КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Именем Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 7 декабря 2017 г. N 38-П

ПО ДЕЛУ О ПРОВЕРКЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ ПОЛОЖЕНИЙ СТАТЬИ 129, ЧАСТЕЙ ПЕРВОЙ И ТРЕТЬЕЙ СТАТЬИ 133, ЧАСТЕЙ ПЕРВОЙ, ВТОРОЙ, ТРЕТЬЕЙ, ЧЕТВЕРТОЙ И ОДИННАДЦАТОЙ СТАТЬИ 133.1 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СВЯЗИ С ЖАЛОБАМИ ГРАЖДАН В.С. ГРИГОРЬЕВОЙ, О.Л. ДЕЙДЕЙ, Н.А. КАПУРИНОЙ И И.Я. КУРАШ

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, О.С. Хохряковой, В.Г. Ярославцева,

с участием представителей граждан В.С. Григорьевой и И.Я. Кураш - адвоката В.С. Цвиля, представителя гражданки О.Л. Дейдей - кандидата юридических наук Н.Г. Гладкова, полномочного представителя Государственной Думы в Конституционном Суде Российской Федерации Т.В. Касаевой, представителя Совета Федерации - кандидата юридических наук Е.Ю. Егоровой, полномочного представителя Президента Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации М.В. Кротова,

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

рассмотрел в открытом заседании дело о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явились жалобы граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителями законоположения.

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 В.Г. Ярославцева, объяснения представителей сторон, выступления приглашенных в заседание представителей: от Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - М.С. Масловой, от Министерства юстиции Российской Федерации - М.А. Мельниковой, от Генерального прокурора Российской Федерации - Т.А. Васильевой, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

установил:

1. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации, раскрывающей

содержание основных понятий, используемых при регулировании оплаты труда, заработной платой (оплатой труда работника) признаются 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) (часть первая); тарифной ставкой - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть третья); окладом (должностным окладом) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть четвертая); базовым окладом (базовым должностным окладом), базовой ставкой 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 (часть пятая).

Часть первая статьи 133 данного Кодекса предусматривает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а часть третья той же статьи закрепляет правило, в соответствии с которым месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В силу статьи 133.1 данного Кодекса в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (часть первая) для работников, работающих на его территории, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая); размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в нем (часть третья) и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (часть четвертая); 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 статьи 133.1 данного Кодекса, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что таким работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (часть одиннадцатая).

1.1. Конституционность положений статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации оспаривают граждане В.С. Григорьева, О.Л. Дейдей, Н.А. Капурина и И.Я. Кураш - работники муниципальных образовательных учреждений, расположенных в населенных пунктах, которые находятся в местностях с особыми климатическими условиями.

Лоухский районный суд Республики Карелия отказал в удовлетворении исковых требований В.С. Григорьевой о признании незаконными действий работодателя, начислявшего ей заработную плату, которая без учета районного коэффициента и процентной надбавки составляла менее

установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда, а также о взыскании задолженности по заработной плате, обязании начислять заработную плату в размере не менее минимального размера оплаты труда с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки и о компенсации морального вреда (решение от 28 декабря 2016 года). Ранее тот же суд отказал в удовлетворении поданного по тем же основаниям иска И.Я. Кураш о взыскании заработной платы (решение от 26 октября 2016 года).

В аналогичных делах о неправильном, по мнению истцов, расчете заработной платы Саянский городской суд Иркутской области, отказывая О.Л. Дейдей в иске к работодателю (решение от 7 декабря 2016 года), и Благовещенский районный суд Алтайского края, отклоняя требования прокурора, заявленные в интересах группы лиц, включая Н.А. Капурину (решение от 23 января 2017 года), также пришли к выводу, что право работника на повышенный размер оплаты труда в связи с осуществлением трудовой деятельности в местности с особыми климатическими условиями не нарушается при установлении ему заработной платы, в состав которой включается районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, соответствующей минимальному размеру оплаты труда, определенному федеральным законом (минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации).

Несоответствие оспариваемых законоположений Конституции Российской Федерации, ее статьям 7, 17, 19, 37 и 55, заявители усматривают в том, что эти законоположения - по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, - позволяют работодателю устанавливать работнику заработную плату, размер которой с учетом включения в ее состав районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки за работу в местности с особыми климатическими условиями не превышает минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), и тем самым нарушают право работников, осуществляющих трудовую деятельность в такой местности, на повышенный размер оплаты труда.

1.2. Как следует из статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации по жалобе гражданина на нарушение его конституционных прав и свобод проверяет конституционность закона или отдельных его положений в той части, в какой они были применены в деле заявителя, рассмотрение которого завершено в суде, и принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, оценивая как буквальный смысл проверяемых законоположений, так и смысл, придаваемый им официальным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из их места в системе правовых норм.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации постольку, поскольку на их основании решается вопрос об оплате труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации политика России как правового и социального государства - исходя из ответственности перед нынешним и будущими поколениями, стремления обеспечить благополучие и процветание страны - направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (преамбула; статья 1, часть 1; статья 7, часть 1).

Гуманистические начала социального государства, призванного, прежде всего, защищать

права и свободы человека и гражданина на основе принципов равенства и справедливости (статья 2; статья 7, часть 1; статья 18; статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), обязывают федерального законодателя осуществлять правовое регулирование таким образом, чтобы создавать всем без исключения гражданам благоприятные условия для реализации своих прав в сфере труда, к числу которых международно-правовые акты, являющиеся составной частью правовой системы Российской Федерации (статья 15, часть 4, Конституции Российской Федерации), относят право каждого работающего на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи (статья 23 Всеобщей декларации прав человека, статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и статья 4 части II Европейской социальной хартии (пересмотренной), принятой в городе Страсбурге 3 мая 1996 года).

В силу приведенных положений Конституции Российской Федерации и норм международного права правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им размера заработной платы на основе объективных критериев, отражающих квалификацию работника, характер и содержание трудовой деятельности, с учетом условий ее осуществления, которые, в свою очередь, имеют значение для определения объема средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы.

3. Территориальные масштабы Российской Федерации и ее географическое положение предопределяют необходимость учета при формировании социально-экономической политики государства природно-климатических особенностей тех или иных регионов, с тем чтобы обеспечить их устойчивое развитие, создать благоприятные условия для эффективной хозяйственной деятельности, рационального использования природных ресурсов, охраны окружающей природной среды и, в конечном счете, - обеспечить достойную жизнь проживающим на их территории гражданам на основе принципов равенства и социальной справедливости.

Негативное воздействие, которое оказывает на здоровье человека проживание и осуществление трудовой деятельности в регионах с особыми климатическими условиями, и связанный с этим риск преждевременной утраты трудоспособности обязывают Российскую Федерацию как правовое социальное государство принимать меры, призванные компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты, обусловленные более высокой стоимостью жизни, складывающейся в местностях с особыми климатическими условиями под воздействием географических, климатических факторов и вызванных ими особенностей социально-экономического развития.

В этих целях федеральным законодателем установлена система специальных гарантий и компенсаций, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (прежде всего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях) (часть вторая статьи 146 и статья 148 Трудового кодекса Российской Федерации). Повышение оплаты труда таким работникам направлено не только на возмещение им дополнительных материальных и физиологических затрат в связи с работой в особых климатических условиях, но и на выравнивание уровня жизни населения в этих регионах, с тем чтобы в полной мере осуществить предназначение социального государства путем создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Что касается определения способов и размера повышения оплаты труда работников в местностях с особыми климатическими условиями, то федеральный законодатель - поскольку из Конституции Российской Федерации не вытекает его обязанность гарантировать таким гражданам определенный размер повышения оплаты труда или использовать для повышения ее размера конкретные правовые механизмы - вправе осуществлять соответствующее правовое регулирование в рамках предоставленной ему дискреции.

Исходя из этого для граждан, работающих в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, повышенная оплата труда обеспечивалась, главным образом, путем установления соответствующих районных коэффициентов (коэффициентов) и надбавок (процентных надбавок). Действующее законодательство также предусматривает применение районного коэффициента и процентной надбавки для расчета заработной платы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом Трудовой кодекс Российской Федерации (часть первая статьи 316 и часть первая статьи 317) и Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (часть первая статьи 10 и часть первая статьи 11) возлагают определение размера районного коэффициента и порядка его применения, а также определение размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях и порядок ее выплаты на Правительство Российской Федерации.

Поскольку Правительство Российской Федерации данное полномочие не реализовало, в настоящее время действуют - в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации, - принятые до введения в действие данного Кодекса нормативные правовые акты, которыми определялся порядок применения районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки. Наряду с этим сохраняют свое действие нормативные правовые акты, устанавливающие коэффициенты за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях и процентные надбавки для работающих в отдельных регионах с особыми климатическими условиями. В соответствии с указанными нормативными правовыми актами районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка начисляются на фактический заработок работника.

На основе действовавшего на протяжении десятилетий правового регулирования Министерство труда Российской Федерации в разъяснении от 11 сентября 1995 года N 3 "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)", утвержденном постановлением от 11 сентября 1995 года N 49, подтвердив сложившуюся правоприменительную практику, указало, что процентные надбавки и коэффициенты начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет.

Таким образом, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда.

4. Во исполнение требований статей 7 (часть 2) и 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации федеральным законом устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда.

При этом, как следует из указанных положений Конституции Российской Федерации, вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. Это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени.

Институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть

гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 ноября 2008 года N 11-П).

Трудовой кодекс Российской Федерации в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации предусматривает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (часть третья статьи 133); величина минимального размера оплаты труда является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130).

Из этого следует, что основным назначением минимального размера оплаты труда в системе действующего правового регулирования является обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, на гарантированном законом уровне.

4.1. Согласно части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - это 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).

До 1 сентября 2007 года указанная статья Трудового кодекса Российской Федерации действовала в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ и содержала часть вторую, которая определяла минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и предусматривала, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Как следствие, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могли быть ниже минимального размера оплаты труда (часть четвертая статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ).

Данное правовое регулирование было изменено Федеральным законом от 20 апреля 2007 года N 54-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации", который наряду с повышением минимального размера оплаты труда исключил из статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации определение понятия "минимальная заработная плата" и признал утратившей силу часть четвертую статьи 133 того же Кодекса.

Однако, как отметил Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 1 октября 2009 года N 1160-О-О, правовая природа минимального размера оплаты труда и его основное назначение в механизме правового регулирования трудовых отношений после принятия Федерального закона от 20 апреля 2007 года N 54-ФЗ остались прежними; изменение правового регулирования, осуществленное законодателем в сфере оплаты труда, не предполагало умаления права лиц, работающих по трудовому договору, на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и членов его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Кроме того, из указанного Определения Конституционного Суда Российской Федерации следует, что установление такой государственной гарантии, как

минимальный размер оплаты труда, определение содержания и объема этой гарантии, а также изменение соответствующих правовых норм не затрагивает других гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для работников, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно подчеркивал необходимость при установлении системы оплаты труда в равной мере соблюдать как норму, гарантирующую работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения от 1 октября 2009 года N 1160-О-О, от 17 декабря 2009 года N 1557-О-О, от 25 февраля 2010 года N 162-О-О и от 25 февраля 2013 года N 327-О).

Такой подход использовался и в судебной практике. В решениях Верховного Суда Российской Федерации по конкретным делам неоднократно указывалось, что при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2011 года N 52-В11-1, от 29 июля 2011 года N 56-В11-10 и от 7 октября 2011 года N 3-В11-31).

В Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 года), подчеркивалось, что правильной является практика тех судов, которые удовлетворяли требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере минимального размера оплаты труда, к которой начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях. Такая же позиция выражена в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 5 февраля 2014 года).

Соответственно, каждому работнику в равной мере гарантировалась как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в особых климатических условиях, что согласуется с предусмотренной Конституцией Российской Федерации, ее статьей 37 (часть 3), гарантией вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также с закрепленным в ее статье 19 (части 1 и 2) общеправовым принципом юридического равенства, который, помимо прочего, обусловливает необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в объективно разном положении.

Тем не менее в настоящее время правоприменительная практика исходит из того, что право работника, осуществляющего трудовую деятельность в особых климатических условиях, на повышенную оплату труда не может считаться нарушенным в тех случаях, когда размер его заработной платы с учетом включения в ее состав районного коэффициента (коэффициента) и

процентной надбавки составляет не менее минимального размера оплаты труда (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 августа 2016 года N 72-КГ16-4 и от 19 сентября 2016 года N 51-КГ16-10).

4.2. В силу прямого предписания Конституции Российской Федерации (статья 37, часть 3) минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, т.е. является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность; в соответствии с частью первой статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, т.е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

В противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным. Нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства установить такое правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает основанную на объективных критериях, включая учет природно-климатических условий осуществления трудовой деятельности, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, связанных с климатическими условиями, минимальным размером оплаты труда, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат, что недопустимо в силу предписаний статьи 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации и принципов правового регулирования трудовых правоотношений.

5. Согласно статье 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который определяется с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (части первая, третья и четвертая).

По смыслу приведенных законоположений, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда, если экономика региона развивается стабильно и создает условия для возможности учета величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации. При этом статья 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих указанное соглашение, помимо размера минимальной заработной

платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок. Следовательно, при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации должна руководствоваться общими правилами определения содержания соглашения, установленными статьями 45 и 46 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, согласно части первой статьи 45 данного Кодекса полномочные представители работников и работодателей на всех уровнях социального партнерства, в том числе на региональном, должны действовать в пределах их компетенции.

В отличие от федерального законодательства региональное соглашение о минимальной заработной плате имеет ограниченную сферу действия: оно не распространяется на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации), и в силу принципов социального партнерства может охватывать не всех работодателей соответствующего субъекта Российской Федерации (и, соответственно, не всех работников), поскольку существующая процедура присоединения к такому соглашению работодателей, осуществляющих деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавших в его заключении, позволяет им в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению представить в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему (части седьмая и восьмая статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, согласно части второй статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации срок действия соглашения не может превышать трех лет, а его содержание и структура определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение (часть первая статьи 46 данного Кодекса). Из этого следует, что установленная в субъекте Российской Федерации минимальная заработная плата может быть отменена или ее размер может быть изменен в связи с изменением экономических условий.

Таким образом, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

Как следует из части одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует (или на которого в установленном законом порядке распространено) региональное соглашение о минимальной заработной плате, 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).

По своему содержанию приведенное положение полностью совпадает с частью третьей статьи 133 данного Кодекса, устанавливающей, что 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.

Таким образом, закрепляя возможность в рамках трехстороннего сотрудничества устанавливать минимальную заработную плату в субъекте Российской Федерации, федеральный законодатель исходил из того, что в механизме правового регулирования оплаты труда такая дополнительная гарантия будет в соответствующих случаях применяться вместо величины

минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

постановил:

1. Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Федеральный законодатель правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда, в том числе на основе выраженных в настоящем Постановлении правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4. Правоприменительные решения по делам граждан Григорьевой Валентины Сергеевны, Дейдей Ольги Леонидовны, Капуриной Натальи Алексеевны и Кураш Ирины Яковлевны подлежат пересмотру с учетом выявленного в настоящем Постановлении конституционно-правового смысла положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru). Постановление должно быть опубликовано также в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Конституционный Суд
Российской Федерации