



Именем
Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности статьи 349 и части второй статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктов 2, 4 и 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в связи с жалобой гражданки О.И.Мицкевич

город Санкт-Петербург

17 октября 2024 года

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

руководствуясь статьей 125 (пункт «а» части 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47¹, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности статьи 349 и части второй статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктов 2, 4 и 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки О.И.Мицкевич. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявительницей нормативные положения.

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:

на работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных организациях высшего образования и военных профессиональных образовательных организациях, иных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными данным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в соответствии с задачами указанных органов, учреждений и организаций для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества (статья 349);

за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть вторая статьи 392).

Согласно Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»):

для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат; к таким выплатам относятся, в частности, заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) (в том числе за выслугу лет (стаж работы), работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и др.), выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, и другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя (пункт 2);

расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата; при этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно); средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев (пункт 4);

средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3); в случае если один или несколько месяцев

расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 данного Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах; количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце (пункт 10).

1.1. Конституционность приведенных нормативных положений оспаривает гражданка О.И.Мицкевич, которая с 31 марта 2018 года работает в воинской части, дислоцированной в Мурманской области. В соответствии с трудовым договором (с учетом дополнительных соглашений) заработная плата заявительницы – помимо должностного оклада в размере 1688,37 руб. – включает ежемесячные надбавки за выслугу лет, за сложность, напряженность и специальный режим работы, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, а также ежемесячное денежное поощрение и ежемесячную премию по результатам работы. К заработной плате О.И.Мицкевич применяется районный коэффициент и установлена надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Кроме того, заявительнице регулярно (ежемесячно, за исключением отдельных месяцев) выплачивается дополнительная выплата (премия) (далее также – дополнительное материальное стимулирование (премия), предусмотренная приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 года № 1010 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации». С учетом данной выплаты месячная заработная плата О.И.Мицкевич превышает установленный федеральным законом

минимальный размер оплаты труда. В отдельные периоды (месяцы), когда выплата дополнительного материального стимулирования (премии) не производится и, соответственно, месячная заработная плата заявительницы (без учета надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями и районного коэффициента) составляет менее минимального размера оплаты труда, ей производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Решением районного суда от 20 июля 2022 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 17 марта 2023 года, отказано в удовлетворении требований О.И.Мицкевич к воинской части, а также к федеральному казенному учреждению, выполняющему в том числе функции финансово-экономической службы, о взыскании недополученной суммы оплаты ежегодного отпуска, процентов за несвоевременную выплату данной денежной суммы (в порядке статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации) и компенсации морального вреда. При этом суды не согласились с доводами заявительницы, полагавшей, что дополнительное материальное стимулирование (премия) не должно включаться в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, и вместе с тем должно учитываться при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска. По мнению судов, указанная выплата является частью оплаты труда работника, однако не входит в систему оплаты труда работников организаций Вооруженных Сил Российской Федерации (далее также – Вооруженные Силы), поскольку не предусмотрена в перечне видов выплат, которые производятся в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 2 марта 2001 года № 90 «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации», и в силу этого не должна учитываться при расчете среднего заработка работника для оплаты предоставляемого ему ежегодного отпуска. Кроме того, принимая во внимание заявление представителей одного из ответчиков (федерального

казенного учреждения) о пропуске О.И.Мицкевич срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, суды признали, что данный срок пропущен в отношении требований заявительницы о взыскании недополученной суммы оплаты ежегодного отпуска за период, превышающий один год до момента обращения ее с соответствующим иском.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 31 июля 2023 года данные судебные постановления оставлены без изменения, а кассационная жалоба О.И.Мицкевич – без удовлетворения. При этом суд кассационной инстанции, ссылаясь в том числе на приказ Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 года № 545 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации», пришел к выводу о том, что дополнительное материальное стимулирование (премия) не является гарантированной и обязательной выплатой, предусмотренной системой оплаты труда данной категории работников, и потому не включается в расчет среднего заработка работника для оплаты предоставляемого ему ежегодного отпуска.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 26 октября 2023 года, оснований для несогласия с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации (письмо от 27 декабря 2023 года), заявительнице отказано в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

По мнению О.И.Мицкевич, оспариваемые нормативные положения, примененные в ее деле судами общей юрисдикции, не соответствуют Конституции Российской Федерации, ее статьям 7, 19 (части 1 и 2), 37 (части 1, 3, 4 и 5), 45 (часть 1), 46 (часть 1), 55 и 75 (часть 5), в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, препятствуют работнику в реализации права на получение заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации

(минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) с учетом ее повышения за работу в местности с особыми климатическими условиями; позволяют работодателю применять дополнительное материальное стимулирование (премию) в качестве доплаты до минимального размера оплаты труда, а также исчислять оплату ежегодного отпуска работника без учета сумм дополнительного материального стимулирования (премий), начисленных и выплаченных ему за учетный период, и без соблюдения требования о минимальном размере оплаты труда (минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации) с учетом его повышения в связи с работой в особых климатических условиях; предоставляют работодателю право произвольно заявлять о пропуске работником срока обращения в суд, несмотря на то, что трудовые отношения с этим работником продолжаются, а допущенное работодателем нарушение носит длящийся характер, и тем самым устанавливают ограничения для реализации работником права на оплату ежегодного отпуска.

1.2. Статья 349 Трудового кодекса Российской Федерации относит лиц, заключивших трудовой договор о работе, в частности, в воинских частях и иных организациях Вооруженных Сил, к особой категории работников, на которых распространяется трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными данным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в соответствии с задачами указанных организаций для этих работников устанавливаются особые условия оплаты труда и дополнительные льготы и преимущества.

Такое правовое регулирование предопределено особым характером деятельности воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил. Сама же статья 349 Трудового кодекса Российской Федерации носит, по существу, отсылочный характер, не закрепляет конкретных правил оплаты труда данной категории работников (включая тех из них, кто работает в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), а равно и особенностей исчисления среднего заработка для

оплаты предоставляемых им ежегодных отпусков и потому не может расцениваться как нарушающая права заявительницы в указанном в жалобе аспекте.

Что же касается части второй статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, то, как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, данная статья в системе действующего правового регулирования призвана обеспечить возможность реализации работниками права на индивидуальные трудовые споры (статья 37, часть 4, Конституции Российской Федерации) и тем самым – возможность функционирования механизма гарантированной каждому судебной защиты его прав и свобод (статья 46, часть 1, Конституции Российской Федерации), в том числе в сфере труда. Годичный срок обращения в суд, установленный данной нормой для требований о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, выступая в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и является достаточным. Своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления работника, а срок, пропущенный по уважительным причинам, может быть восстановлен судом на основе установления и исследования фактических обстоятельств дела в пределах предоставленной ему законом свободы усмотрения. Отказ же в восстановлении пропущенного срока работник вправе обжаловать в установленном законом порядке (Постановление от 25 октября 2018 года № 38-П; определения от 25 апреля 2023 года № 937-О, от 30 мая 2023 года № 1124-О, от 31 октября 2023 года № 2768-О и др.).

Следовательно, оспариваемое О.И.Мицкевич положение статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации выступает в качестве необходимого элемента правового механизма, позволяющего работнику обратиться в суд за защитой нарушенного права, а потому не может

расцениваться как нарушающее права граждан, включая заявительницу. Проверка же правильности его применения судом в конкретном деле заявительницы, в том числе в части исчисления срока для обращения в суд и установления факта его пропуска, в компетенцию Конституционного Суда Российской Федерации, определенную статьей 125 Конституции Российской Федерации и статьей 3 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», не входит.

В силу этого производство по жалобе О.И.Мицкевич в части проверки конституционности статьи 349 и части второй статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации подлежит прекращению (пункт 2 части первой статьи 43 и часть первая статьи 68 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»).

1.3. При осуществлении проверки конституционности остальных оспариваемых О.И.Мицкевич нормативных положений в порядке конкретного нормоконтроля Конституционный Суд Российской Федерации принимает во внимание обстоятельства дела, в связи с которым заявительницей была направлена жалоба на нарушение соответствующими правовыми нормами ее конституционных прав и свобод.

В частности, в деле О.И.Мицкевич – исходя из предъявленных ею исковых требований – предметом рассмотрения судов общей юрисдикции являлся вопрос об исчислении среднего заработка для целей оплаты ежегодного отпуска, предоставляемого работникам воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил, к категории которых относится заявительница, и о включении в состав выплат, учитываемых при расчете среднего заработка, дополнительного материального стимулирования (премии), выплачиваемого указанным работникам в соответствии с нормативным правовым актом Министерства обороны Российской Федерации. При этом основанием для разрешения данного вопроса послужили, помимо прочего, и оспариваемые О.И.Мицкевич пункты 2, 4 и 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Что же касается оценки правильности начисления заявительнице заработной платы, в том числе в части соблюдения требований о минимальном размере оплаты труда и повышении оплаты труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также возможности применения дополнительного материального стимулирования (премии), установленного приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 года № 1010, в качестве доплаты до минимального размера оплаты труда, то такая оценка в контексте заявленных исковых требований была дана судами на основе иных правовых норм, конституционность которых О.И.Мицкевич под сомнение не ставит. Кроме того, как указал суд кассационной инстанции, заявительница, настаивая на перерасчете оплаты ежегодного отпуска, не требовала взыскать задолженность по заработной плате путем доплаты до минимального размера оплаты труда.

С учетом этих обстоятельств, а также того факта, что оспариваемые пункты Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы не регулируют отношений, связанных с начислением заработной платы, доводы О.И.Мицкевич о том, что размер ее заработной платы без учета дополнительного материального стимулирования (премии) не отвечает требованию о минимальном размере оплаты труда, составляет менее минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации – Мурманской области и не обеспечивает реального повышения оплаты труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, не подлежат оценке Конституционным Судом Российской Федерации в настоящем деле.

Решение же вопроса о том, учтены ли при расчете заработной платы О.И.Мицкевич правовые позиции, высказанные Конституционным Судом Российской Федерации в Постановлении от 7 декабря 2017 года № 38-П, к чему, как видно из жалобы, сводятся отдельные доводы заявительницы, предполагало бы не только выход за рамки предмета жалобы, но и установление и исследование фактических обстоятельств, от чего

Конституционный Суд Российской Федерации обязан воздерживаться во всех случаях, когда это входит в компетенцию других судов или иных органов (часть четвертая статьи 3 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»).

Исходя из этого при принятии жалобы О.И.Мицкевич к рассмотрению Конституционный Суд Российской Федерации усмотрел неопределенность в вопросе о конституционности оспариваемых заявителем пунктов 2, 4 и 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (в том числе в их взаимосвязи с иными нормативными положениями) только в части их истолкования судами как не допускающих учета при расчете среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска сумм дополнительного материального стимулирования (премий), выплачиваемых в соответствии с нормативным правовым актом Министерства обороны Российской Федерации.

Таким образом, с учетом предписаний статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются пункты 2, 4 и 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в той мере, в какой на их основании в системе действующего правового регулирования решается вопрос об исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков, предоставляемых работникам воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил, которым в соответствии с нормативным правовым актом Министерства обороны Российской Федерации производится выплата дополнительного материального стимулирования (премии).

2. Согласно Конституции Российской Федерации в России как демократическом правовом социальном государстве человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защита – обязанностью государства; в Российской Федерации 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, 2 и 7; статья 75, часть 5; статья 75¹).

Конституция Российской Федерации, закрепляя в числе прав и свобод человека и гражданина, которые в Российской Федерации признаются и гарантируются согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, определяют смысл, содержание и применение законов и обеспечиваются правосудием (статья 17, часть 1; статья 18), право каждого на отдых, одновременно гарантирует работающему по трудовому договору установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (статья 37, часть 5).

Право каждого человека на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск, провозглашено в статье 24 Всеобщей декларации прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года). Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года) рассматривает право на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск как один из элементов права каждого на справедливые и благоприятные условия труда (пункт «d» статьи 7).

Согласно Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (ратифицирована Федеральным законом от 1 июля 2010 года № 139-ФЗ) каждое работающее лицо, к которому она применяется, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности, составляющей не менее трех рабочих недель за один год работы (пункты 1 и 3 статьи 3); каждое лицо, пользующееся отпуском, получает за полный период этого отпуска как минимум свою обычную или среднюю заработную плату, подсчитанную методом, определяемым компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране (пункт 1 статьи 7).

Таким образом, оплата ежегодного отпуска является гарантией полноценной реализации конституционного права на отдых, обеспечивая работнику в период этого отпуска возможность отдыха и восстановления работоспособности. Соответственно, при установлении правового регулирования, определяющего порядок исчисления оплаты ежегодного отпуска, как федеральный законодатель, так и иной субъект нормотворчества, действующий во исполнение предоставленных ему полномочий, обязаны исходить из того, что оплата предоставляемого работнику отпуска должна быть сопоставима с тем заработком, который он обычно получает в качестве оплаты его труда (заработной платы) и который он мог бы получить за период отпуска, если бы не был освобожден от исполнения своих трудовых обязанностей. Сказанное согласуется как с основными принципами правового регулирования трудовых отношений, так и с необходимостью обеспечить право работника на оплачиваемый ежегодный отпуск (абзац пятый статьи 2 и абзац шестой части первой статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом – с учетом предписаний статьи 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации, а также правовых позиций, высказанных Конституционным Судом Российской Федерации в ряде решений (в частности, в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П, а также в Определении от 1 октября 2009 года № 1160-О-О), – работнику во всяком случае должна быть гарантирована оплата ежегодного отпуска исходя из размера заработной платы, который не только соответствует конституционному требованию об обеспечении каждому работнику заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, но и учитывает необходимость повышения оплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Иное – вопреки предписаниям статей 2, 7, 37 (часть 5), 75 (часть 5) и 75¹ Конституции Российской Федерации и высказанным на их основе правовым позициям Конституционного Суда Российской Федерации – фактически приводило бы

к ухудшению материального положения работника в период ежегодного отпуска и тем самым к умалению его права на отдых и нарушению принципов уважения труда и человека труда.

3. В соответствии с упомянутыми конституционными предписаниями, а также положениями международных правовых актов Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает, что работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114). При этом его статья 139, устанавливая единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных данным Кодексом, относит к полномочиям Правительства Российской Федерации (с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) определение особенностей порядка исчисления средней заработной платы (части первая и седьмая).

Правительство Российской Федерации, в свою очередь, реализуя предоставленные ему полномочия, Постановлением от 24 декабря 2007 года № 922 утвердило Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Как указывал Конституционный Суд Российской Федерации, закрепленные данным Положением правила определения размера среднего заработка (месячного и дневного), по существу, направлены на создание технического инструментария, обеспечивающего подсчет заработка в установленных законом случаях, не имеют при этом самостоятельного значения для регулирования трудовых отношений и должны применяться в системной связи с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающими случаи сохранения за работником среднего заработка и целевое назначение предоставления соответствующей гарантии (Постановление от 13 ноября 2019 года № 34-П).

Следовательно, при определении размера оплаты ежегодного отпуска на основании Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы необходимо применять также предписания статей 114 и 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Способ же подсчета среднего

месячного заработка в силу своего технического, вспомогательного характера должен не только согласовываться с требованиями нормы закона, но и обеспечивать ее реализацию в строгом соответствии с целью полноценной оплаты ежегодного отпуска, которая по своей правовой природе является гарантией реализации конституционного права на отдых.

Сообразно этому и в развитие статьи 114, а также частей второй – четвертой статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации пункт 2 указанного Положения устанавливает, что для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, включая премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, а также иные, помимо прямо перечисленных в данном пункте, виды выплат по заработной плате (подпункты «н», «о»). При этом пункт 4 того же Положения, в том числе во взаимосвязи с его пунктом 10, предписывает производить расчет среднего заработка работника исходя из фактически начисленных ему в счет оплаты его труда денежных сумм и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, а расчет среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски – путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за последние 12 календарных месяцев, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

Такое правовое регулирование, в равной мере распространяющееся на все категории работников (среди которых работники воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил), обеспечивает прямую зависимость размера оплаты ежегодного отпуска работника от денежных сумм, полученных им за расчетный период в качестве оплаты его труда. При этом оно не предполагает произвольного исключения из состава выплат, учитываемых при расчете среднего заработка, отдельных регулярных выплат, которые входят в состав заработной платы работника и были ему начислены и

выплачены в расчетном периоде. Тем самым данное правовое регулирование призвано гарантировать всем работникам на период ежегодного отпуска сопоставимый с их обычной заработной платой уровень материального обеспечения в целях надлежащей реализации конституционного права на отдых (статья 37, часть 5, Конституции Российской Федерации).

4. В силу Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата конкретного работника 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 (части первая и вторая статьи 135). В свою очередь, системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (часть первая статьи 144 того же Кодекса).

Исходя из этого система оплаты труда работников воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил устанавливается, в частности, в соответствии с приказами Министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» и «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации», которыми утверждены в том числе размеры должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил, условия, размеры и порядок осуществления им выплат

компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок формирования и использования фонда оплаты их труда.

Кроме того, во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 26 декабря 2006 года № 1459 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования средств на оплату труда работников федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов» издан приказ Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 года № 1010, пунктом 2 которого предусмотрена возможность выплачивать за счет бюджетных средств, выделенных на денежное довольствие военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и на оплату труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил, дополнительные выплаты (премии) по результатам службы (работы) (дополнительное материальное стимулирование).

Как следует из утвержденного данным приказом Порядка определения и расходования объемов бюджетных средств, направляемых на дополнительные выплаты военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, и премии лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – Порядок), такого рода дополнительные выплаты (премии) производятся ежеквартально в пределах сумм, доведенных на эти цели до центральных органов военного управления, видов Вооруженных Сил, военных округов, флотов, родов войск Вооруженных Сил, объединений, соединений, воинских частей и организаций Вооруженных Сил, а расходы на дополнительное материальное стимулирование осуществляются за счет экономии бюджетных средств в результате сокращения численности личного состава Вооруженных Сил в пределах доводимых Министерству обороны Российской Федерации на соответствующий финансовый год лимитов бюджетных обязательств на выплату денежного довольствия военнослужащим и оплату труда лиц гражданского персонала (пункты 1 и 2). В силу этого указанное дополнительное материальное стимулирование (премия) выплачивается лицам гражданского персонала периодически при наличии в

соответствующем периоде разницы между предусмотренными (запланированными) и выплаченными исходя из фактической численности личного состава Вооруженных Сил средствами. Будучи обусловленным надлежащим исполнением возложенных на данных лиц трудовых обязанностей, оно не предоставляется, в частности, тем из них, кто имеет дисциплинарные взыскания, а также допустил нарушения в финансово-экономической и хозяйственной деятельности (пункт 11 Порядка).

Таким образом, дополнительное материальное стимулирование (премия), предусмотренное приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 года № 1010, является периодической выплатой, предоставляемой, в частности, работникам воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил за счет экономии бюджетных средств, выделенных на оплату их труда, и непосредственно обусловленной надлежащим исполнением указанными лицами своих трудовых обязанностей. При этом, несмотря на то, что действующее правовое регулирование не относит данное дополнительное материальное стимулирование (премию) к тем входящим в систему оплаты труда стимулирующим выплатам, которые устанавливаются указанным работникам на регулярной основе в соответствии с количеством и качеством труда по заранее определенным критериям и обусловлены достижением заранее определенных показателей и условий, а равно и к числу выплат, учитываемых при формировании фонда оплаты труда (приложения № 2 и № 3 к приказу Министра обороны Российской Федерации «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации»), эта выплата тем не менее производится за счет бюджетных средств, имеющих строго определенное целевое назначение (оплата труда), из фонда оплаты труда и к тому же с учетом результатов труда конкретного работника и его отношения к исполнению трудовых обязанностей, т.е. фактически направлена на усиление мотивации работников к труду и повышение их материальной заинтересованности в результатах своего труда (стимулирование их труда).

Единственным ее отличием от премий, учитываемых при формировании фонда оплаты труда, выступает обусловленность возможности ее выплаты и размера наличием в том или ином периоде соответствующих бюджетных средств, образующихся в результате их экономии. Однако это обстоятельство имеет значение главным образом для сферы финансовых отношений между организацией Вооруженных Сил и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим распределение ей бюджетных ассигнований.

5. В свою очередь, из содержания пунктов 2, 4 и 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в их взаимосвязи со статьей 114, а также частями второй – четвертой статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что для расчета среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск должны учитываться все виды выплат по заработной плате, предусмотренные действующей у данного работодателя системой оплаты труда и фактически начисленные работнику за расчетный период. Поэтому правоприменительная (в том числе судебная) практика исходит из того, что в качестве юридически значимого признака, позволяющего квалифицировать ту или иную выплату, фактически входящую в состав заработной платы работника, как неотъемлемую составную часть выплат, подлежащих учету при расчете среднего заработка, в частности для целей оплаты предоставляемого работнику ежегодного отпуска, выступает ее формальное включение в систему оплаты труда, установленную коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если же выплата формально не предусмотрена действующей у данного работодателя системой оплаты труда, то она не может быть включена в расчет среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска.

Сообразно этому осуществляемое только за счет экономии бюджетных средств дополнительное материальное стимулирование (премия), установленное приказом Министра обороны Российской Федерации от 26

июля 2010 года № 1010, не признается судами гарантированной выплатой обязательного характера, предусмотренной системой оплаты труда, а потому не расценивается в качестве выплаты, подлежащей включению в расчет среднего заработка, в том числе для оплаты ежегодного отпуска (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 4 апреля 2014 года № 22-КГ14-5 и № 22-КГ14-6, от 1 декабря 2014 года № 18-КГ14-157 и другие судебные постановления, включая состоявшиеся по делу О.И.Мицкевич).

Между тем при применении правил исчисления среднего заработка в указанном случае важно учитывать целевое и конституционно значимое назначение гарантии в виде оплаты ежегодного отпуска, призванной – по смыслу статьи 114 и части первой статьи 165 Трудового кодекса Российской Федерации – обеспечить возможность полноценной реализации права работника на отпуск и тем самым его конституционного права на отдых (статья 37, часть 5, Конституции Российской Федерации). С этой точки зрения регулярно выплачиваемые работнику суммы дополнительного материального стимулирования (премии) как составная часть его заработной платы не должны исключаться из расчета его среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска лишь на том основании, что данная выплата формально не предусмотрена действующей у работодателя системой оплаты труда. В противном случае оплата предоставляемого работнику ежегодного отпуска производилась бы в размере, не сопоставимом с его обычной заработной платой, что, в свою очередь, препятствовало бы полноценной реализации им конституционного права на отдых, а также не согласовывалось бы с конституционными принципами уважения труда граждан и человека труда (статья 75, часть 5; статья 75¹ Конституции Российской Федерации), а также с вытекающим из конституционных предписаний принципом справедливости.

Следовательно, по смыслу упомянутых конституционных предписаний работодатель – вне зависимости от действующей у него системы оплаты

труда и входящих в нее выплат – обязан обеспечить работнику оплату ежегодного отпуска исходя из среднего дневного заработка, исчисленного с учетом фактически начисленных и выплаченных ему за расчетный период сумм дополнительного материального стимулирования (премий), за исключением, однако, тех случаев, когда такие выплаты – в силу особого порядка определения объемов, выделения и распределения соответствующих бюджетных средств – производятся работнику в том числе за период пребывания его в ежегодном отпуске сверх выплаченного ему за время этого отпуска среднего заработка, рассчитанного без их учета, и тем самым обеспечивают оплату предоставляемого работнику ежегодного отпуска в размере, сопоставимом с его обычной заработной платой.

Таким образом, пункты 2, 4 и 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы не вступают в противоречие с Конституцией Российской Федерации, поскольку – по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования – не предполагают возможности исчисления среднего дневного заработка для оплаты ежегодных отпусков, предоставляемых работникам воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, без учета регулярно выплачиваемых им в составе заработной платы сумм дополнительного материального стимулирования (премий), за исключением случаев, когда такие выплаты производятся работнику в том числе за период пребывания его в ежегодном отпуске сверх выплаченного ему за время этого отпуска среднего заработка, рассчитанного без их учета.

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

п о с т а н о в и л :

1. Признать пункты 2, 4 и 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку они – по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования – не предполагают возможности исчисления среднего дневного заработка для оплаты ежегодных отпусков, предоставляемых работникам воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, без учета регулярно выплачиваемых им в составе заработной платы сумм дополнительного материального стимулирования (премий), за исключением случаев, когда такие выплаты производятся работнику в том числе за период пребывания его в ежегодном отпуске сверх выплаченного ему за время этого отпуска среднего заработка, рассчитанного без их учета.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл пунктов 2, 4 и 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Судебные постановления по делу гражданки Мицкевич Ольги Ивановны, вынесенные на основании пунктов 2, 4 и 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в истолковании, расходящемся с их конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке, если для этого нет иных препятствий.

4. Прекратить производство по настоящему делу в части, касающейся проверки конституционности статьи 349 и части второй статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства

Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Конституционный Суд
Российской Федерации

№ 47-П