

**Обзор практики Конституционного Суда Российской Федерации по вопросу обеспечения оплаты труда работника на уровне не ниже МРОТ**

Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что в ходе совершенствования трудового законодательства федеральный законодатель, существенно увеличив МРОТ и признав утратившей силу норму части 4 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК), при установлении оплаты труда предусмотрел, в качестве обязательного, единственное условие: заработная плата не может быть ниже установленного МРОТ. При этом допускается установление тарифной ставки или оклада ниже этого размера. Одновременно законодатель ввел дополнительную гарантию, указав на недопустимость снижения тарифных ставок и окладов, а также компенсационных выплат, установленных до 1 сентября 2007 года<sup>1</sup>. Тем самым при изменении правового регулирования, касающегося МРОТ, был предусмотрен правовой механизм, не допускающий снижения размеров оплаты труда<sup>2</sup>.

**Однако законодатель не установил никакого иного правового механизма повышения заработной платы.**

Кроме того, возникла правовая неопределенность относительно того, как должно обеспечиваться конституционное право каждого гражданина на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ<sup>3</sup>, а именно - за счет каких видов выплат, предусмотренных трудовым законодательством, работодатель вправе замещать разницу между МРОТ и базовым окладом.

**В соответствии со статьей 129 ТК заработная плата состоит из двух основных частей: непосредственного вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий**

---

<sup>1</sup> Статья 5 Федерального закона от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации».

<sup>2</sup> Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 1 октября 2009 г. № 1160-О-О.

<sup>3</sup> Часть 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).

выполняемой им работы, **и выплат компенсационного и стимулирующего характера.** Перечень компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных частью 1 статьи 129 ТК, не является исчерпывающим, не определены также размеры и порядок их установления, а также допустимый уровень компенсационных и стимулирующих выплат в общей сумме оплаты труда.

Таким образом, системой оплаты труда, устанавливаемой коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть предусмотрены иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера<sup>4</sup>.

В отношении федеральных учреждений Правительством Российской Федерации установлено требование о необходимости учитывать при формировании системы оплаты труда работников<sup>5</sup> перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденные Минздравсоцразвития России<sup>6</sup>.

Согласно положениям ТК предназначение выплат компенсационного характера заключается в возмещении работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (например, при направлении в служебную командировку или совмещении работы с получением образования), или компенсации неудобств в связи с их работой в особых условиях (например, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению).

---

<sup>4</sup> Решение Верховного Суда Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. № ГКПИ07-1453.

<sup>5</sup> Пункт 2 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

<sup>6</sup> Приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» и № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

Таким образом, **выплаты компенсационного характера полагаются только тем работникам, которые осуществляют свою деятельность в условиях, по тем или иным причинам отклоняющихся от нормальных.**

**Вместе с тем, в силу прямого предписания Конституции Российской Федерации (статья 37, часть 3) МРОТ должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, то есть является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности и в каких условиях осуществляется трудовая деятельность.**

Возникшая правовая неопределенность относительно механизма доведения размера оплаты труда работника до размера МРОТ привела к тому, что работодатели стали включать в состав заработной платы работника для целей ее сравнения с МРОТ компенсационные выплаты (в том «северные» надбавки). **Однако КС установил, что соответствующие нормы не предполагают включения в состав МРОТ в субъекте Российской Федерации районных коэффициентов<sup>7</sup>.**

Что касается стимулирующих выплат, то трудовое законодательство не устанавливает порядок и условия назначения и выплаты работодателем стимулирующих выплат. Они являются способом поощрения работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности, размер и условия выплаты которого работодатель определяет с учётом совокупности обстоятельств, предусматривающих самостоятельную оценку работодателем выполненных работником трудовых обязанностей, а также иных условий, в том числе результатов экономической деятельности самой организации.

Таким образом, **надбавки стимулирующего характера, наиболее распространенным видом которых является премия, также не могут быть инструментом для замещения возникающей разницы между МРОТ и размером оплаты труда работника. Они не входят в состав обязательной части заработной платы, их выплата производится в порядке, на условиях и в размерах, которые предусмотрены в трудовом договоре и локальных**

---

<sup>7</sup> Постановление Конституционного Суда от 7 декабря 2017 года № 38-П.

нормативных актах работодателя, и является правом, а не обязанностью работодателя<sup>8</sup>.

**Находясь в условиях некоторого правового вакуума** относительно допустимых способов реализации требования статьи 133 ТК о необходимости выплаты работнику месячной заработной платы в размере не ниже МРОТ, **часть работодателей стали включать в состав заработка, не превышающего МРОТ, не только выплаты компенсационного и стимулирующего характера, но также иные выплаты, например, доплату за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей).** Ведь дополнительная работа выполняется работником с его согласия в рамках основного рабочего времени, в силу чего можно предположить, что основания для оплаты его труда по каждой должности в размере не менее МРОТ отсутствуют.

**Вместе с тем, КС с такой логикой не согласился<sup>9</sup>.** Установление при совмещении профессий (должностей) повышенной оплаты в виде дополнительного вознаграждения обусловлено тем, что в течение рабочего дня работник выполняет как свою основную трудовую функцию, так и дополнительную работу по другой профессии (должности), что приводит к интенсификации труда и, соответственно, к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, которая должна быть компенсирована.

**Соответственно, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже МРОТ, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий<sup>10</sup>.**

---

<sup>8</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27 ноября 2017 г. № 69-КГ17-22.

<sup>9</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

<sup>10</sup> В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, т.е. работники, выполнявшие в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной трудовой функцией, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто осуществлял работу только по профессии (должности), определенной трудовым договором (основную трудовую функцию).