



Именем
Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.Н.Харюшевой

город Санкт-Петербург

23 сентября 2024 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей А.Ю.Бушева, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, М.Б.Лобова, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, В.А.Сивицкого,

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, 47¹, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки Е.Н.Харюшевой. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся

неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителем законоположения.

Заслушав сообщение судьи-докладчика Л.М.Жарковой, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации раскрывает содержание основных понятий, используемых при регулировании оплаты труда, таких как заработная плата (оплата труда работника), тарифная ставка, оклад (должностной оклад), базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы.

В силу части первой статьи 133 данного Кодекса минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории России федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а ее часть третья закрепляет правило, в соответствии с которым 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.

В свою очередь, части первая – четвертая и одиннадцатая статьи 133¹ данного Кодекса регулируют отношения, связанные с установлением размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

1.1. Конституционность приведенных законоположений оспаривает гражданка Е.Н.Харюшева, которая работает учителем начальных классов в муниципальном бюджетном образовательном учреждении. Полагая, что заработная плата выплачивается ей не в полном размере, она обратилась в суд с иском о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы за январь, апрель, май, июнь, август и октябрь 2021 года в сумме 3985 руб. 50 коп. В обоснование иска она указала, что работодатель неправильно исчисляет ее заработную плату, поскольку включает доплаты за выполнение

ею дополнительных видов работ в заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, и данные выплаты, по сути, становятся доплатой до минимального размера оплаты труда и не компенсируют трудозатраты на выполнение дополнительной работы. Решением Виноградовского районного суда Архангельской области от 2 февраля 2022 года в иске отказано.

Как отметил суд, согласно Примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях в сфере образования, которое утверждено постановлением главы Виноградовского муниципального района от 26 декабря 2014 года № 808, к компенсационным относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей: за классное руководство, за проверку тетрадей, за ведение учебным кабинетом, учебной мастерской и др. У работодателя действует Положение о системе оплаты труда работников, которое принято на общем собрании работников 26 января 2015 года с учетом мнения первичной профсоюзной организации и закрепляет, что выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном к ним отношении или в абсолютных размерах. При этом районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда, а доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе за классное руководство, за проверку тетрадей и письменных работ, за ведение учебным кабинетом, руководство методическим объединением (пункт 24).

Заработная плата Е.Н.Харюшевой согласно трудовому договору от 1 сентября 2018 года состоит из минимальной ставки заработной платы учителя в размере 7111 руб. 74 коп. с учетом повышающих коэффициентов (по учреждению – 15% и за квалификационную категорию), что составляет персональную ставку заработной платы в размере 9405 руб. 28 коп. В состав

заработной платы входят компенсационные выплаты, а именно: районный коэффициент (20%), надбавка за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера (50%), надбавки за проверку тетрадей (20%) и за классное руководство (25%), стимулирующие выплаты, в частности надбавка за стаж (12%), и иные выплаты. Ежемесячное денежное вознаграждение Е.Н.Харюшевой за классное руководство – 5000 руб. (по Правилам, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448).

Суд пришел к выводу, что заработная плата в спорные месяцы была начислена и выплачена истице в соответствии с трудовым договором, с Положением о системе оплаты труда работников школы и Примерным положением об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях в сфере образования, с Правилами от 4 апреля 2020 года, с разъяснениями Минпросвещения России, на основании табелей учета рабочего времени, исходя из учебной нагрузки по тарификации – 21 час в неделю, а выплачиваемые ей стимулирующие и компенсационные выплаты носят регулярный характер и основаны на постоянно действующих в учреждении факторах организации труда.

Довод же о том, что компенсационные доплаты (за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебным кабинетом, проведение внеурочных занятий и др.) не должны включаться в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, суд посчитал основанным на ошибочном толковании норм права.

Суд отметил, что заработная плата начислялась в спорные месяцы с соблюдением Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждены приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536), согласно которым работа педагогических работников состоит из нормируемой и ненормируемой части. В итоге суд не нашел причин для признания прав истицы нарушенными и оснований для

исключения из заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение суда оставлено без изменения апелляционным определением Архангельского областного суда от 31 марта 2022 года, а кассационные жалобы на состоявшиеся судебные акты отклонены определением Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 5 октября 2022 года и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 13 февраля 2023 года, с которым в письме от 6 апреля 2023 года согласился заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации.

По мнению Е.Н.Харюшевой, оспариваемые нормы противоречат статьям 7, 17, 19, 37 и 55 Конституции Российской Федерации, поскольку по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, позволяют работодателю обеспечивать работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившему нормы труда, заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда за счет включения в ее состав выплат за виды работ, не входящие в основные должностные обязанности учителя в соответствии с квалификационными характеристиками по должности (классное руководство, проверка письменных работ, заведывание учебным кабинетом, проведение внеурочных занятий), а также за счет оплаты учебной нагрузки сверх установленной нормы часов.

1.2. Конституционный Суд Российской Федерации согласно статьям 3, 36, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» принимает к рассмотрению жалобу на нарушение конституционных прав и свобод нормативным актом, если придет к выводу, что имеются признаки нарушения прав и свобод гражданина в результате применения этого акта в конкретном деле с его участием, при разрешении которого исчерпаны все другие внутригосударственные средства судебной защиты, а также неопределенность в вопросе о том, соответствует ли акт Конституции Российской Федерации. Как следует из приложенных к жалобе Е.Н.Харюшевой документов, части первая – четвертая и одиннадцатая статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации в ее

деле судом не применялись, а значит, в силу пункта 2 части первой статьи 43 и части первой статьи 68 указанного Федерального конституционного закона производство по настоящему делу в части, касающейся проверки их конституционности, подлежит прекращению.

Таким образом, исходя из 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 статья 129, части первая и третья статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой на их основании решается вопрос о включении в состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

2. Согласно Конституции Российской Федерации в России как в правовом социальном государстве охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда (статьи 1, 7 и 75¹), все равны перед законом и судом, государство гарантирует равенство прав и свобод (статья 19, части 1 и 2) и их защиту, в том числе судебную (статья 45, часть 1; статья 46, часть 1; статья 75, часть 5).

Возможность собственным трудом обеспечить себе и своим близким средства к существованию представляет собой, как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, естественное благо, без которого утрачивают значение многие другие блага и ценности, поэтому Конституция Российской Федерации предусматривает в числе основных прав и свобод, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, не только свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, но и 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) (постановления от 6 октября 2021 года № 43-П, от 11 апреля 2023 года № 16-П и др.).

Конституционное право 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 указывал Конституционный Суд Российской Федерации, в целях реализации права на вознаграждение за труд и права на справедливую заработную плату регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им заработной платы в размере, обусловленном объективными критериями, отражающими квалификацию работника, характер, содержание и условия трудовой деятельности, которые в совокупности определяют объем выплачиваемых работнику средств, нужных 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 № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и др.).

Осуществляя правовое регулирование на основе названных конституционных предписаний, федеральный законодатель вправе установить как общие нормы, распространяющиеся на всех работников, так и специальные нормы, предусматривающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, исходя из конституционных положений об уважении человека труда и его права на вознаграждение за труд, закрепляет в качестве основных принципов правового регулирования

трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений равенство прав и возможностей работников и 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 (абзацы шестой и седьмой статьи 2, абзац пятый части первой статьи 21). Одновременно законодатель предусмотрел вытекающую из этих принципов обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (абзац шестой части второй статьи 22 данного Кодекса).

С целью реализации указанных принципов и обеспечения работникам их права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы (абзац пятый части первой статьи 21) Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает 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), а также закрепляет, что заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и наряду с тарифной частью в виде тарифной ставки, оклада (должностного, базового, базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы включает в себя компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (статья 129). При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым законодатель относит и совмещение профессий (должностей), работнику производятся выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 149 данного Кодекса).

Из приведенных норм, как отметил Конституционный Суд Российской Федерации, следует, что работодатель должен вводить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в том числе в зависимости от того, осуществляется работа в нормальных условиях или в условиях, отклоняющихся от нормальных. При введении такого рода регулирования – как в нормативных правовых актах, включая локальные, так и в договорном порядке – должны соблюдаться принципы справедливости, равенства, уважения человека труда и самого труда, а также право на справедливую заработную плату, с учетом того, что оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, призвана компенсировать работнику дополнительную нагрузку (трудозатраты), с которой сопряжено выполнение подобной работы. Ее оплата должна быть повышенной, а размер такого повышения должен отвечать его целевому назначению как дополнительной гарантии права на справедливую заработную плату и одновременно выполнять присущую ему компенсаторную функцию (Постановление от 27 июня 2023 года № 35-П и Определение от 1 октября 2009 года № 1160-О-О).

4. Во исполнение статей 7 (часть 2), 37 (часть 3) и 75 (часть 5) Конституции Российской Федерации в числе основных государственных гарантий по оплате труда работников Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает величину ее минимального размера (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).

Конституционный Суд Российской Федерации, формулируя в ряде решений правовые позиции относительно института минимального размера

оплаты труда, указал, что по своей природе этот институт предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума. Вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а значит, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления, что 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. Устанавливая систему оплаты труда, каждый работодатель должен в равной мере соблюдать как предписания, гарантирующие работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требования о повышенной оплате труда при осуществлении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (постановления от 27 ноября 2008 года № 11-П и от 7 декабря 2017 года № 38-П; определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О и от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О).

Сказанное означает, что повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не может включаться в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает минимального размера оплаты труда. В противном случае – с учетом отсутствия в действующем регулировании требования об установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных, базовых, базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда – месячная заработная плата работников, привлеченных к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, может не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях. Это, как следует из правовых позиций

Конституционного Суда Российской Федерации, вело бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, привлеченных к работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступало бы в противоречие с принципами равенства и справедливости, требующими обоснованной дифференциации в отношении субъектов, находящихся в разном положении, и предполагающими обязанность государства вводить 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 (постановления от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 27 июня 2023 года № 35-П).

5. Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 18 июля 2013 года № 19-П подчеркнул особую ответственность педагогических работников, чья профессиональная деятельность связана с реализацией провозглашенного в статье 43 Конституции Российской Федерации права каждого на образование и с обеспечением благополучного и защищенного детства как конституционно признаваемой обязанности государства, вытекающей из ее статей 7 (часть 2) и 38 (часть 1).

5.1. Педагогические работники, в том числе учителя, относятся к категории лиц, чья деятельность обладает спецификой, позволяющей устанавливать особенности регулирования их труда (глава 52 Трудового кодекса Российской Федерации). Так, согласно статье 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, а в зависимости от их должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в отношении педагогических работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу, определяются федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 утверждены Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Согласно их пункту 2.1 наличие установленных норм времени характерно только для выполнения учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования и иными педагогическими работниками педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, что представляет собой нормируемую часть педагогической работы. Такой объем определяется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». В силу приложения № 1 к нему норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается, в частности, учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта, педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования (подпункт 2.8.1), причем за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы таких работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (пункт 2.8), а педагогическая или учебная (преподавательская) работа, выполняемая педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплачивается из установленного размера ставки

заработной платы пропорционально фактически определенному объему такой работы (пункт 4 примечаний к приложению № 1).

К другой части педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированных по количеству часов, относится выполнение видов работ, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности: подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе, ведение журнала и дневников обучающихся, участие в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и в иных формах методической работы и др. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями (пункт 2.1 названных Особенности).

Эта часть педагогической работы, кроме выполнения предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности видов работ, может включать и дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по конкретной должности: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и др. Возложение на педагогического работника дополнительных по отношению к его должностным обязанностям видов работ возможно только на основании его добровольного письменного согласия, за их выполнение должна быть предусмотрена дополнительная оплата, а условие об их выполнении включается в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему, при этом конкретизируется содержание дополнительных видов работ, сроки их выполнения и размер оплаты (пункт 2.3 названных Особенности).

Следовательно, педагогическими работниками, в том числе учителями, может выполняться педагогическая работа, не входящая в их непосредственные должностные обязанности, которую в силу приведенных положений они могут выполнять только с их письменного согласия и за отдельную плату: дополнительная работа (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и др.), оплата которой производится в соответствии с ее размером, установленным в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему; учебная (преподавательская) работа сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, которая оплачивается пропорционально фактически определенному объему учебной (преподавательской) работы. Сказанное подтверждается информационной справкой, которую Минпросвещения России направило Конституционному Суду Российской Федерации и в которой также указано, что доплаты и надбавки за дополнительную работу по различным видам деятельности, не входящим в должностные обязанности педагогических работников, применяются в связи с тем, что для выполнения этой работы отсутствуют штатные должности (например, должность классного руководителя, должность работника, проверяющего письменные работы).

5.2. По своей правовой природе педагогическая работа, выполняемая педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по конкретной должности, являются дополнительной – по отношению к основной трудовой функции – работой, которую работник выполняет наряду со своими основными трудовыми обязанностями.

Возможность возложить на работника дополнительную работу предусмотрена статьей 60² Трудового кодекса Российской Федерации, в силу которой с письменного согласия работника ему может быть поручено

выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же или другой профессии (должности) за дополнительную оплату, в том числе путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, а также совмещения профессий (должностей) (части первая и вторая). По смыслу этой статьи классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие виды работ, а также учебная (преподавательская) работа сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы, по сути, представляют собой разновидности дополнительных работ.

Как следует из буквального смысла положений Трудового кодекса Российской Федерации, такая дополнительная работа оплачивается отдельно: за ее выполнение предусмотрена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151).

6. В Постановлении от 16 декабря 2019 года № 40-П Конституционный Суд Российской Федерации, оценивая конституционность статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации применительно к возможности включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), указал следующее.

Установление в такой ситуации доплаты сверх получаемой работником заработной платы за выполнение его трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации) обусловлено тем, что в течение рабочего дня (смены) работник выполняет как свою основную трудовую

функцию, так и дополнительную работу, а это приводит к интенсификации труда, к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, которая должна быть компенсирована. Такое регулирование направлено на обеспечение надлежащей защиты работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении от произвольного возложения на него дополнительных обязанностей без соответствующей оплаты, призвано не только сгладить отрицательные последствия отклонения условий работы от нормальных, но и гарантировать эффективное осуществление работником права на справедливую заработную плату, что отвечает целям трудового законодательства. Статьи 129, 133 и 133¹ данного Кодекса в системной связи с его статьями 60², 149 и 151 предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей). Соответственно, 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 в субъекте Российской Федерации), так и повышенная оплата в случае выполнения работы при совмещении профессий (должностей). Иначе 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). Это вело бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, согласившихся на выполнение 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 предусмотреть 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 (часть 3) Конституции Российской Федерации о вознаграждении за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Несмотря на то что возлагаемая на педагогических работников с их письменного согласия дополнительная работа может и не относиться к выполнению обязанностей по другой должности (профессии), выполнение такой работы наряду с работой по занимаемой должности аналогично – по своему правовому значению – совмещению профессий (должностей). В силу этого правовые позиции, сформулированные в названном Постановлении, в полной мере применимы к случаям возложения на педагогического работника с его письменного согласия дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), но не предусмотренной квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, а также учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47¹, 68, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

п о с т а н о в и л :

1. Признать статью 129, части первую и третью статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Судебные решения по делу гражданки Харюшевой Елены Николаевны, вынесенные на основании статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации в истолковании, расходящемся с их конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Прекратить производство по настоящему делу в части проверки конституционности частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, 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).

Конституционный Суд
Российской Федерации

№ 40-П