ИНФОРМАЦИОННОЕ ПИСЬМО

«О реализации Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П»

В соответствии со статьей 6 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 года № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» решения Конституционного Суда РФ обязательны на всей территории Российской Федерации для всех представительных, исполнительных и судебных органов государственной власти, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений, организаций, должностных лиц, граждан и их объединений.

Согласно части второй пункта 1 Решения Конституционного Суда РФ от 21 апреля 2009 года «Об информации об исполнении решений Конституционного Суда Российской Федерации» решения Конституционного Суда РФ, выявляющего в процессе конституционного судопроизводства дефекты правового регулирования и указывающего на возможные способы их устранения, окончательны, не подлежат обжалованию и являются общеобязательными, равно как и сформулированные в этих решениях правовые позиции – вне зависимости от того, изложены они в мотивировочной или резолютивной части.

Требование обязательности относится ко всем решениям Конституционного Суда РФ, вне зависимости от того, в какой процессуальной форме они принимаются: в форме постановления (решения, выносимом по итогам слушания дела) или в форме определения (когда для разрешения поставленного заявителем вопроса не требуется вынесение итогового решения в виде постановления) (часть вторая пункта 6 Решения Конституционного Суда РФ от 21 апреля 2009 года). Во всех формах решений Конституционный Суд выявляет конституционно-правовой смысл оспариваемых нормативных положений.

Особое значение Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П, состоит в том, что помимо решения основного вопроса, поставленного заявителями относительно противоправности включения в величину минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в данном Постановлении Конституционного Суда РФ аккумулированы правовые позиции, определяющие конституционно-правовую природу: заработной платы; минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ); размера минимальной заработной платы в субъекте РФ (далее – РМЗП).

Проанализировав содержание мотивировочной части Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П, в первую очередь

необходимо принять к сведению, что **нельзя смешивать содержание (состав) заработной платы с величиной МРОТ**, включенной Трудовым кодексом РФ (статья 130) в систему основных государственных гарантий по оплате труда в соответствии с частью 3 статьи 37 Конституции РФ.

Конституционный Суд РФ неоднократно констатировал[1], что институт МРОТ по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение именно трудовых обязанностей. Иными словами, по своей правовой природе МРОТ является не чем иным, как минимально допустимой нижней границей (планкой) вознаграждения за труд, устанавливаемой специальным федеральным законом. **В отличие от заработной платы МРОТ не имеет ни структуры, ни состава, являясь величиной в денежном выражении.**

В составе заработной платы вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы выделено в отдельную категорию выплат наряду с компенсационными и стимулирующими выплатами (часть первая статьи 129 Трудового кодекса РФ). Все три составные части заработной платы: вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты существенно различаются по целевому назначению и по правовому механизму их установления. При этом вознаграждение за труд является первой, основной и обязательной по значимости слагаемой частью, поскольку заработная плата работника может быть сведена лишь к вознаграждению за труд – без компенсационных и стимулирующих выплат. В статье 129 Трудового кодекса РФ приводятся определения тарифной ставки и оклада (должностного оклада) (далее – оклад), при этом особо подчеркивается, что данные виды размеров оплаты труда отделены в составе заработной платы от компенсационных и стимулирующих выплат (части третья и четвертая статьи 129 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с частью второй статьи 135 Трудового кодекса РФ **размеры тарифных ставок и окладов включаются в системы оплаты труда** наряду с компенсационными и стимулирующими выплатами, **являясь** основным компонентом понятия и содержания заработной платы – **вознаграждением за труд**. Таким образом, проанализировав в системном единстве содержание заработной платы, раскрытое в части первой статьи 129 и части второй статьи 135 Трудового кодекса РФ, становится совершенно очевидным, что **вознаграждение за труд в Трудовом кодексе РФ формализовано в двух видах: тарифные ставки и оклады.**

В части третьей статьи 133 Трудового кодекса РФ содержится императивная норма о том, что месячная заработная плата работника,

---

[1] Постановления Конституционного Суда РФ: от 27 ноября 2008 года № 11-П, от 07.12.2017 № 38-П; Определения Конституционного Суда РФ: от 22.04.2009 № 362-О-О, от 01.10.2009 N 1160-О-О, от 17.12.2009 № 1557-О-О, от 27.05.2010 № 829-О-О, от 05.07.2011 № 953-О-О, от 17.01.2012 № 171-О-О.

полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже МРОТ. Выполнение работником месячной нормы рабочего времени и нормы труда (трудовые обязанности) является условием обычного выполнения трудовой функции, что само по себе не является основанием для выплаты работнику помимо вознаграждения за труд в виде тарифной ставки или оклада также компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты, являясь частью заработной платы, но не частью величины МРОТ, предназначены для стимулирования высокоэффективного труда. Если пойти от противного и включить стимулирующие выплаты в величину МРОТ, то стимулирующие выплаты будут превращены в юридическую фикцию, поскольку потеряют свое целевое предназначение.

Компенсационные выплаты также, являясь частью заработной платы, не могут учитываться в величине МРОТ, поскольку по своему предназначению призваны компенсировать повышенные затраты, обусловленные работой и проживанием в неблагоприятных условиях, а **величина МРОТ, как известно, является основной государственной конституционной гарантией (часть 3 статьи 37 Конституции РФ, статья 130 Трудового кодекса РФ).**

Данный вывод согласуется с позицией Конституционного Суда РФ, изложенной в Постановлении от 7 декабря 2017 года № 38-П, согласно которой определение величины МРОТ должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, связанных с климатическими условиями, минимальным размером оплаты труда, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат, что недопустимо в силу предписаний статьи 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации и принципов правового регулирования трудовых отношений.

Поскольку компенсационные и стимулирующие выплаты обеспечивают дифференциацию оплаты труда с целью соблюдения справедливого вознаграждения за равный труд в неравных условиях, то единственным элементом понятия заработной платы, оценивающим выполнение нормы труда в нормальных условиях, является вознаграждение за труд. Таким образом, в контексте части третьей статьи 133 Трудового кодекса РФ **не ниже МРОТ должен устанавливаться минимальный размер месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки или оклада работника.**

Данному выводу корреспондирует пункт 3 резолютивной части Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П: **федеральному законодателю делегировано право** при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику **определения тарифной ставки (оклада)**

первого разряда не ниже величины МРОТ, установленного федеральным законом.

В пункте 4.2 мотивировочной части Постановления от 7 декабря 2017 года № 38-П Конституционный Суд РФ указал следующее: в силу прямого предписания Конституции РФ (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 осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с частью первой статьи 133 Трудового кодекса РФ величина МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, то есть без учета природно-климатических условий различных регионов страны. Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении МРОТ.

Определение способов и размера повышения оплаты труда работников в местностях с особыми климатическими условиями в виде соответствующих районных коэффициентов и надбавок - прерогатива Правительства РФ (часть первая статьи 316 и часть первая статьи 317 Трудового кодекса РФ). Конституционный Суд РФ подчеркнул, что поскольку Правительство РФ данное полномочие не реализовало, в настоящее время действуют - в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, - принятые до введения в действие данного кодекса нормативные правовые акты, которыми определялся порядок применения районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки, в частности, постановление Министерства труда РФ от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

На основе анализа нормативных правовых актов и правоприменительной практики Конституционным Судом РФ сделан вывод о том, что **районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны начисляться на фактический заработок, определенный в соответствии с установленной в организации системой оплаты труда.**

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 31.05.1995 № 537 право давать разъяснения по вопросам начисления процентных надбавок к заработной плате и районных коэффициентов предоставлено Министерству труда РФ. ФНПР обратилась в Министерство труда и социальной защиты РФ с рекомендацией об издании постановления, уточняющего разъяснение Минтруда России «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», в части, раскрывающей понятие

«фактического заработка», на который должны начисляться упомянутые процентные надбавки и коэффициенты. В ответ получено письмо от 27 апреля 2018 года № 14-3/10/В-3162 за подписью заместителя Министра труда и социальной защиты РФ Л.Ю. Ельцовой.

В письме указывается, что в соответствии со статьей 315 Трудового кодекса РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Далее, в письме обращается внимание, на то, что на основании статьи 423 Трудового кодекса РФ продолжает применяться разъяснение, утвержденное постановлением Минтруда России от 11 сентября 1995 года № 49, согласно которому районные коэффициенты и процентные надбавки начисляются на фактический месячный заработок работника. Данное постановление Минтруда России зарегистрировано Минюстом России 21 сентября 1995 года, регистрационный номер 950.

В письме указывается, что в фактический месячный заработок работника, на который начисляются районные коэффициенты и процентные надбавки, включаются: заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время, надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам), компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда или положениями о премировании организации и другие выплаты, установленные системой оплаты труда организации.

Статья 139 Трудового кодекса РФ устанавливает единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Кодексом.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ установлены Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 (далее – Положение).

Таким образом, отмечается в письме, что статья 139 Трудового кодекса РФ, а также Положение направлены на установление единообразия в понимании и применении средней заработной платы и носит гарантийный характер.

В связи, с чем принятие дополнительных решений на федеральном уровне, как указывается в письме, не требуется.

Как видно, **в письме предлагается состав фактического заработка определять в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года № 922): выплаты, включаемые в фактический заработок, признаются аналогичными выплатам, включаемым в состав средней заработной платы.**

Что касается установления размера минимальной заработной платы в субъекте РФ на региональном уровне социального партнерства в целях повышения уровня оплаты труда, если экономика региона развивается стабильно и создает условия для возможности учета величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ, Конституционный Суд РФ установил следующее. **Статья 133.1 Трудового кодекса РФ не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих региональное соглашение о минимальной заработной плате, помимо РМЗП самостоятельно определять правила о включении в нее *каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов и процентных надбавок*** (часть вторая пункта 5 Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Согласно части одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует (или на которого в установленном законом порядке распространено) региональное соглашение о минимальной заработной плате, не может быть ниже РМЗП в этом субъекте РФ при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Конституционный Суд РФ указал, что **по своему содержанию данное положение полностью совпадает с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса РФ**, устанавливающей, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Соответственно, **РМЗП следует рассматривать в качестве** установленной в системе социального партнерства **дополнительной гарантии, которая в соответствующих случаях должна применяться вместо величины МРОТ,** установленного федеральным законом, **не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ** (часть восьмая пункта 5 мотивировочной части Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

В соответствии с частью пятой статьи 79 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» с момента вступления в силу постановления Конституционного Суда РФ о признании нормативного акта либо отдельных его положений соответствующими Конституции РФ в данном Конституционным Судом РФ истолковании не допускается применение либо реализация каким-либо иным способом нормативного акта или отдельных его положений в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом РФ в этом постановлении истолкованием. Суды общей юрисдикции, арбитражные суды при рассмотрении дел после вступления в силу постановления Конституционного

Суда РФ (включая дела, производство по которым возбуждено до вступления в силу этого постановления Конституционного Суда РФ) не вправе применять нормативный акт или отдельные его положения в истолковании, расходящемся с данным Конституционным Судом РФ в этом постановлении истолкованием.

Министерство труда и социальной защиты РФ обратилось в Конституционный Суд РФ с ходатайством разъяснить Постановление от 7 декабря 2017 года № 38-П, указав, возможен ли перерасчет заработной платы за период, предшествующий вступлению в силу названного Постановления. По данному запросу было вынесено Конституционным Судом РФ Определение от 27.02.2018 № 252-О-Р, содержащее следующие положения:

- если по состоянию на 7 декабря 2017 года в производстве судов общей юрисдикции находились дела по требованиям лиц, не являвшихся заявителями в деле о проверке конституционности оспоренных положений, об исчислении заработной платы в размере минимального размера оплаты труда без учета районного коэффициента и процентных надбавок, и решения судов первой инстанции по ним не были вынесены или не вступили в силу на эту дату, отказ судов первой или апелляционной инстанции после провозглашения Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П в удовлетворении требований заявителей на основании указанных законоположений в истолковании, расходящемся с их выявленным конституционно-правовым смыслом, недопустим в силу правовых позиций, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 8 ноября 2012 года № 25-П, а соответствующие судебные решения подлежат пересмотру в установленном порядке, если для этого нет иных препятствий;

- при пересмотре по предусмотренным процессуальным законодательством основаниям в кассационном или надзорном порядке вынесенных по данному вопросу судебных постановлений, основанных на соответствующих нормах в истолковании ином, чем выявленный Конституционным Судом РФ их конституционно-правовой смысл, суды также должны в силу правовых позиций, выраженных в Постановлении Конституционного Суда РФ от 8 ноября 2012 года № 25-П, руководствоваться его Постановлением от 7 декабря 2017 года № 38-П.

«Эффективность решений Конституционного Суда Российской Федерации определяется их воздействием на законотворческую и правоприменительную деятельность, на преодоление недостатков нормативного регулирования, к числу которых следует отнести несогласованность между различными правовыми актами, частые изменения действующих нормативных актов в ущерб стабильности регулируемой ими сферы общественных отношений, слабую аналитическую и прогностическую оценку последствий принимаемых нормативных актов, бессистемность в их разработке, а также медлительность в корректировании законодательства с учетом изменений в социальной, экономической, правоприменительной, международной и иных областях, нечеткость формулировок, неисправление заведомо некачественных формулировок, а также неоправданно длительное (в

организационном плане) неисполнение прямого требования нормы закона в социальной сфере» (часть первая пункта 3 Решения Конституционного Суда РФ от 21 апреля 2009 года «Об информации об исполнении решений Конституционного Суда Российской Федерации»).

Решения Конституционного Суда РФ обязательны на всей территории Российской Федерации для всех представительных, исполнительных и судебных органов государственной власти, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений, организаций, должностных лиц, граждан и их объединений. Создание условий, которые бы способствовали безусловной реализации принципа общеобязательности решений Конституционного Суда РФ, является первоочередной задачей в процессе совершенствования законодательной и правоприменительной деятельности. В этих целях необходимо обеспечить нормативную и практическую завершенность механизма реализации решений Конституционного Суда РФ, достаточную осведомленность государственных органов и их должностных лиц об этих решениях, а также умение грамотно применять их в своей деятельности.

Секретарь ФНПР,
заслуженный юрист РФ,
почетный работник высшего
профессионального образования РФ Н.Г. Гладков