



**Центральный комитет Профессионального союза работников  
автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения  
Российской Федерации**

**ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ПРАВА  
В ОБЛАСТИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**



**Информационный бюллетень № 3**

**Москва, 2023 г.**

Информационный бюллетень «Практика применения норм права в области труда и социального обеспечения» подготовлен отделом правовой и социальной защиты в сфере труда Профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации в целях обмена опытом и использования в защите социально-трудовых прав и интересов работников отрасли и членов Профсоюза.

Материалом для бюллетеня служат некоторые решения судов по наиболее интересным на наш взгляд вопросам, а также разъяснения и рекомендации по правоприменительной практике.

В текстах решений могут быть сокращения наименований органов, фамилий и учреждений (заменены на многоточия), а также документов:

РФ – Российская Федерация

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

КоАП – Кодекс об административных нарушениях Российской Федерации

ФКЗ – Федеральный конституционный закон

ФЗ – Федеральный закон

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

КС РФ – Конституционный Суд Российской Федерации.

---

Информационный бюллетень подготовил:  
руководитель отдела правовой и социальной защиты в сфере труда - главный правовой инспектор труда Профсоюза АСМ РФ Андрющенко О.А.

## *СОДЕРЖАНИЕ:*

Невыплата или снижение премии в связи с совершением дисциплинарного проступка	стр. 4
Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 №32-П "По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской"	стр. 6
Доплата за сверхурочную работу	стр. 20
Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П "По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко"	стр. 21
КС РФ поручил законодателю решить проблему оплаты судебных экспертиз	стр. 33
Индексация заработной платы	стр. 35
Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.06.2022 по делу №8Г-7945/2022[88-9299/2022]	стр. 44
Коротко о важном	стр. 49

## Невыплата или снижение премии в связи с совершением дисциплинарного проступка

Согласно [ч.4 ст.192](#) ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Перечень установленных трудовым законодательством видов дисциплинарных взысканий, приведенный в [ч.1 ст.192](#) ТК РФ, не содержит такой меры дисциплинарного воздействия, как лишение работника премии или снижение ее размера. Таким образом, депремирование работника в качестве дисциплинарного взыскания является неправомерным.

Вместе с тем премия как стимулирующая выплата в силу [ч.1 ст.129](#) ТК РФ является составной частью заработной платы. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В свою очередь, системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([ч.ч. 1, 2 ст.135](#) ТК РФ).

Установление зависимости права на премию от надлежащего выполнения трудовых обязанностей и уменьшение либо полное лишение премии за конкретный период в связи с невыполнением такого условия не является нарушением прав работника ([определение Верховного Суда РФ от 07.04.2005 №КАС05-126](#)). Документы, устанавливающие систему премирования, могут предусматривать наличие дисциплинарного взыскания в качестве основания для депремирования работника ([определение Верховного Суда РФ от 09.04.2015 №АПЛ15-100](#)). В такой ситуации невыплата либо снижение премии работнику, совершившему дисциплинарный проступок, не является дисциплинарным взысканием и может иметь место наряду с привлечением его к дисциплинарной ответственности ([определения Седьмого КСОЮ от 30.03.2023 №8Г-2608/2023](#), [Восьмого КСОЮ от 16.03.2023 №8Г-2526/2023](#), [Шестого КСОЮ от 16.12.2021 №8Г-23570/2021](#)).

Основанием для невыплаты всей или части премии может являться не только применение к работнику дисциплинарного взыскания, но и сам факт нарушения им трудовой дисциплины, если это предусмотрено системой премирования ([определения Восьмого КСОЮ от 20.01.2022 №8Г-25693/2021](#), [Верховного Суда Республики Татарстан от 04.03.2021 №33-3872/2021](#), [Кемеровского областного суда от 30.08.2016 №33-10951/2016](#), [Санкт-Петербургского городского суда от 15.03.2012 №33-3885/2012](#)). В этом случае работодатель вправе лишить работника премии за упущения в работе, не прибегая к привлечению его за это к дисциплинарной ответственности ([определения Девятого КСОЮ от 17.09.2020 №8Г-6052/2020](#), [Приморского краевого суда от 28.03.2023 №33-2515/2023](#), [Тюменского областного суда от 16.09.2019 N 33-4992/2019](#), [Нижегородского областного суда от 16.04.2013 №33-3151/2013](#), [Челябинского областного суда от 21.11.2013 №11-12243/2013](#)).

Конституционный Суд РФ [постановлением](#) от 15.06.2023 №32-П подтвердил возможность установления на локальном уровне таких условий премирования, которые наряду с результатами труда работников за определенный период учитывают и факт соблюдения ими трудовой дисциплины. При этом КС РФ сформулировал ряд правил, направленных на исключение возможности несправедливого регулирования этого вопроса.

1. Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание, и не может служить основанием для депремирования этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания.

2. Снижение размера премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

3. Применение дисциплинарного взыскания не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и

достижением определенных результатов труда (экономических показателей). По тексту постановления отмечается, что такие выплаты не являются по своей природе премиями, не предназначены для выполнения определенной стимулирующей функции.

Когда единственным основанием для неначисления системной премии определено именно наличие у работника дисциплинарного взыскания, следует учитывать, что законность депремирования напрямую зависит от законности привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В случае отмены самим работодателем или судом неправомерно наложенного дисциплинарного взыскания по любой причине работник признается изначально не имевшим такого взыскания. Следовательно, негативные для работника последствия, наступившие в связи с незаконным привлечением его к дисциплинарной ответственности, должны быть устранены. В частности, предусмотренные системой оплаты труда премии, не начисленные полностью или частично на основании отмененного впоследствии приказа о применении дисциплинарного взыскания, должны быть выплачены (определения Шестого КСОЮ [от 16.03.2023 №8Г-1636/2023](#), Первого КСОЮ [от 17.01.2023 №8Г-35310/2022](#), Суда Ямало-Ненецкого автономного округа [от 09.02.2023 №33-7/2023](#) и [от 17.09.2020 №33-1817/2020](#), Вологодского областного суда [от 14.12.2022 №33-5629/2022](#), Сахалинского областного суда [от 10.10.2019 №33-2444/2019](#), Суда Ханты-Мансийского автономного округа [от 10.07.2012 №33-2960/2012](#)).

Когда в локальных нормативных актах в качестве самостоятельного основания для невыплаты либо снижения премии указано совершение работником дисциплинарного проступка, решение о депремировании по указанной причине может остаться в силе, несмотря на отмену дисциплинарного взыскания. Это возможно если сам факт виновного нарушения работником трудовой дисциплины сомнений не вызывает, а приказ о применении дисциплинарного взыскания отменен исключительно в связи с допущенными работодателем при его издании процессуальными нарушениями (определения Шестого КСОЮ [от 07.04.2022 №8Г-6010/2022](#), Челябинского областного суда [от 09.11.2017 №11-14463/2017](#), Московского городского суда [от 28.11.2014 №4Г-12049/14](#), Ярославского областного суда [от 10.09.2012 №33-4805/2012](#)). Встречается и подход, когда лишение премии за проступок, произведенное тем же приказом, что и применение взыскания за него, если приказ признан незаконным в связи с нарушением процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, также признается неправомерным ([определение](#) Кемеровского областного суда от 11.08.2022 №33-6814/2022).

Если порядок премирования в принципе не предусматривает таких оснований для невыплаты премии, как нарушение работником трудовой дисциплины или применение дисциплинарного взыскания, депремирование работника по указанным причинам будет неправомерным, поскольку в этом случае оно будет носить характер не предусмотренного законом дисциплинарного взыскания (определения Белгородского областного суда [от 07.02.2017 №33-424/2017](#), Волгоградского областного суда [от 22.02.2013 №33-1949/2013](#)).

В локальном нормативном акте или в коллективном договоре может существовать закрытый перечень конкретных дисциплинарных проступков, являющихся основанием для полной или частичной невыплаты премий. К числу влекущих подобные последствия вариантов поведения работника могут быть отнесены только грубые нарушения трудовых обязанностей и (или) факты неоднократного либо систематического неисполнения трудовых обязанностей. Кроме того, возможность лишения может быть предусмотрена не для всех, а лишь для некоторых стимулирующих выплат, может быть установлен максимальный предел снижения премии, может быть заложена дифференциация процента снижения в зависимости от характера проступка или вида примененного взыскания и другие подобные ограничения свободы усмотрения работодателя в вопросе определения права работника на стимулирующую часть заработной платы. Решение работодателя о депремировании, не соответствующее таким требованиям, установленным на локальном уровне, также признается судами незаконным (определения Восьмого КСОЮ [от 15.12.2020 №8Г-17901/2020](#), Алтайского краевого суда [от 10.03.2021 №33-1621/2021](#), Пермского краевого суда [от 26.10.2020 №33-9563/2020](#), Свердловского областного суда [от 11.09.2018 №33-15892/2018](#), Липецкого областного суда [от 19.09.2012 №33-2221/2012](#)).

[Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 №32-П "По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской"](#)

**Именем Российской Федерации**

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей А.Ю. Бушева, Г.А. Гаджиева, Л.М. Жарковой, С.М. Казанцева, С.Д. Князева, А.Н. Кокотова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова,

руководствуясь статьей 125 ([пункт "а" части 4](#)) Конституции Российской Федерации, [пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47.1, 74, 86, 96, 97 и 99](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности [части второй статьи 135 и части первой статьи 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки Е.В. Царегородской. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли [Конституции](#) Российской Федерации оспариваемые заявительницей законоположения.

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.П. Маврина, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации установил:

1. Согласно [Трудовому кодексу](#) Российской Федерации:

системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([часть вторая статьи 135](#));

до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение; если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт ([часть первая статьи 193](#)).

1.1. Конституционность приведенных законоположений оспаривает гражданка Е.В. Царегородская (в просительной части ее жалобы [часть вторая статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации ошибочно названа частью 1).

Как следует из представленных заявительницей и дополнительно полученных Конституционным Судом Российской Федерации документов, с 21 апреля 2016 года по 10 августа 2020 года она работала в федеральном государственном бюджетном военном образовательном учреждении высшего образования "Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова" Министерства обороны Российской Федерации (далее также - Военно-медицинская академия, академия), при этом с января 2018 года - в должности медицинского регистратора клиники офтальмологии. Согласно трудовому договору ее заработная плата включала следующие виды выплат:

должностной оклад; компенсационные выплаты, перечень которых в самом договоре не приведен, но сделана отсылка к [приказу](#) Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 года N 255 "О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583" (утратил силу в связи с изданием [приказа](#) Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 года N 545 "О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации"); стимулирующие выплаты, перечень

которых также отсутствует. Помимо того, трудовым договором было предусмотрено, что премии и иные выплаты устанавливаются работнику в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами работодателя.

Дополнительным соглашением к трудовому договору от 15 августа 2018 года установлена обязанность Е.В. Царегородской соответствовать критериям оценки эффективности профессиональной деятельности, установленным коллективным договором для данной категории работников, при выполнении должностных обязанностей и другой порученной работы, а также предусмотрены дополнительные выплаты стимулирующего характера на основании показателей оценки эффективности ее деятельности, но без уточнения конкретных выплат, их размеров, порядка и условий начисления. Наряду с этим закреплена обязанность работодателя осуществлять - ежеквартально при поступлении соответствующих денежных средств, после доведения бюджетных ассигнований распорядителем средств федерального бюджета - дополнительную выплату заявительнице из фонда материального стимулирования за счет денежных средств, направленных на реализацию [плана](#) мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения" (утвержден [распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 года N 2599-р).

Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Военно-медицинской академии (приложение N 2 к коллективному договору между командованием академии и коллективом гражданского персонала на 2017 - 2020 годы) для работников, к категории которых относилась Е.В. Царегородская, были предусмотрены, в частности, такие выплаты, как единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года, выплата за выслугу лет, выплата за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей по результатам работы за месяц в размере 25 процентов должностного оклада (из расчета трех должностных окладов за год) и дополнительная стимулирующая выплата за осуществление деятельности по оказанию платных медицинских услуг. В то же время приложениями к данному Положению были установлены дополнительные стимулирующие выплаты за счет денежных средств: полученных от оказания медицинских услуг по обязательному медицинскому страхованию; полученных от оказания платных медицинских услуг и медицинских услуг по добровольному медицинскому страхованию, а также поступивших на реализацию названного плана мероприятий; полученных от оказания высокотехнологичной медицинской помощи. При этом критерии и показатели оценки эффективности деятельности разных категорий работников, на основе которых определяется размер дополнительных выплат стимулирующего характера, были установлены еще одним приложением к данному Положению.

Приказами начальника академии от 3 сентября 2019 года и от 8 ноября 2019 года к Е.В. Царегородской применены дисциплинарные взыскания в виде выговора (первый - за непредставление в установленный срок отчета об оказании высокотехнологичной медицинской помощи в клинике офтальмологии за июль 2019 года, второй - в связи с необеспечением пациентов информацией о порядке работы отделений и других служб клиники, превышением должностных полномочий, грубым нарушением медицинской этики в отношении заведующей отделением). По этой причине работодатель начиная с октября 2019 года и вплоть до ее увольнения 10 августа 2020 года выплачивал ей заработную плату, включающую только должностной оклад и надбавку за выслугу лет, а в отдельные месяцы производил также доплату до [минимального размера оплаты труда](#).

Полагая свои права нарушенными, Е.В. Царегородская обратилась с заявлением в Государственную инспекцию труда в городе Санкт-Петербурге, которая в ходе проверки по факту применения указанных дисциплинарных взысканий и неначисления дополнительных выплат не установила нарушений трудового законодательства (акт от 24 декабря 2019 года).

[Решением](#) Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 28 мая 2020 года, оставленным без изменения [апелляционным определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 15 октября 2020 года, Е.В. Царегородской

отказано в иске об отмене приказа от 3 сентября 2019 года, которым объявлен выговор, о взыскании невыплаченной части заработной платы за август - ноябрь 2019 года и февраль 2020 года, о компенсации за несвоевременную выплату в полном объеме заработной платы и о компенсации морального вреда. Суд установил, что за август 2019 года заработная плата выплачена ей с учетом выплат стимулирующего характера, включая выплату за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей по результатам работы за месяц и выплату за счет денежных средств, полученных от оказания платных медицинских услуг. В то же время суд признал законным и обоснованным объявление заявительнице выговора и не усмотрел нарушений процедуры привлечения ее к дисциплинарной ответственности (в том числе в части затребования объяснения, соблюдения срока наложения дисциплинарного взыскания и принципа соразмерности взыскания тяжести проступка). Расценив все не начисленные ей денежные выплаты как стимулирующие, предоставление которых является исключительным правом работодателя, но не его обязанностью, а размер зависит от определенных критериев, установленных трудовым договором, коллективным договором и локальными нормативными актами работодателя, суд пришел к выводу, что лишение таких выплат в связи с ненадлежащим исполнением работником возложенных на него обязанностей не противоречит трудовому законодательству и согласуется с локальными нормативными актами работодателя. Суд сослался на Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Военно-медицинской академии, которое, в частности, предусматривает, что при назначении таких выплат учитываются имеющиеся дисциплинарные взыскания, а также упущения в работе и проступки при осуществлении соответствующей данному виду деятельности работы. Суд апелляционной инстанции согласился с выводом суда первой инстанции о том, что спорные стимулирующие выплаты не являются обязательной составляющей заработной платы, представляют собой вид поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и направлены на повышение степени ответственности каждого работника, принимающего участие в лечебно-диагностическом процессе, за конечный результат, а потому выплачиваются исходя из индивидуального трудового вклада работника с учетом действующих дисциплинарных взысканий. При этом суд апелляционной инстанции не принял во внимание ссылку заявительницы на пункт 38 данного Положения, в силу которого выплата стимулирующего характера за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей по результатам работы за месяц не осуществляется работнику лишь за месяц, в котором издан приказ начальника академии о дисциплинарном взыскании, и посчитал, что его пункт 38.1 позволяет работодателю не начислять работнику стимулирующие выплаты вплоть до момента снятия дисциплинарного взыскания, причем дополнительного решения работодателя об этом не требуется.

Данные судебные акты оставлены без изменения [определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 3 марта 2021 года, которая, как и нижестоящие суды, пришла к выводу, что работодатель вправе не производить работнику стимулирующие выплаты до момента снятия дисциплинарного взыскания (т.е. в течение одного года, как это, по мнению судов, следует из [статьи 194](#) Трудового кодекса Российской Федерации). В передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 23 декабря 2021 года, оснований не согласиться с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации, о чем заявительница уведомлена письмом от 28 апреля 2022 года.

Решением Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 30 июня 2020 года, оставленным без изменения [апелляционным определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 10 декабря 2020 года, Е.В. Царегородской отказано в иске об отмене приказа от 8 ноября 2019 года, которым объявлен выговор, о взыскании невыплаченной части заработной платы за декабрь 2019 года, январь и март - май 2020 года и среднего заработка за период ежегодного оплачиваемого отпуска и о компенсации морального вреда. Суды признали установленным факт ненадлежащего исполнения

возложенных на нее обязанностей, который стал основанием для применения дисциплинарного взыскания. Нарушений же процедуры применения взыскания судами не выявлено. Отказывая в удовлетворении требований о взыскании денежных средств, суды и первой, и апелляционной инстанций, по существу, воспроизвели аргументы, приведенные соответственно в [решении](#) от 28 мая 2020 года и [апелляционном определении](#) от 15 октября 2020 года, вынесенных по первому спору с участием Е.В. Царегородской. С нижестоящими судами согласились судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции (определение от 26 апреля 2021 года), судья Верховного Суда Российской Федерации (определение от 14 декабря 2021 года) и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации (письмо от 22 апреля 2022 года).

По мнению заявительницы, оспариваемые положения [Трудового кодекса](#) Российской Федерации, примененные судами в ее деле, противоречат [статьям 21, 37 \(часть 3\), 55 \(часть 3\) и 75 \(часть 5\)](#) Конституции Российской Федерации, поскольку [часть вторая статьи 135](#) данного Кодекса не содержит требований к локальным нормативным актам и ограничений для работодателя при их принятии, тем самым предоставляя ему право изменять по своему усмотрению определенную коллективным договором систему оплаты труда в части, касающейся стимулирующих выплат, и не устанавливает приоритета коллективного договора над локальными нормативными актами, а [часть первая статьи 193](#) данного Кодекса не определяет критериев отнесения лиц, занятых у работодателя, к числу его представителей, уполномоченных на привлечение работника к дисциплинарной ответственности. При этом Е.В. Царегородская ставит вопрос об отсутствии в действующем правовом регулировании отношений в сфере оплаты труда отвечающих конституционным требованиям формальной определенности и справедливости правил исчисления стимулирующих выплат работнику, имеющему неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, и выражает сомнение в конституционности предоставления работодателю ничем не ограниченного права вводить такие правила самостоятельно, что, по ее мнению, порождает произвольное принятие соответствующих решений и нарушение конституционных прав работников.

1.2. Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, положение [части первой статьи 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации, обязывающее работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника письменное объяснение, носит гарантийный характер, направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, повлекших привлечение работника к дисциплинарной ответственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания (определения [от 25 апреля 2019 года N 1068-О](#), [от 30 июня 2020 года N 1426-О](#), [от 28 января 2021 года N 52-О](#), [от 29 сентября 2022 года N 2271-О](#), [от 27 октября 2022 года N 2859-О](#), [от 21 ноября 2022 года N 3021-О](#) и др.). Применительно же к определению круга лиц, которые в рамках процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности вправе требовать и принимать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, письменное объяснение, а также составлять акты о его непредоставлении, Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что в силу [части шестой статьи 20](#) данного Кодекса права и обязанности работодателя в трудовых отношениях могут осуществляться уполномоченными им лицами в порядке, установленном данным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами ([Определение](#) от 29 марта 2016 года N 469-О).

[Часть первая статьи 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации регламентирует процедуру привлечения работника к дисциплинарной ответственности, не регулирует отношения, связанные с начислением стимулирующих выплат работнику, имеющему неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, и - как сама по себе, так и во взаимосвязи с другими положениями данного Кодекса - не может расцениваться в качестве нарушающей конституционные права Е.В. Царегородской в указанном ею аспекте. Доводы же заявительницы

об отсутствии у работодателя локальных нормативных актов о порядке проведения служебного разбирательства, а равно ее сомнения в наличии у тех, кто участвовал в процедуре привлечения ее к дисциплинарной ответственности, надлежащих полномочий для решения кадровых вопросов свидетельствуют о том, что, формально оспаривая конституционность нормы закона, она фактически выражает несогласие как с наложением на нее дисциплинарных взысканий, так и с вынесенными по ее делу судебными решениями. Однако разрешение данного вопроса связано с исследованием обстоятельств конкретного дела и в полномочия Конституционного Суда Российской Федерации, определенные в [статье 125](#) Конституции Российской Федерации и [статье 3](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", не входит.

С учетом изложенного в силу [пункта 2 части первой статьи 43](#) и [части первой статьи 68](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" производство по настоящему делу в части проверки конституционности [части первой статьи 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации подлежит прекращению.

1.3. При определении предмета рассмотрения по настоящему делу Конституционный Суд Российской Федерации принимает во внимание, что именно [часть вторая статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации, оспариваемая Е.В. Царегородской, позволяет устанавливать системы оплаты труда, включая размеры доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и в силу актов, принятых именно в соответствии с данным законоположением (а потому находящихся с ним во взаимосвязи), она была лишена входящих в состав ее заработной платы дополнительных (в том числе стимулирующих) выплат в связи с применением к ней дисциплинарного взыскания, причем на весь период действия такового.

Исходя из этого, а также с учетом требований [статей 36, 74, 96 и 97](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" [часть вторая статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации является предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу постольку, поскольку она - во взаимосвязи с положениями коллективного договора и (или) локальных нормативных актов - выступает в системе действующего регулирования в качестве правовой основы для решения вопроса о лишении работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, дополнительных (в том числе стимулирующих) выплат, входящих в состав его заработной платы, на весь срок действия дисциплинарного взыскания.

2. В соответствии с [Конституцией](#) Российской Федерации в России как правовом социальном государстве охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда ([статьи 1, 7 и 75<sup>1</sup>](#)); все равны перед законом и судом, государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина ([статья 19, части 1 и 2](#)); Россия уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав ([статья 75, часть 5](#)).

Возможность собственным трудом обеспечить себе и своим близким средства к существованию представляет собой, как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, естественное благо, без которого утрачивают значение многие другие блага и ценности, поэтому [Конституция](#) Российской Федерации предусматривает в числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, не только свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, но и право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда](#) ([статья 17, часть 2; статья 37, части 1 и 3](#)) (постановления Конституционного Суда Российской Федерации [от 6 октября 2021 года N 43-П](#), [от 11 апреля 2023 года N 16-П](#) и др.).

В международно-правовом и отраслевом (трудоправовом) смысле право каждого трудящегося на вознаграждение за труд понимается и как право на справедливую заработную плату, которое относится к числу важнейших прав в сфере труда и провозглашено, в частности,

Всеобщей декларацией прав человека ([статья 23](#)) и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах ([статья 7](#)). Признается оно и Трудовым кодексом Российской Федерации, предусматривающим обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений ([абзац седьмой статьи 2](#)).

В силу приведенных положений реализация права на справедливую заработную плату должна обеспечиваться в первую очередь нормами трудового законодательства, позволяющими производить оплату труда работников на основе объективных критериев, отражающих прежде всего квалификацию работника, характер, содержание, объем и качество труда и учитывающих условия осуществления трудовой деятельности. Кроме того, данное законодательство должно содержать и нормы об охране заработной платы, гарантирующие недопустимость необоснованного лишения работника любых выплат, входящих в состав его заработной платы.

При выполнении работником установленных требований к количеству и качеству труда, при достижении показателей и соблюдении условий, необходимых для приобретения права на получение определенных системой оплаты труда денежных выплат, ему должно быть обеспечено справедливое вознаграждение за труд в размере, соответствующем затраченным им трудовым усилиям. Лишение же работника тех или иных денежных выплат, входящих в состав его заработной платы, вне связи с оценкой выполнения установленных действующим правовым регулированием требований (показателей, условий) противоречило бы вытекающим из [Конституции](#) Российской Федерации принципам справедливости, равенства, соразмерности, уважения человека труда и самого труда, а также приводило бы к нарушению конституционного права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и права на справедливую заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи ([статья 19, части 1 и 2](#); [статья 37, часть 3](#); [статья 55, часть 3](#); [статья 75, часть 5](#); [статья 75<sup>1</sup>](#) Конституции Российской Федерации; [абзац седьмой статьи 2](#) и [абзац пятый части первой статьи 21](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и наряду с тарифной (основной) частью в виде тарифной ставки или оклада (должностного оклада) включает в себя компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Как указал Конституционный Суд Российской Федерации, компенсационные выплаты призваны компенсировать влияние на работника неблагоприятных производственных факторов и, следовательно, оплата труда в таких условиях должна быть повышенной по сравнению с оплатой такого же труда в нормальных условиях, а стимулирующие выплаты должны выполнять функцию дополнительного средства побуждения работника к высокопроизводительному труду и к повышению эффективности его трудовой деятельности (определения [от 1 октября 2009 года N 1160-О-О](#), [от 17 декабря 2009 года N 1557-О-О](#), [от 12 апреля 2019 года N 868-О](#) и [N 869-О](#) и др.).

Исходя из этого стимулирующие выплаты имеют определенное целевое назначение, что обуславливает возникновение права на их получение выполнением работником установленных действующим правовым регулированием требований (показателей, условий). При этом они являются составной - хотя, как правило, и переменной - частью заработной платы, а значит, на них в полной мере распространяются нормы российского законодательства и международного трудового права об охране заработной платы ([статья 15, часть 4](#), Конституции Российской Федерации).

При этом заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда ([часть первая статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации). В свою очередь, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от

нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, причем условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([части вторая](#) и [шестая](#) той же статьи).

3.1. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ([часть первая статьи 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации) с учетом примерных положений (рекомендательного характера) об оплате труда работников подведомственных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя этих учреждений, и федеральными учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета, в ведении которых находятся соответствующие федеральные бюджетные учреждения ([пункт 2<sup>1</sup>](#) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года N 583).

Заработная плата работников федеральных бюджетных учреждений - помимо тарифной части (оклада, должностного оклада) - включает обычно и выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления которых устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждениях, который утвержден [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 818 и предусматривает выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы и выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы. В силу Разъяснения, утвержденного тем же приказом, к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу; такие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, и с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

Некоторые ориентиры для субъектов коллективно-договорного и локального регулирования в государственных и муниципальных учреждениях при определении механизмов начисления стимулирующих выплат задает и Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая ежегодно разрабатывает и утверждает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников этих учреждений ([часть третья статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации). В частности, в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (утверждены решением названной комиссии от 23 декабря 2022 года) размеры и условия выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, которые разрабатываются с учетом таких принципов, как объективность (размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда), предсказуемость (работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда), адекватность (вознаграждение должно быть адекватно

трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда), своевременность (вознаграждение должно следовать за достижением результатов) и прозрачность (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику); показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения ([пункт 16](#)). Аналогичные положения содержались и в [Единых рекомендациях](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (утверждены решением названной комиссии от 23 декабря 2016 года), действовавших на момент заключения коллективного договора между командованием Военно-медицинской академии и коллективом гражданского персонала на 2017 - 2020 годы.

3.2. В процессе разработки систем оплаты труда, включая системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, сторонам коллективного договора, соглашения, а также работодателю как субъекту локального нормотворчества (осуществляемого с учетом мнения представительного органа работников) предоставлена достаточно широкая свобода усмотрения. Они вправе определять конкретные виды стимулирующих выплат, их размеры, периодичность и т.д. Устанавливая условия приобретения права на любые стимулирующие выплаты, входящие в систему оплаты труда и носящие регулярный характер, стороны социального партнерства или работодатель (с учетом мнения представительного органа работников) должны прежде всего учитывать факторы производственного процесса и самого труда, а равно объективные показатели, характеризующие уровень квалификации работника (стаж работы, наличие ученой степени, ученого или почетного звания, квалификационная категория и пр.).

Вместе с тем при установлении условий приобретения права на такой вид регулярных стимулирующих выплат, как премиальные выплаты по результатам работы за определенный период (ежемесячные и ежеквартальные премии, вознаграждение по итогам работы за год), субъекты коллективно-договорного и локального нормотворчества вправе исходить и из того, что требование о добросовестном исполнении трудовых обязанностей отнесено к основным обязанностям работника в трудовом правоотношении ([часть первая статьи 15](#), [абзац второй части второй статьи 21](#) и [часть первая статьи 56](#) Трудового кодекса Российской Федерации). В этом смысле указанные субъекты при установлении условий выплаты и размеров ежемесячных или ежеквартальных премий и вознаграждения по итогам работы за год, предусмотренных действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда, - исходя из правовой природы данных выплат и выполняемой ими функции побудить работника к повышению эффективности труда его самого и коллектива в целом, что, в свою очередь, обуславливает возможность получения данных выплат лишь при условии надлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей, - могут учитывать наряду с результатами труда работников за определенный период и факт соблюдения ими трудовой дисциплины.

Сказанное, однако, не означает, что, регулируя не только эти, но и другие сегменты отношений в сфере оплаты труда, субъекты коллективно-договорного и локального нормотворчества могут действовать произвольно. Свобода их усмотрения при реализации соответствующих полномочий ограничена прежде всего конституционными предписаниями, возлагающими на них обязанность действовать с соблюдением принципов равенства и справедливости - которые в этой сфере должны проявляться в реализации требований равной оплаты за труд равной ценности и обеспечения справедливой заработной платы, - а также нормами трудового законодательства, чье социальное предназначение заключается, главным образом, в защите прав и интересов работника как слабой стороны трудового правоотношения.

Таким образом, при определении правил предоставления установленных системой оплаты труда стимулирующих выплат вообще и премиальных выплат в частности - наряду с положениями российского трудового законодательства о дисциплине труда - должны учитываться и непосредственно применяться не только коллективно-договорные и локальные нормативные акты, но и соответствующие конституционные предписания, а также нормы

международного трудового права об охране заработной платы и нормы российского законодательства, закрепляющие его общие принципы.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации относит установление видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений ([абзац двенадцатый части первой статьи 6](#)) и предусматривает исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий, которые работодатель может применить к работнику за совершение дисциплинарного проступка ([часть первая статьи 192](#)). Причем данный Кодекс не допускает применения в отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок, штрафа или иной аналогичной меры материального воздействия, предполагающей умаление имущественной сферы работника. Исходя из этого работодатель как сторона социального партнерства и как субъект локального нормотворчества, действуя в пределах своих полномочий, не вправе устанавливать такие правила оплаты труда, которые допускали бы произвольное лишение (уменьшение размера) заработной платы работника (включаящей, кроме прочего, премиальные и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда) в связи с совершением работником дисциплинарного проступка, игнорируя тем самым не только требование об обеспечении каждому работнику справедливой оплаты труда, но и принципы юридической, в том числе дисциплинарной, ответственности. Иное приводило бы к нарушению права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и права на справедливую заработную плату и не отвечало бы как принципам справедливости и равенства, так и конституционным предписаниям об уважении человека труда и самого труда, а также конституционно значимым целям возможных ограничений прав и свобод ([статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации](#)).

4.1. Конституционный Суд Российской Федерации уже обращал внимание на то, что до определения работодателем размера денежных средств, причитающихся работнику на конкретную дату, работник имеет право не на заработную плату в определенной сумме, а на оплату затраченного им труда в соответствии с его количеством и качеством. При этом реализация субъективного права на оплату труда в рамках трудового правоотношения возможна при наличии распорядительного акта работодателя, который является юридически значимым фактом ([Определение](#) от 13 октября 2022 года N 2670-О). Если работодатель, издавая такого рода акт, не начисляет работнику в связи с совершением им дисциплинарного проступка какие-либо стимулирующие выплаты, причем как относящиеся, так и не относящиеся к числу премиальных, но являющиеся в силу [части первой статьи 129](#) Трудового кодекса Российской Федерации составной частью заработной платы, он тем самым фактически производит вычеты из причитающейся работнику заработной платы.

С точки зрения требований общепризнанных норм международного трудового права подобные вычеты возможны, но лишь при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством страны или устанавливаемым коллективным договором либо решением арбитражного органа, а трудящиеся уведомляются наиболее подходящими по усмотрению компетентных органов власти способами о том, при каких условиях и в каких размерах могут производиться такого рода вычеты ([статья 8](#) Конвенции МОТ от 1 июля 1949 года N 95 относительно защиты заработной платы). Однако российское трудовое законодательство таких условий и размеров не предусматривает, поскольку не относит подобные вычеты к удержаниям из заработной платы, на которые распространяются ограничения и запреты, установленные законом (в частности, [статьями 137 и 138](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

В результате в современных российских условиях, когда премиальные и другие стимулирующие выплаты зачастую составляют бо льшую часть заработной платы работника, совершение им любого, даже малозначительного дисциплинарного проступка, повлекшего применение к нему дисциплинарного взыскания, само по себе дает работодателю возможность лишить этого работника существенной части заработной платы, причем нередко - на весь (годовой) срок действия такого взыскания, за счет использования принадлежащей

работодателю возможности неначисления работнику денежных средств, поименованных в нормативных правовых актах (включая локальные) или коллективных договорах как стимулирующие выплаты (иногда безотносительно к тому, являются они по своей природе таковыми или нет). Подобное уменьшение заработной платы работника, обладая в немалой степени чертами сходства с такой мерой юридической ответственности, как штраф, формально-юридически не признается таковой, и его применение на сегодняшний день российским законодательством никаким образом не регламентируется.

В свою очередь, действующее подзаконное (на уровне постановления Правительства Российской Федерации) регулирование также не содержит правил, определяющих порядок и условия предоставления регулярных, входящих в систему оплаты труда премиальных (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) и других стимулирующих выплат, и тем самым не препятствует произвольному уменьшению их размера в случае совершения работником дисциплинарного проступка. Аналогичный подход прослеживается и в утвержденных ведомственными нормативными актами примерных положениях об оплате труда работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, которые хотя и носят рекомендательный характер, но при этом активно применяются работодателями без каких-либо заметных изменений.

В то же время данные примерные положения, как правило, содержат нормы о том, что при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) взыскания (в частности, [пункт 37](#) Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, по видам экономической деятельности, утвержденного [приказом](#) Минцифры России от 15 июня 2022 года N 473; [пункт 32](#) Примерного положения об оплате труда работников федерального автономного учреждения "Национальный институт аккредитации", подведомственного Федеральной службе по аккредитации, утвержденного [приказом](#) Росаккредитации от 20 ноября 2018 года N 37-Ф; [пункт 34](#) Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности, утвержденного [приказом](#) Роснедр от 28 декабря 2017 года N 604).

Такое правовое регулирование - по своему буквальному смыслу - означает, что выплата премии как один из видов материального поощрения за добросовестный труд, предусмотренных [частью первой статьи 191](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не может осуществляться в период действия дисциплинарного взыскания. В формально-юридическом смысле это согласуется как с общими принципами дисциплинарной ответственности, так и с регулированием трудовых отношений, сложившимся во второй половине прошлого века. Аналогичное правило о неприменении к работнику мер поощрения - причем не только премирования - в течение срока действия дисциплинарного взыскания было сформулировано, например, в [части третьей статьи 137](#) Кодекса законов о труде Российской Федерации 1971 года (утратил силу с 1 февраля 2002 года в связи с принятием [Трудового кодекса](#) Российской Федерации) и в [абзаце третьем пункта 32](#) Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций (утверждены [постановлением](#) Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС от 20 июля 1984 года N 213 и признаны не действующими на территории Российской Федерации [приказом](#) Минтруда России от 20 октября 2020 года N 734). Но в данном случае речь идет только о такой премии, которая по своей природе не является составной частью заработной платы (не носит регулярного характера), а ее выплата относится к исключительной дискреции работодателя, который вправе поощрять работников за добросовестный эффективный труд ([абзац четвертый части первой статьи 22](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, можно констатировать, что действующее государственное - как законодательное, так и подзаконное - нормативное регулирование, допуская возможность неприменения к работнику меры материального поощрения в виде выплаты единовременных премий, не являющихся частью заработной платы, при несоблюдении им дисциплины труда, в то же время не предусматривает условий и пределов снижения размера регулярных, входящих в систему оплаты труда премиальных выплат (ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год), а равно их полного лишения в случае совершения работником дисциплинарного проступка. Сообразно этому можно заключить, что на сегодняшний день российское трудовое законодательство в принципе не содержит каких-либо препятствий для установления в коллективно-договорном либо локальном нормативном акте правил снижения размера и лишения такого рода премиальных выплат, производимых по результатам работы, в том числе на весь период действия дисциплинарного взыскания.

4.2. Само по себе снижение размера премиальных выплат (ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год), а также лишение этих выплат работника, который не выполняет (не полностью выполняет) условия их получения, - а к числу такого рода условий действующие на локальном уровне положения об оплате труда обычно относят соблюдение трудовой дисциплины - согласуется, как уже отмечено, с природой данных выплат и потому не вступает в противоречие с требованием об обеспечении справедливой оплаты труда. Однако, учитывая, что премиальные выплаты, входящие в систему оплаты труда работника, могут составлять значительную часть оплаты фактически затраченного им труда, при определении права работника, совершившего дисциплинарный проступок, на такие выплаты важно обеспечить соразмерность между тяжестью и последствиями (экономическими, организационными и пр.) этого проступка для работодателя, с одной стороны, и самим размером выплат - с другой. Кроме того, соразмерность - в силу конституционного принципа равенства и отраслевого принципа обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также с учетом природы премиальных выплат и выполняемой ими в системе оплаты труда стимулирующей функции - должна проявляться и в сопоставимости размеров таких выплат по результатам работы за определенный период работникам, полностью отработавшим соответствующий период и достигшим одинаковых показателей, но по-разному выполнившим требование о соблюдении трудовой дисциплины.

При этом необходимо исходить из того, что совершенный работником дисциплинарный проступок если и оказывает негативное влияние на индивидуальные либо коллективные результаты труда, то лишь в то время, когда он совершен. Сказанное предполагает, что размер премиальных выплат в период действия дисциплинарного взыскания - вплоть до момента его погашения в связи с истечением установленного срока его действия либо до момента его досрочного снятия работодателем ([статья 194](#) Трудового кодекса Российской Федерации) - должен определяться на основе объективных, заранее предусмотренных критериев оценки результатов труда работника, а сам факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может препятствовать возникновению права на получение в полном объеме лишь тех установленных по результатам работы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Иной подход вел бы к несоизмерному ограничению права работника на получение указанных регулярных выплат и тем самым к нарушению общеправовых принципов справедливости, равенства и соразмерности, а также отраслевого принципа равной оплаты за труд равной ценности ([часть вторая статьи 132](#) Трудового кодекса Российской Федерации) и признанного мировым сообществом права на справедливую заработную плату.

5. В деле Е.В. Царегородской как работодатель, так и суды посчитали нужным исходить из того, что сформулированные на локальном уровне правила назначения стимулирующих выплат, предполагающие возможность их полного лишения при наличии у работника дисциплинарного взыскания, должны распространяться не только на премиальные выплаты (премии и вознаграждение по итогам работы за год), но и на иные входящие в состав ее заработной платы дополнительные выплаты за счет денежных средств: полученных от оказания

медицинских услуг по обязательному медицинскому страхованию; полученных от оказания платных медицинских услуг и медицинских услуг по добровольному медицинскому страхованию, а также поступивших на реализацию конкретного плана мероприятий; полученных от оказания высокотехнологичной медицинской помощи.

Данные выплаты устанавливаются для работников государственных и муниципальных медицинских организаций в рамках системы оплаты труда, введенной в соответствии с [распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 года N 2599-р, которым утвержден [план](#) мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения". Этот план предполагает перевод медицинских работников на эффективный контракт, в рамках которого оплата их труда зависит от объема и качества предоставляемых медицинских услуг, а основу назначения стимулирующих выплат с учетом результатов труда и качества оказываемых услуг составляют показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ([пункты 2 и 3](#)).

Между тем выплаты, право на которые обусловлено непосредственным участием медицинского работника в осуществлении определенных видов деятельности (в частности, в оказании платных медицинских услуг, услуг по обязательному и добровольному медицинскому страхованию, в реализации плана мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, в оказании высокотехнологичной медицинской помощи) и достижением определенных результатов труда (экономических показателей), не являясь по своей природе премиями, не предназначены в силу этого для выполнения определенной стимулирующей функции. Будучи составной частью заработной платы работника, они призваны лишь компенсировать ему дополнительные трудозатраты и повышение интенсивности его труда, связанное с участием в указанной деятельности, выплачиваются исходя из объема денежных средств, полученных медицинской организацией именно за оказание соответствующих услуг, а при определении их размера производится оценка эффективности и результативности деятельности медицинского работника по заранее установленным критериям с учетом содержания и характера его трудовых (должностных) обязанностей.

В силу этого, поскольку работник, имеющий неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, продолжает в рамках предусмотренных трудовым договором обязанностей участвовать в осуществлении финансируемых в особом порядке видов медицинской деятельности и тем самым, наряду с другими работниками, вносит свой вклад в достижение результатов, предусмотренных соответствующими документами (планами мероприятий, договорами и т.п.), он не должен лишаться названных выплат, тем более на весь срок действия дисциплинарного взыскания.

6. Отсутствие в действующем законодательстве и подзаконном нормативном регулировании четких и недвусмысленных положений, касающихся как самой возможности, так и допустимых пределов и сроков снижения размеров стимулирующих выплат в целом и премиальных выплат в частности в случае наличия у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания, толкуется в правоприменительной практике, включая судебную, как отсутствие правовых препятствий для установления соответствующих правил в коллективных договорах и локальных нормативных актах фактически по произвольному усмотрению работодателя, в нарушение принципов справедливости, равенства, соразмерности и права работника на справедливую заработную плату. Более того, установленные таким образом правила, предполагающие в том числе возможность полного лишения работника стимулирующих выплат при наличии у него дисциплинарного взыскания, применяются - в условиях отсутствия централизованного нормативного регулирования, определяющего общие требования к порядку начисления дополнительных, входящих в состав заработной платы, выплат работникам, участвующим в осуществлении видов медицинской деятельности, финансируемых в особом порядке (к этой категории относилась и Е.В. Царегородская), - и к отношениям, связанным с получением данных выплат, что, в свою очередь, позволяет произвольно уменьшать размер заработной платы работника без учета выполнения показателей (условий), установленных для приобретения права на их получение, а также количества и

качества фактически затраченного им труда. Как свидетельствуют обстоятельства дела заявительницы, такой пробел в правовом регулировании имеет конституционную значимость, поскольку приводит к нарушению не только права работника на справедливую заработную плату, но и конституционного права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также принципов справедливости и равенства и не согласуется с конституционными предписаниями об уважении человека труда и самого труда и с конституционно одобряемыми целями возможных ограничений прав и свобод человека и гражданина.

В силу этого [часть вторая статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым - во взаимосвязи с соответствующими положениями коллективного договора и (или) локальных нормативных актов - позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, противоречит [Конституции](#) Российской Федерации, ее статьям 19 ([части 1 и 2](#)), 37 ([часть 3](#)), 55 ([часть 3](#)), 75 ([часть 5](#)) и [75.1](#).

Федеральному законодателю надлежит - руководствуясь требованиями [Конституции](#) Российской Федерации и основанными на них правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, выраженными в настоящем Постановлении, - внести в кратчайшие сроки необходимые изменения в действующее правовое регулирование.

Впредь до внесения соответствующих изменений применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности (в частности, в медицинской сфере, включая оказание платных медицинских услуг, услуг по обязательному и добровольному медицинскому страхованию, участие в реализации плана мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, в оказании высокотехнологичной медицинской помощи) и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

В то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

При этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника ([часть первая статьи 138](#) Трудового кодекса Российской Федерации) снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Исходя из изложенного и руководствуясь [статьями 47.1, 68, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 80 и 100](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать [часть вторую статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующей [Конституции](#) Российской Федерации, ее статьям 19 ([части 1 и 2](#)), 37 ([часть 3](#)), 55 ([часть 3](#)), 75 ([часть 5](#)) и [75.1](#), в той мере, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым - во взаимосвязи с соответствующими положениями

коллективного договора и (или) локальных нормативных актов - позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

2. Федеральному законодателю надлежит - руководствуясь требованиями [Конституции](#) Российской Федерации и основанными на них правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, выраженными в настоящем Постановлении, - внести в кратчайшие сроки необходимые изменения в действующее правовое регулирование.

Впредь до внесения соответствующих изменений применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности (в частности, в медицинской сфере, включая оказание платных медицинских услуг, услуг по обязательному и добровольному медицинскому страхованию, участие в реализации плана мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, в оказании высокотехнологичной медицинской помощи) и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

В то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

При этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

3. Судебные решения по делу гражданки Царегородской Елены Владимировны, вынесенные на основании [части второй статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой она признана не соответствующей [Конституции](#) Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Прекратить производство по настоящему делу в части проверки конституционности [части первой статьи 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня [официального опубликования](#), действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному [опубликованию](#) в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Конституционный Суд  
Российской Федерации

## Доплата за сверхурочную работу

Впредь до внесения изменений в правовое регулирование оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Указанное выше не является основанием для одностороннего отказа работодателя от исполнения условий коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, предусматривающих оплату сверхурочной работы в более высоком размере, а равно и для произвольной отмены работодателем фактически сложившегося в конкретной организации более льготного порядка оплаты сверхурочной работы.

Для лучшего понимания Пример

Основание:

П.3 постановляющей части Постановления КС РФ от 27.06.2023 № 35-П

Пример:

Исходные данные:

2023 год, июль, пятидневка, 40-часовая рабочая неделя;

168 – норма часов по производственному календарю;

рабочих дней – 21;

месячный оклад – 50 000 рублей;

месячная премия - 10% от м.оклада;

компенсация за вредные условия труда – 10% от м.оклада;

сверхурочное время, в частности – за 3,5,7,12,19 числа по 4 часа, т.е. 20 часов (ст.99 ТК РФ: 5 дней x 4 час. = 20 час.).

Расчет:

Заработная плата за норму часов (168) (ЗПнч):

$50000 + (0.1 \times 50000) + (0.1 \times 50000) = 60000$  руб.

Заработная плата за сверхурочное время (ЗПсв) (ч.2 п.3 постановляющей части Постановления КС РФ от 27.06.2023 № 35-П):

$(60000/168 \times 10) \times 1.5 = 5357.15$  руб. (за первые два часа не менее чем в полуторном размере – ч.1 ст.152 ТК РФ);

$(60000/168 \times 10) \times 2 = 7142.86$  руб. (за последующие часы – не менее чем в двойном размере – ч.1 ст.152 ТК РФ);

$ЗПсв = 5357.15 + 7142.86 = 12500.01$  руб.

$ЗПиюль\ 2023 = ЗПнч + ЗПсв = 60000 + 12500.01 = 72500.01$  руб.

[Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П "По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко"](#)

**Именем Российской Федерации**

**ГАРАНТ:**

См. [информацию](#) Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 г.

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей А.Ю. Бушева, Г.А. Гаджиева, Л.М. Жарковой, С.М. Казанцева, С.Д. Князева, А.Н. Кокотова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова,

с участием заявителя - гражданина С.А. Иваниченко, полномочного представителя Государственной Думы в Конституционном Суде Российской Федерации Ю.А. Петрова, полномочного представителя Совета Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации И.В. Рукавишниковой, полномочного представителя Президента Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации А.В. Коновалова, полномочного представителя Правительства Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации М.Ю. Барщевского,

руководствуясь статьей 125 ([пункт "а" части 4](#)) Конституции Российской Федерации, [пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 74, 86, 96, 97 и 99](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",

рассмотрел в открытом заседании дело о проверке конституционности положений [части первой статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [абзаца второго](#) Постановления Правительства Российской Федерации "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина С.А. Иваниченко. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли [Конституции](#) Российской Федерации оспариваемые заявителем нормативные положения.

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.П. Маврина, объяснения представителей сторон и выступления приглашенных в заседание представителей: от Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - М.С. Масловой, от Генерального прокурора Российской Федерации - В.В. Росинского, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

установил:

1. В соответствии с [частью первой статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом.

Согласно [абзацу второму](#) Постановления Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

1.1. Конституционность приведенных норм оспаривает гражданин С.А. Иваниченко,

который с 1 января 2019 года работает сторожем в муниципальном казенном учреждении Анжеро-Судженского городского округа "Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры", при этом ему установлен сменный график работы с суммированным учетом рабочего времени. Работа осуществляется в том числе в ночное время, в нерабочие праздничные дни, сверхурочно. Заработная плата складывается из должностного оклада, размер которого в момент заключения трудового договора составлял 2819 рублей, а затем дважды повышался и с января 2020 года составил 3220 рублей, и надбавки за выслугу лет - 20 процентов оклада. Заявителю ежемесячно производится доплата до [минимального размера оплаты труда](#) исходя из фактически отработанного им времени в конкретном месяце. Кроме того, к его заработной плате применяется районный коэффициент, составляющий 1,3.

Полагая, что работодатель неправильно начисляет ему заработную плату и потому выплачивает ее не в полном размере, С.А. Иваниченко обратился в суд с иском о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы с августа 2019 года по декабрь 2020 года, а также о компенсации морального вреда. В обоснование иска заявитель указал, что расчет причитающихся ему выплат за работу в ночное время, в нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу производился исходя лишь из его оклада, установленного в размере, значительно меньшем, чем [минимальный размер оплаты труда](#). Такой способ расчета, по его мнению, не обеспечивает реального повышения заработной платы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и при исчислении соответствующих выплат следовало исходить из минимального размера оплаты труда.

[Решением](#) Анжеро-Судженского городского суда Кемеровской области от 21 апреля 2021 года иски требования С.А. Иваниченко удовлетворены частично. Суд пришел к выводу, что расчет выплат за работу в ночное время, в нерабочие праздничные дни и за сверхурочную работу должен производиться из заработной платы заявителя, увеличенной до [минимального размера оплаты труда](#), а не из размера фактически установленного ему оклада. Однако [апелляционным определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 21 октября 2021 года решение суда первой инстанции отменено в части и принято новое решение: взысканная с работодателя сумма недоначисленной и невыплаченной заработной платы существенно уменьшена, в то время как сумма компенсации морального вреда, напротив, увеличена до заявленной С.А. Иваниченко при предъявлении иска. Принимая в отмененной части новое решение, суд апелляционной инстанции руководствовался в том числе действующим у работодателя положением об оплате труда, согласно которому, в частности, оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - в двойном размере, доплата же за работу в ночное время составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

[Апелляционное определение](#) оставлено без изменения [определением](#) Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17 марта 2022 года, который, отклоняя доводы кассационной жалобы заявителя, указал, что его требование производить расчет оплаты за работу в ночное время, в нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу исходя из [минимального размера оплаты труда](#) основано на неверном толковании норм материального права. В передаче кассационной жалобы С.А. Иваниченко для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 12 августа 2022 года.

По мнению С.А. Иваниченко, [часть первая статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [абзац второй](#) Постановления Правительства Российской Федерации "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" не соответствуют статьям 6 ([часть 2](#)), 15 ([часть 4](#)), 17 ([часть 1](#)), 18, 19 и 55 ([часть 1](#)) Конституции Российской Федерации в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, позволяют исчислять размер повышенной оплаты сверхурочной работы и работы в ночное время исходя только из оклада (должностного оклада) работника, причем установленного в размере менее [минимального размера оплаты труда](#). Как полагает заявитель,

такой подход не только не обеспечивает повышенную оплату работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, но и позволяет оплачивать ее в меньшем размере, чем аналогичную работу, выполняемую в обычных (нормальных) условиях.

1.2. Несмотря на то что [часть первая статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации входит в предмет жалобы С.А. Иваниченко в полном объеме, его доводы свидетельствуют о том, что, по сути, он связывает нарушение своих прав лишь с теми ее положениями, которые определяют минимальный размер оплаты сверхурочной работы, допуская установление конкретных размеров оплаты такой работы коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

С учетом изложенного, а также предписаний [статей 36, 74, 96 и 97](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются положения [части первой статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [абзац второй](#) Постановления Правительства Российской Федерации "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" в той мере, в какой они в системе действующего правового регулирования служат основанием для решения вопроса о размере оплаты сверхурочной работы и работы в ночное время, выполняемой работником, чья заработная плата - наряду с месячным окладом (должностным окладом), составляющим менее [минимального размера оплаты труда](#), - включает иные (в том числе компенсационные и стимулирующие) выплаты.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации в России как правовом социальном государстве охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда ([статьи 1, 7 и 75.1](#)), все равны перед законом и судом, а государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина ([статья 19, части 1 и 2](#)), Россия уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав ([статья 75, часть 5](#)). Поскольку возможность собственным трудом обеспечить себе и своим близким средства к существованию представляет собой естественное благо, без которого утрачивают значение многие другие блага и ценности, Конституция Российской Федерации предусматривает в числе основных прав и свобод, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда](#) ([статья 17, часть 2; статья 37, части 1 и 3](#)) (постановления Конституционного Суда Российской Федерации [от 6 октября 2021 года N 43-П, от 20 января 2022 года N 3-П](#) и др.).

Конституционное право каждого трудящегося на вознаграждение за труд в международно-правовом и отраслевом (трудоправовом) смысле понимается и как право на справедливую заработную плату, которое относится к числу важнейших прав в сфере труда и провозглашено, в частности, Всеобщей декларацией прав человека ([статья 23](#)) и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах ([статья 7](#)). Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, в целях реализации права на вознаграждение за труд и права на справедливую заработную плату действующее правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им заработной платы в размере, обусловленном объективными критериями, отражающими квалификацию работника, характер и содержание его трудовой деятельности, условия ее осуществления, которые в совокупности определяют объем выплачиваемых работнику денежных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы. При этом определение конкретного размера заработной платы должно основываться в первую очередь на количестве и качестве труда, а также учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных (постановления [от 7 декабря 2017 года N 38-П, от 28 июня 2018 года N 26-П](#) и [от 11 апреля 2019 года N 17-П; Определение](#) от 8 декабря 2011 года N 1622-О-О).

3. Опираясь на конституционные положения, Трудовой кодекс Российской Федерации

относит к основным принципам регулирования трудовых отношений обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, гарантирующей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда \(абзац седьмой статьи 2\)](#). Сообразно этому данный Кодекс закрепляет обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату труда равной ценности ([абзац шестой части второй статьи 22](#)) и предусматривает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и запрет какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда ([статья 132](#)). Кроме того, в силу данного Кодекса при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, а размеры выплат, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([статья 149](#)).

При введении такого рода регулирования - как в нормативных правовых актах (включая локальные), так и в договорном порядке - должны соблюдаться не только принципы справедливости, равенства, уважения человека труда и самого труда ([статья 19, части 1 и 2; статья 75, часть 5; статья 75.1](#) Конституции Российской Федерации), а также право на справедливую заработную плату ([абзац седьмой статьи 2](#) Трудового кодекса Российской Федерации), но и права на отдых и на охрану здоровья ([статья 37, часть 5; статья 41, часть 1](#), Конституции Российской Федерации) с учетом того, что оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, призвана прежде всего компенсировать работнику неблагоприятное воздействие на него различных производственных и климатических факторов либо дополнительной нагрузки (трудозатрат), с которыми сопряжено выполнение подобной работы. Тем самым оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, должна быть повышенной, а размер такого повышения должен отвечать его целевому назначению как дополнительной гарантии реализации права на справедливую заработную плату и одновременно учитывать выполняемую этим повышением компенсаторную функцию.

4. Во исполнение статей 7 ([часть 2](#)), 37 ([часть 3](#)) и 75 ([часть 5](#)) Конституции Российской Федерации Трудовой кодекс Российской Федерации в числе основных государственных гарантий по оплате труда работников предусматривает величину [минимального размера оплаты труда \(абзац второй статьи 130\)](#) и закрепляет, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории России федеральным законом и не может быть ниже [величины прожиточного минимума](#) трудоспособного населения, а месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда ([части первая и третья статьи 133](#)).

Как отметил Конституционный Суд Российской Федерации, 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. Это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени ([Постановление](#) от 7 декабря 2017 года N 38-П). При введении системы оплаты труда работодатель должен в равной мере соблюдать как требование гарантировать работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и

требование о повышенной оплате труда при осуществлении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (определения [от 1 октября 2009 года N 1160-О-О](#) и [от 17 декабря 2009 года N 1557-О-О](#)).

Сказанное означает, что повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в частности, сверхурочной работы и работы в ночное время), не может включаться в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает [минимального размера оплаты труда](#). В противном случае - с учетом широко распространенной в бюджетных организациях практики установления тарифных ставок и окладов (должностных окладов) в размере менее минимального размера оплаты труда и применения так называемых "доплат до МРОТ" (как это было и в деле С.А. Иваниченко) - повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, фактически поглощается такого рода "доплатами", а месячная заработная плата работников, привлеченных к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличается от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях (т.е. работники, выполнявшие, в частности, сверхурочную работу и работу в ночное время, оказываются в таком же положении, как и те, кто выполнял аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) и в дневное время). Поглощение же минимальным размером оплаты труда тех выплат, которые специально установлены в целях компенсации работникам отрицательных последствий отклонения условий их работы от нормальных, не согласуется ни с природой минимального размера оплаты труда как конституционной гарантии, ни с целевым назначением указанных выплат и тем самым противоречит [Конституции](#) Российской Федерации и принципам правового регулирования трудовых отношений.

Более того, это ведет к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, привлеченных к работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступает в противоречие с принципами равенства и справедливости, требующими обоснованной дифференциации в отношении субъектов, находящихся в разном положении, и предполагающими обязанность государства установить такое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает справедливую, основанную на объективных критериях, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении ([Постановление](#) Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года N 17-П).

5. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работа в ночное время является одним из случаев выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных ([статья 149](#)); ночным является время с 22 часов до 6 часов ([часть первая статьи 96](#)).

Поскольку ночное время биологически не предназначено для активной деятельности, работа ночью приводит к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке на организм работника, требует от него повышенных трудозатрат, а при определенных обстоятельствах может создавать угрозу причинения вреда его здоровью. С тем чтобы компенсировать работнику эти отрицательные последствия, [статья 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации предписывает осуществлять оплату каждого часа работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, причем минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а конкретные размеры такого повышения - коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.1. Действуя во исполнение возложенного на него законодателем полномочия, Правительство Российской Федерации в [Постановлении](#) "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" установило, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой

тарифной ставки (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Такое регулирование предполагает оплату работы в ночное время в размере, превышающем оплату равного количества времени при выполнении работником той же работы в период, не относящийся к ночному времени (обычное вознаграждение работника), а потому призвано гарантировать его право на справедливую заработную плату, что отвечает целям трудового законодательства и согласуется с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, одним из которых является приоритет сохранения жизни и здоровья работников ([статьи 1, 2 и 210](#) Трудового кодекса Российской Федерации) (определения Конституционного Суда Российской Федерации [от 21 июля 2022 года N 2002-О](#) и [от 31 января 2023 года N 53-О](#)).

5.2. Повышение оплаты труда, исчисленное согласно [Постановлению](#) Правительства Российской Федерации "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" исходя из часовой тарифной ставки (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы), может и не обеспечивать адекватную компенсацию работнику повышенных трудозатрат, если тарифная ставка (оклад или должностной оклад) установлена в размере, намного меньшем [минимального размера оплаты труда](#), а коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором не определен более значительный размер такого повышения. Когда же коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором определен больший, по сравнению с предусмотренным Правительством Российской Федерации, размер повышенной оплаты (доплаты) за работу в ночное время (как это имеет место в учреждении, где работает С.А. Иваниченко), такого рода оплата (доплата) - даже при ее начислении сверх минимального размера оплаты труда, но исходя из тарифной ставки (оклада или должностного оклада), чей размер составляет гораздо менее минимального размера оплаты труда, - будет лишь формально приводить к увеличению заработной платы, в то время как фактически это увеличение все равно не будет отвечать целевому назначению повышенной оплаты как гарантии реализации права на справедливую заработную плату.

Между тем обязанность законодателя, а равно и Правительства Российской Федерации, действующего во исполнение возложенного на него законодателем полномочия, гарантировать работникам конкретный размер повышения оплаты труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе ночью, из [Конституции](#) Российской Федерации непосредственно не вытекает. В связи с этим у Конституционного Суда Российской Федерации отсутствуют основания для признания [абзаца второго](#) названного Постановления Правительства Российской Федерации не соответствующим Конституции Российской Федерации. В то же время законодатель и Правительство Российской Федерации вправе, руководствуясь принципами справедливости, равенства, уважения человека труда и самого труда, принять меры по совершенствованию правового регулирования в данной сфере, с тем чтобы установленный на уровне централизованного регулирования минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время безусловно обеспечивал адекватную компенсацию повышенных трудозатрат, понесенных работником по причине работы в такое время.

С учетом изложенного [абзац второй](#) Постановления Правительства Российской Федерации "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" не может рассматриваться как не согласующийся с конституционными предписаниями, поскольку он в системе действующего правового регулирования обязывает работодателя произвести оплату работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с оплатой такой же работы, но в дневные часы.

6. В развитие предписаний статьи 37 ([часть 5](#)) Конституции Российской Федерации о праве на отдых и в целях обеспечения работникам реальной возможности использовать по назначению предоставленное им время отдыха Трудовой кодекс Российской Федерации в [статье 99](#) закрепляет ограничения на привлечение их к сверхурочной работе, под которой понимается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы

(смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. В той же статье перечислены случаи, когда привлечение к сверхурочной работе хотя и допускается, но только при соблюдении определенных условий, а также предусмотрен запрет на привлечение к такой работе отдельных категорий работников и ограничена ее предельная продолжительность. Более того, имея в виду, что при привлечении работников к работе в предназначенное для их отдыха время они не могут использовать это время по его прямому назначению и своему усмотрению, а значит, подвергаются - как и при работе в ночное время - дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, данный Кодекс в [статье 149](#) прямо и недвусмысленно определяет сверхурочную работу как разновидность работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В целях компенсации повышенных трудовых затрат, обусловленных увеличением рабочего времени и сокращением времени отдыха, необходимого работнику в первую очередь для восстановления сил и работоспособности, [часть первая статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере; при этом конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом.

Из приведенных законоположений в их взаимосвязи со [статьями 22, 132 и 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации прямо следует, что сверхурочная работа должна оплачиваться в большем размере, чем работа, произведенная в пределах установленной работнику продолжительности рабочего времени (об этом, в частности, свидетельствует и использование законодателем в [статье 152](#) данного Кодекса термина "повышенная оплата" для правила о возможности замены такой оплаты дополнительным временем отдыха). В противном случае не достигается цель компенсации повышенных трудовых затрат и сокращения времени отдыха, нарушается принцип справедливости при определении заработной платы, а работодатель приобретает возможность злоупотребления своим правом привлекать работников к сверхурочной работе. Кроме того, работники, выполняющие работу сверхурочно, оказываются в худшем положении по сравнению с теми, кто выполняет аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего времени, что противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности ([Определение](#) Конституционного Суда Российской Федерации от 8 декабря 2011 года N 1622-О-О).

Таким образом, повышение размера оплаты за сверхурочную работу представляет собой одну из гарантий справедливого вознаграждения за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных, которая должна распространяться на всех лиц, работающих по трудовому договору, независимо от установленного для них режима рабочего времени и системы оплаты труда. Иное противоречит вытекающим из [Конституции](#) Российской Федерации принципам равенства и справедливости, а также отраслевому принципу обеспечения права каждого работника на справедливую заработную плату, гарантирующую достойное человека существование для него самого и его семьи ([абзац седьмой статьи 2](#) и [абзац пятый части первой статьи 21](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1. В силу [статьи 129](#) Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работника (заработная плата) - наряду с окладом (должностным окладом) или тарифной ставкой, т.е. фиксированным размером оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей и за выполнение нормы труда определенной сложности, - может включать:

выплаты, которые призваны компенсировать работнику неблагоприятное воздействие на него вредных и (или) опасных производственных или климатических факторов либо дополнительной нагрузки (трудоzатрат) и установление которых обусловлено наличием оказывающих такого рода воздействие на работника (на его здоровье, работоспособность и пр.) объективных обстоятельств, существующих независимо от того, производится ли работа в

пределах установленной продолжительности рабочего времени или за ее пределами (компенсационные выплаты); выплаты, направленные на улучшение результатов труда и, как правило, связанные с достижением заранее определенных показателей (стимулирующие выплаты).

Введение систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, осуществляется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ([часть вторая статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации). При этом законодательно не установлено допустимое соотношение между тарифной частью заработной платы (тарифной ставкой, окладом, должностным окладом) и ее надтарифной частью в виде компенсационных и стимулирующих выплат. В силу этого действующая у конкретного работодателя система оплаты труда может иметь абсолютно любое соотношение указанных составляющих в структуре заработной платы, в том числе такое, когда тарифная часть в общей сумме заработной платы не будет преобладающей или вовсе окажется весьма незначительной (например, 10-25 процентов). Предусмотренные же в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, начисляемые к окладу (должностному окладу) либо тарифной ставке и применяемые в целях максимального учета разнообразных факторов, отражающих содержание, характер и условия труда, прочие параметры трудовой деятельности, напротив, могут быть доминирующей частью заработной платы.

Вместе с тем [часть первая статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации, требуя повышенной оплаты сверхурочной работы, не определяет, какие именно выплаты, входящие в состав заработной платы, подлежат увеличению в полтора или в два раза при исчислении оплаты сверхурочной работы, в частности в случаях, когда заработная плата - наряду с тарифной ставкой, окладом, должностным окладом - включает компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.2. Само по себе правило об оплате сверхурочной работы в повышенном размере является традиционным для советского и российского законодательства. При этом правовое регулирование, предписывающее производить оплату сверхурочной работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном (в частности, статья 60 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года, введенного в действие постановлением ВЦИК от 9 ноября 1922 года и утратившего силу в связи с изданием указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 6 сентября 1972 года, и [статья 88](#) Кодекса законов о труде РСФСР 1971 года, введенного в действие с 1 апреля 1972 года [Законом РСФСР](#) от 9 декабря 1971 года и утратившего силу с 1 февраля 2002 года в связи с принятием [Трудового кодекса](#) Российской Федерации), также четко не определяло, какие именно выплаты, входящие в структуру заработной платы, подлежали увеличению при исчислении оплаты сверхурочной работы. Однако такое регулирование сложилось в условиях, когда тарифная составляющая заработной платы (тарифная ставка, оклад, должностной оклад), как правило, представляла собой бо льшую, а нередко и единственную часть заработка. Соответственно, увеличение одной лишь часовой тарифной ставки (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) в полтора или в два раза уже обеспечивало оплату сверхурочной работы в повышенном размере по сравнению с вознаграждением за аналогичную работу в пределах установленной нормы рабочего времени. Тем более требование о повышенной оплате сверхурочной работы соблюдалось в случае, когда к увеличенной тарифной части начислялись надбавки, доплаты и прочие выплаты, если таковые были установлены работнику в рамках действовавшей системы оплаты труда.

Сохраняя же в [Трудовом кодексе](#) Российской Федерации устоявшееся в отечественном законодательстве правило, законодатель исходил из того, что оплата сверхурочной работы должна быть больше, чем оплата аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Такой подход - учитывающий в том числе разумные

ожидания работника, который, давая согласие на привлечение к сверхурочной работе, полагает, что его труд сверх установленной для него продолжительности рабочего времени будет оплачен в большем размере, чем обычная работа, - в полной мере согласуется не только с целевым назначением соответствующей гарантии, но и с конституционными началами справедливости, равенства, уважения человека труда и самого труда.

6.3. По мере усиления децентрализации регулирования отношений в сфере оплаты труда, с изменением подходов к нормированию заработной платы и с появлением новых систем оплаты труда постепенно менялся и удельный вес тарифной составляющей в общей сумме заработной платы: тарифная ставка или оклад (должностной оклад) перестали быть ее основной частью, бо льшую же часть стали составлять компенсационные и стимулирующие выплаты, для которых порядок, размеры и условия начисления в значительной степени определяются работодателем самостоятельно. В подобной ситуации отсутствие в законодательстве указания относительно того, какие именно выплаты, входящие в состав заработной платы, подлежат увеличению при оплате сверхурочной работы, привело к разбалансировке правового регулирования, что послужило предпосылкой для формирования в правоприменительной практике устойчивой тенденции к расчету оплаты сверхурочной работы исходя лишь из часовой тарифной ставки (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы), исчисленной, в свою очередь, из месячной тарифной ставки (оклада или должностного оклада), причем без учета иных видов выплат, предусмотренных действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда. Тем самым преобладающим стал подход к оплате сверхурочной работы, при котором в качестве базовой величины используется незначительная часть совокупной заработной платы, представленная исключительно тарифной ставкой или окладом (должностным окладом). Это находит подтверждение и в судебной практике ([решение Верховного Суда Российской Федерации от 21 июня 2007 года N ГКПИ07-516](#), [апелляционное определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 3 июля 2012 года по делу N 33-3812/2012, [апелляционное определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 23 октября 2013 года N 33-8615/13, определение Красноярского краевого суда от 22 апреля 2016 года N 4Г-920/2016 и др.).

Более того, в [письме](#) Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 июля 2014 года N 16-4/2059436 прямо указано, что при расчете оплаты сверхурочной работы вполне допустимо не учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты, а конкретные размеры такой оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором и включать в полуторную и двойную оплату все установленные в организации надбавки и доплаты либо часть из них. При этом, поскольку порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной тарифной ставки в целях оплаты сверхурочной работы законодательством также не установлен, часовую тарифную ставку, по мнению Министерства, целесообразно рассчитывать путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. Среднемесячное же количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

Аналогичный порядок предусмотрен и в Руководстве по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, которое утверждено [приказом](#) Федеральной службы по труду и занятости от 11 ноября 2022 года N 253 и из которого следует, что минимальный размер повышенной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени для работников, получающих месячный оклад, составляет: за первые два часа - полуторную часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада; за последующие часы - двойную часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада.

Однако оплата сверхурочной работы исключительно в размере увеличенной в полтора или в два раза часовой тарифной ставки (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) без учета компенсационных и стимулирующих выплат, которые сопоставимы, а зачастую и существенно превышают месячную тарифную ставку либо оклад (должностной оклад), ведет к тому, что работник, выполняющий работу сверх установленной

продолжительности рабочего времени (т.е. фактически в течение времени, предназначенного для отдыха), будет получать оплату, которая в действительности не только не выше, но и значительно ниже оплаты за ту же работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Между тем в решении такого рода вопросов надо исходить из того, что предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, начисляемые к тарифной ставке либо окладу (должностному окладу) работника, являются неотъемлемой частью оплаты его труда, а следовательно, должны - по смыслу [частей первой и второй статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации - начисляться за все отработанное работником время, в том числе за пределами его продолжительности, установленной для работника. Иное означает произвольное лишение работника при расчете оплаты за сверхурочную работу права на получение соответствующих дополнительных выплат и тем самым влечет недопустимое снижение причитающегося ему вознаграждения за труд по сравнению с оплатой за аналогичную работу, но в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

В подобной ситуации - вопреки принципу равенства, который в сфере оплаты труда означает не только необходимость равной оплаты за труд равной ценности, но и недопустимость применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении, - работники, привлекаемые к сверхурочной работе (т.е. к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных), оказываются в худшем положении по сравнению с теми, кто выполняет ту же работу в пределах установленной продолжительности рабочего времени (т.е. в нормальных условиях). При этом работники, оплата труда которых не ограничивается лишь тарифной ставкой или окладом (должностным окладом), при выполнении сверхурочной работы фактически приравниваются с точки зрения оплаты труда к лицам, чей труд оплачивается исключительно исходя из тарифной ставки или оклада (должностного оклада). Тем самым цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигается. Когда же тарифная ставка или оклад (должностной оклад) установлены в размере, намного меньшем [минимального размера оплаты труда](#), а коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором не определен более существенный размер повышения оплаты за сверхурочную работу, оплата такой работы исключительно исходя из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) не обеспечивает адекватную компенсацию увеличенных трудозатрат, понесенных работником в связи с работой в предназначенное для отдыха время, и не отвечает целевому назначению повышенной оплаты как дополнительной гарантии, направленной на реализацию права на справедливую заработную плату.

6.4. Таким образом, сложившееся в правоприменительной практике понимание положений [части первой статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации как допускающих оплату сверхурочной работы исходя лишь из одной, причем зачастую наименьшей, составляющей заработной платы - тарифной ставки или оклада (должностного оклада), даже если при этом их размер значительно меньше, чем [минимальный размер оплаты труда](#), обусловлено в первую очередь отсутствием явно выраженной воли законодателя относительно конкретного порядка исчисления оплаты такой работы (в том числе относительно состава входящих в структуру заработной платы выплат, подлежащих увеличению в полтора либо в два раза). Такое понимание выходит за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод человека и гражданина, не согласуется с принципами равенства, справедливости, уважения человека труда ([статья 19, части 1 и 2; статья 55, часть 3; статья 75.1](#) Конституции Российской Федерации) и с правом на справедливую оплату труда, предполагающим как установление заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда ([статья 37, часть 3](#), Конституции Российской Федерации), так и повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В силу изложенного положения [части первой статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации следует признать не соответствующими [Конституции](#) Российской Федерации, ее [статьям 19 \(части 1 и 2\), 37 \(часть 3\), 55 \(часть 3\) и 75.1](#), в той мере, в какой они по смыслу,

придаваемому им правоприменительной практикой, допускают оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь составляющей части заработной платы работника, а именно из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

Федеральному законодателю надлежит - исходя из требований Конституции Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, - внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения, в частности предусмотреть конкретный порядок определения размера повышенной оплаты за сверхурочную работу, с тем чтобы в соответствии с конституционными положениями о праве работника на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации ([статья 37, часть 3](#), Конституции Российской Федерации) обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени, учитывая, что она представляет собой не только оплату фактически затраченного работником труда, но и компенсацию утраченного им времени отдыха.

Руководствуясь [пунктом 12 части первой статьи 75](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации считает необходимым установить, что впредь до внесения изменений в правовое регулирование оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже [минимального размера оплаты труда](#) без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой за аналогичную работу в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Указанное выше не является основанием для одностороннего отказа работодателя от исполнения условий коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, предусматривающих оплату сверхурочной работы в более высоком размере, а равно и для произвольной отмены работодателем фактически сложившегося в конкретной организации более льготного порядка оплаты сверхурочной работы.

Иные лица, кроме С.А. Иваниченко, имеющего право на пересмотр дела в соответствии с [частью второй статьи 100](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", не приобретают право на перерасчет оплаты сверхурочной работы на основании настоящего Постановления за период, предшествующий его провозглашению.

Исходя из изложенного и руководствуясь [статьями 6, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 80 и 100](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать [абзац второй](#) Постановления Правительства Российской Федерации "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" не противоречащим [Конституции](#) Российской Федерации, поскольку он в системе действующего правового регулирования обязывает работодателя произвести оплату работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с оплатой такой же работы, выполняемой в период, не

относящийся к ночному времени.

2. Признать положения [части первой статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 ([части 1 и 2](#)), 37 ([часть 3](#)), 55 ([часть 3](#)) и [75.1](#), в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, допускают оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь составляющей части заработной платы работника, а именно из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Федеральному законодателю надлежит - исходя из требований [Конституции](#) Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, - внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения, в частности предусмотреть конкретный порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы, с тем чтобы обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Впредь до внесения изменений в правовое регулирование оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже [минимального размера оплаты труда](#) без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Указанное выше не является основанием для одностороннего отказа работодателя от исполнения условий коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, предусматривающих оплату сверхурочной работы в более высоком размере, а равно и для произвольной отмены работодателем фактически сложившегося в конкретной организации более льготного порядка оплаты сверхурочной работы.

4. Судебные решения по делу гражданина Иваниченко Сергея Александровича, вынесенные на основании положений [части первой статьи 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой они признаны не соответствующими [Конституции](#) Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному [опубликованию](#) в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Конституционный Суд  
Российской Федерации

## КС РФ поручил законодателю решить проблему оплаты судебных экспертиз

Предметом рассмотрения КС РФ стал вопрос о конституционности ряда положений ГПК РФ, посвященных вопросам выплаты экспертам вознаграждения за работу, выполненную по поручению суда общей юрисдикции.

В жалобе заявитель (некоммерческая экспертная организация) указал, что оспариваемые нормы порождают ситуацию, когда судебные эксперты, выполняющие тождественную работу, оказываются в неравном положении. Дело в том, что нормами ГПК РФ, в отличие от АПК РФ, не предусмотрена возможность отказаться от проведения экспертизы на том основании, что денежная сумма для ее оплаты до ее проведения в установленном порядке не внесена. Соответственно, те из экспертов, кто по поручению арбитражного суда готовит экспертизы, плата за которые до их проведения подлежит внесению на счет этого суда, гарантировано получают вознаграждение. Тогда как те, кто готовит экспертизы по поручению суда общей юрисдикции - притом что их проведение не обусловлено предварительным внесением стороной (сторонами) денежных средств на соответствующий счет, - рискуют не получить вознаграждение в случаях, когда фактическое исполнение судебного акта невозможно (как это и произошло с заявителем).

Рассмотрев материалы дела, КС РФ указал следующее.

Само по себе отсутствие в арбитражном процессе обязанности эксперта во всех случаях провести порученное ему исследование, в том числе при отказе стороны от оплаты экспертизы, не может служить основанием для признания не соответствующим Конституции РФ абз.2 ч.2 ст.85 ГПК РФ, которым такая обязанность предусмотрена. Подобное различие обусловлено спецификой дел, отнесенных к полномочиям соответствующих судов, а именно характером спорных правоотношений и субъектным составом участников спора. В арбитражном судопроизводстве сторонами являются в основном профессиональные участники предпринимательской деятельности, защищающие свои коммерческие интересы и обладающие, как правило, большими материальными возможностями по внесению на счет суда денежных средств, необходимых для предварительной оплаты судебной экспертизы, по сравнению с участниками гражданского судопроизводства, ориентированного, главным образом, на защиту прав и свобод граждан сторон гражданских, семейных, трудовых, жилищных и иных правоотношений.

Более того, применительно к предметному составу дел, рассматриваемых по правилам ГПК РФ, законодательное регулирование, в силу которого эксперт не вправе уклониться от порученной ему экспертизы, можно расценивать как обеспечивающее реализацию конституционного права каждого на судебную защиту.

Однако это не снимает проблему обеспечения справедливости в части оплаты проведенной экспертизы, а также предотвращения того возможного накопительного эффекта фактически бесплатного выполнения части экспертиз, который может привести к объективной невозможности продолжения деятельности соответствующих лиц и ухудшению экспертного сопровождения правосудия.

Как отмечает КС РФ, услуги государственных судебно-экспертных учреждений относительно более востребованы, а потому эпизодические случаи неоплаты их исследований, как правило, не создают угрозы прекращения экспертной деятельности. Если же неоплата носит регулярный характер, риск негативных последствий, безусловно, возрастает. Подобные последствия тем более вероятны для экспертных организаций и экспертов, которые не имеют гарантированного финансирования и государственного статуса, а поэтому наиболее нуждаются в гарантиях защиты их прав на получение платы за проведение судебных экспертиз.

Эффективный правовой механизм, позволяющий разрешить коллизию конституционно значимых ценностей (с одной стороны, права эксперта на оплату надлежащим образом проведенного исследования, а с другой стороны - права участников судебного процесса независимо от их материального положения на своевременное рассмотрение дела и вынесение

по нему решения, основанного в том числе на результатах назначенной судом экспертизы, от проведения которой эксперт, по общему правилу, не может отказаться), законодателем не установлен.

При этом, подчеркивается в Постановлении, разрешение этой коллизии вряд ли возможно путем законодательных решений, затрагивающих только конкретный правовой институт. Регулирование должно носить комплексный, системный характер

В итоге абз.2 ч.2 ст.85 и ст.96 ГПК РФ признаны не соответствующими Конституции РФ в той мере, в какой они не обеспечивают надлежащих гарантий реального получения оплаты экспертизы, назначенной судом по инициативе стороны (сторон) в гражданском судопроизводстве, проведенной вне зависимости от предварительного внесения этой стороной (сторонами) денежной суммы для оплаты ее проведения.

Законодателю поручено внести в правовое регулирование необходимые изменения.

На период до принятия таких поправок КС РФ постановил, что:

- решение о назначении экспертизы должно приниматься судом только после внесения стороной (сторонами) на счет суда суммы в размере оплаты экспертизы либо после рассмотрения вопроса о последствиях невнесения указанной суммы. При этом после принятия такого решения отказ от проведения порученной экспертизы в установленный судом срок в связи с невнесением указанной суммы не допускается;

- если эта сумма не внесена в разумный срок, суд должен принять решение о необходимости экспертизы с учетом того, будет ли она иметь решающее значение для вынесения по делу законного и обоснованного решения, и обусловлено ли ее невнесение имущественным положением стороны (сторон). При этом суд вправе признать назначение экспертов осуществляемым по инициативе суда либо освободить гражданина от оплаты экспертизы или уменьшить ее размер, что означает ее оплату за счет средств соответствующего бюджета, а если плата за экспертизу вносится сторонами в равных частях и одна из сторон внесла свою часть - предложить ей также внести другую часть;

- если же суд решит, что невнесение оплаты экспертизы представляет собой злоупотребление правом, он вправе признать факт, для выяснения которого экспертиза была назначена, установленным или опровергнутым без ее проведения.

Дело заявителя подлежит пересмотру после внесения необходимых для этого изменений в правовое регулирование.

## Индексация заработной платы

### Правовые основы индексации заработной платы

Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, названы в [ст.130](#) ТК РФ в качестве одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников. Согласно [ст.134](#) ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

### Обязательность индексации заработной платы

Конституционный Суд РФ в [определении](#) от 17.06.2010 №913-О-О разъяснил, что положения [ст. 134](#) ТК РФ неопределенными не являются и конституционных прав работников и работодателей не нарушают, поскольку из них следует, что индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, что обеспечивает им возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. А в [определениях от 17.07.2014 N 1707-О, от 19.11.2015 N 2618-О, от 29.05.2019 N 1269-О, от 28.11.2019 N 3163-О](#) Конституционный Суд РФ подчеркивал, что [статья 134](#) ТК РФ не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сказанное позволяет сделать два вывода. Во-первых, проведение индексации является обязательным для всех организаций. Во-вторых, организации, не относящиеся к бюджетной сфере, должны принять локальный нормативный акт, регулирующий порядок такой индексации, или обеспечить наличие соответствующих положений в коллективном договоре, соглашении.

Контролирующие органы последовательно придерживаются именно такого толкования положений [ст. 134](#) ТК РФ. Индексация заработной платы рассматривается ими как обязанность каждого работодателя. А непроведение такой индексации или отсутствие у работодателя локального нормативного акта или коллективного договора, регулирующих ее порядок, квалифицируются как нарушения трудового законодательства ([письмо](#) Роструда от 19.04.2010 N 1073-6-1, [п. 2.5.2](#) приказа Генеральной прокуратуры РФ от 15.03.2019 N 196, [Доклад](#) Роструда... за 3 квартал 2017 года, [письмо](#) Минтруда России от 26.12.2017 N 14-3/В-1135, [ответ](#) Минтруда России).

А вот единства в судах по данным вопросам нет. С одной стороны, долгое время суды признавали необходимость наличия у работодателя документа, регулирующего порядок индексации. Судьи оставляли в силе как представления прокурора и предписания государственного инспектора труда, содержавшие требование определить механизм индексации локальным актом, так и постановления о привлечении работодателя к ответственности за неисполнение работодателем обязанности по принятию такого локального нормативного акта (определения Мурманского облсуда [от 11.01.2017 N 33-66/2017](#), Самарского облсуда [от 18.11.2016 N 33а-15108/2016](#), Московского облсуда [от 21.09.2015 N 33-22551/2015](#),

Свердловского облсуда [от 04.06.2014 N 33-7151/2014](#), Санкт-Петербургского горсуда [от 23.09.2013 N 33-14123/13](#), Волгоградского облсуда [от 21.02.2013 N 33-2011/2013](#), решения Московского горсуда [от 10.09.2015 N 7-9383/15](#), Архангельского облсуда [от 09.06.2015 N 7р-348/2015](#), Верховного Суда Республики Карелия [от 02.03.2015 N 21-84/2015](#)). Кроме того, работникам удавалось добиться в судах взыскания с работодателя недоначисленной заработной платы в тех случаях, когда правила индексации были установлены, но работодатель уклонялся от их соблюдения (определения Верховного Суда Республики Бурятия [от 22.05.2017 N 33-1979/2017](#), Омского облсуда [от 01.10.2014 N 33-6066/2014](#), Хабаровского краевого суда [от 15.08.2014 N 33-5093/2014](#)).

С другой стороны, попытки работников добиться взыскания с работодателя выплат, связанных с непроведением индексации, в ситуации, когда ее механизм не был определен, практически всегда заканчивались неудачей. Одним из мотивов, по которым суды отказывали работникам в удовлетворении таких исков, нередко выступал сам по себе факт повышения заработной платы после трудоустройства, в том числе за счет увеличения оклада, выплаты премий и так далее (если, конечно, такие обстоятельства выявлялись в ходе рассмотрения дела). При этом отмечалось, что отсутствие специального локального нормативного акта о размере и сроках индексации в такой ситуации не является нарушением прав работника. Какие именно меры привели к росту дохода работника, не принципиально, требования [ст. 134](#) ТК РФ все равно выполнены (определения Смоленского облсуда [от 10.11.2015 N 33-3972/2015](#), Краснодарского краевого суда [от 20.08.2015 N 33-17420/2015](#), Омского облсуда [от 15.07.2015 N 33-4672/2015](#) и [от 25.03.2015 N 33-1982/2015](#)).

Распространению такого подхода поспособствовал Верховный Суд РФ. В [определении](#) от 24.04.2017 №18-КГ17-10 критиковалось толкование [ст. 134](#) ТК РФ, в соответствии с которой этой статьей установлена безусловная обязанность любого работодателя независимо от его организационно-правовой формы проводить индексацию заработной платы своих работников. Отмечалось, что индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п. В дальнейшем Президиум Верховного Суда РФ включил это дело в [Обзор](#) судебной практики N 4 за 2017 год.

Эти выводы Верховного Суда РФ были восприняты многими судами общей юрисдикции как основание считать индексацию вообще не обязательной процедурой, хотя это и явно противоречило изложенной выше позиции Конституционного Суда РФ. Отказы работникам во взыскании недоначисленной заработной платы из-за непроведения ее индексации именно по мотиву того, что работодатель, избрав "иной способ повышения реального содержания заработной платы", вообще не обязан был такую индексацию проводить, приобрели массовый характер (см., например, определения Санкт-Петербургского горсуда [от 25.04.2019 N 33-9100/2019](#), Волгоградского облсуда [от 15.11.2018 N 33-16579/2018](#), Иркутского облсуда [от 11.10.2018 N 33-8804/2018](#), Хабаровского краевого суда [от 15.10.2018 N 33-7262/2018](#), Московского облсуда [от 14.03.2018 N 33-8318/2018](#)). Более того, некоторые судьи не усматривали нарушения ни в отсутствии в организации документа, устанавливающего порядок индексации, ни даже в неисполнении работодателем уже взятых на себя в рамках локального нормативного акта или коллективного договора обязательств по проведению индексации. Судьям было достаточно того, что работникам повышался оклад (пускай и не в рамках проведения индексации) или производились выплаты стимулирующего характера (определения Пермского краевого суда [от 07.08.2019 N 33а-7668/2019](#), Омского облсуда [от 27.06.2018 N 33-4045/2018](#), Краснодарского краевого суда [от 01.03.2018 N 33-6385/2018](#), Московского горсуда [от 20.02.2018 N 33а-1094/2018](#), [решение](#) Ульяновского облсуда от 05.10.2017 N 7-384/2017).

Однако уже в 2019 году Верховный Суд РФ изменил свое мнение по вопросу об обязательности проведения индексации. В [определении](#) от 08.04.2019 N 89-КГ18-14 судьи,

сославшись в том числе на позицию Конституционного Суда РФ, указали, что [статьей 134](#) ТК РФ установлена императивная обязанность работодателей, в том числе не относящихся к бюджетной сфере, осуществлять индексацию заработной платы работников в целях повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности. Право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации. Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации.

Ссылаясь на повышение окладов и осуществление стимулирующих выплат как на реализацию права работника на повышение реального уровня содержания заработной платы, суд должен установить, что именно такой способ индексации заработной платы был зафиксирован в локальном нормативном акте или коллективном договоре.

Иными словами, Верховный Суд РФ не отказался от идеи о возможности исполнения требований [ст. 134](#) ТК РФ через выплату работникам премий, но, очевидно, переосмыслил свои более ранние выводы. Если до этого высший судебный орган явно рассматривал выплату премий и повышение окладов как альтернативный по отношению к индексации способ повышения реального содержания заработной платы работника, то теперь индексация уже признается им необходимой процедурой, а осуществление стимулирующих выплат или увеличение размеров окладов в контексте исполнения требований ст. 134 ТК РФ могут быть лишь способами проведения индексации. Причем принципиальное значение здесь имеет именно правовая природа указанных действий работодателя. Повышение оклада и выплата премий лишь тогда могут рассматриваться как исполнение обязанности работодателя по индексации заработной платы, когда именно такой способ реализации данной гарантии был зафиксирован в локальном нормативном акте или коллективном договоре и когда целью данных выплат было именно повышение реального уровня содержания заработной платы в связи с инфляцией. Если же премии являлись частью системы оплаты труда и выплачивались за те или иные трудовые показатели либо являлись разовым поощрением работников, то их выплата не свидетельствует об индексации заработной платы. В равной степени не свидетельствует об исполнении требований [ст. 134](#) ТК РФ повышение оклада, связанное, например, с расширением должностных обязанностей работника.

Однако даже при соблюдении указанных принципов реализации индексации заработной платы через выплату премий или надбавок контролирующие органы, вполне вероятно, не сочтут это надлежащим исполнением требований [ст. 134](#) ТК РФ, и работодателю придется отстаивать свою позицию в суде (см., например, [ответы](#) Роструда).

В любом случае с учетом актуализированной позиции Верховного Суда РФ можно прийти к следующему выводу: органы как исполнительной, так и судебной властей в настоящее время сходятся в том, что проведение индексации является обязанностью любого работодателя. При этом работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере, для выполнения этой своей обязанности должны также урегулировать механизм проведения индексации (или самостоятельно - в порядке локального нормотворчества, или вместе с работниками - в рамках коллективного договора) и в дальнейшем выполнять взятые на себя обязательства.

Работодатели бюджетной сферы обязаны проводить индексацию в соответствии с положениями нормативных актов. Принимать для этих целей какие-либо собственные локальные нормативные акты им не требуется ([решение](#) Псковского облсуда от 14.05.2018 N 21-92/2018).

### **Особенности принятия ЛНА, регулирующих порядок индексации**

Суды признают локальный нормативный акт с правилами об индексации одним из тех, что устанавливает системы оплаты труда и в силу [части четвертой ст. 135](#) ТК РФ принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (определения Суда Ямало-Ненецкого автономного округа [от 18.04.2017 N 33-1035/2017](#), Верховного Суда

Республики Башкортостан [от 23.11.2016 N 33-23726/2016](#), Санкт-Петербургского горсуда [от 25.01.2016 N 33а-39/2016](#)). С таким локальным нормативным актом (с изменениями, внесенными в уже действующий локальный акт) работодатель обязан ознакомить работников под роспись ([часть вторая ст. 22](#) ТК РФ).

### **Размеры и условия индексации**

Согласно статье [ст. 134](#) ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Многие специалисты воспринимают упоминание в данной норме роста потребительских цен как указание на конкретный размер повышения реального содержания заработной платы и делают вывод о необходимости ее индексации на коэффициент инфляции. В частности, такая точка зрения выражена в [письме](#) Минтруда России от 24.12.2018 N 14-1/ООГ-10305. Встречаются подобные [разъяснения](#) и на портале Роструда "Онлайнинспекция.РФ". Ранее аналогичные выводы можно было обнаружить и в некоторых судебных актах. Так, например, Красноярский краевой суд в [определении](#) от 21.05.2014 N 33-4227/2014 указал, что более низкий, чем индекс потребительских цен, размер индексации не обеспечивает повышения реального содержания заработной платы и не соответствует смыслу установленных законом гарантий.

Однако гораздо шире на практике распространена точка зрения о наличии у работодателя права самостоятельно определять размер индексации. Из формулировки [ст. 134](#) ТК РФ следует, что рост потребительских цен на товары и услуги является основанием (причиной) проведения индексации заработной платы работников, однако в законе не говорится о том, что исходя из инфляции должен определяться и размер индексации. О том, что работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере, вправе самостоятельно устанавливать размеры индексации, Конституционный Суд РФ говорил в [определениях от 29.05.2019 N 1269-О](#) и [от 17.07.2014 N 1707-О](#). Аналогичный тезис содержится и в [п. 10](#) Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 4 за 2017 год.

Суды общей юрисдикции преимущественно также признают отсутствие у работодателя обязанности руководствоваться величиной инфляции для определения размера индексации ([определения Пензенского областного суда от 20.07.2021 N 33-2029/2021](#), [Тамбовского облсуда от 04.06.2018 N 33-1644/2018](#), [Ленинградского облсуда от 22.06.2016 N 33-3685/2016](#) и [от 23.01.2013 N 33-217/2013](#), [Томского облсуда от 11.07.2014 N 33-1962/2014](#), [Красноярского краевого суда от 07.10.2013 N 33-9518](#)). Этой позиции придерживаются и многие специалисты Роструда.

Следует иметь в виду, что специальные требования к размеру индексации могут быть установлены в рамках социального партнерства. Часто в соглашениях фигурирует требование об индексации в соответствии с уровнем либо не ниже уровня инфляции ([п. 45.6](#) Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2023 - 2025 годы, [п. 3.4](#) Регионального отраслевого соглашения в сфере розничной торговли Сахалинской области на 2020 - 2023 годы, [п. 3.9](#) Областного отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Нижегородской области на 2021 - 2023 годы). Однако встречаются и примеры более высоких требований к величине индексации ([п. 5.10](#) Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ на 2020 - 2022 годы (продлено на 2023 - 2025 годы)).

Как следует из определений Конституционного Суда РФ [от 29.05.2019 N 1269-О](#) и [от 17.07.2014 N 1707-О](#) и [п. 10](#) Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 4 за 2017 год, работодатель вправе самостоятельно определять не только размер индексации, но и условия ее проведения. В частности, работодатель вправе установить в качестве условия проведения индексации наличие у него соответствующей возможности или достижение тех или иных финансовых показателей (см. [определение](#) Приморского краевого суда от 23.10.2018 N 33-10242/2018). Если экономические показатели, перечисленные в коллективном договоре (соглашении, локальном нормативном акте) в качестве условий повышения зарплаты, не

достигнуты, отсутствие индексации нарушением прав работника не является ([п. 10](#) Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 4 за 2017 год, определения Санкт-Петербургского горсуда [от 13.02.2018 N 33-3593/2018](#), Иркутского облсуда [от 18.08.2016 N 33-10587/2016](#) и [от 12.08.2015 N 33-6721/2015](#), Свердловского облсуда [от 27.08.2015 N 33-12119/2015](#), Верховного Суда Республики Башкортостан [от 27.01.2015 N 33-830/2015](#), Приморского краевого суда [от 13.08.2014 N 33-7010](#), решение Ульяновского облсуда [от 18.08.2016 N 7-314/2016](#)). Противоположная практика - [определение](#) Первого КСОЮ от 16.01.2023 N 8Г-28034/2022.

Необходимо учитывать, что индексация представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников и должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору (определения Конституционного Суда РФ [от 17.06.2010 N 913-О-О](#), [от 17.07.2014 N 1707-О](#), [от 19.11.2015 N 2618-О](#), Верховного Суда РФ [от 08.04.2019 N 89-КГ18-14](#)). Поэтому работодателем не могут быть установлены такие условия индексации, которые предполагают возможность ее непроведения в отношении отдельных работников. Например, некорректным будет ставить проведение индексации заработной платы работника в зависимость от достижения им каких-либо производственных результатов или от отсутствия у него дисциплинарных взысканий (см., например, [консультацию](#) Роструда). По той же причине незаконным будет выборочное проведение индексации в отношении только тех или иных структурных подразделений или категорий работников (см., например, [консультации](#) Роструда).

Не столь очевидным представляется вопрос об установлении дифференцированных размеров индексации различным категориям работников. С одной стороны, требование закона о проведении индексации в отношении всех работников в такой ситуации выполняется, а определение конкретных размеров индексации, как уже говорилось выше, относится к компетенции работодателя. С другой стороны, по смыслу [ст. 134](#) ТК РФ индексация направлена на борьбу с падением покупательской способности заработной платы из-за инфляции, с которой в равной степени сталкиваются все работники. В любом случае при установлении различных размеров индексации разным категориям работников работодателю следует учитывать, что ГИТ может счесть это нарушением трудового законодательства.

### **Сроки и периодичность проведения индексации**

Трудовое законодательство никаких требований к периодичности проведения индексации не предъявляет. Тем не менее в [разъяснениях](#) специалистов Роструда нередко можно встретить указание на необходимость ежегодной индексации заработной платы. Почему выбран именно такой период, обычно не комментируется.

Вместе с тем в [п. 10](#) Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 4 за 2017 год указано, что работодатель вправе самостоятельно избрать периодичность индексации в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности. В частности, судами признаются правомерными условия о проведении индексации реже, чем раз в год (см., например, определения Восьмого КСОЮ [от 11.05.2021 N 8Г-5765/2021](#), Верховного Суда Республики Алтай [от 26.04.2017 N 33-515/2017](#), Владимирского областного суда [от 12.11.2015 N 33-4220/2015](#), Ленинградского облсуда [от 18.09.2013 N 33-4335/2013](#)). Точка зрения о возможности работодателя самостоятельно определять периодичность индексации распространена и среди специалистов Роструда (см. [консультации](#) с портала "Онлайнинспекция.РФ").

Каких-либо требований к срокам индексации закон также не устанавливает, в связи с чем работодатель может определить любую дату ее проведения. Более того, полагаем, работодатель в принципе не обязан устанавливать конкретные сроки индексации, если он определил ее периодичность. Например, если работодатель указал, что индексация проводится не реже одного раза в каждом календарном году, и не зафиксировал конкретную дату проведения индексации, он вправе будет провести ее в любой момент в течение соответствующего года.

Следует учитывать, что требования к периодичности и срокам индексации могут быть установлены в рамках социального партнерства ([п. 4.2](#) Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2023 - 2025 годы, [п. 4.2](#) Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2023 - 2025 годы, [п. 4.3](#) Отраслевого тарифного соглашения по организациям жилищно-коммунального хозяйства Нижегородской области на 2023 - 2025 годы).

### **Состав индексируемых выплат**

Согласно [п. 10](#) Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 4 за 2017 год работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе самостоятельно определять перечень выплат, подлежащих индексации. Как указал Минтруд России в [письме](#) от 24.12.2018 N 14-1/ООГ-10305, индексация может проводиться как в отношении всей заработной платы, так и в отношении только некоторых ее элементов (например, оклада). Увеличение только стимулирующих выплат специалистами Роструда также признается допустимым способом исполнения требований [ст. 134](#) ТК РФ.

Пример:

Зарботная плата работника состоит из оклада 40 000 рублей и надбавки за стаж работы 7 000 рублей. Установление в организации ежегодной индексации окладов работников на индекс потребительских цен за предшествующий год будет надлежащим исполнением требования ст. 134 ТК РФ. За 2021 год такой индекс составляет 108,39. В таком случае после индексации заработной платы в 2022 году зарплата работника составит:

- оклад: 40 000 руб. x 1,0839 = 43 356 руб.;

- надбавка - 7 000 руб.

### **Как оформить индексацию заработной платы?**

В силу [ст. 134](#) ТК РФ порядок индексации заработной платы у работодателей, не являющихся государственными органами, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Никаких конкретных требований к процедуре проведения такой индексации, в том числе в части ее документального оформления, закон не устанавливает. Поэтому соответствующие правила (например, о необходимости издания приказа об индексации или о предварительном информировании работника) при желании устанавливаются или сам работодатель в локальном нормативном акте, или стороны социального партнерства - в коллективном договоре, соглашении. При этом представляется очевидным: если осуществление индексации поставлено локальным нормативным актом или коллективным договором в зависимость от каких-либо условий или в этих документах не определены конкретная дата проведения или конкретный размер индексации, работодателю потребуется отдельно издать распорядительный акт, в котором будет отражен факт проведения индексации.

Можно встретить [мнение](#) специалистов Роструда о необходимости в процессе индексации внесения изменений в документы, устанавливающие у работодателя систему оплаты труда (например, в штатное расписание, положение об оплате труда и иные).

По нашему мнению, такие действия не являются обязательными. Зафиксированные размеры элементов заработной платы образуют систему оплаты труда в совокупности в том числе и с установленным во исполнение закона порядком корректировки этих размеров для целей повышения реального содержания заработной платы. В результате индексации механизм определения итогового размера заработной платы остается неизменным. На основании действующей редакции документов, устанавливающих систему оплаты труда, можно верно определить размер заработной платы как до, так и после индексации. Иными словами, индексация представляет собой реализацию уже установленных правил о зарплате, а не их

изменение. Поэтому внесение каких-либо дополнительных изменений в документы, устанавливающие систему оплаты труда, не требуется.

Тем не менее, если работодатель хочет отразить в своих документах актуальные после проведенной индексации размеры окладов и других элементов заработной платы работников, он не лишен права это сделать. Во-первых, работодатель может внести изменения в локальный нормативный акт, устанавливающий такие размеры (или инициировать процедуру внесения соответствующих изменений в коллективный договор, если такие размеры регулируются им). Однако при выборе этого способа необходимо учитывать, что в силу [части четвертой ст. 135 ТК РФ](#) локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Значит, и изменения в такие документы вносятся с соблюдением указанного условия. Во-вторых, работодатель может, не внося изменения в локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, издать документ, содержащий сведения о размерах элементов заработной платы после индексации. Такой документ фактически будет носить не нормативный, а информационный характер, поэтому не потребует соблюдения порядка принятия локальных нормативных актов.

Наиболее спорным на практике остается вопрос о том, требует ли индексация заработной платы внесения изменений в трудовые договоры с работниками. Многие специалисты ссылаются на [ст.57 ТК РФ](#), согласно которой размеры оклада, доплаты, надбавки являются обязательными для включения в трудовой договор, и утверждают, что изменение их размера в результате индексации меняет условия трудового договора и потому требует оформления в виде дополнительного соглашения ([определение](#) Архангельского облсуда от 26.09.2016 N 33-5362/2016). При этом встречается [позиция](#), согласно которой скорректировать трудовой договор в такой ситуации можно только по соглашению сторон, возможности одностороннего изменения закон не предусматривает. Как при этом поступать, если работник по какой-то причине отказывается заключать соглашение, поясняется далеко не всегда. Однако можно обнаружить и точку зрения, согласно которой в такой ситуации работнику необходимо выплачивать заработную плату в размере, предусмотренном трудовым договором (что, полагаем, недопустимо в силу [ч.5 ст.135 ТК РФ](#)).

Мы, в свою очередь, полагаем, что индексация заработной платы не требует внесения изменений в трудовые договоры. Как уже отмечалось выше, механизм индексации изначально закладывается в систему оплаты труда, в соответствии с которой работникам сначала трудовым договором устанавливается, а затем начисляется и выплачивается заработная плата. Подписывая трудовой договор, работник автоматически соглашается как с текущим размером выплат, так и с осуществлением действий по их индексации в соответствии со [ст. 134 ТК РФ](#). С точки зрения закона работодатели обязаны производить индексацию заработной платы, а порядок, в котором они должны это делать, устанавливается без согласования с каждым конкретным работником. Соответственно, реализация такой обязанности не может быть поставлена в зависимость от получения какого-либо дополнительного согласия работника. Тем самым дополнительное соглашение к трудовому договору в данном случае должно рассматриваться как документ, оформление которого возможно с целью фиксации произошедшего, но подписание которого вовсе не обязательно концептуально. Точка зрения об отсутствии необходимости внесения изменений в трудовые договоры с работниками в связи с индексацией заработной платы также представлена и в [разъяснениях](#) специалистов Роструда, и в судебной практике ([определение](#) Ростовского облсуда от 21.10.2020 N 33а-11122/2020, решения Пермского краевого суда от [12.11.2019 N 21-1386/2019](#), Костромского облсуда от [11.08.2020 N 21-551/2020](#)).

### **Последствия неисполнения работодателем требований ст. 134 ТК РФ**

Отсутствие у работодателя локального нормативного акта или коллективного договора, регулирующих порядок индексации, квалифицируется как правонарушение, предусмотренное [ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ](#) (решения Московского горсуда от [10.07.2019 N 7-6499/2019](#), от [10.09.2015 N 7-9383/15](#), Новосибирского облсуда от [06.03.2018 N 7-96/2018](#),

Архангельского облсуда [от 09.06.2015 N 7п-348/2015](#), Верховного Суда Республики Карелия [от 02.03.2015 N 21-84/2015](#)). Тем не менее добиться восстановления справедливости через суд работникам в такой ситуации будет практически нереально. Суды отказывают работникам во взыскании с работодателей недоплаты, возникшей из-за непроведения индексации, ссылаясь на невозможность констатировать нарушение права работника на получение конкретной суммы ввиду отсутствия у суда права самостоятельного установить порядок индексации, если этого не сделал работодатель (определения Верховного Суда Республики Алтай [от 26.04.2017 N 33-515/2017](#), Алтайского краевого суда [от 01.07.2015 N 33-5916/2015](#), Кемеровского облсуда [от 21.05.2015 N 33-5096/2015](#), Хабаровского краевого суда [от 23.01.2015 N 33-421/2015](#)). И даже просто добиться в суде возложения на работодателя обязанности по проведению индексации у работника, скорее всего, не получится. Судьи указывают, что вопрос об установлении правил индексации представляет собой коллективный трудовой спор, разрешать которые суд не уполномочен (см., например, определения Смоленского облсуда [от 09.02.2016 N 33-375/2016](#), Волгоградского облсуда [от 02.07.2015 N 33-6946/2015](#), Хабаровского краевого суда [от 26.12.2014 N 33-8111/2014](#), Мурманского облсуда [от 17.09.2014 N 33-2760-2014](#), Верховного суда Республики Коми [от 16.05.2011 N 33-2527/2011](#)).

Иначе обстоят дела с ситуациями, когда порядок проведения индексации определен, однако нарушается работодателем. Во-первых, не вполне очевидно, как следует квалифицировать данное нарушение. Так, в письмах Минтруда России [от 26.12.2017 N 14-3/В-1135](#), Роструда [от 19.05.2020 N ПГ/24272-6-1](#) указано, что такие действия образуют состав правонарушения, предусмотренный [ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ](#). При этом сами же специалисты ведомства отмечают, что в данном случае имеет место нарушение работодателем обязанности по своевременной и в полном объеме выплате заработной платы. Вместе с тем ответственность за неполную выплату в установленный срок заработной платы предусмотрена [ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ](#). Поэтому привлечение работодателя к ответственности именно по этой части представляется более логичным. Примеры именно такой квалификации соответствующего бездействия работодателя можно встретить и в судебной практике ([решение](#) Инжавинского райсуда Тамбовской области от 28.02.2019 N 12-9/2019). В пользу этого вывода можно привести также и подготовленный Рострудом [Перечень](#) актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: в нем указывается на возможность привлечения работодателя к ответственности за неисполнение требований [ст.134 ТК РФ](#) по [ч.6 ст.5.27 КоАП РФ](#).

Во-вторых, в случае несоблюдения работодателем установленного порядка индексации у работника имеются уже вполне реальные шансы добиться в суде взыскания недоплаченной в связи с этим заработной платы (определения Верховного Суда Республики Бурятия [от 22.05.2017 N 33-1979/2017](#), Омского облсуда [от 01.10.2014 N 33-6066/2014](#), Хабаровского краевого суда [от 15.08.2014 N 33-5093/2014](#)). Однако нужно учитывать, что неисполнение работодателем своей обязанности по индексации заработной платы длящимся нарушением не является, поскольку спорная сумма при таких обстоятельствах не является начисленной ([п.10](#) Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 4 за 2017 год, определения Санкт-Петербургского горсуда [от 24.11.2016 N 33-24054/2016](#), Смоленского облсуда [от 17.11.2015 N 33-3978/2015](#), Верховного Суда Республики Мордовия [от 30.04.2015 N 33-918/2015](#), Приморского краевого суда [от 13.08.2014 N 33-7011](#), Рязанского облсуда [от 23.07.2014 N 33-1405](#)).

Отдельного внимания заслуживает вопрос о квалификации непроведения работодателем индексации в ситуациях, когда ее порядок определен коллективным договором. В такой ситуации бездействие работодателя подпадает еще и под [ст. 5.31 КоАП РФ](#), устанавливающую ответственность за невыполнение работодателем обязательств по коллективному договору, соглашению. В данном случае административное наказание должно назначаться по правилам [ст. 4.4 КоАП РФ](#). Согласно [части 2](#) указанной статьи при совершении лицом одного

действия (бездействия), содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) КоАП РФ и рассмотрение дел о которых подведомственно одному и тому же судье, органу, должностному лицу, административное наказание назначается в пределах санкции, предусматривающей назначение лицу, совершившему указанное действие (бездействие), более строгого административного наказания. Поскольку [ст. 5.27](#) КоАП РФ содержит более строгие санкции, чем [ст. 5.31](#) КоАП РФ, применяться должна именно она (см. также письма Минтруда России [от 26.12.2017 N 14-3/В-1135](#), Роструда [от 19.05.2020 N ПГ/24272-6-1](#)).

Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от  
09.06.2022 по делу №8Г-7945/2022[88-9299/2022]

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Давыдовой Т.И, судей Шушкевич О.В, Руновой Т.Д.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-6634/2021 по иску Муравенкова Виталия Михайловича к акционерному обществу "Московский пиво-безалкогольный комбинат "ОЧАКОВО" о взыскании индексации заработной платы, компенсации за нарушение срока выплаты, компенсации морального вреда, по кассационной жалобе Муравенкова Виталия Михайловича на решение Ленинского районного суда г. Тюмени от 30 сентября 2021 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 07 февраля 2022 года.

Заслушав доклад судьи Седьмого кассационного суда общей юрисдикции Шушкевич О.В. об обстоятельствах дела, о принятых по делу судебных постановлениях, доводах кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Муравенков В.М. обратился в суд с иском к акционерному обществу "Московский пиво-безалкогольный комбинат "ОЧАКОВО" (далее АО "Московский пиво-безалкогольный комбинат "ОЧАКОВО"), с учетом уточнений о взыскании индексации заработной платы за период с 01 января 2008 года по 31 декабря 2020 года в размере 515 310 руб. 20 коп, компенсации за нарушение сроков выплаты за период с 01 января 2008 года по 31 декабря 2020 года в размере 432 640 руб. 90 коп, компенсации морального вреда в размере 100 000 руб, а также расходов на оформление доверенности в размере 2 200 руб.

В обоснование требований указал, что с 29 января 2007 года он принят на работу к ответчику в качестве "данные изъяты" котельной 6-го разряда в цех ТВС и котельной. За весь период работы в нарушение [статьи 134](#) Трудового кодекса Российской Федерации ему не осуществлялась индексация заработной платы.

Решением Ленинского районного суда г. Тюмени от 30 сентября 2021 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 07 февраля 2022 года, исковые требования Муравенкова В.М. удовлетворены частично. С АО "Московский пиво-безалкогольный комбинат "ОЧАКОВО" в пользу Муравенкова В.М. взыскана задолженность по индексации заработной платы в размере 5 943 руб. 33 коп, денежная компенсация за нарушение срока выплаты в размере 123 руб. 85 коп, компенсация морального вреда в размере 5 000 руб. С АО "Московский пиво-безалкогольный комбинат "ОЧАКОВО" в доход муниципального образования городской округ г. Тюмень взыскана государственная пошлина в размере 700 руб. Решение суда в части взыскания задолженности по индексации заработной платы за период работы Муравенкова В.М. с июля по сентябрь 2020 года в размере 3 316 руб. подлежит немедленному исполнению.

В кассационной жалобе Муравенков В.М. ставит вопрос об отмене состоявшихся судебных актов, как незаконных.

В письменных возражениях на кассационную жалобу представитель ответчика АО "Московский пиво-безалкогольный комбинат "ОЧАКОВО" просит оставить судебные акты без изменения, кассационную жалобу без удовлетворения.

Стороны в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, о времени и месте рассмотрения дела извещены надлежащим образом. Информация о времени и месте

судебного разбирательства по настоящему делу заблаговременно была размещена на официальном сайте Седьмого кассационного суда общей юрисдикции. В соответствии со [статьями 167, 379.5](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия признала возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

В соответствии с [частью 1 статьи 379.6](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанции, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим [кодексом](#).

Согласно [части 1 статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Обсудив доводы кассационной жалобы, изучив материалы дела, судебная коллегия считает, что такого рода оснований для отмены или изменения решения суда и апелляционного определения не имеется.

Судами установлено и следует из материалов дела, что 29 января 2007 года между Муравенковым В.М. и ООО "Очаково" был заключен трудовой договор N 12, в соответствии с которым Муравенков В. М. был принят на работу в качестве "данные изъяты" котельной 6 разряда в цех ТВС и котельной.

01 апреля 2008 года заключен трудовой договор между Муравенковым В.М. и ЗАО МПБК "Очаково" в лице директора филиала в г. Тюмень о работе в той же должности.

Дополнительными соглашениями от 04 марта 2020 года, от 30 октября 2020 года согласованы сроки выплаты заработной платы два раза в месяц.

Трудовым договором за выполнение обязанностей по занимаемой должности предусмотрен оклад за фактически отработанное время, премии в соответствии с Положением о порядке определения заработной платы, выплата районного коэффициента. Внесенные впоследствии в трудовой договор дополнения в части оплаты труда касались увеличения размера установленного оклада.

Согласно пункту 3.3 Коллективного договора ЗАО МПБК "Очаково" на 2013-2015 годы работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с трудовым договором и штатным расписанием, а также в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты заработной платы работников, другими нормативными локальными актами работодателя. Действие коллективного договора продлено до 31 декабря 2021 года.

В период работы истца у ответчика также действовали следующие локальные акты, регулирующие оплату труда работников: Положение о системе дополнительного стимулирования сотрудников ЗАО МПБК "Очаково" г. Тюмень на основе ключевых показателей эффективности (КРІ); Положение о годовом КРІ-премировании сотрудников филиала ЗАО МПБК "Очаково" в г. Тюмень; Положение о порядке и условиях выплаты заработной платы работникам филиала ЗАО МПБК "Очаково" в г. Тюмень; Положение о порядке и условиях выплаты заработной платы работникам филиала АО МПБК "Очаково" в г. Тюмень. Указанные локальные акты не содержали положений о ежегодной индексации заработной платы работников.

Приказом президента АО МПБК "Очаково" N 217 от 05 марта 2020 года, в том числе на директора филиала в г. Тюмени была возложена обязанность об индексации заработной платы в соответствии с положениями [статьи 134](#) Трудового кодекса Российской Федерации с использованием различных механизмов индексации и их сочетаний.

Приказом директора филиала АО МПБК "Очаково" в г. Тюмень N 42 от 30 апреля 2021 года раздел 2 Положения о порядке и условиях выплаты заработной платы работникам филиала АО МПБК "Очаково" дополнен п. 19, согласно которому индексация заработной платы производится ежегодно не позднее 30 июня в форме выплаты годовой премии. При рентабельности продаж за прошлый календарный год менее 10% и среднемесячной производительности труда менее 1 500 дал продукции на 1 ед. численности индексация не производится (годовая премия не выплачивается).

Разрешая возникший спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями [статей 134, 136](#) Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что осуществление индексации заработной платы является обязанностью работодателя, которому предоставлено право локальными актами определить порядок осуществления такой индексации.

Принимая во внимание, что локальными актами ответчика в спорный период не была предусмотрена индексация заработной платы, суд первой инстанции пришел к выводу о наличии оснований для удовлетворения требований истца о взыскании с ответчика задолженности по индексации заработной платы.

При этом с учетом заявленного ответчиком ходатайства о пропуске истцом срока обращения в суд с требованием о взыскании задолженности по заработной плате, суд первой инстанции указал на то, что истцом пропущен срок для обращения с данным требованием за период с 01 января 2008 года по июнь 2020 года, взыскав с ответчика задолженность по индексации за период с июля по декабрь 2020 года в размере 5 943 руб. 33 коп, исходя из роста потребительских цен в Тюменской области, а также компенсацию за нарушение срока выплаты в размере 123 руб. 85 коп.

Кроме того, руководствуясь положениями [статьи 211](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции обратил к немедленному исполнению решение в части взыскания с ответчика задолженности по индексации по заработной плате за период с июля по сентябрь 2020 года в размере 3 316 руб.

Установив факт нарушения трудовых прав истца, суд первой инстанции на основании [статьи 237](#) Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений, содержащихся в [пункте 63](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации [Трудового кодекса](#) Российской Федерации", с учетом конкретных обстоятельств дела, степени вины ответчика и причиненных истцу нравственных страданий, требований разумности и справедливости, удовлетворил требования истца о взыскании в его пользу компенсации морального вреда в размере 5 000 руб.

Суд апелляционной инстанции согласился с данными выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Изучение материалов дела показало, что выводы судов основаны на правильно установленных фактических обстоятельствах дела и приведенном правовом регулировании спорных правоотношений и доводами кассационной жалобы не опровергаются.

Доводы кассационной жалобы Муравенкова В.М. о неправильном применении судами положений [статьи 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации; о том, что он не мог узнать о неполучении заработной платы из расчетных листков, поскольку заработная плата работодателем не индексировалась, соответствующий локальный акт отсутствовал, сроки индексации заработной платы определены не были, в связи с чем суду необходимо было применить трехмесячный срок обращения в суд, который подлежал исчислению со дня, когда ему стало известно о нарушении его прав, а о нарушении прав ему стало известно из ответа Государственной инспекции труда Тюменской области от 12 апреля 2021 года, не могут быть приняты во внимание, так как основаны на неправильном толковании норм материального права.

В соответствии со [статьей 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей до 03 октября 2016 года) работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен

был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки (часть 1).

Федеральным законом от 03 июля 2016 года N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда", вступившим в силу с 03 октября 2016 года, статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации дополнена новой частью, согласно которой за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

В силу статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Учитывая, что истец ежемесячно получал заработную плату, что им не оспаривалось, судами правильно указано на то, что размер заработной платы ему был известен, о непроведении индексации и неполучении причитающихся сумм истец мог и должен был узнать каждый месяц в день выплаты заработной платы либо при получении расчетных листков с начислениями, при этом препятствий для получения информации о составных частях заработной платы не установлено, на неполучение расчетных листков истец не ссылался, следовательно, о нарушении прав истцу было известно ежемесячно, поэтому он вправе был обратиться в суд в течение года со дня выплаты заработной платы за каждый месяц.

Таким образом, судами верно указано, что в отношении спорных выплат применению подлежит годичный срок со дня установленного срока выплаты заработной платы, который исчисляется помесечно применительно к каждому платежу по выплате заработной платы истцу, за период с января 2008 года по июнь 2020 года срок обращения в суд пропущен.

Согласно материалам дела на какие-либо исключительные обстоятельства, препятствующие своевременно обратиться в суд с данными исковыми требованиями, Муравенков В.М. при рассмотрении дела не ссылался, с ходатайствами о восстановлении пропущенного срока для обращения в суд не обращался, указывая на то, что о нарушении своих прав в период работы ему известно не было, а потому указанный срок им не пропущен.

Ссылка на делящиеся отношения является несостоятельной, поскольку в соответствии с пунктом 56 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" к делящимся отношениям могут быть отнесены отношения по поводу начисленной, но не выплаченной заработной платы, тогда как, спорные суммы истцу не начислялись.

Доводы жалобы Муравенкова В.М. о том, что суд должен был произвести расчет задолженности по заработной плате с применением для ее индексации индекса роста инфляции, также основаны на неправильном толковании норм материального права. Из положений статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Несогласие истца с размером компенсации морального вреда также не влечет отмену судебных актов. Определяя размер компенсации морального вреда, суд первой инстанции вопреки доводам кассационной жалобы принял во внимание все фактические обстоятельства дела, при которых был причинен моральный вред, учел все заслуживающие внимания обстоятельства, оценил представленные по делу доказательства, учел при этом характер и степень перенесенных истцом нравственных страданий. Размер компенсации морального вреда определен судом с учетом принципа разумности и справедливости, взысканная сумма соразмерна характеру и объему нравственных страданий, которые истец претерпел.

В кассационной жалобе не приведено доводов, опровергающих установленные судами обстоятельства и их выводов, как и не приведено оснований, которые в соответствии со [статьей 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации могли бы явиться безусловным основанием для отмены судебных постановлений.

На основании изложенного, руководствуясь [статьями 390, 390.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Ленинского районного суда г. Тюмени от 30 сентября 2021 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 07 февраля 2022 года оставить без изменения, кассационную жалобу Муравенкова Виталия Михайловича - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи

Оклад работника 100 тыс. руб. Положением об оплате труда предусмотрена ежемесячная премия в размере 50% от оклада. При этом ежемесячная премия выплачивается только в том случае, если работник в соответствующем месяце не был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

Работнику был объявлен выговор. Вправе ли работодатель выплатить работнику только оклад или должен ограничиться 20% месячной заработной платы на основании постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 №32-П и начислить работнику зарплату не менее 120 тыс. руб.?

Если исключение указанной премии из месячного заработка сотрудника приведет к снижению этого заработка более чем на 20%, то работодатель не вправе полностью не выплачивать премию. Заработок за соответствующий месяц может быть выплачен уменьшенным не более чем на 20%.

**Обоснование вывода:**

В соответствии с ч.4 ст.192 ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Перечень установленных трудовым законодательством видов дисциплинарных взысканий, приведенный в ч.1 ст.192 ТК РФ, не содержит такой меры дисциплинарного воздействия, как лишение работника премии или снижение ее размера. Таким образом, депремирование работника в качестве дисциплинарного взыскания является неправомерным.

Вместе с тем премия как стимулирующая выплата в силу ч.1 ст.129 ТК РФ является составной частью заработной платы. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В свою очередь, системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.ч. 1, 2 ст.135 ТК РФ).

Установление зависимости права на премию от надлежащего выполнения трудовых обязанностей и уменьшение либо полное лишение премии за конкретный период в связи с невыполнением такого условия не является нарушением прав работника (определение Верховного Суда РФ от 07.04.2005 №КАС05-126). Документы, устанавливающие систему премирования, могут предусматривать наличие дисциплинарного взыскания в качестве основания для депремирования работника (определение Верховного Суда РФ от 09.04.2015 №АПЛ15-100). В такой ситуации невыплата либо снижение премии работнику, совершившему дисциплинарный проступок, не является дисциплинарным взысканием и может иметь место наряду с привлечением его к дисциплинарной ответственности (определение Седьмого КСОЮ от 30.03.2023 №8Г-2608/2023, определения Восьмого КСОЮ от 16.03.2023 №8Г-2526/2023, Шестого КСОЮ от 16.12.2021 №8Г-23570/2021).

КС РФ постановлением от 15.06.2023 №32-П подтвердил возможность установления на локальном уровне таких условий премирования, которые наряду с результатами труда работников за определенный период учитывают и факт соблюдения ими трудовой дисциплины. При этом КС РФ сформулировал ряд правил, направленных на исключение возможности несправедливого регулирования этого вопроса.

1. Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые

начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание, и не может служить основанием для депремирования этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания.

2. Применение дисциплинарного взыскания не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей). По тексту постановления отмечается, что такие выплаты не являются по своей природе премиями, не предназначены для выполнения определенной стимулирующей функции.

3. Снижение размера премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Таким образом, если указанная премия в размере 50% от оклада составляет более 20% общего месячного заработка сотрудника (например, если кроме оклада и данной премии у работника нет других выплат в составе заработной платы), то работодатель не вправе полностью не выплачивать премию. Заработок за соответствующий месяц в этом случае может быть выплачен уменьшенным не более чем на 20%.

**Ответчиком являлось юридическое лицо, а истцом - бывший сотрудник юридического лица. Имеет ли ответчик право в случае проигрыша истца обратиться с иском в суд о взыскании судебных издержек с бывшего работника?**

Работодатель не может рассчитывать на возмещение судебных расходов бывшим работником, даже в случае вынесения решения суда по трудовому спору в пользу работодателя.

#### **Обоснование вывода:**

По общему правилу, предусмотренному ч.1 ст.98 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы.

Однако касательно споров, вытекающих из трудовых отношений, законодатель установил особые правила.

Как следует из положений ст.393 ТК РФ, при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Таким образом, в целях предоставления дополнительных гарантий по обеспечению судебной защиты работниками своих трудовых прав трудовое законодательство предусматривает освобождение работников от судебных расходов, что является исключением из общего правила, установленного ч.1 ст.98 ГПК РФ.

Так, суды применяют положения ст.393 ТК РФ и в том случае, если решение принято в пользу работодателя (например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17.12.2018 №3-КГ18-15 п.3 Справки по результатам обобщения судебной практики рассмотрения вопросов об оплате услуг представителей по гражданским делам судами Смоленской области за 2019 год - первое полугодие 2020 года (Президиум Смоленского областного суда, 05.10.2020).

Как следует из условий представленной ситуации, работник обратился в суд для разрешения спора, вытекающего из трудовых отношений, что предполагает применение положений ст.393 ТК РФ.

Также отметим, что прекращение трудовых отношений между работником и работодателем не исключает необходимость применения положений ст.393 ТК РФ в случае, если требования истца основаны на трудовых отношениях, существовавших ранее. Судебная практика не придает правового значения тому обстоятельству, что на момент подачи иска

работник уже не состоял в трудовых отношениях с работодателем, поскольку условием применения правила об освобождении работника от судебных расходов является наличие трудового спора (например, Апелляционное определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 01.06.2020 по делу №33-2190/2020, Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Хакасия от 08.10.2019 по делу №33-2777/2019, Апелляционное определение Ленинградского областного суда от 01.12.2020 по делу №33-6985/2020, Апелляционное определение СК по гражданским делам Ленинградского областного суда от 30.04.2020 по делу №33-2684/2020, Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 16.04.2020 по делу №33-2311/2020).

Таким образом, работодатель не может рассчитывать на возмещение судебных расходов бывшим работником даже в случае вынесения решения суда по трудовому спору в пользу работодателя.