



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №29

КС РФ: Сверхурочные сверх зарплаты

КС РФ обязал начислять компенсации за сверхурочные работы сверх зарплаты, а не оклада

[Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 N 35-П](#)

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ:

- за первые 2 часа работы - не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

[Часть первая ст. 152](#) ТК РФ, требуя повышенной оплаты сверхурочной работы, не определяет, какие именно выплаты, входящие в состав заработной платы, подлежат увеличению в полтора или в два раза при исчислении оплаты сверхурочной работы, в частности, в случаях, когда заработная плата - наряду с тарифной ставкой, окладом, должностным окладом - включает компенсационные и стимулирующие выплаты.

Отсутствие в законодательстве указания относительно того, какие именно выплаты, входящие в состав заработной платы, подлежат увеличению при оплате сверхурочной работы, привело к формированию в правоприменительной практике тенденции к расчету оплаты сверхурочной работы исходя лишь из часовой тарифной ставки (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы), исчисленной из месячной тарифной ставки (оклада или должностного оклада) без учета иных видов выплат, предусмотренных действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда (см., например, [решение](#) ВС РФ от 21.06.2007 N ГКПИ07-516, [письмо](#) Минздрава РФ от 02.07.2014 N 16-4/2059436, [Руководство](#) по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утв. приказом Роструда от 11.11.2022 N 253).

По мнению КС РФ, изложенному в новом [постановлении](#), оплата сверхурочной работы исключительно в размере **увеличенной** в полтора или в два раза часовой тарифной **ставки** (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) **без учета** компенсационных и стимулирующих выплат, которые сопоставимы, а зачастую и существенно превышают месячную тарифную ставку либо оклад (должностной оклад), ведет к тому, что работник, выполняющий работу сверх установленной продолжительности рабочего времени, будет получать оплату, которая в действительности не только не выше, но и значительно ниже оплаты за ту же работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Такое понимание положений [части первой ст. 152](#) ТК РФ не согласуется с принципами равенства, справедливости, уважения человека труда, с правом на справедливую оплату труда, предполагающим как установление заработной платы не ниже МРОТ, так и повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В связи с этим положения [части первой ст. 152](#) ТК РФ признаны **не соответствующими Конституции РФ** в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, допускают оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь составляющей части заработной платы работника, а именно из

тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат. Федеральному законодателю надлежит внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения.

До внесения таких изменений оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника должна производиться следующим образом:

- время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже МРОТ без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

Напомним, что на недопустимость включения в состав заработной платы для целей ее сравнения с МРОТ доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), ранее было указано в [постановлении](#) КС РФ от 11.04.2019 N 17-П.

Также отметим, что на сегодняшний момент существует позиция КС РФ по вопросу о доначислении стимулирующих и компенсационных выплат работникам, отработавшим в выходные и праздничные дни (см. [постановление](#) от 28.06.2018 N 26-П). Интересно, что [часть первая ст. 153](#) ТК РФ, в которой прямо указывается на необходимость оплаты работы в выходной или праздник в размере не менее двойной тарифной ставки, тогда была признана **не противоречащей** Конституции РФ, поскольку сама по себе **не предполагает**, что работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, будет оплачиваться **исходя лишь** из одной составляющей заработной платы - оклада (должностного оклада), а указанные работники при расчете размера оплаты за выполненную ими работу в выходной или нерабочий праздничный день могут быть произвольно лишены права на получение соответствующих дополнительных выплат. [Часть первую ст. 152](#) ТК РФ, в которой ничего не говорится об увеличении размера тарифной ставки, как видим, постигла иная участь.

