



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА  
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

125167, г. Москва, Ленинградский проспект, д. 41 (38 военный городок)  
Факс/тел.: 8(499) 790-90-11, 8(499) 790-90-12.

8.12.2016 г.

Исх. № 2/503

Председателю Государственной Думы  
Федерального Собрания Российской Федерации  
В.В. Володину

**Уважаемый Вячеслав Викторович!**

В Профсоюз гражданского персонала Вооруженных Сил России поступают многочисленные обращения от работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации по оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 18.08.2016 г. № 515 «О внесении изменений в приложения № 1 и № 2 к приказу Министра обороны РФ 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» определено: «Размер оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором **без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера**».

Данная формулировка, по нашему мнению, противоречит статье 37 Конституции РФ и действующему законодательству.

Это подтверждает и судебная практика.

Установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается положениями Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющими обязанность работодателя предусмотреть для работников равную оплату за труд равной ценности (статья 22 ТК РФ), зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и запрещение



**МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994  
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс : 8 (495) 606-18-76

01.02.2017

№ 14-1/В-61

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председателю Профсоюза  
гражданского персонала  
Вооруженных Сил России

Н.Н. Бойко

Ленинградский просп. д. 41,  
Москва, 125167

Уважаемый Николай Николаевич!

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в соответствии с письмом председателя Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации Я.Е. Нилова от 30 декабря 2016 г. № 3.2-23/1749 рассмотрел Ваше обращение от 8 декабря 2016 г. № 2/503 по вопросу оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (далее – письмо), и в дополнение к письму Минтруда России от 27 декабря 2016 г. № 14-1/В-1328, подготовленному в соответствии с Вашим обращением в Минтруд России по аналогичному вопросу, сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно части 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются в том числе, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, а также обеспечение каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК РФ).

Законодатель, осуществляя в соответствии с конституционными принципами правовое регулирование трудовых отношений и закрепляя механизм реализации указанного конституционного права, основывался в том числе на общепризнанных принципах и нормах международного права, международных договорах, являющихся в силу части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации составной частью правовой системы Российской Федерации, в частности на положениях Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах о признании права каждого на справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия (статья 7).

При этом установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается положениями ТК РФ, закрепляющими обязанность работодателя предусмотреть для работников равную оплату за труд равной ценности (статья 22), зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и запрещение какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132) и предусматривающими основные государственные гарантии по оплате труда работника (статья 130), а также дополнительные выплаты в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149).

По общему правилу, установленному статьей 113 ТК РФ, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В то же время, данной статьей определен перечень оснований, позволяющих привлекать работников к работе в указанные дни, и порядок их привлечения, в соответствии с которым привлечение к работе в данных условиях, кроме исключительных случаев (часть 3), производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (часть 1 статьи 153 ТК РФ), в том числе работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть 4 статьи 129 ТК РФ).

Таким образом, статьей 153 ТК РФ установлены минимальные гарантии работников, привлекаемых к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

Кроме того, стоит учитывать, что статьей 153 ТК РФ предусмотрено, что конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Таким образом, указанные положения ТК РФ реализуют конституционные начала в части обеспечения права каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Одновременно считаем необходимым отметить, что по смыслу статьи 8 и в соответствии с частью 3 статьи 41 ТК РФ локальные нормативные акты работодателя могут содержать нормы, улучшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством. В связи с чем работодателем локальными нормативными актами могут быть предусмотрены дополнительные гарантии и меры социальной поддержки работников организации, в том числе установление компенсационных выплат в размере, превышающем размеры, установленные ТК РФ.

*С уважением,*

Директор Департамента оплаты  
труда, трудовых отношений  
и социального партнерства



М.С. Маслова