

Зарплата должна быть не ниже МРОТ без включения в нее компенсаций за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

[Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. N 17-П](#)

Конституционный Суд РФ разрешил многолетний спор о том, включаются ли доплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и за ночную работу в состав заработной платы для целей ее сравнения с [минимальным размером оплаты труда](#).

Напомним, что до 2007 года [часть четвертая ст. 133](#) ТК РФ устанавливала, что не менее МРОТ должен быть размер тарифной ставки (оклада). Ситуация изменилась после вступления в силу [Федерального закона](#) от 20.04.2007 N 54-ФЗ, которым данная норма была признана утратившей силу. В итоге в Кодексе осталось лишь указание на то, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ ([часть третья ст. 133](#) ТК РФ).

В состав заработной платы в силу [ст. 129](#) ТК РФ включается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Соответственно, из буквального толкования [ст. 133](#) ТК РФ следует, что с величиной МРОТ должна сравниваться вся совокупность указанных выплат.

В 2010 году Президиум Верховного Суда РФ попытался вернуться к тому толкованию Кодекса, которое было актуально до 2007 года, и указал в своем [Обзоре](#), что компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты должны устанавливаться работникам свыше МРОТ. Однако вскоре данное разъяснение было [отозвано](#).

Тем не менее, справедливость включения компенсационных выплат в состав заработной платы для целей сравнения ее с МРОТ долгое время вызывала сомнения у многих специалистов, включая представителей судебной и исполнительной властей. Так, например, в одном из своих недавних [писем](#) Минтруд России заключил, что, поскольку сверхурочная работа осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ее оплата не включается в МРОТ. Аналогичного подхода, по мнению чиновников, следует придерживаться при учете иных выплат компенсационного характера. Тем не менее, споры о том, какие именно виды выплат можно, а какие нельзя включать в состав заработной платы для целей ее сравнения с МРОТ, не прекращались (по данному вопросу см., например, [ответы](#) службы Правового консалтинга ГАРАНТ).

Конституционный Суд РФ долгое время не вносил ясность в данный вопрос. Так, в 2009 году он отказался признавать неконституционными положения, позволяющие включать в заработную плату все стимулирующие и компенсационные выплаты при ее сравнении с минимальным размером оплаты труда, но при этом отметил, что "при установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику заработную плату не ниже МРОТ, так и требования [ст. ст.](#)

[2](#), [22](#), [130](#), [132](#), [135](#), [146](#) и [147](#) ТК РФ. Эти законоположения предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении зарплаты не ниже МРОТ определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, повышенную оплату труда в особых условиях". Однако на основании данного тезиса можно было сделать разве что вывод о том, что получившаяся из-за отличий в количестве, качестве, сложности и условиях труда разница в размере причитающихся работникам выплат не может нивелироваться с помощью доплаты до МРОТ. А вот оценить, считает ли суд необходимым доведение заработной платы до размера МРОТ без учета компенсационных выплат, было проблематично.

В 2017 году КС РФ прямо [указал](#), что в состав заработной платы для целей ее сравнения с МРОТ не включаются доплаты за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент и процентная надбавка). Однако этот вывод обосновывался в том числе через специальную норму [ст. 148](#) ТК РФ, что делало неочевидным возможность распространения такого подхода на иные компенсационные выплаты.

И вот наконец на прошлой неделе Конституционный Суд РФ высказал и свою позицию по вопросу о том, должны ли участвовать в сравнении зарплаты с МРОТ доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Судьи заключили, что каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. 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 сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходной или нерабочий праздничный день (т.е. в условиях, отклоняющихся от нормальных), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто выполнял аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены), в дневное время, в будний день.

Это приводило бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступало бы в противоречие с общеправовыми принципами юридического равенства и справедливости, обуславливающими, помимо прочего, необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в разном положении, и предполагающими обязанность государства установить правовое 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. Кроме того, это противоречило бы и [статье 37](#) Конституции РФ, устанавливающей гарантию вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Таким образом, взаимосвязанные положения [статьи 129](#), [частей первой и третьей статьи 133](#) и [частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Приведенное толкование перечисленных правовых норм является общеобязательным. Это утверждение базируется на норме [ст. 79](#) Федерального конституционного закона от 21.07.1994 N 1-ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации", в соответствии с которой с момента вступления постановления КС РФ в силу не допускается применять нормативный акт в истолковании, расходящемся с тем, что дал КС РФ в этом постановлении.

Отметим, что, хотя в резолютивной части рассматриваемого [постановления](#) КС РФ речь идет конкретно о доплатах за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в выходные и нерабочие праздничные дни, из мотивировочной части видно, что судьи говорят о недопустимости дискриминации всех работников, трудящихся в условиях, отклоняющихся от нормальных. А работу в ночное время, в выходные и праздничные дни и сверхурочно выделяют лишь как частные случаи таких отклонений. Это позволяет заключить, что сделанный Конституционным Судом РФ вывод можно по аналогии распространить и на все прочие виды доплат за [работу в условиях, отклоняющихся от нормальных](#), то есть, например, на доплату за совмещение и иные виды не предусмотренной трудовым договором работы. Тем более, что такой подход и ранее был широко представлен в правоприменительной практике (см., например, определения Смоленского облсуда [от 10.04.2012 N 33-894](#), Верховного Суда Республики Бурятия [от 17.02.2016 N 33-516/2016](#), [ответы](#) Роструда [с портала "Онлайнинспекция.РФ"](#)).

Также следует обратить внимание на то, что в данном постановлении судьи со ссылкой на свое [постановление N 38-П](#), посвященное вопросу включения в состав заработной платы для целей ее сравнения с МРОТ выплат за работу в особых климатических условиях, указали, что в механизме правового регулирования оплаты труда дополнительная гарантия в виде минимальной заработной платы в субъекте РФ должна в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных ТК РФ. Иными словами, порядок определения размера заработной платы при ее сравнении как с МРОТ, так и с РМЗП должен быть одинаков. В [постановлении N 38-П](#) было прямо указано, что выплаты за работу в особых климатических условиях не учитываются при сравнении зарплаты в том числе и с размером минимальной заработной платы в субъекте РФ. В рассматриваемом постановлении такой вывод в отношении доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, прямо сформулирован не был, однако, учитывая тот факт, что сама оценка правовой природы гарантии в виде минимальной заработной платы у суда не изменилась, полагаем, что и указанный вывод из данного судебного акта следует.
