

**Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 N 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"**

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Именем Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27 июня 2023 г. N 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

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 исковые 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 (трудозатрат) 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 , 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, 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 31, 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 15](#) 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