

# ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА<sup>1</sup>

## КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### *СТАТЬЯ 37*

«3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы [...]».

### Постановление от 7 декабря 2017 года № 38-П/2017

Пункт 4, абз. 2:

[...] 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. [...]

Пункт 4.2, абз 1, 2:

[...] 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.

---

<sup>1</sup> Настоящее информационно-тематическое собрание правовых позиций подготовлено Секретариатом Конституционного Суда Российской Федерации и не является исчерпывающим. Решения КС РФ, в которых содержатся правовые позиции, даны в хронологическом порядке.

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.

Пункт 5, абз. 5, 8:

[...] 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.

[...] 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.

### **Постановление от 28 июня 2018 года № 26-П/2018**

Пункт 3.4, абз. 2, 5:

[...] из части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей в качестве общего правила оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, во взаимосвязи с положениями абзаца второй части второй статьи 22 и статей 132 и 149 данного Кодекса (тем более принимая во внимание

использование в части третьей его статьи 153 термина «оплата в повышенном размере» применительно к оплате за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день) однозначно следует, что работа в выходной или нерабочий праздничный день должна оплачиваться в большем размере, чем аналогичная работа, произведенная в обычный рабочий день. Повышение размера оплаты труда в таких случаях призвано компенсировать увеличенные в связи с осуществлением работы в предназначенное для отдыха время трудозатраты работника, а потому, будучи гарантией справедливой оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, должно распространяться на всех лиц, работающих по трудовому договору, независимо от установленного для них режима рабочего времени и системы оплаты труда.

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

#### [Постановление от 11 апреля 2019 года № 17-П/2019](#)

Пункт 5, абз. 8, 9:

[...] положения статей 129, 133 и 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в системной связи с его статьями 149, 152–154 предполагают

наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Соответственно, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.  
[...]

#### **Постановление от 16 декабря 2019 года № 40-П/2019**

Пункт 5, абз. 8, 9:

[...] положения статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в системной связи с его статьями 60<sup>2</sup>, 149 и 151 предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Соответственно, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), так и повышенная

оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей) [...].

### **Постановление от 6 октября 2021 года № 43-П/2021**

Пункт 3.2:

Определение состава артистов-вокалистов (солистов), участвующих в тех или иных спектаклях и репетициях, является прерогативой работодателя. При этом вовлеченность конкретных артистов-вокалистов (солистов) в театральном-постановочный процесс во многом обусловлена не только творческим замыслом режиссера определенной театральной постановки (либо художественного руководителя театра), репертуарной направленностью театра в текущий момент, общим количеством и составом спектаклей, распределением их во времени и т.д., но и тем творческим потенциалом, которым на данный момент обладают члены соответствующей труппы (театрального коллектива). В силу этих обстоятельств и сопутствующей им специфики творческого процесса в такого рода учреждениях культуры работодатель не всегда имеет объективную возможность обеспечить постоянное и равномерное распределение нагрузки, связанной с непосредственным участием в репетициях и спектаклях текущего репертуара, между всеми артистами-вокалистами (солистами) одного театрального коллектива, которые к тому же могут иметь различный творческий потенциал и обусловленную им разную репертуарную востребованность.

Однако это не означает, что те члены творческого коллектива, кто по каким-либо причинам не может принимать и не принимает участия в театральном-постановочном процессе, автоматически попадают в положение артистов, фактически приостановивших работу, и перестают исполнять остальные трудовые (должностные) обязанности, в частности связанные с поддержанием на должном уровне и совершенствованием своих квалификационных навыков и профессионального мастерства (так

называемой «творческой формы»), которые, по общему правилу, должны осуществляться этими работниками непрерывно.

Сказанное обуславливает необходимость установления в законодательстве таких правовых норм, которые – с учетом специфики творческой деятельности – были бы направлены на предоставление творческому работнику действенных гарантий защиты от одностороннего произвольного изменения работодателем условий трудового договора, касающихся оплаты труда, при отсутствии или снижении репертуарной востребованности конкретного артиста-вокалиста (солиста), повлекшей уменьшение объема фактически исполняемых им трудовых (должностных) обязанностей, причем не по его вине.

Пункт 4, абз. 4:

[...] исключив возможность признания в качестве простоя времени, в течение которого творческие работники (в частности, артисты-вокалисты (солисты) театров) не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, законодатель тем самым исключил и возможность необоснованного отнесения таких работников, все же продолжающих исполнять определенную часть своих трудовых (должностных) обязанностей, к иной категории работников, а именно к лицам, фактически приостановившим работу (т.е. полностью не выполняющим свои трудовые (должностные) обязанности) в связи с простоем, а равно и применения при оплате труда указанных творческих работников правил, установленных законом для такой категории, как «лица, вынужденно приостановившие работу вследствие простоя».

Пункт 6, абз. 1–3:

[...] часть пятая статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации, действуя в нормативной связи с положениями абзацев второго и шестого части второй статьи 22 и статьи 132 данного Кодекса, во всяком случае не предполагает произвольного снижения размера оплаты труда творческих работников за время, в течение которого они не участвуют в создании и (или)

исполнении (экспонировании) произведений или не выступают. Иное – учитывая, что указанные работники хотя и не задействованы непосредственно в театрально-постановочном процессе (причем чаще всего по не зависящим от них причинам), но фактически продолжают исполнять отдельные трудовые (должностные) обязанности, – порождало бы не согласующееся с конституционными предписаниями ограничение права таких работников на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (статья 37, часть 3, Конституции Российской Федерации).

При этом – в силу конституционного принципа справедливости и основанного на нем отраслевого принципа обеспечения права работника на выплату справедливой заработной платы (абзац седьмой статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации) – оплата времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, должна производиться на основе объективных, заранее установленных критериев и с учетом того, что даже при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника, когда трудовые (должностные) обязанности работником вообще не выполняются, ему выплачивается не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (часть вторая статьи 157 названного Кодекса).

Отсутствие же в законодательстве минимального размера оплаты времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, свидетельствует о наличии имеющего конституционную значимость пробела в правовом регулировании, вступающего в противоречие не только с конституционными гарантиями права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, но и с принципами справедливости, соразмерности ограничений прав и свобод, уважения человека труда и самого труда (статья 37, часть 3; статья 55, часть 3; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации).

### **Определение от 11 февраля 2021 года № 178-О/2021**

Пункт 2.1, абз. 3:

[...] с 1 января 2021 года критерием для определения минимального размера оплаты труда является не только величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, но и величина медианной заработной платы, что направлено на обеспечение роста размера минимальной оплаты труда в соотношении с заработной платой, получаемой большинством лиц, работающих по трудовому договору.

Пункт 4, абз. 3:

[...] действующее правовое регулирование направлено на обеспечение каждому работнику справедливой оплаты труда не ниже минимального размера оплаты труда и обязывает работодателя при разработке системы оплаты труда обеспечивать обоснованную дифференциацию оплаты труда работников с тем, чтобы установленные доплаты и надбавки компенсационного характера компенсировали влияние на работника неблагоприятных производственных факторов, а доплаты и надбавки стимулирующего характера, установление которых относится к дискреции работодателя, выполняли функцию поощрения работника за добросовестный труд и побуждения его к дальнейшей добросовестной и эффективной трудовой деятельности.

### **Определение от 30 сентября 2021 года № 2117-О/2021**

Пункт 2, абз. 6–8:

Трудовые отношения отнесены к предмету правового регулирования трудового законодательства (статья 1 Трудового кодекса Российской Федерации), поэтому, по общему правилу, оценка их возникновения (наличия) как таковых должна производиться на основе положений этого законодательства. При этом [...] государство обязано обеспечивать надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с

основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (статья 1, часть 1; статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации) [...].

Сказанное, однако, не может означать, что, если передача денежных средств от должника, к которому применяется процедура банкротства, к гражданину осуществляется под видом заработной платы или иных выплат, при фактическом отсутствии трудовых отношений, не существует правового механизма для предотвращения недобросовестных действий и восстановления разумного баланса интересов участников процедуры банкротства. Это влекло бы необоснованное создание преимуществ лицам, злоупотребляющим правом, и нарушало бы права и законные интересы других лиц – кредиторов должника.

Установив, что гражданин не приступил к исполнению обязанностей, вытекающих из требований трудового законодательства и (или) обусловленных заключенным трудовым договором, арбитражный суд не лишен возможности рассматривать действия по начислению и выплате денежных средств под видом заработной платы как дающие основание для их оспаривания в порядке статьи 61<sup>1</sup> во взаимосвязи с пунктом 2 статьи 61<sup>2</sup> Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» и соответствующими положениями Гражданского кодекса Российской Федерации.

### **Постановление от 11 апреля 2023 года № 16-П/2023**

Пункт 2.1, абз. 2:

Поскольку заработная плата (оплата труда работника) является для большинства работников основным (а зачастую и единственным) источником дохода, постольку задержка ее выплаты, а равно и ее невыплата либо выплата не в полном размере, как правило, приводят к снижению уровня материального обеспечения работника и членов его семьи, тем самым ограничивая право указанных лиц на достойное существование и в

определенной мере посягая на само их достоинство. Вместе с тем достоинство личности, равно как и уважение человека труда, составляет основу прав и свобод человека, гражданина и работника и одновременно выступает в качестве необходимого условия существования и соблюдения этих прав и свобод, охраняется и защищается государством, и ничто не может быть основанием для его умаления (статья 21, часть 1; статья 75.1 Конституции Российской Федерации).

Пункт 5, абз. 1:

[...] право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы может быть нарушено не только вследствие просрочки выплаты работодателем причитающихся работнику сумм заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат и (или) выплаты их не в полном размере, но и посредством того, что работодатель – в нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и трудового договора – вовсе не начисляет и, соответственно, не выплачивает те или иные полагающиеся работнику выплаты. Совершенно очевидно, что в подобной ситуации работник претерпевает такие же негативные последствия, как и в случае задержки начисленной, но фактически не выплаченной заработной платы и (или) иных выплат, поскольку незаконно лишается причитающихся ему денежных средств, необходимых для поддержания достойного уровня жизни как его самого, так и членов его семьи, а потому в равной степени нуждается в применении тех же предусмотренных законом охранительных мер, обеспечивающих восстановление целостности его имущественной сферы и тем самым эффективную защиту достоинства личности и уважение человека труда как конституционно значимых ценностей.

Пункт 6, абз. 4:

[...] исходя из целевого назначения [части первой статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации] [...] определение [...] даты [с которой – в случае признания за работником решением суда права на получение тех или иных выплат в рамках установленной системы оплаты труда – следует начислять соответствующие проценты (денежную компенсацию)] именно со дня, следующего за днем, когда, согласно установленному правовому регулированию, эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, имеет особое значение в целях реализации принципов справедливости и соразмерности ответственности, а также конституционных гарантий права работника на вознаграждение за труд (статья 37, часть 3, Конституции Российской Федерации).

Пункт 6, абз. 4:

[...] неначисление (и, как следствие, невыплата) полагающихся работнику денежных средств может быть результатом в том числе добросовестного заблуждения работодателя (которое, однако, не освобождает его от материальной ответственности перед работником) [...].

### **Постановление от 15 июня 2023 года № 32-П/2023**

Пункт 2, абз. 5:

При выполнении работником установленных требований к количеству и качеству труда, при достижении показателей и соблюдении условий, необходимых для приобретения права на получение определенных системой оплаты труда денежных выплат, ему должно быть обеспечено справедливое вознаграждение за труд в размере, соответствующем затраченным им трудовым усилиям. Лишение же работника тех или иных денежных выплат, входящих в состав его заработной платы, вне связи с оценкой выполнения установленных действующим правовым регулированием требований (показателей, условий) противоречило бы вытекающим из Конституции Российской Федерации принципам справедливости, равенства, соразмерности, 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 55, 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).

Пункт 3, абз. 3:

[...] стимулирующие выплаты имеют определенное целевое назначение, что обуславливает возникновение права на их получение выполнением работником установленных действующим правовым регулированием требований (показателей, условий). При этом они являются составной - хотя, как правило, и переменной - частью заработной платы, а значит, на них в полной мере распространяются нормы российского законодательства и международного трудового права об охране заработной платы (статья 15, часть 4, Конституции Российской Федерации).

Пункт 3.2, абз. 4:

[...] при определении правил предоставления установленных системой оплаты труда стимулирующих выплат вообще и премиальных выплат в частности - наряду с положениями российского трудового законодательства о дисциплине труда - должны учитываться и непосредственно применяться не только коллективно-договорные и локальные нормативные акты, но и соответствующие конституционные предписания, а также нормы международного трудового права об охране заработной платы и нормы российского законодательства, закрепляющие его общие принципы.

Пункт 4.2, абз. 2:

[...] размер премиальных выплат в период действия дисциплинарного взыскания - вплоть до момента его погашения в связи с истечением установленного срока его действия либо до момента его досрочного снятия работодателем (статья 194 Трудового кодекса Российской Федерации) -

должен определяться на основе объективных, заранее предусмотренных критериев оценки результатов труда работника, а сам факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может препятствовать возникновению права на получение в полном объеме лишь тех установленных по результатам работы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

### **Постановление от 27 июня 2023 года № 35-П/2023**

Пункт 4, абз. 3:

[...] повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в частности, сверхурочной работы и работы в ночное время), не может включаться в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает минимального размера оплаты труда. В противном случае [...] повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, фактически поглощается [так называемыми «доплатами до МРОТ»], а месячная заработная плата работников, привлеченных к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличается от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях (т.е. работники, выполнявшие, в частности, сверхурочную работу и работу в ночное время, оказываются в таком же положении, как и те, кто выполнял аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) и в дневное время). Поглощение же минимальным размером оплаты труда тех выплат, которые специально установлены в целях компенсации работникам отрицательных последствий отклонения условий их работы от нормальных, не согласуется ни с природой минимального размера оплаты труда как конституционной гарантии, ни с целевым назначением указанных выплат и тем самым противоречит Конституции Российской Федерации и принципам правового регулирования трудовых отношений.

Пункт 6.2, абз. 2:

Сохраняя [...] в Трудовом кодексе Российской Федерации устоявшееся в отечественном законодательстве правило, законодатель исходил из того, что оплата сверхурочной работы должна быть больше, чем оплата аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Такой подход – учитывающий в том числе разумные ожидания работника, который, давая согласие на привлечение к сверхурочной работе, полагает, что его труд сверх установленной для него продолжительности рабочего времени будет оплачен в большем размере, чем обычная работа, – в полной мере согласуется не только с целевым назначением соответствующей гарантии, но и с конституционными началами справедливости, равенства, уважения человека труда и самого труда.

Пункт 6.3, абз. 5:

[...] предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, начисляемые к тарифной ставке либо окладу (должностному окладу) работника, являются неотъемлемой частью оплаты его труда, а следовательно, должны – по смыслу частей первой и второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации – начисляться за все отработанное работником время, в том числе за пределами его продолжительности, установленной для работника. Иное означает произвольное лишение работника при расчете оплаты за сверхурочную работу права на получение соответствующих дополнительных выплат и тем самым влечет недопустимое снижение причитающегося ему вознаграждения за труд по сравнению с оплатой за аналогичную работу, но в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

### **[Определение от 14 ноября 2023 года № 3012-О-Р/2023](#)**

Пункт 2.1, абз. 5, пункт 2.2, абз. 2:

[...] предусмотренное абзацем вторым пункта 3 резолютивной части Постановления от 27 июня 2023 года № 35-П временное регулирование, устанавливающее лишь минимальный размер повышения оплаты

сверхурочной работы, призвано восполнить существующий в правовом регулировании пробел, но в то же время не препятствует законодателю установить иной порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы, обеспечивающий оплату такой работы в более высоком, чем это предусмотрено названным Постановлением, размере и в равной мере распространяющийся на всех лиц, работающих по трудовому договору, независимо от установленной для них системы оплаты труда.

[...] внесение изменений в законодательство не отменяет действия положений иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, предусматривающих дополнительные гарантии и преимущества для работников и (или) устанавливающих более льготный режим реализации предоставленных им прав.

#### **[Постановление от 5 марта 2025 года № 10-П/2025](#)**

Пункт 3, абз. 6, 8:

[...] месячная заработная плата /работника, работающего неполное рабочее время,/ должна быть не менее суммы, исчисленной из установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному работником времени. Фактически же (в абсолютном выражении) его заработная плата может составлять менее минимального размера оплаты труда, но лишь в той мере, в какой это обусловлено количеством установленного ему трудовым договором и отработанного им времени, что, в свою очередь, согласуется с принципами справедливости и равенства, а также допустимыми критериями дифференциации оплаты труда.

[...] при повременной (повременно-премиальной) системе оплаты труда всем работающим на условиях неполного рабочего времени должна быть гарантирована оплата их труда исходя из размера заработной платы за выполнение данной работы на условиях полного рабочего времени (которая

не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета начисляемых сверх этого компенсационных выплат) пропорционально отработанному времени.

### [Постановление от 17 марта 2026 года № 15-П/2026](#)

Пункт 3, абз. 10:

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.

Пункт 4.1, абз. 5, 6:

[...] 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.

Пункт 4.2, абз. 3, 4:

[...] 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 правомочий 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.

Пункт 5, абз. 3, 4:

[...] 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.

[...] 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.

#### **Постановление от 10 апреля 2026 года № 23-П/2026**

Пункт 3, абз. 4:

[...] нормативное регулирование [...] должно, в частности, гарантировать сотруднику органов внутренних дел сообразный его статусу уровень материального обеспечения, учитывающий характер и содержание служебной деятельности и условия ее осуществления, которые в совокупности определяют объем выплачиваемых сотруднику денежных средств. [...] установление надлежащего уровня материального обеспечения сотрудников органов внутренних дел отвечает не только частным интересам указанных лиц, но и публичным интересам, заключающимся в сохранении и укреплении кадрового состава органов внутренних дел и повышении

эффективности их деятельности, а также поддержании высокого уровня отправления соответствующего вида государственной службы.

Пункт 4, абз. 4, 5:

[...] право сотрудника органов внутренних дел на получение компенсационной выплаты за выполнение служебных обязанностей в нерабочие праздничные дни по графику сменности не может зависеть от того обстоятельства, превысит ли его служебное время за учетный период нормальную продолжительность служебного времени. Выполнение сотрудником органов внутренних дел служебных обязанностей в такие дни всегда заранее запланировано графиком сменности, а сам факт выполнения им служебных обязанностей в указанные дни становится очевидным в тот момент (причем вне зависимости от того, применяется ли к служебному времени данного сотрудника суммированный учет), когда сотрудник органов внутренних дел приступил к их выполнению в соответствующую смену, что отражается в таблице учета служебного времени. Это должно гарантировать ему выплату ежемесячного денежного довольствия в размере, учитывающем право сотрудника органов внутренних дел на повышенную оплату труда при выполнении им служебных обязанностей в нерабочие праздничные дни в оплачиваемом периоде [...].

Иной подход вел бы к несоразмерному ограничению права сотрудника органов внутренних дел, в отношении служебного времени которого осуществляется суммированный учет, выполняющего служебные обязанности в нерабочие праздничные дни по графику сменности, на своевременное (до окончания учетного периода, в установленный срок выплаты денежного довольствия за месяц, в который он выполнял служебные обязанности в соответствующие дни) получение компенсационной выплаты.