

по делу о проверке конституционности части первой статьи 129, статьи 132 и части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Стерлиговой Марианны Николаевны

Постановление · № 15-П · от 17.03.2026 · Конституционный Суд Российской Федерации · Действует без изменений

Именем Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности части первой статьи 129, статьи 132 и части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Стерлиговой Марианны Николаевны

город Санкт-Петербург 17 марта 2026 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей А.Ю.Бушева, Л.М.Жарковой, К.Б.Калиновского, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, А.В.Коновалова, М.Б.Лобова, В.А.Сивицкого, Е.В.Тарибо,

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 1 , 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" , рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности части первой статьи 129, статьи 132 и части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации .

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки М.Н.Стерлиговой. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявительницей законоположения.

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

установил:

1. Гражданка М.Н.Стерлигова оспаривает конституционность следующих положений Трудового кодекса Российской Федерации :

части первой статьи 129, определяющей заработную плату (оплату труда работника) как 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);

статьи 132, согласно которой заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом (часть первая); запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (часть вторая);

части второй статьи 135 о том, что 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.

1.1. Как следует из представленных материалов, 20 мая 2013 года М.Н.Стерлигова была принята на работу в страховую организацию на должность руководителя структурного подразделения в центральном офисе. При приеме на работу ей установлены должностной оклад и персональная надбавка "за высокую квалификацию работника" (далее также - персональная надбавка), составляющие соответственно 56 процентов и 44 процента ее заработной платы.

За нарушения внутреннего трудового распорядка к М.Н.Стерлиговой были применены три дисциплинарных взыскания в виде выговоров (приказы от 19 марта, от 24 марта и от 25 марта 2015 года). Приказом от 25 марта 2015 года заявительница уволена по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Решением Люберецкого городского суда Московской области от 9 июня 2015 года приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с М.Н.Стерлиговой признан незаконным, она восстановлена в должности с 26 марта 2015 года, с работодателя в пользу заявительницы взысканы средний заработок за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда; в удовлетворении исковых требований М.Н.Стерлиговой о признании незаконными приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговоров отказано. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 19 октября 2015 года решение суда первой инстанции изменено: увеличена подлежащая взысканию сумма среднего заработка за время вынужденного прогула.

После восстановления заявительницы на работе установленная ей персональная надбавка была отменена (приказ от 9 июля 2015 года).

Решением Люберецкого городского суда Московской области от 11 февраля 2016 года, оставленным без изменения судебной коллегией по гражданским делам Московского областного суда (апелляционное определение от 15 июня 2016 года), отказано в удовлетворении исковых требований М.Н.Стерлиговой к работодателю о признании незаконным и отмене приказа об отмене персональной надбавки и взыскании невыплаченных сумм.

По истечении срока действия последнего дисциплинарного взыскания заявительница вновь обратилась в суд с аналогичными требованиями, в удовлетворении которых было отказано решением Люберецкого городского суда Московской области от 14 марта 2017 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 4 декабря 2023 года. Суды пришли к выводу, что спорная надбавка относится к стимулирующим выплатам, а потому вопрос о ее установлении и отмене относится к исключительной компетенции работодателя. При этом суды ссылались на принятый работодателем локальный нормативный акт о надбавках работникам центрального офиса (действовавший на момент издания им приказа об отмене установленной заявительнице персональной надбавки), согласно которому такая надбавка устанавливается работникам в целях повышения их материальной заинтересованности в улучшении результатов деятельности и не является гарантированной выплатой, предоставляемой работодателем. Кроме того, данный акт допускал отмену или уменьшение размера установленной работнику персональной надбавки в том числе в связи с нарушением внутреннего трудового распорядка.

Вместе с тем суд апелляционной инстанции указал, что основаниями для отмены спорной надбавки послужили не только приказы о привлечении М.Н.Стерлиговой к дисциплинарной ответственности,

но и иные доказательства, подтверждающие нарушение ею правил внутреннего трудового распорядка, а процедура отмены надбавки, установленная соответствующим локальным нормативным актом, была соблюдена.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 20 мая 2024 года указанные судебные постановления оставлены без изменения. В передаче кассационной жалобы заявительницы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи этого суда от 7 октября 2024 года.

По мнению М.Н.Стерлиговой, оспариваемые законоположения не соответствуют Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (часть 1) и 37 (части 1 и 3), в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, допускают возможность бессрочной отмены доплат и надбавок, установленных работнику при приеме на работу и составляющих значительную часть его заработной платы, притом что основанием такой отмены является лишь наличие у работника дисциплинарных взысканий.

При этом доводы, приведенные заявительницей в обоснование своей позиции, свидетельствуют о том, что нарушение своих конституционных прав она связывает в том числе с имевшим место, по ее мнению, игнорированием судами апелляционной и кассационной инстанций в ее конкретном деле правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в Постановлении от 15 июня 2023 года № 32-П, принятом по жалобе иного лица и вступившем в силу к моменту рассмотрения дела заявительницы судом апелляционной инстанции.

1.2. В силу статей 36, 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", конкретизирующих статью 125 (пункт "а" части 4) Конституции Российской Федерации, Конституционный Суд Российской Федерации принимает к рассмотрению жалобу гражданина на нарушение его конституционных прав и свобод нормативным актом, если придет к выводу, что имеются признаки нарушения прав и свобод гражданина в результате применения оспариваемого акта в конкретном деле с его участием, а также неопределенность в вопросе о том, соответствует ли акт Конституции Российской Федерации. При этом Конституционный Суд Российской Федерации принимает решение по делу, оценивая как буквальный смысл рассматриваемого акта, так и смысл, придаваемый ему официальным и иным толкованием, в том числе в решениях по конкретному делу, или сложившейся правоприменительной практикой (часть вторая статьи 74 данного Федерального конституционного закона).

Вопреки требованиям статей 96 и 97 названного Федерального конституционного закона применение в конкретном деле с участием заявительницы части второй статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации представленными материалами не подтверждается.

В связи с этим в силу 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 части второй статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации подлежит прекращению, что не препятствует оценке оспариваемого правового регулирования с учетом данной нормы.

Что касается части второй статьи 135 данного Кодекса, то она хотя непосредственно и не упомянута в прилагаемых к жалобе М.Н.Стерлиговой судебных постановлениях, тем не менее имплицитно использовалась судами в ее конкретном деле в системной связи с иными оспариваемыми заявительницей нормами, а также с положениями принятого ее работодателем локального нормативного акта, регламентировавшего порядок выплаты надбавок работникам центрального офиса.

Вопрос о конституционности части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации ранее был предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации применительно к ситуации лишения работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание,

дополнительных (в том числе стимулирующих) выплат, входящих в состав его заработной платы, на весь срок действия дисциплинарного взыскания. Постановлением от 15 июня 2023 года № 32-П данное законоположение было признано не соответствующим Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 3), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75 1, в той мере, в какой оно порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым - во взаимосвязи с соответствующими положениями коллективного договора и (или) локальных нормативных актов - позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

Однако фактические обстоятельства дела М.Н.Стерлиговой отличаются от обстоятельств, имевших место в деле, в связи с которым Конституционным Судом Российской Федерации было принято указанное Постановление. Так, М.Н.Стерлиговой персональная надбавка, входящая в состав ее заработной платы, была установлена не за достижение конкретных показателей эффективности и результативности труда или в связи с участием в осуществлении определенных видов деятельности, а, как следует из наименования данной надбавки, с учетом иного объективного критерия - квалификации работника, что позволяет отнести данную выплату к надбавкам стимулирующего характера, связанным, в частности, с профессионально-квалификационными качествами работника. При этом выплата заявительнице указанной надбавки была не приостановлена на срок действия примененных к ней дисциплинарных взысканий, ограниченный, по общему правилу, одним годом, а прекращена. Исходя из этого сохраняющее силу Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 года № 32-П, вынесенное в рамках конкретного нормоконтроля применительно к другим фактическим обстоятельствам и потому содержащее конституционно-правовую оценку части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, но в ином аспекте, не может служить препятствием к рассмотрению настоящего дела.

1.3. При определении предмета рассмотрения по настоящему делу Конституционный Суд Российской Федерации, действующий в рамках конкретного нормоконтроля, исходит из фактических обстоятельств дела заявительницы и, в частности, принимает во внимание, что она занимала должность руководителя структурного подразделения организации, а потому оценка оспариваемого ею правового регулирования предполагает учет специфики выполняемой таким работником трудовой функции.

Кроме того, несмотря на то, что в деле М.Н.Стерлиговой судами разрешался вопрос об обоснованности прекращения выплаты ей персональной надбавки, Конституционный Суд Российской Федерации учитывает, что примененными судами - на основе оспариваемых заявительницей норм и во взаимосвязи с ними - положениями локального нормативного акта, положенными в основу правоприменительных решений по ее делу, были предусмотрены как досрочная отмена, так и изменение размера (в сторону уменьшения) установленной работнику персональной надбавки, в частности в случае нарушения внутреннего трудового распорядка. В силу этого Конституционный Суд Российской Федерации полагает необходимым дать конституционно-правовую оценку оспариваемым законоположениям, не ограничивая предмет рассмотрения по настоящему делу, а равно и формулируемые на основе конституционных предписаний правовые позиции только лишь случаями прекращения выплаты работникам, к категории которых относится заявительница, надбавок стимулирующего характера, связанных с их квалификацией, в связи с нарушением такими работниками дисциплины труда.

Таким образом, с учетом требований статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются взаимосвязанные часть первая статьи 129, часть первая статьи 132 и часть вторая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в той

мере, в какой они (в том числе во взаимосвязи с положениями локальных нормативных актов) выступают в качестве нормативной основы для решения вопроса о возможности прекращения выплаты работнику, занимающему должность руководителя структурного подразделения организации, входящих в состав его заработной платы надбавок стимулирующего характера, связанных с квалификацией этого работника, а также снижения размера таких надбавок в связи с нарушением им дисциплины труда.

2. Конституция Российской Федерации предусматривает в числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому от рождения - наряду со свободой труда и правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, - 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).

Право на вознаграждение за труд, которое, будучи одним из важнейших прав в сфере труда, в международно-правовом и отраслевом (трудоправовом) смысле понимается как право на справедливую заработную плату (статья 23 Всеобщей декларации прав человека; статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах), гарантируется и Трудовым кодексом Российской Федерации, предусматривающим обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений (абзац седьмой статьи 2). При этом праву работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы 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 пятый части первой статьи 21 и абзац седьмой части второй статьи 22).

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 вытекающий из конституционных предписаний принцип справедливости, а также принцип равенства (статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), который в сфере оплаты труда проявляется в требовании равной оплаты за труд равной ценности, запрещении дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (абзац шестой части второй статьи 22 и часть вторая статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации). 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 (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 5 марта 2025 года № 10-П).

В трудовом правоотношении в силу его специфики работодатель играет особую роль организатора трудового процесса, в связи с чем именно он осуществляет управление работниками, включая определение политики и правил оплаты их труда, а также выбор способов их стимулирования к эффективному и производительному труду. Однако предоставление работодателю права осуществлять в соответствии с законом локальное регулирование отношений в сфере оплаты труда не означает, что при установлении этого регулирования он может действовать произвольно. Принимая управленческие решения в сфере оплаты труда, работодатель в соответствии с

принципами социального государства и конституционными положениями об уважении труда граждан и человека труда (статья 7, часть 1; статья 75, часть 5; статья 75 1 Конституции Российской Федерации) должен обеспечить соблюдение принципов справедливости, равенства, а также обоснованную дифференциацию размеров оплаты труда работников. В противном случае может возникнуть сомнение в добросовестности его действий, будет нарушаться баланс интересов работников и работодателя, а также баланс частных интересов и публичных интересов правового социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (статья 1, часть 1; статья 7, часть 1, Конституции Российской Федерации). В любом случае управленческие решения работодателя в сфере оплаты труда не могут вступать в противоречие с конституционными ценностями и задачами трудового права. Иначе следовало бы признать, что ему предоставляется свобода действовать вопреки общим положениям, определяющим основы правопорядка в сфере труда.

3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) представляет собой 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 статьи 129). При этом заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и, по общему правилу, максимальным размером не ограничивается (часть первая статьи 132). В силу статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (часть первая), которые включают в том числе системы доплат и надбавок стимулирующего характера. Это предполагает определение размера, условий и периодичности таких выплат в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая названной статьи), а также возможность защиты соответствующих прав работника в судебном порядке (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2017 года № 1272-О, от 21 июля 2022 года № 2000-О, от 20 июля 2023 года № 1845-О и др.).

Будучи разновидностью стимулирующих выплат, доплаты и надбавки стимулирующего характера, которые - наряду с тарифной (основной) частью в виде тарифной ставки или оклада (должностного оклада), а также компенсационными выплатами (доплатами и надбавками компенсационного характера) - входят в состав заработной платы, должны выполнять функцию дополнительного средства побуждения работника к высокопроизводительному труду и повышению эффективности его трудовой деятельности (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 1 октября 2009 года № 1160-О-О, от 12 апреля 2019 года № 868-О, № 869-О и др.).

Соответственно, целевое назначение любых стимулирующих выплат, включая доплаты и надбавки стимулирующего характера, обуславливает возникновение права на их получение выполнением работником установленных действующим правовым регулированием требований (показателей, условий). При этом, поскольку они являются составной, хотя и переменной, частью заработной платы, на них в полной мере распространяются нормы российского законодательства и международного трудового права об охране заработной платы (статья 15, часть 4, Конституции Российской Федерации) (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 года № 32-П).

Работодатель, реализуя полномочия, предоставленные ему частью второй статьи 135 Трудового

кодекса Российской Федерации , и устанавливая в локальных нормативных актах конкретные виды доплат и надбавок стимулирующего характера, их размеры, а также условия и порядок выплаты, может учитывать, в числе прочего, деловые качества работника, под которыми, в частности, понимаются способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации) и личностных качеств (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (абзац шестой пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Согласно части первой статьи 195 1 Трудового кодекса Российской Федерации квалификация работника представляет собой уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. При этом она характеризуется такими показателями, как уровень профессионального образования, опыт работы по данной специальности (в данной отрасли) и (или) стаж работы у конкретного работодателя, наличие ученой степени, ученого или почетного звания, квалификационной категории и пр. Исходя из этого квалификация работника является одним из объективных, непосредственно связанных с деловыми качествами работника, критериев, которые, по смыслу статьи 132 того же Кодекса , определяют дифференциацию размеров заработной платы, осуществляемой, как правило, путем установления различных надбавок стимулирующего характера, начисляемых к тарифной ставке (окладу, должностному окладу) работника.

В практике локального нормотворчества в качестве надбавок стимулирующего характера, связанных с квалификацией работника, выступают, в частности, надбавки за выслугу лет, ученую степень, ученое звание, почетное звание, квалификационную категорию (разряд) и др. Основанием установления работнику такого рода надбавок является соответствие его квалификации тем объективным показателям, с которыми связано приобретение права на данную выплату, что применительно к перечисленным примерам подтверждается соответствующим документом (трудовой книжкой, сведениями о трудовой деятельности работника, документом об образовании и о квалификации, документом о квалификации, дипломом кандидата или доктора наук, аттестатом доцента или профессора, распорядительным актом уполномоченного органа о присвоении почетного звания, решением аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории (разряда) и др.).

Вместе с тем наряду с такими надбавками стимулирующего характера, которые могут устанавливаться любым работникам организации вне зависимости от занимаемой ими должности при условии соответствия их квалификации тому или иному объективному показателю, в отношении отдельных категорий работников, в частности руководителей структурных подразделений организации, получила определенное распространение и практика установления персональных надбавок. Такие надбавки позволяют учитывать различия реального уровня знаний, умений, опыта руководящей работы, способности решать неординарные задачи, объединить коллектив, а также других деловых качеств работников, которые формально-юридически имеют равную квалификацию. При этом они выплачиваются на регулярной основе и являются составной частью заработной платы, а также выступают не только в качестве средства, стимулирующего профессиональное развитие и повышение квалификационного уровня работников, но и как дополнительное средство привлечения и сохранения в коллективе уникальных специалистов, позволяющих повысить эффективность работы организации или ее структурного подразделения.

По смыслу части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации такие персональные надбавки относятся к стимулирующим выплатам, а именно к надбавкам стимулирующего характера. Их установление руководителям структурных подразделений организации осуществляется с учетом специфики выполняемой ими трудовой функции по управлению коллективным трудом,

обусловливающей предъявление повышенных требований к их профессионально-квалификационным, организационно-управленческим и личностным качествам. При этом установление персональной надбавки конкретному руководителю структурного подразделения организации и определение ее размера, как правило, осуществляется приказом (распоряжением) работодателя с учетом индивидуальных деловых качеств данного работника.

Сама по себе практика установления персональных надбавок к заработной плате не может рассматриваться как не согласующаяся с принципами справедливости и равенства при том, однако, условии, что такие надбавки устанавливаются на основе, во-первых, объективной оценки деловых качеств работников (в том числе их профессионально-квалификационных качеств), фактически осуществляемой работодателем как субъектом, наделенным полномочиями по организации и управлению трудом, а во-вторых, четких и прозрачных критериев определения их размера.

4. При определении в локальных нормативных актах правил выплаты любых надбавок стимулирующего характера работодатель во всяком случае не может действовать произвольно. Свобода его усмотрения при реализации соответствующих полномочий ограничена прежде всего конституционными предписаниями, возлагающими на него обязанность соблюдать принципы равенства и справедливости, а также нормами трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается главным образом в защите прав и интересов работника как слабой стороны трудового правоотношения.

Это означает, что устанавливаемые в локальных нормативных актах правила выплаты такого рода надбавок должны соответствовать как общим нормам трудового законодательства об оплате труда, в том числе вытекающему из конституционных принципов равенства и справедливости отраслевому принципу обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, так и иным, основывающимся на тех же конституционных предписаниях, принципам правового регулирования трудовых отношений, в частности таким как запрещение дискриминации в сфере труда, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда и на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (статья 2 и часть вторая статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1. На практике при установлении надбавок стимулирующего характера (включая надбавки, связанные с квалификацией работника) и закреплении правил их выплаты в локальных нормативных актах работодатель исходит прежде всего из того, что к основным обязанностям работника в трудовом правоотношении отнесено, в частности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины (часть первая статьи 15, абзацы третий и четвертый части второй статьи 21, часть первая статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации), а надлежащее исполнение указанных обязанностей является необходимым условием выплаты таких надбавок. Соответственно, допущенное работником нарушение дисциплины труда позволяет работодателю принимать решения о снижении размера или прекращении выплаты ранее установленной работнику надбавки стимулирующего характера, в том числе надбавки, связанной с его квалификацией. Рассматривая вопрос о допустимости лишения работника, совершившего дисциплинарный проступок, премий и иных стимулирующих выплат на срок действия дисциплинарного взыскания, Конституционный Суд Российской Федерации указал, что работодатель как сторона социального партнерства и как субъект локального нормотворчества, действуя в пределах своих полномочий, не вправе устанавливать такие правила оплаты труда, которые допускали бы произвольное лишение (уменьшение размера) заработной платы работника (включающей, кроме прочего, премиальные и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда) в связи с совершением работником дисциплинарного проступка, игнорируя тем самым не только требование об обеспечении каждому работнику справедливой оплаты труда, но и принципы юридической, в том числе дисциплинарной, ответственности. В то же время при установлении условий приобретения права на такой вид регулярных стимулирующих выплат, как

премиальные выплаты по результатам работы за определенный период (ежемесячные и ежеквартальные премии, вознаграждение по итогам работы за год), - исходя из правовой природы данных выплат и выполняемой ими функции побудить работника к повышению эффективности труда его самого и коллектива в целом, что, в свою очередь, обуславливает возможность получения данных выплат лишь при условии надлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей, - может учитываться наряду с результатами труда работников за определенный период и факт соблюдения ими трудовой дисциплины (Постановление от 15 июня 2023 года № 32-П).

Между тем в отличие от премий, выплата которых обусловлена достижением работником в соответствующий период конкретных показателей эффективности и результативности труда и (или) выполнением иных условий премирования (включая надлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей), надбавки стимулирующего характера, связанные с профессионально-квалификационными качествами работника, устанавливаются с учетом таких объективных критериев, на которые факт совершения им дисциплинарного проступка, как правило, не влияет. По смыслу ранее высказанной Конституционным Судом Российской Федерации правовой позиции нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, прогул и пр.), а равно и совершение им иного дисциплинарного проступка, по общему правилу, само по себе не свидетельствует о его неспособности - исходя из имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств - выполнять порученную ему работу (Определение от 8 декабря 2022 года № 3215-О).

Следовательно, если отношение работника к соблюдению трудовой дисциплины не влияет на показатели, характеризующие уровень его квалификации, с учетом которых ему была установлена та или иная надбавка стимулирующего характера, то совершение работником дисциплинарного проступка само по себе не свидетельствует об изменении уровня его квалификации, а значит, и не может служить основанием для снижения размера и тем более прекращения выплаты соответствующей надбавки.

Совершение работником дисциплинарного проступка может повлечь за собой снижение размера либо прекращение выплаты надбавки, связанной с квалификацией работника, лишь в том случае, когда данный проступок свидетельствует о несоответствии реального уровня знаний, умений и профессиональных навыков работника тем показателям, с учетом которых ему была установлена соответствующая надбавка (например, несоблюдение требований охраны труда, нарушение технологических норм и правил, невыполнение по вине работника норм труда и т.п.). Однако такое решение во всяком случае не может быть мотивировано исключительно самим фактом нарушения работником дисциплины труда в отсутствие подтвержденных надлежащим образом негативных изменений уровня (показателя) его квалификации.

Иное противоречило бы вытекающим из Конституции Российской Федерации принципам справедливости, равенства, уважения человека труда и самого труда, а также приводило бы к нарушению конституционного права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и права на справедливую заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи (статья 19, части 1 и 2; статья 37, часть 3; статья 75, часть 5; статья 75 1 Конституции Российской Федерации; абзац седьмой статьи 2 и абзац пятый части первой статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Что же касается работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений организации, то качество их работы напрямую зависит не только от реального уровня имеющихся у них знаний, умений и профессиональных навыков, но и от отношения к трудовой дисциплине, поскольку процесс управления коллективным трудом предполагает в том числе воздействие на подчиненных личным примером добросовестного отношения к исполнению трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и трудовой

дисциплины, т.е. исполнения обязанностей, возложенных на каждого работника трудовым законодательством (абзацы второй - четвертый части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации). На руководителя структурного подразделения организации возлагается контроль за соблюдением дисциплины труда всеми находящимися в его подчинении работниками, что, в свою очередь, предполагает как осуществление им профилактики нарушений трудовой дисциплины в соответствующем структурном подразделении, так и инициирование привлечения не соблюдающих дисциплину труда работников к дисциплинарной ответственности. Воспитательное воздействие таких мер на подчиненных работников в рамках управления коллективным трудом будет эффективным только в том случае, если сам руководитель соблюдает трудовую дисциплину. В силу этого совершение руководителем структурного подразделения организации нарушения дисциплины труда может при определенных обстоятельствах влиять на результативность его трудовой деятельности, на которую вправе был рассчитывать работодатель исходя из уровня квалификации данного работника, послужившего основанием для установления ему соответствующей стимулирующей (в том числе персональной) надбавки.

Следовательно, нарушение руководителем структурного подразделения организации дисциплины труда может служить основанием для снижения размера установленной ему надбавки, связанной с его квалификацией, но притом что само по себе такого рода нарушение, хотя и может влиять на оценку того, выполняются ли этим работником условия установления названной надбавки, не свидетельствует о безусловном несоответствии реального уровня знаний, умений и профессиональных навыков данного работника тем квалификационным показателям, с учетом которых ему была установлена указанная надбавка, - не должно приводить к прекращению ее выплаты. Тем самым работодатель в рамках своих полномочий по принятию управленческих решений в сфере оплаты труда не лишен возможности, оценив сущность нарушений, допущенных руководителем структурного подразделения организации, их количество (частоту), влияние на эффективность деятельности как самого этого работника, так и возглавляемого им коллектива, принять решение о снижении размера установленной ему надбавки, связанной с его квалификацией, имея в виду отмеченную объективную взаимосвязь между соблюдением таким руководителем трудовой дисциплины и надлежащей организацией трудового процесса, которые обусловлены особенностями трудовых функций соответствующей категории работников.

При этом, поскольку такая надбавка может составлять значительную часть оплаты труда, снижение ее размера, являясь допустимым, во всяком случае не должно быть произвольным, т.е. осуществляться без соблюдения соразмерности между тяжестью допущенного руководителем структурного подразделения организации нарушения и последствиями этого нарушения для работодателя (экономическими, репутационными и пр.), с одной стороны, и размером снижения надбавки - с другой.

5. В деле М.Н.Стерлиговой как работодатель, так и суды посчитали возможным исходить из того, что сформулированные на локальном уровне правила назначения надбавок (включая установленную заявительнице персональную надбавку "за высокую квалификацию работника") допускают возможность прекращения их выплаты, в частности в случае нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка. Ввиду того что надбавка за высокую квалификацию составляла значительную часть заработной платы заявительницы, такое регулирование позволило работодателю в одностороннем порядке существенным образом уменьшить размер ее заработной платы, притом что единственным основанием для этого послужило нарушение ею правил внутреннего трудового распорядка.

Между тем - с учетом правовых позиций, сформулированных Конституционным Судом Российской Федерации в Постановлении от 15 июня 2023 года № 32-П, а также выраженных им в настоящем Постановлении, - отсутствие в статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации положений, касающихся как самой возможности, так и допустимых пределов снижения размера входящих в

состав заработной платы надбавок стимулирующего характера, которые по своей правовой природе отличаются от премий, в случае нарушения работником дисциплины труда, по общему правилу, не может расцениваться как допускающее установление соответствующих норм в локальных нормативных актах по произвольному усмотрению работодателя.

Соответственно, правила начисления входящих в состав заработной платы надбавок стимулирующего характера, связанных с квалификацией работника (в том числе персональной надбавки), во всяком случае не могут предполагать прекращения выплаты руководителю структурного подразделения организации такого рода надбавок, а равно и произвольного снижения их размера исключительно в связи с нарушением им дисциплины труда в отсутствие обстоятельств, свидетельствующих об очевидном влиянии нарушения дисциплины труда на результативность его трудовой деятельности, на которую вправе был рассчитывать работодатель исходя из уровня квалификации данного работника, послужившего основанием для установления ему соответствующей надбавки.

Кроме того, допущенное руководителем структурного подразделения организации нарушение дисциплины труда даже если и оказывает негативное влияние на результативность его трудовой деятельности, то, как правило, лишь в то время, когда оно совершено. Однако обнаружение работодателем такого нарушения может иметь место после того, как надбавка стимулирующего характера, связанная с квалификацией работника (в том числе персональная надбавка), за оплачиваемый период (месяц, квартал или иной период, за который начисляется и выплачивается данная надбавка), когда было совершено нарушение, уже начислена и выплачена. В силу этого снижение размера такого рода надбавки в связи с нарушением работником дисциплины труда возможно лишь за тот оплачиваемый период, в течение которого данное нарушение было обнаружено работодателем.

Иной подход вел бы к несоразмерному ограничению права работника, занимающего должность руководителя структурного подразделения организации, на получение регулярных выплат, входящих в состав его заработной платы, и тем самым к нарушению общеправовых принципов справедливости, равенства и соразмерности, а также отраслевого принципа равной оплаты за труд равной ценности.

Таким образом, взаимосвязанные часть первая статьи 129, часть первая статьи 132 и часть вторая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации не могут рассматриваться как не согласующиеся с конституционными предписаниями постольку, поскольку они - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают установления на локальном уровне таких правил начисления входящих в состав заработной платы надбавок стимулирующего характера, связанных с квалификацией работника, которые допускают прекращение выплаты работнику, занимающему должность руководителя структурного подразделения организации, указанных надбавок, а равно и произвольное снижение их размера исключительно в связи с нарушением таким работником дисциплины труда и за пределами оплачиваемого периода, в течение которого работодателем было обнаружено это нарушение.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47 1, 68, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать взаимосвязанные часть первую статьи 129, часть первую статьи 132 и часть вторую статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации постольку, поскольку они - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования - не предполагают установления на локальном уровне таких

правил начисления входящих в состав заработной платы надбавок стимулирующего характера, связанных с квалификацией работника, которые допускают прекращение выплаты работнику, занимающему должность руководителя структурного подразделения организации, указанных надбавок, а равно и произвольное снижение их размера исключительно в связи с нарушением таким работником дисциплины труда и за пределами оплачиваемого периода, в течение которого работодателем было обнаружено это нарушение.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл взаимосвязанных части первой статьи 129, части первой статьи 132 и части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Судебные постановления по делу гражданки Стерлиговой Марианны Николаевны, вынесенные на основании взаимосвязанных части первой статьи 129, части первой статьи 132 и части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации 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 проверки конституционности части второй статьи 132 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

№ 15-П