



Именем
Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В.Царегородской

город Санкт-Петербург

15 июня 2023 года

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

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 части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

у с т а н о в и л :

1. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации:

системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая статьи 135);

до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение; если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (часть первая статьи 193).

1.1. Конституционность приведенных законоположений оспаривает гражданка Е.В.Царегородская (в просительной части ее жалобы часть вторая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации ошибочно названа частью 1).

Как следует из представленных заявительницей и дополнительно полученных Конституционным Судом Российской Федерации документов, с 21 апреля 2016 года по 10 августа 2020 года она работала в федеральном государственном бюджетном военном образовательном учреждении высшего образования «Военно-медицинская академия имени С.М.Кирова» Министерства обороны Российской Федерации (далее также – Военно-медицинская академия, академия), при этом с января 2018 года – в должности медицинского регистратора клиники офтальмологии. Согласно трудовому договору ее заработная плата включала следующие виды выплат:

должностной оклад; компенсационные выплаты, перечень которых в самом договоре не приведен, но сделана отсылка к приказу Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 года № 255 «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» (утратил силу в связи с изданием приказа 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»); стимулирующие выплаты, перечень которых также отсутствует. Помимо того, трудовым договором было предусмотрено, что премии и иные выплаты устанавливаются работнику в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами работодателя.

Дополнительным соглашением к трудовому договору от 15 августа 2018 года установлена обязанность Е.В.Царегородской соответствовать критериям оценки эффективности профессиональной деятельности, установленным коллективным договором для данной категории работников, при выполнении должностных обязанностей и другой порученной работы, а также предусмотрены дополнительные выплаты стимулирующего характера на основании показателей оценки эффективности ее деятельности, но без уточнения конкретных выплат, их размеров, порядка и условий начисления. Наряду с этим закреплена обязанность работодателя осуществлять – ежеквартально при поступлении соответствующих денежных средств, после доведения бюджетных ассигнований распорядителем средств федерального бюджета – дополнительную выплату заявительнице из фонда материального стимулирования за счет денежных средств, направленных на реализацию плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения» (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 года № 2599-р).

Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Военно-медицинской академии (приложение № 2 к коллективному договору между

командованием академии и коллективом гражданского персонала на 2017–2020 годы) для работников, к категории которых относилась Е.В.Царегородская, были предусмотрены, в частности, такие выплаты, как единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года, выплата за выслугу лет, выплата за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей по результатам работы за месяц в размере 25 процентов должностного оклада (из расчета трех должностных окладов за год) и дополнительная стимулирующая выплата за осуществление деятельности по оказанию платных медицинских услуг. В то же время приложениями к данному Положению были установлены дополнительные стимулирующие выплаты за счет денежных средств: полученных от оказания медицинских услуг по обязательному медицинскому страхованию; полученных от оказания платных медицинских услуг и медицинских услуг по добровольному медицинскому страхованию, а также поступивших на реализацию названного плана мероприятий; полученных от оказания высокотехнологичной медицинской помощи. При этом критерии и показатели оценки эффективности деятельности разных категорий работников, на основе которых определяется размер дополнительных выплат стимулирующего характера, были установлены еще одним приложением к данному Положению.

Приказами начальника академии от 3 сентября 2019 года и от 8 ноября 2019 года к Е.В.Царегородской применены дисциплинарные взыскания в виде выговора (первый – за непредставление в установленный срок отчета об оказании высокотехнологичной медицинской помощи в клинике офтальмологии за июль 2019 года, второй – в связи с необеспечением пациентов информацией о порядке работы отделений и других служб клиники, превышением должностных полномочий, грубым нарушением медицинской этики в отношении заведующей отделением). По этой причине работодатель начиная с октября 2019 года и вплоть до ее увольнения 10 августа 2020 года выплачивал ей заработную плату, включающую только должностной оклад и

надбавку за выслугу лет, а в отдельные месяцы производил также доплату до минимального размера оплаты труда.

Полагая свои права нарушенными, Е.В.Царегородская обратилась с заявлением в Государственную инспекцию труда в городе Санкт-Петербурге, которая в ходе проверки по факту применения указанных дисциплинарных взысканий и неначисления дополнительных выплат не установила нарушений трудового законодательства (акт от 24 декабря 2019 года).

Решением Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 28 мая 2020 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 15 октября 2020 года, Е.В.Царегородской отказано в иске об отмене приказа от 3 сентября 2019 года, которым объявлен выговор, о взыскании невыплаченной части заработной платы за август – ноябрь 2019 года и февраль 2020 года, о компенсации за несвоевременную выплату в полном объеме заработной платы и о компенсации морального вреда. Суд установил, что за август 2019 года заработная плата выплачена ей с учетом выплат стимулирующего характера, включая выплату за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей по результатам работы за месяц и выплату за счет денежных средств, полученных от оказания платных медицинских услуг. В то же время суд признал законным и обоснованным объявление заявительнице выговора и не усмотрел нарушений процедуры привлечения ее к дисциплинарной ответственности (в том числе в части затребования объяснения, соблюдения срока наложения дисциплинарного взыскания и принципа соразмерности взыскания тяжести проступка). Расценив все не начисленные ей денежные выплаты как стимулирующие, предоставление которых является исключительным правом работодателя, но не его обязанностью, а размер зависит от определенных критериев, установленных трудовым договором, коллективным договором и локальными нормативными актами работодателя, суд пришел к выводу, что лишение таких выплат в связи с ненадлежащим исполнением работником возложенных на него обязанностей не противоречит трудовому законодательству и согласуется с локальными нормативными

актами работодателя. Суд сослался на Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Военно-медицинской академии, которое, в частности, предусматривает, что при назначении таких выплат учитываются имеющиеся дисциплинарные взыскания, а также упущения в работе и проступки при осуществлении соответствующей данному виду деятельности работы. Суд апелляционной инстанции согласился с выводом суда первой инстанции о том, что спорные стимулирующие выплаты не являются обязательной составляющей заработной платы, представляют собой вид поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и направлены на повышение степени ответственности каждого работника, принимающего участие в лечебно-диагностическом процессе, за конечный результат, а потому выплачиваются исходя из индивидуального трудового вклада работника с учетом действующих дисциплинарных взысканий. При этом суд апелляционной инстанции не принял во внимание ссылку заявительницы на пункт 38 данного Положения, в силу которого выплата стимулирующего характера за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей по результатам работы за месяц не осуществляется работнику лишь за месяц, в котором издан приказ начальника академии о дисциплинарном взыскании, и посчитал, что его пункт 38.1 позволяет работодателю не начислять работнику стимулирующие выплаты вплоть до момента снятия дисциплинарного взыскания, причем дополнительного решения работодателя об этом не требуется.

Данные судебные акты оставлены без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 3 марта 2021 года, которая, как и нижестоящие суды, пришла к выводу, что работодатель вправе не производить работнику стимулирующие выплаты до момента снятия дисциплинарного взыскания (т.е. в течение одного года, как это, по мнению судов, следует из статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации). В передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда

Российской Федерации от 23 декабря 2021 года, оснований не согласиться с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации, о чем заявительница уведомлена письмом от 28 апреля 2022 года.

Решением Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 30 июня 2020 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 10 декабря 2020 года, Е.В.Царегородской отказано в иске об отмене приказа от 8 ноября 2019 года, которым объявлен выговор, о взыскании невыплаченной части заработной платы за декабрь 2019 года, январь и март – май 2020 года и среднего заработка за период ежегодного оплачиваемого отпуска и о компенсации морального вреда. Суды признали установленным факт ненадлежащего исполнения возложенных на нее обязанностей, который стал основанием для применения дисциплинарного взыскания. Нарушений же процедуры применения взыскания судами не выявлено. Отказывая в удовлетворении требований о взыскании денежных средств, суды и первой, и апелляционной инстанций, по существу, воспроизвели аргументы, приведенные соответственно в решении от 28 мая 2020 года и апелляционном определении от 15 октября 2020 года, вынесенных по первому спору с участием Е.В.Царегородской. С нижестоящими судами согласились судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции (определение от 26 апреля 2021 года), судья Верховного Суда Российской Федерации (определение от 14 декабря 2021 года) и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации (письмо от 22 апреля 2022 года).

По мнению заявительницы, оспариваемые положения Трудового кодекса Российской Федерации, примененные судами в ее деле, противоречат статьям 21, 37 (часть 3), 55 (часть 3) и 75 (часть 5) Конституции Российской Федерации, поскольку часть вторая статьи 135 данного Кодекса не содержит требований к локальным нормативным актам и ограничений для работодателя при их принятии, тем самым предоставляя ему право изменять по своему усмотрению определенную коллективным договором систему оплаты труда в части, касающейся стимулирующих выплат, и не устанавливает приоритета

коллективного договора над локальными нормативными актами, а часть первая статьи 193 данного Кодекса не определяет критериев отнесения лиц, занятых у работодателя, к числу его представителей, уполномоченных на привлечение работника к дисциплинарной ответственности. При этом Е.В.Царегородская ставит вопрос об отсутствии в действующем правовом регулировании отношений в сфере оплаты труда отвечающих конституционным требованиям формальной определенности и справедливости правил исчисления стимулирующих выплат работнику, имеющему неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, и выражает сомнение в конституционности предоставления работодателю ничем не ограниченного права вводить такие правила самостоятельно, что, по ее мнению, порождает произвольное принятие соответствующих решений и нарушение конституционных прав работников.

1.2. Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, положение части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, обязывающее работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника письменное объяснение, носит гарантийный характер, направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, повлекших привлечение работника к дисциплинарной ответственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания (определения от 25 апреля 2019 года № 1068-О, от 30 июня 2020 года № 1426-О, от 28 января 2021 года № 52-О, от 29 сентября 2022 года № 2271-О, от 27 октября 2022 года № 2859-О, от 21 ноября 2022 года № 3021-О и др.). Применительно же к определению круга лиц, которые в рамках процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности вправе требовать и принимать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, письменное объяснение, а также составлять акты о его непредоставлении, Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что в силу части шестой статьи 20 данного Кодекса права и обязанности работодателя в трудовых отношениях могут осуществляться уполномоченными им лицами в порядке, установленном данным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (Определение от 29 марта 2016 года № 469-О).

Часть первая статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации регламентирует процедуру привлечения работника к дисциплинарной ответственности, не регулирует отношения, связанные с начислением стимулирующих выплат работнику, имеющему неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, и – как сама по себе, так и во взаимосвязи с другими положениями данного Кодекса – не может расцениваться в качестве нарушающей конституционные права Е.В.Царегородской в указанном ею аспекте. Доводы же заявительницы об отсутствии у работодателя локальных нормативных актов о порядке проведения служебного разбирательства, а равно ее сомнения в наличии у тех, кто участвовал в процедуре привлечения ее к дисциплинарной ответственности, надлежащих полномочий для решения кадровых вопросов свидетельствуют о том, что, формально оспаривая конституционность нормы закона, она фактически выражает несогласие как с наложением на нее дисциплинарных взысканий, так и с вынесенными по ее делу судебными решениями. Однако разрешение данного вопроса связано с исследованием обстоятельств конкретного дела и в полномочия Конституционного Суда Российской Федерации, определенные в статье 125 Конституции Российской Федерации и статье 3 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», не входит.

С учетом изложенного 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 первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации подлежит прекращению.

1.3. При определении предмета рассмотрения по настоящему делу Конституционный Суд Российской Федерации принимает во внимание, что именно часть вторая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, оспариваемая Е.В.Царегородской, позволяет устанавливать системы оплаты труда, включая размеры доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и в силу актов, принятых именно в соответствии с данным законоположением (а потому находящихся с ним во взаимосвязи), она была лишена входящих в состав ее заработной платы дополнительных (в том числе стимулирующих) выплат в связи с применением к ней дисциплинарного взыскания, причем на весь период действия такового.

Исходя из этого, а также с учетом требований статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» часть вторая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации является предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу постольку, поскольку она – во взаимосвязи с положениями коллективного договора и (или) локальных нормативных актов – выступает в системе действующего регулирования в качестве правовой основы для решения вопроса о лишении работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, дополнительных (в том числе стимулирующих) выплат, входящих в состав его заработной платы, на весь срок действия дисциплинарного взыскания.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации в России как правовом социальном государстве охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда (статьи 1, 7 и 75¹); все равны перед законом и судом, государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2); Россия уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статья 75, часть 5).

Возможность собственным трудом обеспечить себе и своим близким средства к существованию представляет собой, как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, естественное благо, без которого утрачивают значение многие другие блага и ценности, поэтому Конституция Российской Федерации предусматривает в числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, не только свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, но и право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 17, часть 2; статья 37, части 1 и 3) (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 6 октября 2021 года № 43-П, от 11 апреля 2023 года № 16-П и др.).

В международно-правовом и отраслевом (трудовом) смысле право каждого трудящегося на вознаграждение за труд понимается и как право на справедливую заработную плату, которое относится к числу важнейших прав в сфере труда и провозглашено, в частности, Всеобщей декларацией прав человека (статья 23) и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (статья 7). Признается оно 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).

В силу приведенных положений реализация права на справедливую заработную плату должна обеспечиваться в первую очередь нормами трудового законодательства, позволяющими производить оплату труда работников на основе объективных критериев, отражающих прежде всего квалификацию работника, характер, содержание, объем и качество труда и учитывающих условия осуществления трудовой деятельности. Кроме того, данное законодательство должно содержать и нормы об охране заработной

платы, гарантирующие недопустимость необоснованного лишения работника любых выплат, входящих в состав его заработной платы.

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 75¹ Конституции Российской Федерации; абзац седьмой статьи 2 и абзац пятый части первой статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и наряду с тарифной (основной) частью в виде тарифной ставки или оклада (должностного оклада) включает в себя компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Как указал Конституционный Суд Российской Федерации, компенсационные выплаты призваны компенсировать влияние на работника неблагоприятных производственных факторов и, следовательно, оплата

труда в таких условиях должна быть повышенной по сравнению с оплатой такого же труда в нормальных условиях, а стимулирующие выплаты должны выполнять функцию дополнительного средства побуждения работника к высокопроизводительному труду и к повышению эффективности его трудовой деятельности (определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О, от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О, от 12 апреля 2019 года № 868-О и № 869-О и др.).

Исходя из этого 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).

При этом заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (часть первая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации). В свою очередь, 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, причем условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (части вторая и шестая той же статьи).

3.1. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (часть первая статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации) с учетом примерных положений (рекомендательного характера) об оплате труда работников подведомственных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя этих учреждений, и федеральными учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета, в ведении которых находятся соответствующие федеральные бюджетные учреждения (пункт 2¹ Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583).

Заработная плата работников федеральных бюджетных учреждений – помимо тарифной части (оклада, должностного оклада) – включает обычно и выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления которых устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждениях, который утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 и предусматривает выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы и выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы. В силу Разъяснения, утвержденного тем же приказом, к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу; такие выплаты устанавливаются

работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, и с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

Некоторые ориентиры для субъектов коллективно-договорного и локального регулирования в государственных и муниципальных учреждениях при определении механизмов начисления стимулирующих выплат задает и Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая ежегодно разрабатывает и утверждает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников этих учреждений (часть третья статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации). В частности, в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (утверждены решением названной комиссии от 23 декабря 2022 года) размеры и условия выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, которые разрабатываются с учетом таких принципов, как объективность (размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда), предсказуемость (работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда), адекватность (вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда), своевременность (вознаграждение должно следовать за достижением результатов) и прозрачность (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику); показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения (пункт 16). Аналогичные положения содержались и в Единых рекомендациях

по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (утверждены решением названной комиссии от 23 декабря 2016 года), действовавших на момент заключения коллективного договора между командованием Военно-медицинской академии и коллективом гражданского персонала на 2017–2020 годы.

3.2. В процессе разработки систем оплаты труда, включая системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, сторонам коллективного договора, соглашения, а также работодателю как субъекту локального нормотворчества (осуществляемого с учетом мнения представительного органа работников) предоставлена достаточно широкая свобода усмотрения. Они вправе определять конкретные виды стимулирующих выплат, их размеры, периодичность и т.д. Устанавливая условия приобретения права на любые стимулирующие выплаты, входящие в систему оплаты труда и носящие регулярный характер, стороны социального партнерства или работодатель (с учетом мнения представительного органа работников) должны прежде всего учитывать факторы производственного процесса и самого труда, а равно объективные показатели, характеризующие уровень квалификации работника (стаж работы, наличие ученой степени, ученого или почетного звания, квалификационная категория и пр.).

Вместе с тем 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), субъекты коллективно-договорного и локального нормотворчества вправе исходить и из того, что требование о добросовестном исполнении трудовых обязанностей отнесено к основным обязанностям работника в трудовом правоотношении (часть первая статьи 15, абзац второй части второй статьи 21 и часть первая статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации). В этом смысле указанные субъекты при установлении условий выплаты и размеров ежемесячных или ежеквартальных премий и вознаграждения по

итогах работы за год, предусмотренных действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда, – 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, – могут учитывать наряду с результатами труда работников за определенный период и факт соблюдения ими трудовой дисциплины.

Сказанное, однако, не означает, что, регулируя не только эти, но и другие сегменты отношений в сфере оплаты труда, субъекты коллективно-договорного и локального нормотворчества могут действовать произвольно. Свобода их усмотрения при реализации соответствующих полномочий ограничена прежде всего конституционными предписаниями, возлагающими на них обязанность действовать с соблюдением принципов равенства и справедливости – которые в этой сфере должны проявляться в реализации требований равной оплаты за труд равной ценности и обеспечения справедливой заработной платы, – а также нормами трудового законодательства, чье социальное предназначение заключается, главным образом, в защите прав и интересов работника как слабой стороны трудового правоотношения.

Таким образом, 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.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации относит установление видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения к ведению

федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (абзац двенадцатый части первой статьи 6) и предусматривает исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий, которые работодатель может применить к работнику за совершение дисциплинарного проступка (часть первая статьи 192). Причем данный Кодекс не допускает применения в отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок, штрафа или иной аналогичной меры материального воздействия, предполагающей умаление имущественной сферы работника. Исходя из этого 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 (включаящей, 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. Иное приводило бы к нарушению права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и права на справедливую заработную плату и не отвечало бы как принципам справедливости и равенства, так и конституционным предписаниям об уважении человека труда и самого труда, а также конституционно значимым целям возможных ограничений прав и свобод (статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации).

4.1. Конституционный Суд Российской Федерации уже обращал внимание на то, что до определения работодателем размера денежных средств, причитающихся работнику на конкретную дату, работник имеет право не на заработную плату в определенной сумме, а на оплату затраченного им труда в соответствии с его количеством и качеством. При этом реализация субъективного права на оплату труда в рамках трудового

правоотношения возможна при наличии распорядительного акта работодателя, который является юридически значимым фактом (Определение от 13 октября 2022 года № 2670-О). Если работодатель, издавая такого рода акт, не начисляет работнику в связи с совершением им дисциплинарного проступка какие-либо стимулирующие выплаты, причем как относящиеся, так и не относящиеся к числу премиальных, но являющиеся в силу части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации составной частью заработной платы, он тем самым фактически производит вычеты из причитающейся работнику заработной платы.

С точки зрения требований общепризнанных норм международного трудового права подобные вычеты возможны, но лишь при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством страны или устанавливаемых коллективным договором либо решением арбитражного органа, а трудящиеся уведомляются наиболее подходящими по усмотрению компетентных органов власти способами о том, при каких условиях и в каких размерах могут производиться такого рода вычеты (статья 8 Конвенции МОТ от 1 июля 1949 года № 95 относительно защиты заработной платы). Однако российское трудовое законодательство таких условий и размеров не предусматривает, поскольку не относит подобные вычеты к удержаниям из заработной платы, на которые распространяются ограничения и запреты, установленные законом (в частности, статьями 137 и 138 Трудового кодекса Российской Федерации).

В результате в современных российских условиях, когда премиальные и другие стимулирующие выплаты зачастую составляют бóльшую часть заработной платы работника, совершение им любого, даже малозначительного дисциплинарного проступка, повлекшего применение к нему дисциплинарного взыскания, само по себе дает работодателю возможность лишить этого работника существенной части заработной платы, причем нередко – на весь (годовой) срок действия такого взыскания, за счет использования принадлежащей работодателю возможности неначисления работнику денежных средств, поименованных в нормативных правовых

актах (включая локальные) или коллективных договорах как стимулирующие выплаты (иногда безотносительно к тому, являются они по своей природе таковыми или нет). Подобное уменьшение заработной платы работника, обладая в немалой степени чертами сходства с такой мерой юридической ответственности, как штраф, формально-юридически не признается таковой, и его применение на сегодняшний день российским законодательством никаким образом не регламентируется.

В свою очередь, действующее подзаконное (на уровне постановления Правительства Российской Федерации) регулирование также не содержит правил, определяющих порядок и условия предоставления регулярных, входящих в систему оплаты труда премиальных (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) и других стимулирующих выплат, и тем самым не препятствует произвольному уменьшению их размера в случае совершения работником дисциплинарного проступка. Аналогичный подход прослеживается и в утвержденных ведомственными нормативными актами примерных положениях об оплате труда работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, которые хотя и носят рекомендательный характер, но при этом активно применяются работодателями без каких-либо заметных изменений.

В то же время данные примерные положения, как правило, содержат нормы о том, что при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) взыскания (в частности, пункт 37 Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Минцифры России от 15 июня 2022 года № 473; пункт 32 Примерного положения об оплате труда работников федерального автономного учреждения «Национальный

институт аккредитации», подведомственного Федеральной службе по аккредитации, утвержденного приказом Росаккредитации от 20 ноября 2018 года № 37-Ф; пункт 34 Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Роснедр от 28 декабря 2017 года № 604).

Такое правовое регулирование – по своему буквальному смыслу – означает, что выплата премии как один из видов материального поощрения за добросовестный труд, предусмотренных частью первой статьи 191 Трудового кодекса Российской Федерации, не может осуществляться в период действия дисциплинарного взыскания. В формально-юридическом смысле это согласуется как с общими принципами дисциплинарной ответственности, так и с регулированием трудовых отношений, сложившимся во второй половине прошлого века. Аналогичное правило о неприменении к работнику мер поощрения – причем не только премирования – в течение срока действия дисциплинарного взыскания было сформулировано, например, в части третьей статьи 137 Кодекса законов о труде Российской Федерации 1971 года (утратил силу с 1 февраля 2002 года в связи с принятием Трудового кодекса Российской Федерации) и в абзаце третьем пункта 32 Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций (утверждены постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС от 20 июля 1984 года № 213 и признаны не действующими на территории Российской Федерации приказом Минтруда России от 20 октября 2020 года № 734). Но в данном случае речь идет только о такой премии, которая по своей природе не является составной частью заработной платы (не носит регулярного характера), а ее выплата относится к исключительной дискреции работодателя, который вправе поощрять работников за добросовестный эффективный труд (абзац четвертый части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, можно констатировать, что действующее государственное – как законодательное, так и подзаконное – нормативное регулирование, допуская возможность неприменения к работнику меры материального поощрения в виде выплаты единовременных премий, не являющихся частью заработной платы, при несоблюдении им дисциплины труда, в то же время не предусматривает условий и пределов снижения размера регулярных, входящих в систему оплаты труда премиальных выплат (ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год), а равно их полного лишения в случае совершения работником дисциплинарного проступка. Сообразно этому можно заключить, что на сегодняшний день российское трудовое законодательство в принципе не содержит каких-либо препятствий для установления в коллективно-договорном либо локальном нормативном акте правил снижения размера и лишения такого рода премиальных выплат, производимых по результатам работы, в том числе на весь период действия дисциплинарного взыскания.

4.2. Само по себе снижение размера премиальных выплат (ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год), а также лишение этих выплат работника, который не выполняет (не полностью выполняет) условия их получения, – а к числу такого рода условий действующие на локальном уровне положения об оплате труда обычно относят соблюдение трудовой дисциплины – согласуется, как уже отмечено, с природой данных выплат и потому не вступает в противоречие с требованием об обеспечении справедливой оплаты труда. Однако, учитывая, что премиальные выплаты, входящие в систему оплаты труда работника, могут составлять значительную часть оплаты фактически затраченного им труда, при определении права работника, совершившего дисциплинарный проступок, на такие выплаты важно обеспечить соразмерность между тяжестью и последствиями (экономическими, организационными и пр.) этого проступка для работодателя, с одной стороны, и самим размером выплат – с другой. Кроме того, соразмерность – в силу конституционного принципа равенства и отраслевого принципа

обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также с учетом природы премиальных выплат и выполняемой ими в системе оплаты труда стимулирующей функции – должна проявляться и в сопоставимости размеров таких выплат по результатам работы за определенный период работникам, полностью отработавшим соответствующий период и достигшим одинаковых показателей, но по-разному выполнившим требование о соблюдении трудовой дисциплины.

При этом необходимо исходить из того, что совершенный работником дисциплинарный проступок если и оказывает негативное влияние на индивидуальные либо коллективные результаты труда, то лишь в то время, когда он совершен. Сказанное предполагает, что 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.

Иной подход вел бы к несоразмерному ограничению права работника на получение указанных регулярных выплат и тем самым к нарушению общеправовых принципов справедливости, равенства и соразмерности, а также отраслевого принципа равной оплаты за труд равной ценности (часть вторая статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации) и признанного мировым сообществом права на справедливую заработную плату.

5. В деле Е.В.Царегородской как работодатель, так и суды посчитали нужным исходить из того, что сформулированные на локальном уровне правила назначения стимулирующих выплат, предполагающие возможность их полного лишения при наличии у работника дисциплинарного взыскания,

должны распространяться не только на премиальные выплаты (премии и вознаграждение по итогам работы за год), но и на иные входящие в состав ее заработной платы дополнительные выплаты за счет денежных средств: полученных от оказания медицинских услуг по обязательному медицинскому страхованию; полученных от оказания платных медицинских услуг и медицинских услуг по добровольному медицинскому страхованию, а также поступивших на реализацию конкретного плана мероприятий; полученных от оказания высокотехнологичной медицинской помощи.

Данные выплаты устанавливаются для работников государственных и муниципальных медицинских организаций в рамках системы оплаты труда, введенной в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 года № 2599-р, которым утвержден план мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения». Этот план предполагает перевод медицинских работников на эффективный контракт, в рамках которого оплата их труда зависит от объема и качества предоставляемых медицинских услуг, а основу назначения стимулирующих выплат с учетом результатов труда и качества оказываемых услуг составляют показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников (пункты 2 и 3).

Между тем выплаты, право на которые обусловлено непосредственным участием медицинского работника в осуществлении определенных видов деятельности (в частности, в оказании платных медицинских услуг, услуг по обязательному и добровольному медицинскому страхованию, в реализации плана мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, в оказании высокотехнологичной медицинской помощи) и достижением определенных результатов труда (экономических показателей), не являясь по своей природе премиями, не предназначены в силу этого для выполнения определенной стимулирующей функции. Будучи составной

частью заработной платы работника, они призваны лишь компенсировать ему дополнительные трудозатраты и повышение интенсивности его труда, связанное с участием в указанной деятельности, выплачиваются исходя из объема денежных средств, полученных медицинской организацией именно за оказание соответствующих услуг, а при определении их размера производится оценка эффективности и результативности деятельности медицинского работника по заранее установленным критериям с учетом содержания и характера его трудовых (должностных) обязанностей.

В силу этого, поскольку работник, имеющий неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, продолжает в рамках предусмотренных трудовым договором обязанностей участвовать в осуществлении финансируемых в особом порядке видов медицинской деятельности и тем самым, наряду с другими работниками, вносит свой вклад в достижение результатов, предусмотренных соответствующими документами (планами мероприятий, договорами и т.п.), он не должен лишаться названных выплат, тем более на весь срок действия дисциплинарного взыскания.

6. Отсутствие в действующем законодательстве и подзаконном нормативном регулировании четких и недвусмысленных положений, касающихся как самой возможности, так и допустимых пределов и сроков снижения размеров стимулирующих выплат в целом и премиальных выплат в частности в случае наличия у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания, толкуется в правоприменительной практике, включая судебную, как отсутствие правовых препятствий для установления соответствующих правил в коллективных договорах и локальных нормативных актах фактически по произвольному усмотрению работодателя, в нарушение принципов справедливости, равенства, соразмерности и права работника на справедливую заработную плату. Более того, установленные таким образом правила, предполагающие в том числе возможность полного лишения работника стимулирующих выплат при наличии у него дисциплинарного взыскания, применяются – в условиях отсутствия централизованного нормативного регулирования, определяющего общие

требования к порядку начисления дополнительных, входящих в состав заработной платы, выплат работникам, участвующим в осуществлении видов медицинской деятельности, финансируемых в особом порядке (к этой категории относилась и Е.В.Царегородская), – и к отношениям, связанным с получением данных выплат, что, в свою очередь, позволяет произвольно уменьшать размер заработной платы работника без учета выполнения показателей (условий), установленных для приобретения права на их получение, а также количества и качества фактически затраченного им труда. Как свидетельствуют обстоятельства дела заявительницы, такой пробел в правовом регулировании имеет конституционную значимость, поскольку приводит к нарушению не только права работника на справедливую заработную плату, но и конституционного права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также принципов справедливости и равенства и не согласуется с конституционными предписаниями об уважении человека труда и самого труда и с конституционно одобряемыми целями возможных ограничений прав и свобод человека и гражданина.

В силу этого часть вторая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой она 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, противоречит Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 3), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75¹.

Федеральному законодателю надлежит – руководствуясь требованиями Конституции Российской Федерации и основанными на них правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, выраженными в настоящем Постановлении, – внести в кратчайшие сроки необходимые изменения в действующее правовое регулирование.

Впредь до внесения соответствующих изменений применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности (в частности, в медицинской сфере, включая оказание платных медицинских услуг, услуг по обязательному и добровольному медицинскому страхованию, участие в реализации плана мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, в оказании высокотехнологичной медицинской помощи) и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

В то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

При этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника (часть первая статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации) снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 47¹, 68, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 80 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 часть вторую статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 3), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75¹, в той мере, в какой она 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.

2. Федеральному законодателю надлежит – руководствуясь требованиями Конституции Российской Федерации и основанными на них правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, выраженными в настоящем Постановлении, – внести в кратчайшие сроки необходимые изменения в действующее правовое регулирование.

Впредь до внесения соответствующих изменений применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности (в частности, в

медицинской сфере, включая оказание платных медицинских услуг, услуг по обязательному и добровольному медицинскому страхованию, участие в реализации плана мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, в оказании высокотехнологичной медицинской помощи) и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

В то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

При этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

3. Судебные решения по делу гражданки Царегородской Елены Владимировны, вынесенные на основании части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой она признана не соответствующей Конституции Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке.

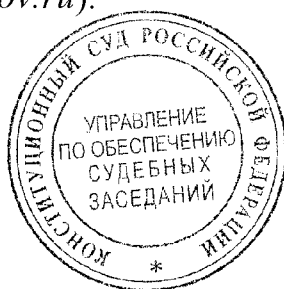
4. Прекратить производство по настоящему делу в части проверки конституционности части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

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).

№ 32-П



Конституционный Суд
Российской Федерации