



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»
ОКТЯБРЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**Обзор
правоприменительной практики за 1 квартал 2024 года**

Настоящий обзор рассмотрен на основании пункта 2.1. раздела 6 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

В МКУ «Управление образования» одной из мер профилактики коррупции является рассмотрение вопросов правоприменительной практики по результатам вступивших в законную силу решений судов, арбитражных судов о признании недействительными ненормативных правовых актов, незаконными решений и действий (бездействия) указанных органов, организаций и их должностных лиц в целях выработки и принятия мер по предупреждению и устранению причин выявленных нарушений.

Рабочей группой учреждения по рассмотрению вопросов правоприменительной практики по результатам вступивших в законную силу решений судов, арбитражных судов о признании недействительными ненормативных правовых актов, незаконными решений и действий (бездействия) федеральных органов государственной власти, органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, других органов, организаций и их должностных лиц в целях выработки и принятия мер по предупреждению и устранению причин выявленных нарушений в 1 квартале 2024 года были рассмотрены приведенные ниже судебные решения.

1. Дисциплинарное взыскание не может служить основанием для снижения заработной платы на весь срок его действия.

Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.06.2023 № 32-П «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»

Жительница Санкт-Петербурга с апреля 2016 года по август 2020 года работала в федеральном государственном бюджетном военном образовательном учреждении

высшего образования «Военно-медицинская академия имени С.М.Кирова» Министерства обороны Российской Федерации (далее также – Военномедицинская 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; стимулирующие выплаты. Помимо того, трудовым договором было предусмотрено, что премии и иные выплаты устанавливаются работнику в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами работодателя.

В 2019 году к ней 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.

Государственная инспекция труда и суды нарушений в этом не усмотрели.

Позиция Конституционного Суда Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации предусматривает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда. Реализация права на справедливую зарплату обеспечивается трудовым законодательством, которое также гарантирует недопустимость необоснованного лишения работника любых выплат, входящих в зарплату.

Заработная плата устанавливается в трудовом договоре и включает компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии). В процессе разработки систем оплаты труда сторонам коллективного договора и работодателю дана широкая свобода усмотрения. Они вправе определять конкретные виды стимулирующих выплат, их размеры, периодичность и т.д.

Депремирование, как и снижение размера премии, представляет собой уменьшение зарплаты, и, обладая чертами сходства с такой мерой ответственности, как штраф, формально не признается таковой, а его применение в настоящее время законодательно не регламентируется. Соответственно, нет препятствий для весьма существенного уменьшения размера премиальных выплат в случае совершения работником дисциплинарного проступка, вследствие чего работник может и вовсе лишиться премий до погашения взыскания, причем это может затянуться на полный год.

Учитывая, что регулярные премиальные выплаты нередко составляют значительную часть всей оплаты труда, при определении права на них работника, совершившего проступок, важно соразмерять его тяжесть и последствия с величиной выплат. Соразмерность должна проявляться и в сопоставимости объемов выплат за определенный период работникам, достигшим одинаковых показателей, но по-разному выполнившим требование о соблюдении дисциплины. Такой проступок если и оказывает негативное влияние на результаты труда, то лишь в то время, когда он совершен. Это предполагает, что размер премиальных выплат в период действия взыскания и до момента его погашения должен определяться на основе объективных и заранее установленных критериев. Иное вело бы к несоразмерному ограничению права работника на получение указанных выплат, нарушало бы принципы справедливости, равенства, соразмерности, равной оплаты за труд равной ценности и право на справедливую зарплату.

В рассматриваемом деле работодатель и суды лишили заявительницу не только премиальных, но и иных выплат, входящих в состав зарплаты (за счет средств, полученных от оказания медицинских услуг по ОМС и ДМС; платных медицинских услуг, а также поступивших на реализацию конкретного плана мероприятий; высокотехнологичной медицинской помощи). Эти выплаты установлены для работников государственных и муниципальных медорганизаций Правительством Российской Федерации и по своей целевой направленности не являются премиями. Будучи частью зарплаты, они компенсируют дополнительные трудозатраты и повышенную интенсивность труда, связанную с участием в указанной деятельности. Поскольку работник, имеющий неснятое взыскание, продолжает участвовать в осуществлении финансируемых в особом порядке видов медицинской деятельности и, наряду с другими работниками, вносит свой вклад в достижение результатов, он не должен лишаться этих выплат, тем более на весь срок действия взыскания.

Конституционный Суд Российской Федерации признал 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.

Федеральному законодателю необходимо внести соответствующие изменения в действующее правовое регулирование.

Судебные решения по делу пересмотру подлежат пересмотру.

2. Верховный Суд Российской Федерации признал не действующими отдельные положения критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Апелляционное определение Апелляционной коллегии Верховного Суда Российской Федерации от 14.12.2023 № АПЛ23-440

Д. работал на шахте подземным проходчиком 5 разряда, при исполнении трудовых обязанностей в результате несчастного случая получил производственную травму. По результатам освидетельствования в учреждении медико-социальной экспертизы изначально ему была установлена степень утраты профессиональной трудоспособности в размере 30 процентов (впоследствии снижена до 20 процентов) и он признан пригодным к выполнению профессиональной деятельности подземного проходчика при изменении условий труда. Однако на основании медицинских заключений врачебных комиссий, составленных по результатам проведенных медицинских осмотров, его признали непригодным к профессиональной деятельности подземного проходчика ввиду выявленных медицинских противопоказаний к выполнению подземных работ, физическим нагрузкам. В связи с этим приказами работодателя он был отстранен от работы, а затем с ним был прекращен трудовой договор.

Д. оспорил в Верховном Суде Российской Федерации пункт 3, абзац третий пункта 17, абзац второй пункта 18 Критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2020 № 687н (далее - Критерии), полагая, что данные нормы нарушают его право на установление степени утраты профессиональной трудоспособности по профессии подземного проходчика в размере 100 процентов.

Решением Верховного Суда Российской Федерации в удовлетворении заявленного требования отказано. Д., не согласившись с таким решением, подал апелляционную жалобу.

Позиция Суда

Из буквального толкования абзаца третьего пункта 17 Критериев следует однозначный вывод о том, что она предусматривает установление 30 процентов утраты профессиональной трудоспособности как в случае, когда пострадавший может выполнять профессиональную деятельность, непосредственно предшествующую несчастному случаю на производстве или профессиональному заболеванию, при соблюдении перечисленных в данном абзаце условий, так и в случае если пострадавший не может выполнять ту же деятельность, то есть профессиональную деятельность, непосредственно предшествующую несчастному случаю на производстве или профессиональному заболеванию.

Такое правовое регулирование нельзя считать согласованным, отвечающим общеправовому критерию формальной определенности, ясности и недвусмысленности правовой нормы.

Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 16.10.2000 № 789, являющиеся по отношению к Критериям нормативным правовым актом большей юридической силы, в пункте 17, регулирующем установление пострадавшему степени утраты профессиональной трудоспособности от 10 до 30 процентов, связывают ее установление исключительно с возможностью этого лица продолжать профессиональную деятельность с умеренным или незначительным снижением квалификации, либо с уменьшением объема выполняемой работы, либо при изменении условий труда, влекущих снижение заработка, или если выполнение его профессиональной деятельности требует большего напряжения, чем прежде, и не предусматривают установление степени утраты профессиональной трудоспособности от 10 до 30 процентов при невозможности пострадавшего продолжать профессиональную деятельность.

Апелляционная коллегия Верховного Суда Российской Федерации отменила решение нижестоящей инстанции и признала не действующими абзац третий пункта 17 Критериев в части, предусматривающей установление степени утраты профессиональной трудоспособности в размере 30 процентов в случае невозможности пострадавшим продолжать выполнять профессиональную деятельность, непосредственно предшествующую несчастному случаю на производстве или профессиональному заболеванию, а также абзац второй пункта 18 Критериев в части, ограничивающей суммарную степень утраты профессиональной трудоспособности максимальным размером не более 30 процентов.