

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 года¹. Тем самым при изменении правового регулирования, касающегося МРОТ, был предусмотрен правовой механизм, не допускающий снижения размеров оплаты труда².

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 МРОТ³, 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

¹ 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».

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

³ 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 характера⁴.

В отношении федеральных учреждений Правительством Российской Федерации установлено требование о необходимости учитывать при формировании системы оплаты труда работников⁵ перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденные Минздравсоцразвития России⁶.

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).

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

⁵ 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.

⁶ 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 коэффициентов⁷.**

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**

⁷ Постановление Конституционного Суда от 7 декабря 2017 года № 38-П.

нормативных актах работодателя, и является правом, а не обязанностью работодателя⁸.

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 согласился⁹. 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 профессий¹⁰.

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

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

¹⁰ 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).