



Институт законодательства
и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации

**Научно-практический комментарий
к разделу VI
Трудового кодекса Российской Федерации
(главы 20–22)**

**ОПЛАТА
И НОРМИРОВАНИЕ
ТРУДА**

под редакцией Т.Ю. Коршуновой

Москва
ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА
КОНТРАКТ»
2020

УДК 349.232(094.4)

ББК 67.408.12-324

НЗ4

*Одобрено секцией частного права Ученого совета
Института законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации*

Рецензенты:

Крылов К.Д. — доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА);

Пашенцев Д.А. — доктор юридических наук, профессор, заведующий отделом теории права и междисциплинарных исследований законодательства Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации.

НЗ4 **Научно-практический комментарий к разделу VI Трудового кодекса Российской Федерации (главы 20—22) «Оплата и нормирование труда» / С.В. Алексеев, Н.В. Антонова, С.В. Каменская и др.; под ред. Т.Ю. Коршуновой; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. М.: ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ», 2020. — 144 с.**

ISBN 978-5-6044816-5-3

Внедрение передовых технологий, цифровизации экономики, применение гибких форм занятости требует изменения подходов к установлению материального вознаграждения, повышению качества трудовой деятельности отдельного индивида и всего коллектива работающих.

На практике наблюдается произвольное установление размеров оплаты труда различным категориям работников, необоснованное уменьшение заработной платы, выдача денежных сумм неофициально, производство различных выплат, не связанных с условиями труда, характером работы, квалификацией работника и т.д. Авторы подробно исследуют проблемы оплаты труда, несовершенства действующего трудового законодательства, анализируют правоприменительную практику с позиции обеспечения баланса интересов государства, работников и работодателей.

Целью настоящего научно-практического комментария является анализ правовых норм раздела VI «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса РФ, выявление особенностей их практического применения, положительное и отрицательное влияние на реализацию права работников на заработную плату, для дальнейшего совершенствования правового регулирования оплаты труда работников.

Для широкого круга читателей: научных и практических работников, преподавателей, студентов юридических вузов и факультетов, а также всех интересующихся вопросами оплаты труда.

Комментарий подготовлен с использованием материалов СПС «Консультант-Плюс».

УДК 349.232(094.4)

ББК 67.408.12-324

Institute of legislation and comparative law
under the Government of the Russian Federation

**Commentary to Labor Code
of the Russian Federation
(chap. 20-22)**

**“PAYMENT AND RATIONING
OF LABOR”**

general edition by T.Yu. Korshunova

Moscow
LAW FIRM CONTRACT
2020

*Approved by the private law section of the Academic Council
of the Institute of legislation and comparative law under the Government
of the Russian Federation*

Reviewers:

Krylov K.D. — Doctor of Law, Professor, Department of Labor Law and Social Security Law, Moscow State Law University O.E. Kutafina (Moscow State Law Academy).

Pashentsev D.A. — Doctor of Law, Professor, Head of the Department of Theory of Law and Interdisciplinary Law Research.

Commentary to Labor Code of the Russian Federation (chap. 20-22)
“Payment and Rationing of Labor” / S.V. Alekseev, N.V. Antonova, S.V. Kamenskaya etc; general edition by T.Yu. Korshunova; Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation. M.: Law firm CONTRACT, 2020. — 144 p.

ISBN 978-5-6044816-5-3

The introduction of advanced technologies, digitalization of the economy, the use of flexible forms of employment require a change in approaches to establishing material remuneration, improving the quality of work, both of an individual and the entire workforce.

In practice, there is an arbitrary establishment of wages for various categories of workers, an unjustified reduction in wages, the issue of monetary amounts unofficially (“in an envelope”), the production of various payments that are not related to working conditions, the nature of work, the qualifications of an employee, etc. The authors dwell in detail on the study of similar and other problems of labor remuneration, the imperfections of the current labor law (since the adoption of the Labor Code of the Russian Federation, the provisions of section VI “Payment and rationing of labor” have repeatedly changed), analyze law enforcement practice from the perspective of balancing the interests of the state, workers and employers.

The purpose of this scientific and practical commentary is to analyze the legal norms of section VI “Payment and rationing of labor” of the Labor Code of the Russian Federation, to identify the features of the practical application of legal norms that affect both positively and negatively the realization of the right of workers to wages, to further improve legal regulation remuneration of employees.

For a wide range of readers: scientific and practical workers, teachers, students of law schools and faculties, as well as everyone interested in wages.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	12
Глава 20. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	15
Статья 129. Основные понятия и определения	15
Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников	18
Статья 131. Формы оплаты труда	21
Статья 132. Оплата по труду	24
Глава 21. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА	29
Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда	29
Статья 133 ¹ . Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации	36
Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы	39
Статья 135. Установление заработной платы	44
Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы	51
Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы	57
Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы	64
Статья 139. Исчисление средней заработной платы	68
Статья 140. Сроки расчета при увольнении	72
Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника	74
Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику	75
Статья 143. Тарифные системы оплаты труда	77
Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	87
Статья 145. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегияльных исполнительных органов организаций	93

Содержание

Статья 146. Оплата труда в особых условиях	97
Статья 147. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	98
Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями.....	103
Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.....	110
Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации	111
Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.....	112
Статья 152. Оплата сверхурочной работы	113
Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни	121
Статья 154. Оплата труда в ночное время	127
Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей.....	128
Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком.....	129
Статья 157. Оплата времени простоя	130
Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции).....	133
Глава 22. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	135
Статья 159. Общие положения.....	135
Статья 160. Нормы труда	137
Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда	141
Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда.....	142
Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки	143

CONTENT

Introduction	12
Article 129	15
Article 130	18
Article 131	21
Article 132	24
Article 133	29
Article 133 ¹	36
Article 134	39
Article 135	44
Article 136	51
Article 137	57
Article 138	64
Article 139	68
Article 140	72
Article 141	74
Article 142	75
Article 143	77
Article 144	87
Article 145	93
Article 146	97
Article 147	98
Article 148	103
Article 149	110
Article 150	111
Article 151	112
Article 152	113

Content

Article 153	121
Article 154	127
Article 155	128
Article 156	129
Article 157	130
Article 158	133
Article 159	135
Article 160	137
Article 161	141
Article 162	142
Article 163	143

КОЛЛЕКТИВ АВТОРОВ

Алексеев С.В., главный научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении ИЗиСП, д-р юрид. наук – ст. 161, 162, 163;

Антонова Н.В., старший научный сотрудник отдела социального законодательства ИЗиСП, канд. юрид. наук – ст. 145–151, 155–158;

Каменская С.В., старший научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении ИЗиСП, канд. юрид. наук – ст. 135–144, 159, 160;

Коршунова Т.Ю., ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении ИЗиСП, канд. юрид. наук – общая редакция; ст. 129–134, 152–154.

AUTHORS

Alekseev S.V., Senior Researcher, Department of labor and social security legislation, Institute of Social and Industrial Safety, ILCL, Doctor of Law – art. 161, 162, 163;

Antonova N.V., Senior Researcher, Department of Social Legislation, ILCL, Ph.D. – art. 145–151, 155–158;

Kamenskaya S.V., Senior Researcher, Department labor and social security legislation, ILCL, Ph.D. – art. 135–144, 159, 160;

Korshunova T.Yu., Leading Researcher, Department labor and social security legislation, ILCL, Ph.D. – general edition, art. 129–134, 152–154.

ВВЕДЕНИЕ

Конституция РФ закрепляет, что Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, указывает, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, предоставляются иные гарантии и льготы, которые, в свою очередь, обуславливают цели и задачи государственной политики. Такие цели и задачи в самом общем виде могут быть сформулированы следующим образом: поддержание минимально необходимого для удовлетворения жизненно важных потребностей человека уровня материального достатка; минимизация негативных последствий экономических решений; гарантия предоставления государственной помощи лицам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации; защита слабой стороны в правоотношении¹.

Изменения в Конституцию РФ, одобренные в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г., придали новый импульс вопросам регулирования оплаты труда, ее минимального размера и принципа справедливого вознаграждения за труд.

Вместе с тем вопросы оплаты труда всегда являлись довольно сложными, так как рассматриваются одновременно с экономических и правовых позиций. Как экономическая категория заработная плата представляет собой плату за ресурс — рабочую силу — и включается в себестоимость производимого продукта. С правовой точки зрения заработная плата есть вознаграждение за труд в течение рабочего времени.

Изменение форм применения труда, существенные изменения в самом рабочем времени не могут не отразиться и на правовых вопросах регулирования оплаты труда, поскольку внедрение передовых технологий, цифровизации экономики, применение гибких форм занятости требуют изменения подходов к установлению материального вознаграждения, повышению качества трудовой деятельности как отдельного индивида, так и всего коллектива работающих. В современных условиях возникает и потребность в усилении социальной защищенности граждан вследствие изменения подходов к правовому регулированию оплаты труда. Так, процессы цифровизации и перехода на электронный документооборот потребовали новых форм реализации права на информацию о составных частях заработной платы, выявили негативные аспекты существующих в настоящее время подходов.

В настоящее время регламентация данных отношений строится на сочетании централизованных и децентрализованных начал с преобладанием последних. Это означает, что на всех работодателей, независимо от

¹ Комментарий к Конституции Российской Федерации под ред. В.Д. Зорькина // СПС «КонсультантПлюс».

источников их финансирования (бюджетные или внебюджетные), распространяется действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также социально-партнерских соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов.

Как правило, модернизация систем оплаты труда происходит в децентрализованном, или договорном, порядке с помощью соответствующих актов — соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов. Такое положение не случайно: каждый работодатель вправе осуществлять хозяйственную деятельность, исходя из ее специфики, финансовых возможностей и планирования расходов, в том числе на оплату труда.

Установление работникам заработной платы означает использование различных систем оплаты труда с учетом перераспределения постоянной и переменной частей заработной платы в зависимости от ожидаемых достижений, поощрения эффективности работы через систему премирования, включая установление определенных надбавок и доплат.

Какие-либо попытки организовать оплату труда работников централизованными методами вне связи с практической деятельностью конкретного работодателя неизменно обречены на провал.

Расширение децентрализованного регулирования трудовых отношений, и в частности, в области оплаты труда, предоставляет работодателям значительные возможности по регламентации заработной платы работников. Особенно это касается организаций внебюджетной сферы, которые вследствие самостоятельного распоряжения прибылью от приносящей доход хозяйственной деятельности в меньшей степени, нежели бюджетные организации, связаны лимитом финансовых средств на оплату труда, а также предписаниями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

Учитывая, что большинство вопросов по оплате труда работников решается в региональных и отраслевых соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах и трудовых договорах, не исключены ошибки, искажения и неточности, приводящие к ущемлению прав и законных интересов работников. На практике нередко наблюдается отступление работодателей от правовых предписаний, установленных как в централизованном, так и в коллективно-договорном порядке: происходит произвольное установление размеров оплаты труда различных категорий работников, несообразное имеющейся у них квалификации и/или их вкладу в результаты трудовой деятельности, необоснованное уменьшение заработной платы, выдача денежных сумм неофициально (в конверте), производство различных выплат, не связанных с условиями труда, характером работы, квалификацией работника и т.д.

Подобные проблемы, а также несовершенство действующего трудового законодательства (с момента принятия Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) положения разд. VI «Оплата и нормирование труда» неоднократно изменялись) делают отношения по оплате труда работников нестабильными и требуют основательного исследования.

Вопрос обеспечения справедливой заработной платы уже долгое время является основным при исследовании правового регулирования отношений в данной сфере. Его решение требует комплексного подхода к построению адаптированных к современным условиям систем оплаты труда, изменения организации труда, совершенствования его нормирования и параметров оценки достигнутых результатов деятельности.

Как представляется, основой данных систем должно стать оптимальное соотношение тарифной (постоянной) и надтарифной (переменной) частей оплаты труда по различным категориям (должностям, профессиям) работников с тесной зависимостью последней из указанных частей от выполнения работниками заданных параметров и/или показателей эффективности работы.

Постоянную часть заработной платы (оклад, должностной оклад, тарифную ставку) необходимо устанавливать в таком размере, чтобы, во-первых, эта величина выполняла стимулирующую функцию оплаты труда сама по себе, без каких-либо дополнительных выплат — доплат и надбавок, а во-вторых, обеспечивала достаточный для самого работника и членов его семьи доход.

Имеющее место на практике определение постоянной части заработной платы на уровне минимального размера оплаты труда и увеличение соотношения постоянных и переменных выплат в пользу последних обесценивают квалификацию работника и значение выполняемой им трудовой функции.

Целью настоящего научно-практического комментария является анализ правовых норм разд. VI «Оплата и нормирование труда» ТК РФ, выявление особенностей практического применения этих правовых норм, влияющих как положительно, так и отрицательно на реализацию права работников на заработную плату, для дальнейшего совершенствования правового регулирования оплаты труда работников.

Особенное внимание авторами уделено вопросам судебной практики и особенно практики Конституционного Суда РФ, сыгравшего в последнее время существенную роль в выявлении конституционно-правовых смыслов законодательных норм по оплате труда.

В работе исследуются вопросы установления заработной платы, прав и обязанностей работодателя и работника, а также роль минимального размера оплаты труда и индексации заработной платы как основных государственных гарантий по оплате труда работников, анализируются вопросы оплаты труда в особых условиях, в том числе работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Авторами уделено внимание вопросам оплаты труда в бюджетной сфере, что является особенно актуальным, поскольку эффективная оплата труда в бюджетной сфере является одним из способов обеспечения эффективности функционирования бюджетных учреждений.

Специальный раздел комментария посвящен нормированию труда, которое требуется для уточнения трудоемкости работ, расчета затрат на виды работ, что также позволяет обеспечить право на справедливую оплату труда.

Глава 20. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 129. Основные понятия и определения

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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 вторая утратила силу с 1 сентября 2007 г. — Федеральный закон от 20.04.2007 № 54-ФЗ.

Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы — минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1. Трудовые отношения являются возмездными, что следует из их определения, данного в ст. 15 ТК РФ, которая определяет трудовые отношения как «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором»¹. Соответственно и трудовой договор, после заключе-

¹ См. ст. 15 ТК РФ.

**НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ КОММЕНТАРИЙ
К РАЗДЕЛУ VI ТРУДОВОГО КОДЕКСА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ГЛАВЫ 20—22)
«ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА»**

Подписано в печать 21.09.2020.
Формат 60×90/16. Бумага офсетная.
Печать цифровая. Усл. печ. л. 9,0. Уч.-изд. л. 9,7.
Тираж 500 (1-й з-д 1—50) экз. Заказ № .

ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ»

Москва, ул. Б. Ордынка, д. 29, стр. 1
Тел./факс: (495) 953-44-65
E-mail: hinchukv@mail.ru
Наш сайт: www.izdatkontrakt.ru

Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации