



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 34-КГ25-29-КЗ

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

14 июля 2025 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 14 июля 2025 г. кассационную жалобу представителя федерального казенного учреждения «Объединенное стратегическое командование Северного флота» по доверенности Малахова Родиона Олеговича на решение Североморского районного суда Мурманской области от 18 апреля 2024 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 7 августа 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 6 ноября 2024 г.

по делу № [REDACTED] Североморского районного суда Мурманской области по иску Страха Дмитрия Петровича к войсковой части [REDACTED], федеральному казенному учреждению «Объединенное стратегическое командование Северного флота», филиалу федерального казенного учреждения «Объединенное стратегическое командование Северного флота» – «2 финансово-экономическая служба» о взыскании невыплаченной заработной платы.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Страх Дмитрий Петрович 28 марта 2024 г. обратился в суд с иском к войсковой части [REDACTED], федеральному казенному учреждению «Объединенное стратегическое командование Северного флота» (далее – ФКУ «Объединенное

стратегическое командование Северного флота)), филиалу ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» – «2 финансово-экономическая служба»¹, в котором просил (с учетом уточнения искового заявления в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) взыскать с войсковой части [REDACTED] через лицевой счет филиала ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» – «2 финансово-экономическая служба», открытый в органах федерального казначейства, невыплаченную заработную плату за период работы с 1 февраля по 30 ноября 2023 г. в размере 41 987,59 руб.

В обоснование заявленных требований Страх Д.П. указывал, что на основании трудового договора от 23 октября 2015 г. он был принят на работу в войсковую часть [REDACTED] на должность [REDACTED]. В период с 1 февраля по 30 ноября 2023 г. работодателем ему выплачивалась заработная плата, а также дополнительные стимулирующие выплаты, предусмотренные приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» (далее также – приказ Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, приказ № 1010), без учета которых его заработная плата была меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации, что противоречит требованиям статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ввиду чего он имеет право на получение невыплаченной ему за спорный период заработной платы.

Страх Д.П. полагал, что определенное приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 дополнительное материальное стимулирование подлежит выплате сверх установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ), поскольку не относится к выплатам, предусмотренным системой оплаты труда, и осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

Решением Североморского районного суда Мурманской области от 18 апреля 2024 г. иски Страх Д.П. удовлетворены. С войсковой части [REDACTED] через лицевой счет финансового учреждения ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» – «2 финансово-экономическая служба», открытый в органах федерального казначейства, в пользу Страх Д.П. взыскана невыплаченная заработная плата в размере 41 987,59 руб.

Определением Североморского районного суда Мурманской области от 14 июня 2024 г. на основании документов о реорганизации заменена сторона ответчика, а именно ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» в лице филиала ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» – «2 финансово-экономическая служба»

¹ 29 декабря 2023 г. реорганизовано в федеральное казенное учреждение «151 финансово-экономическая служба» Министерства обороны Российской Федерации

заменено на ФКУ «151 финансово-экономическая служба» Министерства обороны Российской Федерации (л.д. 126).

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 7 августа 2024 г. решение Североморского районного суда Мурманской области от 18 апреля 2024 г. оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 6 ноября 2024 г. решение Североморского районного суда Мурманской области от 18 апреля 2024 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 7 августа 2024 г. оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителя ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» по доверенности Малахова Р.О. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Североморского районного суда Мурманской области от 18 апреля 2024 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 7 августа 2024 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 6 ноября 2024 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьей Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. 12 марта 2025 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. от 11 июня 2025 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации лица, участвующие в деле, надлежаще извещенные о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явились, о причинах неявки сведений не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью четвертой статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, приходит к следующему.

Судом установлено и видно из материалов дела, что Страх Д.П. с 23 октября 2015 г. на основании трудового договора от 23 октября 2015 г. работает в войсковой части [REDACTED] в должности [REDACTED].

В соответствии с пунктом 3.2. трудового договора работодатель обязуется своевременно выплачивать обусловленную трудовым договором заработную плату.

Раздел 4 трудового договора регулирует оплату труда и социально-бытовое обслуживание работника. Пунктом 4.1 трудового договора должностной оклад Страха Д.П. определен в размере 6 600 руб. в месяц, а также предусмотрено, что за выполнение обязанностей работнику выплачивается: процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера 80% в месяц, районный коэффициент к заработной плате 50% в месяц, премия (месячная) в размере 25% должностного оклада тарифной ставки (в соответствии с положением о премировании работников войсковой части [REDACTED]), вознаграждение по итогам работы за год в размере 2 (двух) окладов и другие вознаграждения, выплаты (40% за выслугу лет, 10% за секретность).

Гарантийные и компенсационные выплаты работникам войсковой части [REDACTED] регулируются разделом VI Коллективного договора между трудовым коллективом и командиром войсковой части [REDACTED] на 2023-2026 годы (л.д. 48-60).

Работодатель гарантирует выплату минимального размера оплаты труда работникам войсковой части [REDACTED] (пункт 6.2.1. Коллективного договора).

Пунктом 6.24 Коллективного договора установлено выплачивать в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 работникам войсковой части [REDACTED] дополнительную выплату (премия) по результатам работы ежемесячно в пределах общей расчетной суммы, доведенной на эти цели.

Согласно расчетным листкам Страха Д.П. за спорный период (с 1 февраля по 30 ноября 2023 г.) его заработная плата состояла, в частности, из оклада за фактически отработанное время, северной надбавки, районного коэффициента, надбавки за выслугу лет, премии по результатам работы за месяц, дополнительной стимулирующей выплаты на основании приказа Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации».

Разрешая спор, суд первой инстанции, приведя положения статей 129, 133, 135, 146 и 349 Трудового кодекса Российской Федерации, указал, что дополнительное материальное стимулирование, установленное приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, не является гарантированной выплатой, предусмотренной системой оплаты труда

гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, осуществляется только за счет средств, высвободившихся в результате сокращения численности личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации, то есть за счет экономии бюджетных средств в пределах лимитов, доводимых на указанные цели Министерству обороны Российской Федерации на соответствующий финансовый год.

Поскольку дополнительное материальное стимулирование, предусмотренное приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, не относится к выплатам, определенным системой оплаты труда, суммы выплаченного дополнительного материального стимулирования не учитываются при определении размера среднего заработка работника для оплаты отпусков и иных периодов, в течение которых за работником сохраняется средний заработок, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что данное дополнительное материальное стимулирование не может учитываться при оценке соответствия размера заработной платы работника установленному в Российской Федерации минимальному размеру оплаты труда.

Ссылаясь на названные обстоятельства, суд первой инстанции удовлетворил иски Страх Д.П. о взыскании невыплаченной заработной платы в размере разницы между фактически начисленной заработной платой (без учета выплаченного спорного дополнительного материального стимулирования) и установленным минимальным размером оплаты труда, определив размер подлежащей взысканию в пользу истца задолженности по заработной плате в сумме 41 987,59 руб. за период с 1 февраля по 30 ноября 2023 г.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, признала выводы судов первой и апелляционной инстанций соответствующими фактическим обстоятельствам дела, установленным судами, и нормам материального права, регулирующим спорные отношения сторон. По мнению суда кассационной инстанции, дополнительная стимулирующая выплата по приказу Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, являясь формой оплаты труда, представляет собой платеж, приравненный к заработной плате и осуществляемый сверх гарантированной системой оплаты труда месячной заработной платы работника.

Суд кассационной инстанции отклонил как необоснованные доводы кассационной жалобы представителя ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» о том, что ответчик правомерно учитывал в составе минимального размера оплаты труда истца дополнительное материальное стимулирование, выплачиваемое по приказу Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, соблюдая законодательство Российской Федерации о минимальном размере оплаты труда.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что кассационным судом общей юрисдикции при рассмотрении дела по кассационной жалобе ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» были существенно нарушены нормы материального и процессуального права.

Одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абзац седьмой статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (часть первая статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (часть первая статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается: организациями, финансируемыми из федерального бюджета, – за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (абзац второй части второй статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть третья статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конституционный Суд Российской Федерации в абзаце втором пункта 4.2 постановления от 7 декабря 2017 г. № 38-П² выразил позицию о том, что 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

² Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш».

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.

Аналогичная правовая позиция высказана Конституционным Судом Российской Федерации в постановлениях от 11 апреля 2019 г. № 17-П³ и от 16 декабря 2019 г. № 40-П⁴ относительно компенсационных выплат к заработной плате за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие дни, дополнительную оплату (доплату) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. 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 первая и вторая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Системы оплаты труда работников в федеральных государственных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (абзац второй части первой статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно частям первой и второй статьи 349 Трудового кодекса Российской Федерации на работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных организациях высшего образования и военных профессиональных образовательных организациях, иных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными данным кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В соответствии с задачами органов,

³ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова».

⁴ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2019 г. № 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичова».

учреждений и организаций, указанных в части первой этой статьи, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.

Такое правовое регулирование предопределено особым характером деятельности воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации. Сама же статья 349 Трудового кодекса Российской Федерации носит, по существу, отсылочный характер, не закрепляет конкретных правил оплаты труда данной категории работников.

Система оплаты труда работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации в спорный период (с 1 февраля по 31 декабря 2023 г.) устанавливалась приказом Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 г. № 545 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации»⁵, которым утверждены в том числе размеры должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, условия, размеры и порядок осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок формирования и использования фонда оплаты их труда.

Указом Президента Российской Федерации от 26 декабря 2006 г. № 1459 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования средств на оплату труда работников федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов» в целях повышения эффективности использования средств на оплату труда работников федеральных органов исполнительной власти, федеральных государственных органов и обеспечения качественного выполнения возложенных на указанные органы функций и задач руководителям федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов предоставлено право использовать средства федерального бюджета на оплату труда и денежное довольствие, высвободившиеся в результате сокращения численности работников, лиц рядового и начальствующего состава и гражданского персонала в соответствии с данным указом, на выплату работникам, лицам рядового и начальствующего состава и гражданскому персоналу премий по результатам службы (работы) (преамбула и абзац второй пункта 7 этого указа, далее также – Указ Президента Российской Федерации от 26 декабря 2006 г. № 1459).

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 26 декабря 2006 г. № 1459 издан приказ Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации», пунктом 2 которого предусмотрена возможность

⁵ Утратил силу в связи с изданием приказа Министра обороны Российской Федерации от 30 сентября 2024 г. № 595 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации»

выплачивать за счет бюджетных средств, выделенных на денежное довольствие военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и на оплату труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, дополнительные выплаты (премии) по результатам службы (работы) (дополнительное материальное стимулирование).

Приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 утвержден Порядок определения и расходования объемов бюджетных средств, направляемых на дополнительные выплаты военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, и премии лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – Порядок).

Пунктами 1 и 2 Порядка предусмотрено, что дополнительные выплаты военнослужащим и премии лицам гражданского персонала выплачиваются ежеквартально в пределах сумм, доведенных на эти цели до центральных органов военного управления, видов Вооруженных Сил Российской Федерации, военных округов, флотов, родов войск Вооруженных Сил Российской Федерации, объединений, соединений, воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации. Расходы на дополнительное материальное стимулирование осуществляются за счет экономии бюджетных средств в результате сокращения численности личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации в пределах доводимых Министерству обороны Российской Федерации на соответствующий финансовый год лимитов бюджетных обязательств на выплату денежного довольствия военнослужащим и оплату труда лиц гражданского персонала.

Конкретные размеры дополнительного материального стимулирования определяются в пределах объемов бюджетных средств, доведенных на указанные цели, по результатам исполнения военнослужащими и лицами гражданского персонала должностных обязанностей в период, за который производится дополнительное материальное стимулирование (абзац первый пункта 7 Порядка).

Не представляются к дополнительному материальному стимулированию в том числе военнослужащие, имеющие дисциплинарное взыскание за совершенные грубые дисциплинарные проступки в период, за который производится дополнительная выплата, а также имеющие неудовлетворительные результаты по профессионально-должностной (командирской) и физической подготовке; лица гражданского персонала, имеющие дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них трудовых обязанностей (абзацы третий и четвертый пункта 11 Порядка).

Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, содержащейся в абзаце пятом пункта 4.2 постановления от 26 марта 2021 г. № 8-П «По делу о проверке конституционности подпункта 3 статьи 1109 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина В.А. Носаева», основания и условия предоставления дополнительного материального стимулирования, установленного приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010,

характеризующие его правовую природу, позволяют признать его составным элементом системы оплаты воинского труда, входящим в состав денежного довольствия лиц, проходящих военную службу по контракту.

Приведенная позиция Конституционного Суда Российской Федерации о правовой природе дополнительного материального стимулирования, установленного приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, может быть применена к спорным отношениям по настоящему делу, касающимся расчета заработной платы и составных частей заработной платы гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации.

Исходя из подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права и изложенных правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, законодатель возлагает на работодателей обязанность оплачивать труд работников в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Заработная плата работника может состоять из оклада (должностного оклада), компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Такие выплаты компенсационного характера, как 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, а также выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие дни, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не могут включаться работодателем в состав минимального размера оплаты труда. Данные выплаты производятся после определения размера заработной платы с выполнением конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда.

Правовое регулирование заработной платы, определенное Трудовым кодексом Российской Федерации, в равной мере распространяется на все категории работников, в том числе на работников воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации.

Дополнительное материальное стимулирование (премия), предусмотренное приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, является периодической выплатой, предоставляемой работникам воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, выплачивается за счет экономии бюджетных средств из бюджетных средств, имеющих строго определенное целевое назначение (оплата труда), из фонда оплаты труда с учетом результатов труда конкретного работника и его отношения к исполнению трудовых обязанностей в целях стимулирования повышения материальной заинтересованности в

результатах своего труда. Основания и условия названной выплаты, характеризующие ее правовую природу, позволяют признать данную выплату составным элементом системы оплаты труда, которая носит характер стимулирующей выплаты, является составной частью заработной платы работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации по смыслу статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации и подлежит учету при оценке соответствия размера заработной платы работника установленному в Российской Федерации минимальному размеру оплаты труда.

При этом трудовое законодательство не содержит норм, предписывающих исключать из состава заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в целях соблюдения требований о минимальном размере оплаты труда (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации) выплаты стимулирующего характера, в частности премию, предусмотренную приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010.

Нормы Трудового кодекса Российской Федерации об оплате труда, положения Указа Президента Российской Федерации от 26 декабря 2006 г. № 1459 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования средств на оплату труда работников федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов», приказа Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 Третьим кассационным судом общей юрисдикции при рассмотрении кассационной жалобы ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» применены неправильно, требования параграфа 1 главы 41 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, регламентирующие производство в кассационном суде общей юрисдикции (статьи 376 – 390¹), не выполнены.

Возможность включения в кассационную жалобу, направляемую в кассационный суд общей юрисдикции, доводов, свидетельствующих о допущенных нижестоящими судами нарушениях (пункт 6 части 2 статьи 378 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), является гарантией прав лиц, участвующих в деле (в том числе обеспечивающей защиту одной из сторон от злоупотребления другой стороной своими процессуальными правами). Такие доводы подлежат оценке кассационным судом общей юрисдикции с изложением в определении мотивов, по которым эти доводы были приняты или отклонены (часть 1 статьи 379⁶, пункт 8 части 1 и часть 2 статьи 390¹ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Как усматривается из материалов дела, представитель ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота», выражая несогласие с судебными постановлениями судов первой и апелляционной инстанций, содержащих вывод о том, что премия, установленная приказом Министра обороны Российской Федерации

от 26 июля 2010 г. № 1010, не является гарантированной выплатой, предусмотренной системой оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, относится исключительно к дополнительному материальному стимулированию, а потому не может учитываться при оценке соответствия размера заработной платы работника установленному в Российской Федерации минимальному размеру оплаты труда, в кассационной жалобе приводил следующие доводы о том, что судебными инстанциями при рассмотрении настоящего дела:

– неправильно применены к спорным отношениям положения статей 129, 133, 135, 349 Трудового кодекса Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 26 декабря 2006 г. № 1459 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования средств на оплату труда работников федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов», приказа Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, не учтены правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации, выраженные в постановлении от 26 марта 2021 г. № 8-П и других;

– не принято во внимание, что оплата труда истцу Страху Д.П. осуществлялась в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом особенностей оплаты труда, определенных статьей 349 Трудового кодекса Российской Федерации, приказами Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 г. № 545 и от 26 июля 2010 г. № 1010, и с соблюдением предусмотренной статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии об обеспечении работнику минимального размера оплаты труда (МРОТ), а также то обстоятельство, что совокупный размер оплаты труда истца в спорный период был выше гарантированного минимального размера оплаты труда;

– не учтена правовая природа и целевое назначение дополнительного материального стимулирования (премии), установленного приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, исходя из того, что данная выплата является вознаграждением за труд, осуществляется из фонда оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации по результатам исполнения работниками должностных обязанностей в период, за который проводится премирование, представляет собой форму оплаты труда, зависит от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой им работы, носит систематический характер, осуществляется работникам ежемесячно (несмотря на то, что приказом № 1010 предусмотрена ежеквартальная выплата премии), относится к числу стимулирующих, а не компенсационных (направленных на возмещение дополнительных материальных и физиологических затрат) выплат, что позволяет включить ее в состав той части заработной платы, которая не должна быть ниже минимального размера оплаты труда.

Однако названным выше доводам кассационной жалобы ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота»

Третьим кассационным судом общей юрисдикции не дана правовая оценка с учетом норм материального права, регулирующих спорные отношения, и в нарушение норм процессуального права, определяющих предназначение производства в кассационном суде общей юрисдикции.

Кассационный суд общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления первой и апелляционной инстанций, вопреки нормам процессуального закона, не привел в кассационном определении мотивы, по которым пришел к своим выводам, и закон, которым он руководствовался. Вместо этого кассационный суд общей юрисдикции выразил согласие с позицией судов первой и апелляционной инстанций, процитировав их выводы со ссылкой на постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П.

Между тем в указанном постановлении Конституционным Судом Российской Федерации была сформулирована правовая позиция по иному вопросу выплаты заработной платы, не относящемуся к предмету спора по настоящему делу, а именно о том, что в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), не подлежат включению районные коэффициенты (коэффициенты) и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В то же время при рассмотрении кассационной жалобы ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» Третьим кассационным судом общей юрисдикции не учтена правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации, изложенная в постановлении от 17 октября 2024 г. № 47-П «По делу о проверке конституционности статьи 349 и части второй статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктов 2, 4 и 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в связи с жалобой гражданки О.И. Мицкевич».

Конституционный Суд Российской Федерации в абзаце третьем пункта 5 названного постановления с учетом выявленной им правовой природы дополнительного материального стимулирования, установленного приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, указал, что регулярно выплачиваемые работнику суммы дополнительного материального стимулирования (премии) как составная часть его заработной платы не должны исключаться из расчета его среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска лишь на том основании, что данная выплата формально не предусмотрена действующей у работодателя системой оплаты труда.

Таким образом, кассационный суд общей юрисдикции при проверке законности решения Североморского районного суда Мурманской области от 18 апреля 2024 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 7 августа 2024 г. по кассационной жалобе ФКУ «Объединенное стратегическое командование

Северного флота» доводы жалобы фактически не рассмотрел и не проверил законность обжалуемых ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» судебных постановлений с учетом требований материального и процессуального закона, что не согласуется с конституционным правом на судебную защиту, гарантированную каждому статьей 46 Конституции Российской Федерации и предполагающую возможность получить реальную судебную защиту с восстановлением нарушенных прав и свобод.

Ввиду изложенного вывод суда кассационной инстанции о том, что не имеется оснований для удовлетворения кассационной жалобы ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота» и для отмены судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, не может быть признан правомерным, как не отвечающий нормативным предписаниям параграфа 1 главы 41 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

На основании приведенного определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 6 ноября 2024 г. нельзя признать законным, оно принято с существенным нарушением норм материального и процессуального права, повлиявшим на исход дела, без устранения которого невозможна защита нарушенных прав и законных интересов ФКУ «Объединенное стратегическое командование Северного флота», что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены определения суда кассационной инстанции и направления дела на новое кассационное рассмотрение в Третий кассационный суд общей юрисдикции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵ и 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 6 ноября 2024 г. по делу № [REDACTED] Североморского районного суда Мурманской области по иску Страха Дмитрия Петровича к войсковой части [REDACTED], федеральному казенному учреждению «Объединенное стратегическое командование Северного флота», филиалу федерального казенного учреждения «Объединенное стратегическое командование Северного флота» – «2 финансово-экономическая служба» о взыскании невыплаченной заработной платы отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд кассационной инстанции – Третий кассационный суд общей юрисдикции.

Председательствующий [REDACTED]

Судьи [REDACTED]