

**Постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. N 26-П**  
**"По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса**  
**Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других"**  
**Именем Российской Федерации**

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей К.В. Арановского, А.И. Бойцова, Н.С. Бондаря, Г.А. Гаджиева, Ю.М. Данилова, Л.М. Жарковой, С.М. Казанцева, С.Д. Князева, А.Н. Кокотова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова, Ю.Д. Рудкина, В.Г. Ярославцева,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47.1, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явились жалобы граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова, Т.А. Барбашиной, А.А. Гаврилова, В.В. Глущенко, Н.А. Гончаренко, В.В. Кутафина, О.В. Мельковой, А.Н. Попова, С.И. Резниченко, Д.Л. Хамицкого, М.В. Черепанова и Д.Н. Шапошникова. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемое заявителями законоположение.

Поскольку все жалобы касаются одного и того же предмета, Конституционный Суд Российской Федерации, руководствуясь статьей 48 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", соединил дела по этим жалобам в одном производстве.

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.П. Маврина, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации установил:

1. Согласно части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам, работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки, работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конституционность приведенного законоположения оспаривают граждане Д.В. Апухтин, К.К. Багиров, Т.А. Барбашина, А.А. Гаврилов, В.В. Глущенко, Н.А. Гончаренко, В.В. Кутафин, О.В. Мелькова, А.Н. Попов, С.И. Резниченко, Д.Л. Хамицкий и Д.Н. Шапошников, занимающие должности гражданского персонала воинской части, находящейся на финансовом обеспечении Управления финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Приморскому краю, а также гражданин М.В. Черепанов, который состоял в трудовых отношениях с той же воинской частью до декабря 2015 года.

Как следует из представленных Конституционному Суду Российской Федерации материалов, заявители в определенные периоды исполняли свои трудовые обязанности в составе экипажей спасательных буксирных судов, выполнявших поставленные задачи в море в составе отряда боевых кораблей Министерства обороны Российской Федерации, с привлечением к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата за работу в приходящиеся на эти периоды выходные и нерабочие праздничные дни - притом что другой день отдыха за работу в указанные дни не предоставлялся - была произведена исходя из размера установленного каждому из заявителей оклада с применением районного коэффициента и

процентной (дальневосточной) надбавки без учета полагающихся им в соответствии с занимаемыми должностями иных компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе морской надбавки, надбавки за выслугу лет, надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и премии. В результате за каждый час работы в выходной и нерабочий праздничный день они получили оплату труда в меньшем размере, чем за час аналогичной работы в обычный рабочий день.

Решениями Ленинского районного суда города Владивостока, оставленными без изменения апелляционными определениями Приморского краевого суда, в удовлетворении исковых требований Д.В. Апухтина, К.К. Багирова, Т.А. Барбашиной, А.А. Гаврилова, В.В. Глущенко, Н.А. Гончаренко, В.В. Кутафина, О.В. Мельковой, А.Н. Попова, С.И. Резниченко, Д.Л. Хамицкого и Д.Н. Шапошникова о взыскании заработной платы за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также компенсации морального вреда было отказано. Решение Ленинского районного суда города Владивостока от 29 июня 2016 года, удовлетворившего аналогичные исковые требования М.В. Черепанова, [апелляционным определением](#) Приморского краевого суда от 14 февраля 2017 года было отменено, в удовлетворении исковых требований М.В. Черепанова отказано; в передаче его кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции также отказано (определение судьи Приморского краевого суда от 13 сентября 2017 года).

Отказ в удовлетворении заявленных исковых требований суды обосновывали, в частности, тем, что в силу [части первой статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день работникам, получающим оклад (должностной оклад), производится не менее чем в двойном размере исходя из размера этого оклада (должностного оклада), который, как следует из [части четвертой статьи 129](#) данного Кодекса, представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Кроме того, Приморский краевой суд дополнительно сослался на [пункт 23.1](#) Положения о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации (утверждено [приказом](#) Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 года N 255), согласно которому гражданскому персоналу воинских частей и организаций оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах установленных контрольных сумм фондов заработной платы гражданского персонала.

Нарушение оспариваемым законоположением своих прав, гарантированных [статьями 19 \(части 1 и 2\), 37 \(части 1-3\) и 55](#) Конституции Российской Федерации, заявители усматривают в том, что оно позволяет исчислять размер оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемую гражданским персоналом воинских частей, без учета всех установленных для данной категории работников надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

Таким образом, с учетом требований [статей 74, 96 и 97](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", [часть первая статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации является предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу постольку, поскольку на ее основании решается вопрос о размере оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемую сверх месячной нормы рабочего времени лицами, замещающими должности гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, в оплату труда которых наряду с месячным окладом (должностным окладом) включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

2. Согласно Конституции Российской Федерации в России как правовом и социальном государстве, в котором права и свободы человека и гражданина определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием и политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охраняются труд и здоровье людей, каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты](#)

труда (статья 1, часть 1; статьи 7 и 18; статья 37, часть 3); все равны перед законом и судом; государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2).

Право на справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия признается одним из важнейших прав в сфере труда Всеобщей декларацией прав человека (статья 23), Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (статья 7), а также Европейской социальной хартией (пересмотренной), принятой в городе Страсбурге 3 мая 1996 года (статья 4 части II).

В силу приведенных положений Конституции Российской Федерации и международно-правовых актов, являющихся, как следует из ее статьи 15 (часть 4), составной частью правовой системы России, 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 и учитывающими 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 не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года N 38-П, Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 8 декабря 2011 года N 1622-О-О).

Соответственно, Трудовой кодекс Российской Федерации - в целях реализации работниками конституционного права на вознаграждение за труд и установления им справедливой заработной платы - закрепляет обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (статья 22), зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и запрещение какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132), а также основные государственные гарантии по оплате труда работника (статья 130) и определяет, что 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, притом что 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).

Вместе с тем - во исполнение предписаний статьи 37 (часть 5) Конституции Российской Федерации, согласно которым каждый имеет право на отдых, а работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, - Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения работникам реальной возможности использования предусмотренных законом выходных и нерабочих праздничных дней для отдыха вводит общий запрет на работу в такие дни. При этом в статье 113 данного Кодекса перечисляются исключительные случаи, когда привлечение к работе допускается, но только при соблюдении определенных условий, в том числе при наличии письменного распоряжения работодателя и, как правило, письменного согласия работников, а его статья 149 - исходя из того, что работники в таких случаях привлекаются к работе в предназначенное для их отдыха время, которое они не могут использовать по его прямому назначению и своему усмотрению, а значит, подвергаются дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, - прямо и недвусмысленно определяет работу в выходные и нерабочие праздничные дни как разновидность работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

С тем чтобы компенсировать работникам повышенные трудовозатраты, обусловленные увеличением рабочего времени и сокращением времени отдыха, необходимого, в первую очередь, для восстановления сил и работоспособности, статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сельщикам - не менее чем по двойным сельским расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не



менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (**часть первая**); конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (**часть вторая**); оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, а если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (**часть третья**).

Такое законодательное регулирование призвано не только обеспечить работнику оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день в повышенном размере и компенсировать тем самым отрицательные последствия отклонения условий его работы от нормальных, но и гарантировать эффективное осуществление им права 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 и 2, часть первая статьи 210 Трудового кодекса Российской Федерации**).

3. Исходя из специфического характера деятельности организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, и с учетом возлагаемых на них задач трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, как следует из **части первой статьи 349 Трудового кодекса Российской Федерации**, распространяются на лиц, заключивших трудовой договор о работе в этих органах и организациях, в том числе в воинских частях, с особенностями, установленными данным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.1. Для лиц, заключивших трудовой договор о работе в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, такие особенности установлены, в частности, **Положением** об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации (утверждено **приказом** Министра обороны Российской Федерации от 16 мая 2003 года N 170), в соответствии с которым продолжительность рабочего времени, в том числе для членов экипажей судов, осуществляющих поисковые, спасательные и судоподъемные работы, не должна превышать 40 часов в неделю (при 8-часовом рабочем дне) с двумя выходными днями, предоставляемыми в различные дни недели поочередно согласно графику смен (вахт) (**пункт 5**); для членов экипажей судов устанавливается суммированный учет рабочего времени, при этом они пользуются правом на все предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации виды времени отдыха, в том числе выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и нерабочие праздничные дни (**пункты 7 и 18**); по общему правилу, членам экипажей судов, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в период эксплуатации судов, предоставляются другие дни отдыха, а за часы работы по графику сверх установленной продолжительности рабочего времени - дополнительные дни отдыха из расчета один день отдыха за каждые восемь часов переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени; при невозможности по условиям работы регулярно предоставлять указанные дни отдыха они предоставляются в суммированном виде с учетом планирования использования судов; оставшиеся неиспользованные дни отдыха присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску (**пункт 22**); в тех случаях, когда членам экипажей судов невозможно предоставить дни отдыха полностью, допускается с их согласия оплата за работу в выходные и праздничные дни в размере, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации (**пункт 24**).

Что касается отношений по поводу оплаты труда членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, то они регулируются, прежде всего, [приказом](#) Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 года N 255 "О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583", которым утверждены размеры должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации ([приложение N 1](#)) и Положение о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, включающей размеры должностных окладов, ставок заработной платы (тарифных ставок), условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера ([приложение N 2](#)).

Так, согласно названному Положению гражданскому персоналу воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях (утверждены приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 822 и N 818 соответственно) устанавливаются выплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе за работу в выходной или нерабочий праздничный день), за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием и за работу с шифрами, которые относятся к компенсационным выплатам, а также выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и премиальные выплаты по итогам работы, которые являются стимулирующими выплатами; при этом выплаты как компенсационного, так и стимулирующего характера, их размеры и условия выплаты устанавливаются положениями об оплате труда (коллективными договорами, локальными нормативными актами) воинских частей и организаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также названным Положением с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ([пункты 14, 15, 31 и 33](#)).

Кроме того, тем же Положением предусмотрены особенности оплаты труда отдельных категорий гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, в частности членов экипажей зачисленных в кампанию судов обеспечения и лиц гражданского персонала неплавающего состава, направляемых для несения боевой службы или выполнения служебных заданий на состоящие в кампании суда и корабли Военно-Морского Флота, - работникам этих категорий в числе прочего выплачивается относящаяся к компенсационным выплатам морская надбавка в размере 100 процентов должностного оклада (тарифной ставки) ([пункт 68](#)), порядок выплаты которой определяется соответствующей Инструкцией ([приложение N 3](#) к Положению).

3.2. [Положение](#) о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации в первоначальной редакции (как и ранее действовавшее [Положение](#), утвержденное [приказом](#) Министра обороны Российской Федерации от 10 ноября 2008 года N 555) не содержало специальных норм об оплате за работу в выходной или нерабочий праздничный день. Отсутствуют такого рода нормы и в Положении об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, которое в части решения данного вопроса лишь отсылает к общим нормам трудового законодательства ([пункт 24](#)).

Исходя из того что [статья 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации, которая в полной мере распространяется на трудовые отношения с участием гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, непосредственно не определяет размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (таковые, как следует из [части второй](#) данной статьи, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо

трудовым договором), в сфере оплаты труда указанной категории работников положения [части первой](#) данной статьи на протяжении достаточно долгого времени понимались как устанавливающие не менее чем двойную оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Так, коллективным договором, заключенным на 2013 - 2016 годы в воинской части, в трудовых отношениях с которой состоят заявители по настоящему делу (заявитель М.В. Черепанов состоял до декабря 2015 года), в развитие приведенных законодательных предписаний предусматривалось, что работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учетом надбавок: за работу в южных районах, морской надбавки, надбавки за секретность, за работу с шифрами, за выслугу лет, за несение боевой службы и несение службы в составе дежурных сил поисково-спасательного обеспечения, а также районного коэффициента и процентной (дальневосточной) надбавки; на морских судах при выполнении задач в море продолжительностью свыше шести суток может быть установлен режим шестидневной рабочей недели с восьмичасовым графиком вахт и судовых работ; при установлении на судах шестидневной рабочей недели с восьмичасовым графиком вахт (работ) в связи с выполнением производственных задач работа в субботний день оплачивается дополнительно в одинарном размере, а работа в воскресенье и праздничные дни - не менее чем в двойном, с учетом всех компенсационных и стимулирующих надбавок и дополнительных коэффициентов (пункты 1 и 4 подраздела "Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни" раздела III). Аналогичные предписания зафиксированы и в коллективном договоре, заключенном в той же воинской части на 2016-2019 годы (вступил в силу 18 марта 2016 года) и предусматривающем оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере с применением компенсационных и стимулирующих выплат (пункт 6.8.1).

Соответственно, суды общей юрисдикции, в том числе Приморский краевой суд, руководствуясь правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в [Определении](#) от 8 декабря 2011 года N 1622-О-О, о необходимости повышения размера оплаты труда при отклонении его условий от нормальных, при вынесении решений по спорам об оплате труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни также исходили из того, что оплата за работу в такие дни, выполняемую сверх месячной нормы рабочего времени, должна исчисляться не менее чем в двойном размере с применением компенсационных и стимулирующих выплат (определения Приморского краевого суда от 12 мая 2014 года по делу N 33-4073, от 13 мая 2014 года по делу N 33-4183, от 21 мая 2014 года по делу N 33-4276, от 28 мая 2014 года по делу N 33-4482, от 2 июля 2014 года по делу N 33-5560, от 29 июля 2014 года по делу N 33-6560 и от 19 августа 2015 года по делу N 33-7200); при этом в ряде судебных актов особо подчеркивалось, что отсутствие в [статье 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации прямого указания на применение при оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день компенсационных и стимулирующих выплат не означает, что такие выплаты не подлежат начислению при расчете заработной платы за эти дни (определения Приморского краевого суда от 24 февраля 2016 года по делу N 33-1564 и от 12 апреля 2016 года по делу N 33-3495).

3.3. [Приказом](#) Министра обороны Российской Федерации от 18 августа 2016 года N 515 (вступил в силу с 20 сентября 2016 года) Положение о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации было дополнено [пунктом 23.1](#), который, воспроизведя [часть первую статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации без предусмотренного ее абзацем первым правила об оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, установил, что оплата за работу в такие дни производится без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера (т.е. исходя исключительно из тарифной ставки, оклада, должностного оклада) в пределах установленных контрольных сумм фондов заработной платы гражданского персонала.

Сообразно этому изменилась и практика применения [части первой статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации Верховным Судом Российской Федерации, который при



разрешении споров, связанных с оплатой труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, начал исходить из иного понимания ее положений, истолковывая их во взаимосвязи с [частью четвертой статьи 129](#) данного Кодекса как предполагающие оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день (в том числе выполняемую сверх месячной нормы рабочего времени) не менее чем в двойном размере тарифной части заработной платы (тарифной ставки, оклада, должностного оклада) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Такой подход нашел отражение в ряде принятых им по конкретным делам решений, в которых указывалось, что начисление любых выплат компенсационного и стимулирующего характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день указанными взаимосвязанными законоположениями не предусмотрено, а потому при расчете заработной платы работнику, получающему оклад (должностной оклад), за период, в котором он выполнял работу в выходной или нерабочий праздничный день, оплату необходимо производить исключительно исходя из двойного оклада (должностного оклада) работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат, в частности, за выслугу лет, морской надбавки, премиальных выплат, районного коэффициента, северной надбавки (определения от 21 ноября 2016 года N 56-КГ16-22, от 5 декабря 2016 года N 56-КГ16-29, N 56-КГ16-34 и N 56-КГ16-35, от 12 декабря 2016 года N 56-КГ16-28, N 56-КГ16-30 и N 56-КГ16-31, от 6 февраля 2017 года N 56-КГ16-44).

Таким образом, Верховный Суд Российской Федерации, позиция которого была воспринята нижестоящими судами, поддержав Министерство обороны Российской Федерации в его трактовке [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации, выраженной в [пункте 23.1](#) Положения о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, фактически признал, что эта трактовка соответствует содержанию данной статьи и тому смыслу, который изначально вложил в нее федеральный законодатель.

3.4. Изменение ведомственного нормативного правового акта, а вслед за ним и судебной практики - притом что нормы Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие правила оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, в том числе применительно к гражданскому персоналу воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, остались прежними - повлекло иное, не вытекающее непосредственно из [части первой статьи 153](#) данного Кодекса и не согласующееся с ранее сложившимся, понимание порядка исчисления размера оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемую сверх месячной нормы рабочего времени, как исходящего исключительно из установленных конкретным лицам тарифных ставок (окладов, должностных окладов) с применением только районного коэффициента и процентной надбавки, без учета всех прочих предусмотренных системой оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат.

Между тем из [части первой статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей в качестве общего правила оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, во взаимосвязи с положениями [абзаца второго части второй статьи 22](#) и [статей 132](#) и [149](#) данного Кодекса (тем более принимая во внимание использование в [части третьей](#) его статьи 153 термина "оплата в повышенном размере" применительно к оплате за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день) однозначно следует, что работа в выходной или нерабочий праздничный день должна оплачиваться в большем размере, чем аналогичная работа, произведенная в обычный рабочий день. Повышение размера оплаты труда в таких случаях призвано компенсировать увеличенные в связи с осуществлением работы в предназначенное для отдыха время трудозатраты работника, а потому, будучи гарантией справедливой оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, должно распространяться на всех лиц, работающих по трудовому договору, независимо от установленного для них режима рабочего времени и системы оплаты труда.

В порядке конкретизации закрепленного в [части первой статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации общего правила применительно к различным - с точки зрения системы оплаты труда - категориям работников федеральный законодатель, обеспечивая реализацию конституционного права каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (статья 37, [часть 3](#), Конституции Российской Федерации), предусмотрел для тех из них, кто получает оклад (должностной оклад), минимально необходимый размер оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, рассчитываемый, во-первых, исходя из

установленного работнику оклада (должностного оклада) и, во-вторых, с учетом того, производилась ли работа в выходной или нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени либо за ее пределами.

Вводя такое правовое регулирование, федеральный законодатель не мог не учитывать, что оплата труда работника (заработная плата), как следует из [статьи 129](#) Трудового кодекса Российской Федерации, наряду с окладом (должностным окладом) или тарифной ставкой (т.е. фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей (выполнение нормы труда) определенной сложности) может включать в себя выплаты, которые призваны компенсировать работнику неблагоприятное воздействие на него вредных производственных факторов, климатических условий либо дополнительной нагрузки (трудозатрат) и установление которых обусловлено наличием оказывающих такого рода воздействие на работника (его здоровье, работоспособность и пр.) объективных обстоятельств, существующих независимо от того, в какой день выполняется работа - в будний, выходной или нерабочий праздничный день (компенсационные выплаты), а также выплаты, направленные на улучшение результатов труда и, как правило, связанные с выполнением заранее определенных показателей или условий (стимулирующие выплаты).

Предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, применяемые в целях максимального учета разнообразных факторов, характеризующих содержание, характер и условия труда, прочие объективные и субъективные параметры трудовой деятельности, начисляются к окладу (должностному окладу) либо тарифной ставке работника и являются неотъемлемой частью оплаты его труда, а следовательно, должны, по смыслу [частей первой и второй статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации, учитываться работодателем при определении заработной платы работника и начисляться за все периоды работы, включая и выходные и нерабочие праздничные дни, - иное означало бы произвольное применение действующей в соответствующей организации системы оплаты труда, а цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигалась бы.

Вместе с тем порядок учета выплат, входящих в состав заработной платы, при исчислении размера оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, если принятая в соответствующей организации система оплаты труда включает в себя наряду с тарифной частью заработной платы (окладом (должностным окладом) либо тарифной ставкой) компенсационные и стимулирующие выплаты, [частью первой статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации непосредственно не определен. Однако при такой системе оплаты труда тарифная часть в общей сумме заработной платы, как правило, не является преобладающей и применение одного лишь гарантированного данной нормой минимума (двойная дневная или часовая ставка, двойная часть оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени), без учета компенсационных и стимулирующих выплат, в тех случаях, когда коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором не предусмотрен иной, более высокий размер оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, означало бы, вопреки принципу равной оплаты за труд равной ценности и законодательно закрепленному требованию обеспечения работникам справедливой заработной платы, что за работу в выходной или нерабочий праздничный день работник будет получать оплату в меньшем размере, чем за работу в обычный рабочий день.

Именно такая ситуация сложилась при разрешении трудовых споров с участием заявителей по настоящему делу: суды не только истолковали [часть первую статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации в противоречии с принципами регулирования трудовых отношений и задачами трудового законодательства, но и не приняли во внимание положения действовавшего на момент вынесения решений по этим спорам коллективного договора на 2016-2019 годы, которым предусматривался учет в составе заработной платы компенсационных и стимулирующих выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии с действующей системой оплаты труда (пункт 6.8.1).

3.5. Таким образом, [часть первая статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации, рассматриваемая в системе действующего правового регулирования, сама по себе не предполагает, что работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, будет оплачиваться исходя лишь из одной составляющей заработной платы - оклада



(должностного оклада), а указанные работники при расчете размера оплаты за выполненную ими работу в выходной или нерабочий праздничный день могут быть произвольно лишены права на получение соответствующих дополнительных выплат, что ведет к недопустимому снижению причитающегося им вознаграждения за труд по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день.

Иное понимание данной нормы приводило бы к утрате реального содержания гарантии повышенной оплаты труда в связи с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, и тем самым - к нарушению конституционного права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и права работника на справедливую заработную плату. Более того, вопреки конституционному принципу равенства, который в сфере оплаты труда означает не только необходимость обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, но и недопустимость применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении, работники, выполнявшие работу в выходной или нерабочий праздничный день (т.е. в условиях, отклоняющихся от нормальных), оказывались бы в худшем положении по сравнению с теми, кто выполнял аналогичную работу в обычный рабочий день (т.е. в нормальных условиях), при этом работники, системы оплаты труда которых не ограничиваются установлением лишь тарифной части заработной платы (оклада, должностного оклада), при выполнении работы в выходной или нерабочий праздничный день фактически приравнивались бы с точки зрения оплаты их труда к лицам, чей труд оплачивается исключительно путем выплаты фиксированного оклада (должностного оклада).

Соответственно, при привлечении работников, замещающих должности гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Федеральный законодатель, принимая во внимание отсутствие его явно выраженной воли относительно порядка учета выплат, входящих в состав заработной платы, при исчислении оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, вправе - исходя из требований [Конституции](#) Российской Федерации и с учетом выраженных в настоящем Постановлении правовых позиций - уточнить положения [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе путем установления иного конкретного способа определения размера повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, с тем чтобы обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день, учитывая при этом, что она представляет собой не только оплату затраченного работником труда, но и компенсацию утраченного им дня отдыха.

Исходя из изложенного и руководствуясь [статьями 6, 47.1, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

1. Признать [часть первую статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащей [Конституции](#) Российской Федерации, поскольку - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования - она предполагает установление для получающих оклад (должностной оклад) работников, замещающих должности гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации и привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл [части первой статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

3. Правоприменительные решения по делам граждан Апухтина Дениса Владимировича, Багирова Кахрамана Кямал оглы, Барбашиной Татьяны Александровны, Гаврилова Александра Анатольевича, Глущенко Вадима Владимировича, Гончаренко Николая Алексеевича, Кутафина Виктора Викторовича, Мельковой Ольги Васильевны, Попова Александра Николаевича, Резниченко Сергея Ивановича, Хамицкого Дениса Леонидовича, Черепанова Михаила Викторовича и Шапошникова Дмитрия Николаевича, вынесенные на основании [части первой статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации в истолковании, расходящемся с ее конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня [официального опубликования](#), действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

5. 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)). Постановление должно быть опубликовано также в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Конституционный Суд  
Российской Федерации

