



Именем  
Российской Федерации

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности абзаца пятого части первой статьи 21, абзаца седьмого части второй статьи 22, части четвертой статьи 60<sup>2</sup>, части третьей статьи 93, статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup>, а также частей первой и второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Е.В.Неверова

город Санкт-Петербург

5 марта 2025 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей А.Ю.Бушева, Л.М.Жарковой, 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, 47<sup>1</sup>, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности абзаца пятого части первой статьи 21, абзаца седьмого части второй статьи 22, части четвертой статьи 60<sup>2</sup>, части третьей статьи 93, статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой – четвертой и

одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup>, а также частей первой и второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина Е.В.Неверова. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителем законоположения.

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

у с т а н о в и л :

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (абзац пятый части первой статьи 21);

работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с данным Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (абзац седьмой части второй статьи 22);

работник, которому в соответствии с частью первой статьи 60<sup>2</sup> данного Кодекса с его письменного согласия поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (часть четвертая статьи 60<sup>2</sup>);

при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (часть третья статьи 93);

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты); тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (статья 129);

минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения; 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);

в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации; размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета; размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации; размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом; месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 данного Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой – восьмой его статьи 133<sup>1</sup>, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (части первая – четвертая и одиннадцатая статьи 133<sup>1</sup>);

заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда; системы 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, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть первая и вторая статьи 135).

1.1. Конституционность приведенных законоположений оспаривает гражданин Е.В.Неверов, который с 15 августа 2019 года работает учителем информатики и физики в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Целинная средняя общеобразовательная школа № 1» имени Фомичевой Л.П. (село Целинное, Целинный район, Алтайский край; далее – МБОУ «Целинная средняя общеобразовательная школа № 1»). С 1 сентября 2022 года заявителю с его согласия была установлена учебная нагрузка в объеме 14 часов в неделю, в то время как 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» для работников, к категории которых относится Е.В.Неверов, норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Соглашением об изменении определенных сторонами условий трудового договора, заключенным 1 сентября 2022 года, определены размеры должностного оклада Е.В.Неверова, повышающего коэффициента к нему, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также районного коэффициента.

Помимо этого с 1 сентября 2022 года заявитель работал по совместительству преподавателем курса по робототехнике в созданном на базе МБОУ «Целинная средняя общеобразовательная школа № 1» Центре образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста», а на основании дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе, также от 1 сентября 2022 года, ему было поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего

дня – наряду с основной работой, определенной трудовым договором, – дополнительной работы по должности «техник по обслуживанию персональных компьютеров» (далее – техник) на срок до 31 мая 2023 года за дополнительную плату в размере 0,35 минимального размера оплаты труда.

1 декабря 2022 года работодатель заключил с Е.В.Неверовым еще одно дополнительное соглашение к трудовому договору по основной работе, в соответствии с которым были изменены определенные сторонами условия трудового договора в части оплаты труда. В тот же день он был письменно уведомлен об отмене поручения о выполнении дополнительной работы по должности техника с 7 декабря 2022 года.

В связи с этим заявитель направил работодателю заявление об отзыве согласия на установление ему с 1 сентября 2022 года учебной нагрузки менее нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы и потребовал обеспечить ему полную нагрузку (18 часов учебной (преподавательской) работы в неделю), мотивировав это тем, что при отсутствии дополнительной работы его заработная плата окажется ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Однако в этом Е.В.Неверову было отказано.

Решением Целинного районного суда Алтайского края от 13 июля 2023 года отказано в удовлетворении требований заявителя о признании незаконным и отмене приказа работодателя об отмене дополнительной работы, восстановлении в должности техника и взыскании доплаты за выполнение обязанностей по этой должности, признании незаконным и отмене дополнительного соглашения от 1 декабря 2022 года, признании действующим дополнительного соглашения от 1 сентября 2022 года (об изменении определенных сторонами условий трудового договора) и возложении на работодателя обязанности соблюдать условия этого соглашения, обязанности работодателя обеспечить учебную нагрузку в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, и производить доплату до минимального размера оплаты труда, взыскании задолженности по

заработной плате и доплаты до минимального размера оплаты труда, а также денежной компенсации за задержку выплат и компенсации морального вреда. Суд не усмотрел нарушения прав заявителя в связи с досрочной отменой работодателем поручения о выполнении дополнительной работы по должности техника и пришел к выводу о том, что объем учебной нагрузки менее нормы часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы был установлен заявителю с его согласия, заработная плата за спорный период начислена ему исходя из фактически отработанного времени, а оснований для начисления Е.В.Неверову заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда – притом что он не выработал указанную норму часов – не имеется.

Однако апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда от 11 октября 2023 года указанное решение отменено в части и принято новое решение о признании незаконным и отмене дополнительного соглашения от 1 декабря 2022 года, о признании незаконным и отмене пункта приказа работодателя об отмене дополнительного соглашения от 1 сентября 2022 года (о выполнении дополнительной работы по должности техника), а также о взыскании компенсации морального вреда в размере 3 000 руб. В остальной части решение суда первой инстанции оставлено без изменения. При этом суд апелляционной инстанции, так же как и суд первой инстанции, пришел к выводу об отсутствии у работодателя задолженности перед заявителем по заработной плате, а равно и оснований для начисления ему заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20 февраля 2024 года решение Целинного районного суда Алтайского края от 13 июля 2023 года с учетом апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда от 11 октября 2023 года и само это апелляционное определение оставлены без изменения, а определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 22 мая 2024 года Е.В.Неверову отказано в

передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Несоответствие оспариваемых положений Трудового кодекса Российской Федерации Конституции Российской Федерации, ее статьям 2, 7, 17–19, 37, 45, 46, 55 и 75 (часть 5), заявитель усматривает в том, что по смыслу, придаваемому правоприменительной практикой:

часть четвертая статьи 60<sup>2</sup> позволяет работодателю произвольно отменить поручение о выполнении дополнительной работы, тем самым лишая работника дополнительной оплаты его труда, притом что его заработная плата по основной работе, предусмотренной трудовым договором, составляет менее минимального размера оплаты труда;

абзац пятый части первой статьи 21, абзац седьмой части второй статьи 22, статья 129 и части первая и вторая статьи 135 не обязывают работодателя увеличивать по инициативе педагогического работника установленный ему объем учебной нагрузки, если на начало учебного года она составляла менее 18 часов учебной (преподавательской) работы в неделю, допускают возможность произвольного определения работодателем размера заработной платы работника (в том числе размера оклада и иных составных частей заработной платы) и позволяют работодателю не выплачивать работнику в полном размере предусмотренную трудовым договором и дополнительным соглашением к нему заработную плату с учетом объема учебной нагрузки;

абзац пятый части первой статьи 21, часть третья статьи 93, статья 129, части первая и третья статьи 133, а также части первая – четвертая и одиннадцатая статьи 133<sup>1</sup> позволяют работодателю устанавливать педагогическим работникам оклад в размере ниже минимального размера оплаты труда и исчислять заработную плату педагогического работника, работающего на условиях неполного рабочего времени, исходя из такого оклада, без учета доплаты до минимального размера оплаты труда в пересчете на полную ставку, а также не включать в норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы выполняемую учителем дополнительную

(внеурочную) работу, не связанную с работой по основным общеобразовательным программам.

1.2. Как уже указывал Конституционный Суд Российской Федерации, статья 60<sup>2</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, позволяющая работодателю и работнику договориться о выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (часть первая) и предоставляющая работнику возможность досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодателю досрочно отменить поручение о ее выполнении при соблюдении единственного условия – предупредить об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (часть четвертая), направлена на обеспечение баланса прав и законных интересов сторон трудового договора (определения от 24 сентября 2013 года № 1288-О и от 30 ноября 2023 года № 3197-О). В силу этого оспариваемое Е.В.Неверовым положение данной статьи не может рассматриваться как нарушающее его права, в том числе в аспекте, указанном в жалобе.

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет общие понятия, используемые в его разделе VI «Оплата и нормирование труда», т.е. содержит лишь нормы-дефиниции, и как таковая прав граждан не затрагивает. При этом данная статья применяется во взаимосвязи с иными положениями того же Кодекса, в том числе содержащими правила установления заработной платы и, в частности, предусматривающими, что заработная плата конкретного работника определяется трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые в муниципальных учреждениях (к категории которых относится работодатель заявителя) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (части первая и вторая статьи 135, абзац четвертый части первой статьи 144).

Такое правовое регулирование направлено на обеспечение реализации предусмотренного Трудовым кодексом Российской Федерации права работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (абзац пятый части первой статьи 21), которому корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с данным Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (абзац седьмой части второй статьи 22). При этом оно предполагает, что при выполнении работником установленных требований к количеству и качеству труда, при достижении показателей и соблюдении условий, необходимых для приобретения права на получение определенных системой оплаты труда денежных выплат, ему должно быть обеспечено справедливое вознаграждение за труд в размере, соответствующем затраченным им трудовым усилиям (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 года № 32-П).

С учетом этого оспариваемые Е.В.Неверовым положения статей 21, 22, 129 и 135 Трудового кодекса Российской Федерации, не содержащие правил определения объема учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательных учреждений, не предполагающие произвольного определения работодателем размера заработной платы конкретного работника и не позволяющие работодателю уклониться от исполнения обязанности по ее выплате своевременно и в полном размере, не могут расцениваться как нарушающие права заявителя в указанном в жалобе аспекте.

Не регулирует отношения, связанные с определением объема учебной нагрузки педагогических работников, и статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации, части первая и третья которой, действуя в нормативной связи с абзацем пятым части первой статьи 21, статьей 129 и частью первой статьи 132 данного Кодекса, направлены на обеспечение каждому работнику

справедливой оплаты труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Разрешение же вопроса об установлении тарифной ставки (оклада) в размере не ниже минимального размера оплаты труда, как уже указывал Конституционный Суд Российской Федерации, относится к компетенции законодателя, который правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (Постановление от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Оспариваемые Е.В.Неверовым части первая – четвертая и одиннадцатая статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, как следует из приложенных к жалобе заявителя судебных постановлений, в его деле судом фактически не применялись и не могли применяться, поскольку согласно Региональному соглашению о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2022–2024 годы от 25 ноября 2021 года № 142-с (утратило силу в связи с истечением срока его действия) для работников бюджетного сектора экономики этого субъекта Российской Федерации минимальная заработная плата устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (подпункт 3.1.1). Иной же – более высокий, нежели предусмотренный данным Федеральным законом минимальный размер оплаты труда, – размер минимальной заработной платы в Алтайском крае для работников, к категории которых относится заявитель, названным Региональным соглашением не установлен.

Что же касается части третьей статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей общее правило оплаты труда при работе на условиях неполного рабочего времени, то, хотя из приложенных к жалобе Е.В.Неверова судебных постановлений и не усматривается ее непосредственное применение судом, оснований полагать, что данное законоположение фактически не применялось в конкретном деле, тем не менее не имеется,

поскольку суд признал обоснованным начисление заявителю заработной платы за спорный период исходя из отработанного им времени.

Более того, несмотря на то что в деле Е.В.Неверова суды не признали за ним право на заработную плату не менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (с учетом отработанного им времени) и сочли, что часть третья статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации на него не распространяется, поскольку объем его учебной нагрузки был установлен на уровне ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, Конституционный Суд Российской Федерации приходит к выводу, что именно данное законоположение (в том числе в нормативной связи с частью третьей статьи 93 названного Кодекса) – в истолковании судами в конкретном деле – фактически и послужило основанием для отказа в удовлетворении правовых притязаний заявителя.

В силу этого, исходя из предмета жалобы Е.В.Неверова, Конституционный Суд Российской Федерации усматривает признаки нарушения прав заявителя частью третьей статьи 93 и частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации в их нормативной взаимосвязи.

1.3. Таким образом, на основании пункта 2 части первой статьи 43 и части первой статьи 68 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» производство по настоящему делу в части проверки конституционности абзаца пятого части первой статьи 21, абзаца седьмого части второй статьи 22, части четвертой статьи 60<sup>2</sup>, статьи 129, части первой статьи 133, частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup>, а также частей первой и второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации подлежит прекращению.

Предметом же рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу – исходя из предписаний статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» – являются взаимосвязанные положения части третьей статьи 93 и части третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой на их основании решается вопрос о размере оплаты труда педагогического

работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (неполная учебная нагрузка), с учетом необходимости соблюдения требований об обеспечении выплаты работнику заработной платы не ниже предусмотренного федеральным законом минимального размера оплаты труда и пропорционально фактически отработанному им времени.

2. Согласно Конституции Российской Федерации в России как правовом социальном государстве охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда; Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статьи 1 и 7; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup>).

Поскольку 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, 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, части 1 и 3) (постановления от 6 октября 2021 года № 43-П, от 11 апреля 2023 года № 16-П и др.). При этом государством гарантируется минимальный размер оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (статья 75, часть 5, Конституции Российской Федерации).

В силу сказанного – в контексте провозглашенной в Конституции Российской Федерации направленности политики России как социального государства (статья 7, часть 1) и с учетом целевого предназначения и социальных начал трудового законодательства, призванного обеспечить приоритетную защиту прав и интересов работника как слабой стороны трудового

правоотношения, – в основу правового регулирования отношений в сфере оплаты труда должны быть положены вытекающие из конституционных предписаний принцип справедливости, а также идея гуманизма и приоритета интересов работника, направленных на создание материальной базы для обеспечения достойной жизни и свободного развития как самого работника, так и находящихся на его иждивении членов его семьи. К тому же законодательные требования, предопределяющие построение действующих у конкретного работодателя систем оплаты труда, должны во всяком случае обеспечивать определение размера заработной платы работника на основе объективных критериев, характеризующих содержание, характер и условия труда, а также прочие объективные и субъективные параметры его трудовой деятельности, к числу которых относится и количество затраченного работником труда, измеряемое, по общему правилу, рабочим временем.

Сообразно этому Трудовой кодекс Российской Федерации 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). При этом данный Кодекс обязывает работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд 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, а также запрет какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132).

Кроме того, 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

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).

Из приведенных законоположений следует, что месячная заработная плата не менее минимального размера оплаты труда выплачивается работнику при условии выполнения установленной нормы рабочего времени, исчисляемой исходя из закрепленной законом продолжительности рабочего времени в неделю, в том числе с учетом предусмотренной для отдельных категорий работников сокращенной продолжительности рабочего времени (часть третья статьи 91 и часть пятая статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Вместе с тем Трудовой кодекс Российской Федерации допускает установление работнику (по общему правилу – по соглашению сторон трудового договора) неполного рабочего времени, при этом оплата труда работника должна производиться пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (части первая и третья статьи 93). Данное правовое регулирование сообразно вытекающему из конституционных предписаний принципу справедливости призвано обеспечить реализацию права работника на справедливую заработную плату, размер которой, помимо прочего, зависит и от количества труда, определяемого в том числе исходя из продолжительности отработанного времени.

В то же время, учитывая, что предусмотренное статьей 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому,

закрепленное частью третьей статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации общее правило оплаты труда при неполном рабочем времени не может рассматриваться вне нормативной связи с обусловленным данным конституционным предписанием и содержащимся в части третьей статьи 133 того же Кодекса требованием о размере месячной заработной платы работника не ниже минимального размера оплаты труда.

Сказанное – в контексте конституционного принципа равенства (статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), который в сфере трудовых отношений предполагает как равенство прав и возможностей работников, так и равную оплату за труд равной ценности, – означает, что требование об обеспечении работнику заработной платы не ниже предусмотренного федеральным законом минимального размера оплаты труда должно соблюдаться и при установлении ему неполного рабочего времени. Однако соблюдение данного требования предполагает учет фактически отработанного работником времени с тем, чтобы обеспечить обоснованную дифференциацию оплаты труда работников, хотя и выполняющих аналогичную работу, но работающих в соответствии с условиями трудового договора разное по продолжительности рабочее время (т.е. дифференциацию в зависимости от количества труда).

При этом, как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, каждый работодатель, устанавливая систему оплаты труда, должен в равной мере соблюдать не только предписания, гарантирующие работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, но и требования о повышенной оплате труда при осуществлении работы в особых условиях труда и условиях, отклоняющихся от нормальных. Исходя из этого, каждому работнику во всяком случае должна быть гарантирована повышенная оплата работы в такого рода условиях, которая не подлежит включению в сумму заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда (постановления от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 11

апреля 2019 года № 17-П, от 16 декабря 2019 года № 40-П и от 23 сентября 2024 года № 40-П; определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О и от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О).

С учетом изложенного при повременной системе оплаты труда (на основе тарифных ставок, окладов, должностных окладов) заработная плата работника, работающего неполное рабочее время, представляет собой ту часть оплаты выполнения данной работы на условиях полного рабочего времени, которая приходится на фактически отработанное таким работником время. К тому же необходимо учитывать, что заработная плата за работу на условиях полного рабочего времени (за выполнение установленной для данной категории работников месячной нормы рабочего времени), из которой подлежит исчислению заработная плата работника при неполном рабочем времени, во всяком случае не должна быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (без учета дополнительных выплат за работу в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, которые начисляются сверх заработной платы, составляющей не менее минимального размера оплаты труда).

Именно такой подход обеспечивает работнику, работающему неполное рабочее время, минимальный гарантированный Конституцией Российской Федерации (статья 7, часть 2; статья 37, часть 3; статья 75, часть 5) и федеральным законом размер заработной платы с учетом отработанного им времени. Из этого следует, что месячная заработная плата такого работника должна быть не менее суммы, исчисленной из установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному работником времени. Фактически же (в абсолютном выражении) его заработная плата может составлять менее минимального размера оплаты труда, но лишь в той мере, в какой это обусловлено количеством установленного ему трудовым договором и отработанного им времени, что, в свою очередь, согласуется с принципами справедливости и равенства, а также допустимыми критериями дифференциации оплаты труда.

В целом аналогичный подход к исчислению заработной платы при работе в режиме неполного рабочего времени при повременной (повременно-премиальной) системе оплаты труда нашел отражение и в письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 июня 2018 года № 14-0/10/В-4085, в соответствии с которым в таких случаях заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже минимального размера оплаты труда в пересчете на полную месячную ставку. Более того, из такого же понимания действующего правового регулирования исходит и судебная практика (апелляционные определения Московского городского суда от 2 февраля 2021 года № 33-2756/2021 и от 28 августа 2024 года № 33-35741/2024; апелляционное определение Камчатского краевого суда от 16 февраля 2023 года № 33-265/2023; определения Второго кассационного суда общей юрисдикции от 8 декабря 2020 года № 88-26035/2020 и от 23 мая 2023 года № 88-11737/2023; определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 25 мая 2023 года № 88-4555/2023 и др.).

Таким образом, при повременной (повременно-премиальной) системе оплаты труда всем работающим на условиях неполного рабочего времени должна быть гарантирована оплата их труда исходя из размера заработной платы за выполнение данной работы на условиях полного рабочего времени (которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета начисляемых сверх этого компенсационных выплат) пропорционально отработанному времени.

4. Педагогические работники, чья профессиональная деятельность связана с реализацией провозглашенного в статье 43 (часть 1) 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), 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 (далее – Особенности). Согласно пункту 2.1 Особенности 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 и представляет собой нормируемую часть педагогической работы.

Такой объем нагрузки определяется 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» исходя из установленной для них статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени не более

36 часов в неделю. В соответствии с приложением № 1 к данному приказу некоторым категориям педагогических работников, в том числе учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (подпункт 2.8.1); при этом норма часов учебной (преподавательской) работы является расчетной величиной для исчисления педагогическому работнику заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год), а за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата труда педагогического работника производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения № 2 к упомянутому приказу (пункты 3 и 4 примечаний к приложению № 1).

Предусмотренное данным регулированием общее правило оплаты труда педагогического работника, которому установлена учебная нагрузка в объеме ниже предусмотренной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы, – пропорционально фактически определенному объему такой работы – согласуется с предусмотренным частью третьей статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации и носящим универсальный характер (т.е. распространяющимся на всех работников) общим правилом оплаты труда при неполном рабочем времени.

В силу этого к отношениям по оплате труда указанных педагогических работников в полной мере подлежат применению высказанные в настоящем

Постановлении, основанные на конституционных предписаниях и учитывающие сложившееся истолкование (в том числе судебное) действующих законоположений правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации относительно порядка исчисления заработной платы работника, работающего неполное рабочее время.

5. Выполнение педагогическим работником нормы часов учебной (преподавательской) работы (в частности, 18 часов в неделю) должно гарантировать выплату ему заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда с соблюдением требования об обеспечении повышенной оплаты труда сверх этого размера в случаях работы в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, а с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 года № 40-П – и при выполнении 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.

Если же учебная нагрузка работника составляет менее указанной нормы часов, то его месячная заработная плата исчисляется исходя из размера оплаты труда по данной должности за выполнение установленной нормы часов (за полное рабочее время) пропорционально количеству фактически отработанных работником часов учебной (преподавательской) работы. При этом оплата труда за полное рабочее время, из которой производится расчет заработной платы такого работника, не может составлять менее предусмотренного федеральным законом минимального размера оплаты труда с соблюдением требования об обеспечении в установленных случаях повышенной оплаты труда сверх этого размера.

Соответственно, если структура оплаты труда педагогического работника – помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада), а также компенсационных и стимулирующих выплат – включает так

называемую «доплату до МРОТ» (а в условиях распространения в муниципальных образовательных учреждениях практики установления тарифных ставок и окладов (должностных окладов) в размере менее минимального размера оплаты труда такого рода доплаты применяются достаточно часто), то при исчислении размера оплаты труда работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы, данная доплата подлежит включению в состав заработной платы за полное рабочее время, из которой производится расчет (т.е. учитывается при расчете). Тем самым обеспечивается соответствие размера оплаты труда такого работника минимальному гарантированному размеру заработной платы, исчисленному из установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному работником времени.

Иной же подход, предполагающий уменьшение тарифной части заработной платы (оклада, должностного оклада) педагогического работника пропорционально фактически отработанному им количеству часов учебной (преподавательской) работы с последующим начислением на эту уменьшенную тарифную часть предусмотренных системой оплаты труда дополнительных выплат, размер которых также уменьшается пропорционально уменьшению тарифной части, не гарантирует такому работнику оплату труда, соответствующую требованию об обеспечении ее размера не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному им времени. Это приводило бы к тому, что педагогические работники, которым установлена учебная нагрузка менее нормы часов учебной (преподавательской) работы (т.е. работающие неполное рабочее время), оказывались бы в худшем положении по сравнению с работниками, занимающими аналогичную должность, но выполняющими установленную норму часов учебной (преподавательской) работы в полном объеме (т.е. работающими на условиях полного рабочего времени). Тем самым нарушались бы не только принципы справедливости и равенства, предполагающие обеспечение права работника на справедливую заработную

плату и равную оплату за труд равной ценности, но и предписания статей 7 (часть 2), 19 (части 1 и 2), 37 (часть 3), 75 (часть 5) и 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации.

С учетом изложенного взаимосвязанные положения части третьей статьи 93 и части третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации – по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования – предполагают, что месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) пропорционально отработанному этим работником времени. При этом заработная плата за выполнение установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы, из которой исчисляется заработная плата педагогического работника, работающего неполное рабочее время, во всяком случае должна быть не менее предусмотренного федеральным законом минимального размера оплаты труда с начислением сверх этого выплат за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, а также оплаты выполняемой с письменного согласия 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.

Сказанное не является основанием для изменения или отмены действующего правового регулирования, допускающего в определенных случаях выплату учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, – при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой – ставки

заработной платы в полном размере, и во всяком случае не может служить основанием для уменьшения установленного трудовым договором до вступления в силу настоящего Постановления размера заработной платы педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее предусмотренной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы, а равно и изменения применяемого в конкретной образовательной организации порядка расчета заработной платы при неполной учебной нагрузке, которое могло бы привести к снижению размера заработной платы имеющих такую нагрузку работников.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47<sup>1</sup>, 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 взаимосвязанные положения части третьей статьи 93 и части третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они предполагают, что месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) пропорционально отработанному этим работником времени. При этом заработная плата за выполнение установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы, из которой исчисляется заработная плата педагогического работника, работающего неполное рабочее время, во всяком случае должна быть не менее предусмотренного федеральным законом минимального размера

оплаты труда с начислением сверх этого выплат за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, а также оплаты выполняемой с письменного согласия 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 взаимосвязанных положений части третьей статьи 93 и части третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Судебные постановления, вынесенные по делу с участием гражданина Неверова Евгения Викторовича на основании взаимосвязанных положений части третьей статьи 93 и части 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 абзаца пятого части первой статьи 21, абзаца седьмого части второй статьи 22, части четвертой статьи 60<sup>2</sup>, статьи 129, части первой статьи 133, частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup>, а также частей первой и второй статьи 135 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](http://www.pravo.gov.ru)).

Конституционный Суд  
Российской Федерации

№ 10-П