

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права  
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
И.о. зав. кафедрой  
Т. А. Зайцева  
« 13 » июня 2019 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Правовое регулирование оплаты труда по трудовому законодательству  
Российской Федерации

Исполнитель  
студент группы 521об1

27.05.19 Цуканова

Н.Д. Цуканова

Руководитель  
к.ю.н., доцент

27.05.19. Алексеев

П. Г. Алексеев

Нормоконтроль


24.05.19 Громова

О. В. Громова

Благовещенск 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. зав. кафедрой  
 Т.А. Зайцева  
« 28 » сентября 2018 г.

### ЗАДАНИЕ

К бакалаврской работе студентки Цукановой Натальи Дмитриевны.

1. Тема бакалаврской работы: Правовое регулирование оплаты труда по трудовому законодательству Российской Федерации.

(утверждена приказом от 11.04.2019 г. № 796-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 10.06.2019 г.

3. Исходные данные к работе: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, специальная юридическая литература, правоприменительные акты.

4. Содержание работы (перечень подлежащих разработке вопросов): понятие и формы оплаты труда, основные государственные гарантии и правовое регулирование оплаты труда, установление и порядок выплаты заработной платы, оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, проблемы правоприменительной практики, связанные с оплатой труда, и пути их решения.


5. Перечень материалов приложения: нет.

6. Консультанты по бакалаврской работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.

7. Дата выдачи задания 20.09.2018 г.

Руководитель бакалаврской работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, к.ю.н.

Задание принял к исполнению: 20.09.2018 г.

  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 63 с., 72 источника.

ОПЛАТА ТРУДА, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ОКЛАД (ТАРИФ), ПОВРЕМЕННАЯ ОПЛАТА, СДЕЛЬНАЯ ОПЛАТА, ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ, ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ, МРОТ

Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы является не только одним из принципов трудового законодательства, но и непосредственно вытекает из системы конституционно-правовых положений. Работник исполняет установленную трудовым договором трудовую функцию за плату, а работодатель оплачивает понесенные работником трудовые затраты.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с оплатой труда в трудовых правоотношениях.

Предмет исследования – нормы ТК РФ, регламентирующие оплату труда в трудовых правоотношениях.

Цель исследования заключается во всестороннем, комплексном изучении порядка и условий оплаты труда через призму правового регулирования.

Область применения. Результаты исследования могут быть использованы в дальнейшей научной исследовательской деятельности в сфере трудового права.

Значимость исследования состоит в обосновании выводов, предложений и рекомендаций по совершенствованию действующего законодательства.

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| Введение  | 6  |
| 1 Общие положения законодательства Российской Федерации об оплате труда               | 9  |
| 1.1 Понятие и формы оплаты труда  | 9  |
| 1.2 Основные государственные гарантии оплаты труда работников                         | 14 |
| 2 Правовое регулирование оплаты труда   | 27 |
| 2.1 Установление и порядок выплаты заработной платы                                   | 27 |
| 2.2 Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных                              | 30 |
| 3 Проблемы правоприменительной практики, связанные с оплатой труда, и пути их решения | 41 |
| Заключение  | 53 |
| Библиографический список  | 56 |

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации;

ГК РФ - Гражданский кодекс Российской Федерации;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда.

## ВВЕДЕНИЕ

Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы является не только одним из принципов трудового законодательства, но и непосредственно вытекает из системы конституционно-правовых положений. Трудовым законодательством закреплено, что работник исполняет установленную трудовым договором трудовую функцию за плату. По сути, работодатель оплачивает понесенные работником трудовые затраты или возмещает работнику потерянные в процессе исполнения трудовых обязанностей силы (энергию). На практике возместить такие потери в натуральной форме (вернуть силы или время) невозможно, поэтому повсеместно применяется денежная форма оплаты труда (в том числе при выплате в натуральной форме, так как начисление производится в денежной форме). Другими словами, заработная плата - это цена рабочей силы.

Актуальность исследования определяется потребностями теории трудового права и практики правоприменения положений трудового права об оплате труда.

Экономическое противостояние между трудом и капиталом, суть которого в увеличении прибыли за счет снижения издержек, в том числе затрат на оплату труда, - острейшая проблема рынка труда, без участия государства решить которую затруднительно. Экономия на оплате труда приводит к социальной напряженности, в связи с чем резко возрастает роль защитной функции самого государства, которое устанавливает систему государственных гарантий оплаты труда. Эта система призвана закрепить социально ориентированные стандарты, юридически обязательные для каждого работодателя, использующего наемный труд, независимо от формы собственности и формы участия в экономической деятельности. Законодательно закрепленные, они становятся государственными гарантиями только в том случае, когда обеспечена их реализация в каждом трудовом правоотношении. Однако на современном этапе произошло ослабление государственного влияния на сферу трудовых отношений и зара-

ботной платы, что привело к тому, что оплата труда перестала зависеть от количества и качества труда и определяется, по существу, уровнем инфляции и состоянием финансов, а рабочая сила превратилась в один из самых дешевых товаров<sup>1</sup>. Кроме того, актуальность исследования подкрепляется кризисной ситуацией в экономике, которая часто становится не только причиной, но и поводом для задержек и невыплаты заработной платы работникам. Трудности возникают как из-за нехватки собственных средств у коммерческих организаций, так и в связи с задержками финансирования из бюджета.

Несмотря на достаточно глубокую проработку правового регулирования оплаты труда в научной литературе, многие вопросы, касающиеся этого обстоятельства, остаются неразрешенными. В центре внимания представителей российской юридической науки находятся многие проблемы осуществления правового регулирования оплаты труда. Данному вопросу посвятили свои работы такие авторы, как М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко, Е.В. Воробьева, В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов и другие.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с оплатой труда в трудовых правоотношениях.

Предмет исследования – нормы ТК РФ, регламентирующие оплату труда в трудовых правоотношениях.

Цель исследования заключается во всестороннем, комплексном изучении порядка и условий оплаты труда через призму правового регулирования.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

- дать понятие и формы оплаты труда;
- выявить основные государственные гарантии оплаты труда работников;
- изучить вопрос установления и порядка выплаты заработной платы;
- определить порядок оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выявить практические проблемы и актуальные вопросы защиты прав

---

<sup>1</sup> Рои В.Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. М., 2008. С. 7.

работников на оплату труда;

- предложить основные пути совершенствования нормативно-правового регулирования оплаты труда в РФ.

Результаты исследования могут быть использованы в дальнейшей научной исследовательской деятельности в сфере трудового права.

В работе применяются системный, сравнительно-аналитический методы исследования. При анализе источников используются терминологический и статистический методы.



# 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

## 1.1 Понятие и формы оплаты труда

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) приравнивает понятия «оплата труда» и «заработная плата». В ст. 129 ТК РФ содержится следующее определение: 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).

Таким образом, оплата труда включает в себя три элемента:

- вознаграждение за труд;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Какую заработную плату будет получать работник, устанавливается в трудовом договоре. Содержание трудового договора определяет статья 57 ТК РФ, согласно которой условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными.

Рассмотрим первый элемент оплаты труда - вознаграждение за труд. Размер такого вознаграждения зависит от системы оплаты труда, установленной у данного работодателя (тарифная, повременная, сдельная, косвенная). По определению Е.В. Воробьевой основная (постоянная, базовая) часть заработной платы - вознаграждение за исполнение трудовых обязанностей в рабочее время, установленное графиком, в нормальных условиях труда - гарантированный ми-

нимум без учета компенсационных и стимулирующих выплат<sup>2</sup>.

Порядок расчета (форма) основной (базовой) части заработной платы зависит от способа учета затрат труда конкретного работника.

Рассмотрим второй элемент, составляющий заработную плату - компенсационные выплаты.

Компенсационная часть заработной платы - это доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Если работа выполняется в соответствии с графиком, в дневное время, условия труда не отнесены к вредными и (или) опасным, отсутствуют особые климатические условия и т.д., то компенсационная часть заработной платы работнику не предусматривается.

Такие выплаты могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему локальному нормативному акту или коллективному договору, предусматривающим основания и условия их выплаты.

Согласно ст. 129 ТК РФ к компенсационным выплатам относятся суммы оплаты (доплаты):

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);
- иные выплаты компенсационного характера.

Считается, что работа осуществляется в нормальных условиях, если рабочие места обеспечены сырьем, материалами, инструментами, оборудованием, работа производится в дневное время, в пределах установленной продолжительности рабочего времени, в полном соответствии с условиями трудового договора. Если какое-либо условие не выполняется, работнику компенсируются дополнительные усилия, требующиеся для выполнения трудовых обязанностей.

Так, доплаты к заработной плате производятся работникам при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при сверхурочной работе, при возложении на работников дополнительных обязанностей: за совме-

---

<sup>2</sup> Воробьева Е.В. Заработная плата в 2018 году. М.: АйСи Групп, 2018. 848 с.

щение профессий (должностей), за выполнение работ, требующих различной квалификации, и др.

В ТК РФ перечислены основные виды компенсационных выплат, гарантированных работникам, и в ряде случаев установлены минимальные размеры оплаты труда (минимальные размеры доплат). Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом работодатели имеют право устанавливать повышенные размеры доплат.

Работодатели вправе вводить иные (прямо не упомянутые в ТК РФ) доплаты с учетом особенностей производства и организации работы.

Третий элемент заработной платы - стимулирующие выплаты - включаются в состав заработной платы с целью создать и повысить заинтересованность работника в более эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, в повышении своей квалификации и т.д. Непосредственно с условиями труда стимулирующие выплаты не связаны<sup>3</sup>.

Стимулирующая часть - это надбавки, премии, цель которых заинтересовать работника работать лучше, больше и т.д. Эту часть заработной платы можно назвать переменной, зависящей от конкретных результатов труда.

Стимулирующие доплаты, надбавки, премии, как правило, персонализированы, т.е. они выплачиваются только тем работникам, труд, результаты труда, деловые качества которых соответствуют определенным критериям.

Стимулирующие выплаты могут быть разделены на группы в зависимости от их целевого назначения:

- доплаты и надбавки, учитывающие интенсивность, сложность и особые условия труда конкретного работника, например, доплаты за руководство бригадой. Заметим, что такие надбавки можно отнести и к компенсационной части заработной платы;

---

<sup>3</sup> Воробьева Е.В. Заработная плата в 2018 году. М.: АйСи Групп, 2018. 848 с.

- доплаты и надбавки, вводимые в целях обеспечения заинтересованности работников в повышении своей квалификации, росте профессионального мастерства, продолжительной работе в данной организации или отрасли (надбавки за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет и др.);

- премии и иные поощрительные выплаты за производственные результаты (трудовые показатели).

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основной части заработной платы (в том числе с учетом выплат компенсационного характера) в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего роста этих результатов, обязательств.

В отличие от стимулирующих доплат и надбавок, имеющих характер постоянных выплат, начисляемых работнику в определенном размере в течение установленного трудовым договором периода времени, премии являются переменными выплатами:

- упомянутая в трудовом договоре премия будет начислена работнику только в случае успешного решения поставленных перед ним задач (за экономию электроэнергии, материалов, повышение качества продукции и т.п.) и достижения конкретных результатов (за ввод в действие объекта, выполнение особо важных заданий, победу во внутрипроизводственном соревновании и т.д.);

- могут носить регулярный характер или быть разовыми (единовременными);

- размер премии не является фиксированным.

Заработная плата может выплачиваться работнику в формах, предусмотренных ст. 131 ТК РФ:

- в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях);

- в неденежных формах.

Выплата заработной платы на территории Российской Федерации в иностранной валюте действующим законодательством не предусмотрена. Данное

мнение высказано в Письмах Роструда от 20.11.2015 № 2631-6-1<sup>4</sup>, от 24.06.2009 № 1810-6-1<sup>5</sup>, от 11.03.2009 № 1145-ТЗ<sup>6</sup>, от 31.10.2008 № 5919-ТЗ<sup>7</sup>, от 28.07.2008 № 1729-6-0<sup>8</sup>, от 10.10.2006 № 1688-6-1<sup>9</sup>, согласно которым «установление в трудовых договорах оплаты труда в иностранной валюте не соответствует действующему законодательству. Размер заработной платы должен указываться в трудовых договорах также в рублях».

Выплата заработной платы может производиться и в неденежных формах, если:

- это не противоречит законодательству РФ и международным договорам РФ, прежде всего положениям генеральной Конвенции Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» от 01.07.1949 № 95<sup>10</sup>;

- натуральная форма выплаты является традиционной: принята в обычной практике или желательна ввиду характера отрасли, к которой относится организация-работодатель;

- передаваемые товары предназначены для личного использования работником и его семьей, соответствуют их интересам;

- доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не превышает 20 % от начисленной месячной заработной платы.

Не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, на свободный оборот которых установлены запреты или ограничения. Выплата заработной платы в натуральной форме должна быть предусмотрена коллективным или трудовым договором.

Передачу товаров необходимо производить по справедливой и разумной

---

<sup>4</sup> Письмо Роструда от 20.11.2015 № 2631-6-1 // Учет. Налоги. Право. 2016. № 3.

<sup>5</sup> Письмо Роструда от 24.06.2009 № 1810-6-1 // Нормативные акты для бухгалтера. 2009. № 19.

<sup>6</sup> Там же. № 11.

<sup>7</sup> Там же. № 23.

<sup>8</sup> Там же. № 16.

<sup>9</sup> Письмо Роструда от 10.10.2006 № 1688-6-1 // Экономика и жизнь. 2006. № 44.

<sup>10</sup> Генеральная Конвенция Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» от 01.07.1949 № 95 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 5

цене, не превышающей уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности<sup>11</sup>. Кроме того, необходимо согласие работника на получение заработной платы в натуральной форме, которое подтверждается письменным заявлением.

Сроки выплаты заработной платы в натуральной форме определяются коллективным договором или трудовым договором и могут отличаться от сроков, установленных для выплат в денежной форме.

Таким образом, заработная плата представляет собой совокупность выплат вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат. Формами оплаты труда являются денежная (исключительно в российских рублях) и неденежная (натуральная) – не более 20 % от начисленной заработной платы.

## **1.2 Основные государственные гарантии оплаты труда работников**

В отношении оплаты труда работников государство предоставляет ряд гарантий, закрепленных законодательно. Основные государственные гарантии по оплате труда работников определены в ст. 130 ТК РФ. К ним отнесены:

- гарантированный минимальный размер оплаты труда;
- осуществление мер, направленных на повышение уровня реальной составляющей заработной платы;
- строго ограниченный перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы;
- строго ограниченный перечень размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение (как по соотношению к начисленной заработной плате, так и по составу) оплаты труда в натуральной форме;
- установление федеральными законами получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;
- осуществление федерального государственного надзора за соблюдением

---

<sup>11</sup> Воробьева Е.В. Заработная плата в 2018 году. М. АйСи Групп, 2018. 848 с.

трудового законодательства;

- установление ответственности работодателей за нарушение требований трудового законодательства;

- установление сроков и очередности выплаты заработной платы.

Гарантированный минимальный размер оплаты труда. В соответствии со ст. 133 ТК РФ 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 (МРОТ), который устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории Российской Федерации.

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ на 01 января 2019 года МРОТ составляет 11 280 рублей<sup>12</sup>.

Согласно письму Минздравсоцразвития России от 09.07.2010 № 22-1-2194 возможно установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше федерального МРОТ, если за счет компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок суммарный размер заработной платы достигает МРОТ<sup>13</sup>.

На сегодняшний день в судебном порядке удалось добиться исключения из состава МРОТ районного коэффициента и процентной надбавки: районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях подлежат начислению на заработную плату работника, установленную в размере не ниже предусмотренного законом минимального размера оплаты труда (п. 1 Обзора Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами<sup>14</sup> трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014, Определения Верховного Суда

---

<sup>12</sup> Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

<sup>13</sup> Письмо Минздравсоцразвития России от 09.07.2010 № 22-1-2194. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>14</sup> Обзор Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

РФ от 21.12.2012 № 72-КГ12-6<sup>15</sup>, от 01.07.2011 № 72-В11-5<sup>16</sup> и др., Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.02.2014)<sup>17</sup>).

Кроме того, Конституционный Суд постановил, что нельзя включать в зарплату, не превышающую МРОТ, выплаты за то, что сотрудник работал сверхурочно, в ночное время или в выходные и праздники. Такой работник не должен получать одинаковую зарплату с тем, кто трудится в обычных условиях, считает КС РФ. Суд также отметил, что работа сверх нормы не должна быть регулярной, поэтому и выплаты за нее не могут входить в состав ежемесячной зарплаты. Исключение составляет прием сотрудника только для работы в ночное время<sup>18</sup>.

Размер оплаты труда не может быть ниже федерального МРОТ только тогда, когда работник полностью отработал норму рабочего времени (полную - 40 часов в неделю или сокращенную) соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

Если работник работает в режиме неполного рабочего времени, в том числе на условиях совместительства, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. При этом месячная заработная плата работника может быть ниже МРОТ, но не меньше соответствующей установленной продолжительности рабочего времени части МРОТ.

Еще одной государственной гарантией оплаты труда является повышение уровня реальной составляющей заработной платы - индексация размера заработной платы. Данная гарантия предусмотрена ст. 134 ТК РФ.

---

<sup>15</sup> Определение Верховного Суда РФ от 21.12.2012 № 72-КГ12-6 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>16</sup> Определение Верховного Суда РФ от 01.07.2011 № 72-В11-5 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>17</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.02.2014) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 5.

<sup>18</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» [Электронный ресурс]. URL: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 15.04.2019).



Индексация заработной платы - мера, направленная на обеспечение реального содержания заработной платы в условиях роста потребительских цен на товары и услуги.

На законодательном уровне порядок такой индексации не определен. Это не освобождает работодателя от обязанности произвести индексацию. Порядок индексации заработной платы определяется в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

Если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, индексация заработной платы не проведена, работодатель подлежит привлечению к установленной законом ответственности вне зависимости от того, был им принят соответствующий локальный акт или нет. Одновременно надзорные или судебные органы обязаны понудить его к устранению допущенного нарушения трудового законодательства, как в части проведения индексации, так и в части принятия локального акта, если таковой отсутствует.

Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. 192 Бюджетного кодекса Российской Федерации проект федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год вносится в Государственную Думу одновременно с рядом документов, в том числе с предложениями о порядке индексации заработной платы работников федеральных казенных учреждений, денежного содержания (денежного довольствия) федеральных государственных служащих в очередном финансовом году.

Другие работодатели проводят индексацию в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно письму Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1 если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен порядок индексации, то, учи-

тывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты<sup>19</sup>.

Однако Конституционный Суд РФ в определении от 17.06.2010 № 913-О-О отмечает, что нормативные положения, предоставляющие работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, право самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, обеспечивают им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя, и не могут рассматриваться как неопределенные и нарушающие их конституционные права<sup>20</sup>.

Таким образом, с одной стороны работодатель обязан индексировать заработную плату, с другой стороны, работодатель имеет возможность учитывать специфику деятельности организации, уровень платежеспособности, все значимые обстоятельства, установив, например, периодичность индексации - 1 раз в три года (пять лет), размеры повышения заработной платы в фиксированной сумме (например, в сумме, на которую увеличился МРОТ) и т.д.

Заработная плата работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, подлежащих увольнению (например, по сокращению численности и штата), проходящих испытательный срок и др., индексируется в общем порядке.

Индексация подразумевает повышение базовой части заработной платы (оклада, тарифной ставки) и не может быть заменена введением или изменением размера стимулирующих выплат. Изменение размера оплаты труда вследствие индексации оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Еще одной государственной гарантией оплаты труда является ограниче-

---

<sup>19</sup> Письмо Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1 // Официальные документы в образовании. 2010. № 21.

<sup>20</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 № 913-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ние оснований и размеров удержаний из заработной платы.

В ст. 137 ТК РФ установлено, что удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных указанным Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абз. 2, 3 и 4 ч. 2 ст. 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Решение об удержании может быть принято (в письменной форме) не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Если же работник оспаривает основания и размеры удержания, работодатель, в

соответствии с абз. 3 ч. 2 ст. 391 ТК РФ, может взыскать переплату по авансу только через суд.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Для того чтобы удержание из заработной платы было правомерным, недостаточно оснований, перечисленных выше. Работодатель обязан принять решение об удержании из заработной платы в течение одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержаний. Если работодателем не будет соблюден указанный срок, удержание может быть признано незаконным и работодатель будет обязан вернуть удержанные суммы.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. Если же на одного работника имеется несколько исполнительных документов, то за ним в любом случае должно быть сохранено не менее 50 % заработка (ст. 138 ТК РФ).

Но и здесь существуют исключения. Ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы:

- при отбывании исправительных работ;
- взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица;

- возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;

- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 %.

По ТК РФ не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. Данная норма является отсылочной, а не прямого действия, т.е. отсылает к другим законам. Следует отметить, что принудительное взыскание производится в соответствии с Федеральным законом от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», в ст. 101 приведен полный перечень видов доходов, на которые взыскание не может быть обращено.

По алиментным обязательствам в отношении несовершеннолетних детей, а также по обязательствам о возмещении вреда в связи со смертью кормильца ограничения по обращению взыскания, установленные п. п. 1 и 4 ч. 1 ст. 101 Закона № 229-ФЗ, не применяются.

Строго ограниченный перечень размеров налогообложения доходов от заработной платы. Все работодатели обязаны перечислять с заработной платы и других доходов, выплачиваемых сотрудникам, налог на доходы физических лиц и страховые взносы на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование. НДФЛ - основной налог с заработной платы. Ставки и порядок его уплаты зависят от налогового статуса получателя дохода, то есть от того, является работник налоговым резидентом РФ или нет:

1. Работник - налоговый резидент РФ. Если работник в течение последних 12 календарных месяцев находится в России больше 183 календарных дней, он является резидентом.

2. Работник - нерезидент РФ. Если период нахождения работника в России составляет менее 183 календарных дней, то налоговым резидентом он не является. Сумма налога с зарплаты зависит от статуса, т.е. соответствующей ставки, применяемой в расчетах. Доходы резидентов облагаются по ставке 13 %, нерезидентов -

по ставке 30 %. Поэтому налоговый статус работника следует обязательно уточнить на конец года и, если потребуется, пересчитать налог по соответствующей ставке. При этом следует учитывать, что период нахождения в России не прерывается, если сотрудник уезжает из страны для краткосрочного (менее полугода) лечения или обучения. Если статус изменился, то меняются и суммы налогов с зарплаты, которые приходится платить работодателю, - в большую или меньшую сторону.

Ограничение (как по соотношению к начисленной заработной плате, так и по составу) оплаты труда в натуральной форме. Согласно ст. 131 ТК РФ доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы.

Установление федеральными законами получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности. Получение работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности реализуется в соответствии с п. 1 ст. 64 ГК РФ. При ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью. Такое же правило предусмотрено и в отношении индивидуального предпринимателя (п. 3 ст. 25 ГК). При банкротстве работники организации признаются кредиторами также в части выплаты выходного пособия и оплаты труда и пользуются преимуществами по сравнению с другими кредиторами.

Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда) осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, на террито-

рии РФ. Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями. Государственные инспекторы труда находятся под защитой государства, независимы от государственных органов и должностных лиц и подчиняются только закону.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в суд.

Установление ответственности работодателей за нарушение требований трудового законодательства. Генеральная прокуратура РФ - Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры осуществляют надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением трудового права в подведомственных организациях.

Профессиональные союзы имеют право на контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

Общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда, наделяемые полномочиями, определенными в положениях, утвержденных этими организациями. Межрегиональное или территориальное объединение организаций профессиональных

союзов может создавать правовые и технические инспекции, действующие на основании положений, принятых в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского профессионального союза.

Работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации: при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями.

Судебная защита - в соответствии со ст. 45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры: по заявлению работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника; об отказе в приеме на работу лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

Установление сроков и очередности выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Выплата заработной платы один раз в месяц не допускается.

Конкретные дни (числа) выплаты заработной платы должны быть установлены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором



или трудовым договором таким образом, чтобы:

- заработная плата за месяц (за вторую половину месяца - при безавансовом способе выплаты заработной платы) выплачивалась не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ). Таким образом, день выплаты заработной платы должен попадать в период с 1-го по 15-е число. Например, 8-го числа каждого месяца;

- аванс (заработная плата за первую половину месяца) выплачивался через 15 дней после выплаты заработной платы (в период с 16-го по 30-е (31-е)). Например, 23-го числа (8-е число + 15 дней).

Не допускается установление сроков выплаты заработной платы во временном диапазоне. Не гарантируют выполнения требований ст. 136 ТК РФ о выплате заработной платы каждые 15 - 16 дней условия локального нормативного акта, согласно которым заработная плата за первую половину месяца выплачивается с 16-го по 30-е число текущего месяца, за вторую половину месяца - с 1-го по 15-е число следующего месяца. Следовательно, подобные условия не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ). Если в соответствии с требованиями ст. 136 ТК РФ заработная плата (или аванс) выплачена ранее установленной даты в связи с совпадением дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, следующая выплата не сдвигается.

Таким образом, заработная плата представляет собой совокупность выплат вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат. Основная (постоянная, базовая) часть заработной платы - вознаграждение за исполнение трудовых обязанностей в рабочее время, установленное графиком, в нормальных условиях труда - гарантированный минимум без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Компенсационная часть заработной платы - это доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Стимулирующая часть - это надбавки, премии, цель которых заинтересовать работника работать лучше, больше и т.д. Формами оплаты труда являются денежная (исключительно в российских рублях) и неденежная (натуральная) – не более 20 % от начисленной заработной платы. Трудовым законодательством установлен ряд государственных га-

рантий по оплате труда: гарантированный минимальный размер оплаты труда; индексация заработной платы; строго ограниченный перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы и размеров налогообложения доходов от заработной платы; установление сроков и очередности выплаты заработной платы и так далее.

## 2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1 Установление и порядок выплаты заработной платы

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена его заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня ее выплаты.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Письмом Минфина России от 29.03.2016 № 02-07-05/17670 разъяснено, что расчет заработной платы должен осуществляться за фактически отработанное время, определенное в рамках учета, организованного работодателем<sup>21</sup>.

Конкретная дата выплаты заработной платы должна быть установлена правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Предусмотренное указанной статьей право работника на получение заработной платы не реже чем каждые полмесяца относится к числу условий, установленных законодательством. Согласно позиции Минтруда России, отраженной им в письме от 18.08.2017 № 14-2/В-761, это условие не может

---

<sup>21</sup> Письмо Минфина России от 29.03.2016 № 02-07-05/17670 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора<sup>22</sup>.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. Например, при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Согласно ст. 140 ТК РФ если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В силу положений ст. 136 ТК РФ оплата отпуска осуществляется не позднее чем за три дня до его начала.

Судебными органами отмечается, что указание в правилах внутреннего трудового распорядка периода выплаты заработной платы свидетельствует о нарушении норм, содержащихся в ст. 136 ТК РФ и влечет к административную ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа<sup>23</sup>.

Если заработная плата выдается с нарушением срока, то работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в соответствии со ст. 236 ТК РФ. Размер денежной компенсации за просрочку выплаты причитающихся работнику сумм должен составлять не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в срок заработной платы и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется исходя из фактически невыплаченных в срок сумм. Данное положение трудового законодательства подтверждается судебной практикой. Так, Благовещенским районным судом Амурской области

---

<sup>22</sup> Письмо Минтруда России от 18.08.2017 № 14-2/В-761 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>23</sup> Постановление Челябинского областного суда от 31.01.2017 № 4а-87/2017 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudrf.ru/> (дата обращения: 27.03.2019).

исковые требования У. к ООО «Р.» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании недополученного заработка, судебных расходов удовлетворены в части взыскания 2 177 рублей 64 копейки – суммы денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплат при увольнении в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ за истребуемый период<sup>24</sup>.

Письменные заявления работников о выплате им заработной платы один раз в месяц в совокупности с резолюцией на них должностного лица об удовлетворении просьбы работников должны рассматриваться как вид соглашения между работником и работодателем. Согласно письму Роструда от 01.03.2007 № 472-6-0 поскольку такое соглашение противоречит ст. 136 ТК РФ, применению оно не подлежит<sup>25</sup>.

Вместе с тем, не является нарушением установление периодичности выплаты заработной платы чаще двух раз в месяц<sup>26</sup>.

Конкретные дни (числа) выплаты заработной платы должны быть установлены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором таким образом, чтобы заработная плата за месяц (за вторую половину месяца - при безавансовом способе выплаты заработной платы) выплачивалась не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или)

---

<sup>24</sup> Решение № 2-380/2018 2-380/2018~М-331/2018 М-331/2018 от 13 июля 2018 г. по делу № 2-380/2018. [Электронный ресурс]. URL: <http://sudrf.ru/> (дата обращения: 27.03.2019).

<sup>25</sup> Письмо Роструда от 01.03.2007 № 472-6-0 // Нормативные акты для бухгалтера. 2007. № 6.

<sup>26</sup> Письмо Минтруда России от 28.11.2016 № 14-1/В-1180 // Учет. Налоги. Право. 2017. № 3.

других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Таким образом, каждый работодатель обязан по окончании месяца выдать работнику расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. Обычно организации и предприниматели выдают расчетный лист по той форме, которая формируется в используемом ими программном обеспечении.

Если в трудовом договоре, коллективном договоре, локальном нормативном акте предусмотрен порядок извещения работника о составных частях заработной платы (расчетный листок) посредством электронной почты работника, то данный порядок не нарушает положения ст. 136 ТК РФ<sup>27</sup>.

## **2.2 Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных**

Все существующие системы оплаты труда рассчитаны на применение в нормальных условиях труда работников. В случаях, когда условия труда отклоняются от нормальных, возникает необходимость их компенсировать соответствующей оплатой. ТК РФ не содержит общего критерия, по которому те или иные условия следует относить к отклоняющимся от нормальных. Вместе с тем из смысла ст.ст. 146 - 149 ТК РФ следует, что помимо условий, традиционно относимых законодательством к числу отклоняющихся от нормальных, таких как выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и так далее, к их числу относятся также тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также протекающие в местностях с особыми климатическими условиями.

Поэтому согласно ст. 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации,

---

<sup>27</sup> Письмо Минтруда России от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560 // Учет. Налоги. Право. 2017. № 18.

совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышенная оплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, реализована в ТК РФ путем закрепления норм о компенсации либо минимального размера компенсации за работу в таких условиях.

Оплата труда в особых условиях и других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере (за счет выплаты соответствующих компенсаций).

К особым условиям труда относятся:

- 1) работа с вредными или опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- 2) работа в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ).

Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных, это:

- 1) работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ);
- 2) выполнение работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);
- 3) при совмещении профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);
- 4) сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ);
- 5) работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- 6) при освоении новых производств (продукции) (ст. 158 ТК РФ).

Заработная плата работников, работающих во вредных или опасных условиях труда, устанавливается в повышенном по сравнению с нормальными условиями труда размере. Согласно части второй ст. 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда за работу во вредных или опасных условиях

составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу во вредных условиях устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. При отсутствии у работодателя представительного органа работников конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются трудовым договором с работником.

Конкретный размер повышения заработной платы для работников с вредными или опасными условиями труда может быть определен в коллективном договоре (при его наличии).

Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях). Статьей 96 ТК РФ установлено, что ночным временем считается период с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время установлен Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» для всех систем оплаты труда и составляет 20 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (или 20 % оклада, рассчитанного за час работы в ночное время)<sup>28</sup>. Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время как минимум по указанным ставкам.

Доплата начисляется только на часовую тарифную ставку или оклад, рассчитанный за час работы (без учета других доплат и/или надбавок, получаемых работником).

Конкретный размер повышенной оплаты за работу в ночное время устанавливается трудовым договором с работником. При наличии в организации представительного органа работников конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен локальным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

---

<sup>28</sup> Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» // Собрание законодательства РФ. 2008. № 30 (ч. 2). Ст. 3640.



Кроме того, размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время может быть предусмотрен в коллективном трудовом договоре (при его наличии).

В письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353 отмечалось, что если работа в ночное время, в выходные или праздники выполняется в пределах рабочего времени, то оплату за нее учитывают при сравнении зарплаты с МРОТ<sup>29</sup>.

Конституционный Суд РФ в постановлении от 11.04.2019 № 17-П высказал противоположную позицию, указав, что доплаты за переработки, работу в выходные или ночью нужно начислять сверх МРОТ<sup>30</sup>. В первых двух случаях не имеет значения, осуществляется ли нерегулярная работа в пределах рабочего времени или за ними.

Суд также отметил, что работа сверх нормы не должна быть регулярной, поэтому и выплаты за нее не могут входить в состав ежемесячной зарплаты. Исключение составляет прием сотрудника только для работы в ночное время.

В повышенном размере оплачивается труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ч. 2 ст. 146 ТК РФ).

Согласно ст. 148 ТК РФ труд в указанных местностях оплачивается в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Так, в повышенном размере оплачивается труд лиц, работающих:

- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 ТК РФ);

- в безводных, высокогорных и пустынных местностях - с применением соответствующих коэффициентов к заработной плате, установленных норма-

---

<sup>29</sup> Письмо Минтруда России от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353 // Нормативные акты для бухгалтера. 2018. № 19.

<sup>30</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.04.2019).

тивными правовыми актами. Например, в п.п. 1, 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности» определены районы Ростовской области, где применяется коэффициент за работу в пустынной и безводной местности, а также его размер (1,1)<sup>31</sup>.

За работу в особых климатических условиях оплата труда производится с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Коэффициенты и процентные надбавки за работу в особых климатических условиях являются частью заработной платы, которую работодатель обязан выплачивать в полном размере.

Такой вывод следует из совокупного анализа положений абзаца седьмого ч. 2 ст. 22, ч. 1 ст. 129 ТК РФ. Аналогичное мнение выражено в Обзоре Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях<sup>32</sup>.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок установлены Правительством РФ, нормативными актами СССР, сохранившими свою юридическую силу, например:

1. Постановление Правительства РФ от 30.12.2011 № 1237 «О размерах коэффициентов и процентных надбавок и порядке их применения для расчета денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, проходящих военную службу (службу) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных

---

<sup>31</sup> Постановление Правительства РФ от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 41. Ст. 3926.

<sup>32</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях»<sup>33</sup>.

2. Указ Президиума ВС СССР от 26.09.1967 № 1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».<sup>34</sup>

3. Постановление Совмина РСФСР от 22.10.1990 № 458 (ред. от 31.05.1995) «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера».<sup>35</sup>

4. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области»<sup>36</sup>.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов, чем установлены Правительством РФ или нормативными актами бывшего Союза ССР. Таким образом, при решении вопроса о размере коэффициента к заработной плате работников в определенной местности необходимо учитывать региональное законодательство.

Порядок и условия начисления процентной надбавки:

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчете трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;

---

<sup>33</sup> Постановление Правительства РФ от 30.12.2011 № 1237 «О размерах коэффициентов и процентных надбавок и порядке их применения для расчета денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, проходящих военную службу (службу) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 3. Ст. 436.

<sup>34</sup> Указ Президиума ВС СССР от 26.09.1967 № 1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» // Ведомости ВС СССР. 1967. № 39. Ст. 519.

<sup>35</sup> Постановление Совмина РСФСР от 22.10.1990 № 458 (ред. от 31.05.1995) «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера» // СП РСФСР. 1990. № 24. Ст. 254.

<sup>36</sup> Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области» // СП СССР. 1986. № 6. Ст. 36.

- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы - на 10 процентов (до достижения 80 - 100 процентов заработной платы - в зависимости от района Крайнего Севера, до достижения 50 процентов заработной платы - для местностей, приравненных к районам Крайнего Севера).

Порядок и условия начисления процентной надбавки молодежи (работникам, не достигшим 30 лет):

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчете трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;

- проживание в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, - не менее 1 года;

- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы (для районов Крайнего Севера), за каждые шесть месяцев работы (для местностей, приравненных к районам Крайнего Севера) (до достижения 80 % заработной платы – для районов Крайнего Севера, 50 % заработной платы - для местностей, приравненных к районам Крайнего Севера).

Выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни также относятся к условиям труда, отклоняющимся от нормальных.

Квалификация - это степень профессиональной обученности и подготовленности работника к выполнению трудовой функции по конкретной специальности. При оплате труда за выполнение работ различной квалификации работодатель обязан соблюдать следующий порядок:

1) при повременной оплате труда - труд работника оплачивается по работе с более высокой квалификацией;

2) при сдельной оплате труда - труд работника оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

При поручении работнику (в связи с характером производства) со сдельной оплатой труда выполнения работ, тарифицируемых ниже присвоенного ра-

ботнику разряда, работодатель обязан выплатить работнику межразрядную разницу.

Совмещение профессий (должностей) осуществляется в рамках одного трудового договора. В этом его отличие от внутреннего совместительства. Совмещение профессий (должностей) осуществляется без освобождения от основной работы. В этом его отличие от временного перевода на другую работу. К данному виду повышенной оплаты относятся следующие виды дополнительной работы, выполняемой работником в течение рабочего дня без освобождения от своей основной работы:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работ;
- исполнение обязанностей (их части) временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

Размер доплаты за выполнение указанной работы определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Максимальный размер доплаты законом не ограничен.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты могут устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре.

Повышенная оплата работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в праздничные нерабочие дни не может быть выплачена дважды (вначале как за сверхурочную работу, а потом как за работу в праздник).

Минимальный размер повышенной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени для работников, получающих месячный

оклад за первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, в последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада. Минимальный размер повышенной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам, в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы. Минимальный размер повышенной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени работникам, работающим по сдельной оплате труда первые два часа оплачиваются не менее чем по полуторным сдельным расценкам, последующие часы - не менее чем по двойным сдельным расценкам.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере производится, если работник работал в установленный ему Правилами внутреннего трудового распорядка выходной день (дни). Если для работника по Правилам внутреннего трудового распорядка суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели, то суббота и воскресенье являются для него обычными рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере. Также оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере производится, если работник работал в один (несколько) нерабочих праздничных дней, установленных ст. 112 Трудового кодекса РФ.

Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день при сдельной оплате труда составляет двойные сдельные расценки; при оплате труда по дневным и часовым тарифным ставкам - двойную дневную или часовую тарифную ставку; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в зависимости от отработанной в месяце нормы рабочего времени.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата работы в праздничные и выходные дни производится в следующем порядке:

- если работа в выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере одинарной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада);

- если работа в выходной день производилась сверх месячной нормы рабочего времени - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным актом (принятым с учетом мнения представительного органа работников), трудовым договором.

По желанию работника вместо повышенной оплаты работа в выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. В этом случае оплата работы в выходной день производится в одинарном размере, а предоставленный другой день отдыха не оплачивается.

Оплата работы в выходной и праздничный день творческих работников, указанных в перечне должностей, утвержденным постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»<sup>37</sup>, определяется коллективным договором, локальным актом, трудовым догово-

---

<sup>37</sup> Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 19. Ст. 2356.

ром. В период освоения новых производств (продукции) работнику может сохраняться прежняя заработная плата. Возможность сохранения прежней заработной платы предусматривается в коллективном договоре (при его наличии), трудовом договоре. Под термином «прежняя заработная плата» следует понимать средний заработок работника, исчисленный по правилам статьи 139 ТК РФ.

Таким образом, установление и порядок выплаты заработной платы регулируются помимо Трудового кодекса локальными актами и коллективным договором. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы наличными либо переводится на его счет не реже чем каждые полмесяца. В случаях, когда условия труда отклоняются от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также протекающие в местностях с особыми климатическими условиями) они должны компенсироваться соответствующей оплатой, которая устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством.



### 3 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА, И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В ходе настоящего исследования выявлены некоторые проблемы правоприменительной практики, связанные с оплатой труда.

Актуальной проблемой в настоящее время является включение работодателями оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, при расчете минимального размера оплаты труда (МРОТ).

В соответствии со ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, который устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории Российской Федерации.

При этом Минтруд России высказывал позицию о том, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время осуществлялась в пределах рабочего времени, то оплата за нее учитывается в составе МРОТ<sup>38</sup>.

Включение должностного оклада за фактически отработанное время по графику дежурств, доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и за сверхурочную работу в минимальный размер оплаты труда было предметом судебного разбирательства.

Ж. обратился в Бодайбинский городской суд с иском к АО «В» о взыскании недополученной заработной платы за проработанное время с 01.02.2018 по 30.04.2018, а так же 3 000 рублей судебных издержек.

Ж., работающему сторожем в АО «Витимэнерго», был установлен должностной оклад в размере 4268 рублей, районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в приравненных к районам Крайнего Севера местностях, а также иные надбавки и доплаты, предусмотренные локальными нормативными актами работодателя. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в

---

<sup>38</sup> Письмо Минтруда России от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353 // Нормативные акты для бухгалтера. 2018. № 19.

повышенном размере исходя из установленного оклада. Поскольку должностной оклад заявителю был установлен в размере ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области, расчет оплаты труда осуществлялся исходя из того, что размер заработной платы с учетом оклада и всех выплат, включая оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, должен составлять не менее минимального размера оплаты труда (начисление районного коэффициента и процентной надбавки производилось на всю сумму заработной платы). Полагая, что действия работодателя по начислению заработной платы нарушают его права на получение справедливой заработной платы, заявитель обратился в суд.

Решением Бодайбинского городского суда Иркутской области от 18.04.2018 года требования Ж. были частично удовлетворены. Суд счел, что за основу оплаты труда в 2017 году следует принять размер минимальной заработной платы, установленный Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области от 26.01.2017 (12 652 рубля), а в январе 2018 года в связи с расторжением названного соглашения - минимальный размер оплаты труда, установленный на федеральном уровне (9 489 рублей), исходя из которого необходимо исчислять оплату фактически отработанного времени согласно графику дежурств, после чего к полученной сумме следует прибавить сумму оплаты в повышенном размере сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (в те месяцы, когда она производилась) и начислить районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 02.08.2018 решение суда первой инстанции было изменено, сумма, подлежащая взысканию в пользу Ж., уменьшена. При этом суд исходил из того, что заработная плата работника, включающая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, должна быть не менее минимального размера оплаты труда (либо ми-

нимального размера заработной платы в субъекте Российской Федерации), после чего на нее начисляются районный коэффициент и процентная надбавка.

Ж. обратился в Конституционный суд с жалобой на неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации положения ст. 129, частей первой и третьей ст. 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 ТК РФ.

По мнению заявителя, положения ст. 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствуют ст.ст. 7, 17, 19, 37 и 55 Конституции Российской Федерации, поскольку по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, они позволяют работодателю устанавливать работнику заработную плату, размер которой с учетом включения в ее состав компенсационной выплаты за работу во вредных условиях труда, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни не превышает минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, что нарушает его право на повышенный размер оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Конституционный Суд РФ признал взаимосвязанные положения ст. 129, ч.ч.1, 3 ст. 133 и ч.ч. 1-4, 11 ст. 133.1 Трудового кодекса РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни<sup>39</sup>.

Выявленный в постановлении конституционно-правовой смысл взаимосвязанных положений ст. 129, ч.ч. 1,3 ст. 133 и частей первой - четвертой и

---

<sup>39</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.04.2019).

одинадцатой ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

Кроме того, Конституционный Суд РФ в данном постановлении установил, что правоприменительные решения по делу гражданина Ж. подлежат пересмотру с учетом выявленного в настоящем постановлении конституционно-правового смысла взаимосвязанных положений ст. 129, частей первой и третьей ст. 133 и частей первой - четвертой и одинадцатой ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>40</sup>.

Таким образом, выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п.

Еще одной проблемой правоприменения считаем правовую неопределенность в части сроков выплаты заработной платы.

Одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников являются сроки и очередность выплаты заработной платы. Согласно статье 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Таким образом, трудовое законодательство определяет не сроки, а периодичность выплаты заработной платы и не решает проблемы сроков сколько бы то ни было адекватным образом.

Правило о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц является

---

<sup>40</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одинадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 15.04.2019.

императивным и не может быть отменено волеизъявлением ни одной из сторон трудового договора, в частности, заявление работника о согласии получать заработную плату 1 раз в месяц не освобождает работодателя от ответственности<sup>41</sup>.

Учитывая, что продолжительность месяца составляет от 28 до 31 дня, возникает вопрос, что такое «полмесяца». Согласно абз. 2 п. 3 ст. 192 ГК РФ срок, определенный в полмесяца, рассматривается как срок, исчисляемый днями, и считается равным пятнадцати дням. Однако применять данную норму к трудовым отношениям было бы неправильно, и не только по причинам юридического порядка, но и исходя из здравого смысла. Как бы работодатель ни указал даты выплаты в правилах внутреннего распорядка, если их будет две в месяц продолжительностью 31 день или в следующий за ним период, невыплаты будут более пятнадцати дней.

На данную недоработку трудового законодательства обратил внимание В.А. Болдырев. Присоединяемся к мнению указанного автора о необходимости установить в российском праве точный максимальный период между выплатами заработной платы в днях<sup>42</sup>. Таковой должен составлять от 16 до 20 дней. Конкретный срок не столь важен, но некий «запас» по дням для работодателя, планирующего свои экономические циклы с привязкой к календарным месяцам, лучше сделать, то есть установление 16-дневного срока между выплатами не совсем рационально - лучше, если он будет несколько больше. Законодателю целесообразно установить, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем один раз в двадцать дней. Такой подход позволил бы работодателю рационально определить даты в пределах календарного месяца, когда работник мог бы рассчитывать на получение заработной платы.

И.Ю. Сафронов предложил закрепить в ТК РФ изменения о предоставлении возможности в конкретной организации решать вопрос о необходимости

---

<sup>41</sup> Письмо Роструда России от 01.03.2007 № 472-6-0 // Администратор образования. 2007. № 10.

<sup>42</sup> Болдырев В.А. Сроки выплаты заработной платы и самозащита при их нарушении // Право и экономика. 2015. № 6. С. 60 - 65.

выплаты заработной платы один или два раза в месяц<sup>43</sup>.

Данное предложение считаем нецелесообразным, так как увеличение максимального размера оплаты труда до месяца может сильно сказаться на интересах низкооплачиваемых работников, живущих «от зарплаты до зарплаты». Однако считаем возможным закрепить в ТК РФ норму о выплате заработной платы один раз в месяц по желанию работника, если его заработная плата достаточно высокая.

В целях устранения правовой неопределенности в сроках выплаты заработной платы, предлагаем изложить часть шестую ст. 136 ТК РФ в следующей редакции:

«Заработная плата выплачивается не реже чем не реже чем один раз в двадцать дней. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Работнику, чей среднемесячный размер оплаты труда превышает в два и более раз прожиточный минимум в субъекте Российской Федерации, в котором данный работник осуществляет трудовую функцию, по его заявлению заработная плата может выплачиваться один раз в месяц».

Помимо названных проблем правоприменения в сфере оплаты труда считаем неполное правовое регулирование оплаты сверхурочной работы.

Согласно императивной норме, установленной ст. 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Вместе с тем, в ст. 152 ТК РФ законодатель четко не определил: от какой именно суммы - тарифной ставки, должностного оклада, средней заработной платы либо какой-то иной - следует исчислять повышенный размер оплаты за сверхурочную работу. Красноярский краевой суд<sup>44</sup> в решении № 4Г-920/2016 от 22.04.2016 по

---

<sup>43</sup> Сафронов И.Ю. Правовая защита заработной платы // Актуальные проблемы права. 2007. № 1. С. 290.

<sup>44</sup> Определение Красноярского краевого суда от 22.04.2016 № 4Г-920/2016 «Об отказе в передаче кассационной жалобы на судебные акты по делу о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда [Электронный ресурс]. URL: <http://sudrf.ru/> (дата обращения: 29.04.2019).

делу № 4Г-920/2016 и Иркутский областной суд в Апелляционном определении № 33-8615/13 от 23.10.2013<sup>45</sup> исходили из того, что, поскольку в ст.ст. 149, 152 ТК РФ не указано, что оплата сверхурочной работы осуществляется исходя из средней заработной платы работника, по аналогии с оплатой работы в выходные и нерабочие праздничные дни полуторный и двойной размер оплаты сверхурочной работы следует исчислять из сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов.

Конституционный Суд РФ отказал в рассмотрении жалобы, в которой гражданин А.Н. Горкунов оспаривал конституционность положения ст. 152 ТК РФ. По мнению заявителя, оспариваемое положение ст. 152 Трудового кодекса РФ не соответствует ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, гарантирующей право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, поскольку, не устанавливая конкретный порядок оплаты сверхурочной работы, оно в силу своей неопределенности позволяет правоприменителям производить ее исходя только из оклада по должности, т.е. в размере меньшем, чем оплачивается работа, выполняемая в пределах установленной нормы рабочего времени.

Отказывая в рассмотрении жалобы, Конституционный Суд РФ указал, что ст. 152 Трудового кодекса РФ в системе действующего правового регулирования предполагает установление оплаты сверхурочной работы в размере, превышающем оплату равного количества времени при выполнении работником работы той же сложности в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени (нормальное вознаграждение работника), соответственно, оспариваемое положение данной статьи направлено на защиту интересов работника, а потому не может рассматриваться как нарушающее конституционные права заявителя<sup>46</sup>.

Таким образом, высший судебный орган Российской Федерации подтвер-

---

<sup>45</sup> Апелляционное определение Иркутского областного суда № 33-8615/13 от 23.10.2013) [Электронный ресурс]. URL: <http://sudrf.ru/> (дата обращения: 29.04.2019).

<sup>46</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 08.12.2011 г. № 1622-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горкунова Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав положением статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2012. № 3.

дил законность практики исчисления размеров оплаты за сверхурочную работу от сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов. В результате на практике может сложиться ситуация, когда работник, выполняющий работу сверхурочно, получает за нее меньшую оплату, чем работник за работу в рамках нормальной продолжительности рабочего времени. Присоединяемся к мнению М.В. Преснякова и С.Е. Чаннова о том, что такой подход является, по сути, дискриминирующим (ч. 2 ст. 132 ТК РФ) и вступает в противоречие с конституционным принципом справедливости<sup>47</sup>.

Статья 132 Трудового кодекса РФ устанавливает, что конкретный размер заработной платы работника должен определяться исходя:

- из квалификации работника;
- сложности самой выполняемой работы;
- количества и качества затраченного труда.

По сути, данная норма запрещает произвольное определение работодателем размера оплаты труда конкретного работника. Обязанностью работодателя является не только обеспечение равной оплаты за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ), но и дифференциация заработной платы в зависимости от названных выше факторов. Оплата труда работника зависит не только от этих критериев, но и от условий труда, от индивидуальных и коллективных достижений и других факторов, которые тем не менее всегда имеют объективный характер, т.е. характеризуют сам труд, условия его выполнения (в широком смысле слова) либо эффективность труда<sup>48</sup>.

Рассматриваемая проблема заключается в том, что тарифная ставка или должностной оклад являются не единственной, а зачастую и не самой значительной составной частью оплаты труда работника. Получается парадоксальная ситуация - оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа), оказывается в разы меньше, чем за работу в нормальных

---

<sup>47</sup> Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Проблемы соблюдения конституционного принципа справедливости в оплате труда (на примере оплаты сверхурочных работ) // Конституционное и муниципальное право. 2018. № 7. С. 72.

<sup>48</sup> Бочарникова М.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: Контракт; ИНФРА-М, 2014. 1680 с.



условиях<sup>49</sup>. Работники, должностной оклад которых составляет небольшую часть их заработной платы (денежного содержания), в первую очередь государственные и муниципальные служащие, оказались в наиболее ущемленном положении.

В целях устранения выявленной проблемы правового регулирования оплаты труда предлагаем часть первую статьи 152 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере среднего заработка работника, за последующие часы - не менее чем в двойном размере среднего заработка работника. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно».

И, наконец, считаем недостаточно сбалансированным трудовым законодательством соотношение публичного и частного регулирования трудовых правоотношений в сфере оплаты труда. Множество статей ТК РФ (по наблюдению Г.В. Хныкина, каждая пятая<sup>50</sup>) может быть воплощено в жизнь с помощью четырех вариантов: коллективного договора, соглашения партнерского типа, локального нормативного акта, трудового договора. Выбор предоставлен работодателю, и он, как правило, выбирает для стимулирования ближнего круга трудовой договор, а для иных работников - локальную разновидность.

В результате появляются запредельные оклады<sup>51</sup>, премии, «золотые парашюты» у руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов, с одной стороны, и нищие работники с другой.

---

<sup>49</sup> Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Проблемы соблюдения конституционного принципа справедливости в оплате труда (на примере оплаты сверхурочных работ) // Конституционное и муниципальное право. 2018. № 7. С. 72 - 76.

<sup>50</sup> Хныкин Г.В. Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 27.

<sup>51</sup> Там же. С. 27.

В качестве примера приведем Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 30.08.2018 по делу № А65-10852/2018, оставившее решение Арбитражного суда Республики Татарстан от 10.07.2018 по делу №А65-10852/2018 без изменения.

Арбитражный суд Республики Татарстан удовлетворил иски требования Х. к акционерному обществу «Ч» о признании недействительным пункта «Положения об оплате труда и премирования работников акционерного общества «Ч» о выплате генеральному директору акционерного общества «Ч» по результатам финансово- хозяйственной деятельности премии в размере до 10% от балансовой прибыли общества».

Не согласившись с принятым судебным актом, ответчик обратился с апелляционной жалобой, в обоснование которой указал, что судом первой инстанции не учтено, что Положение не регулирует деятельность органов управления в финансовой сфере, разработано в соответствии с трудовым законодательством, утверждено единоличным исполнительным органом в пределах его компетенции, выплата премии не является распределением прибыли, выплата производится из фонда заработной платы.

Принимая указанные выше решения, суд исходил из того, что оспариваемым пунктом Положения единоличный исполнительный орган общества фактически устанавливает начисление премии, в том числе и самому себе, что наёмный единоличный исполнительный орган делать не вправе, поскольку данные действия противоречат ст.ст. 135, 191 ТК РФ.

Работодатель согласно ст. 191 ТК РФ вправе самостоятельно устанавливать перечень видов поощрения работникам в случае достижения ими определенных успехов в работе. Такой перечень может быть установлен в локальных нормативных актах работодателя и включать в себя как перечисленные в ТК РФ, так и дополнительные виды поощрения, если работодатель сочтет необходимым их установить. В частности, виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Из перечисленных выше норм права следует, что Положение о премировании, утвержденное генеральным директором, должно соответствовать не только правилам внутреннего распорядка, но и трудовым договорам (контрактам), и коллективному договору при его наличии, иным локальным нормативным документам Общества регулирующим фонд заработной платы, который включается в расходы Общества в соответствии со ст. 255 Налогового кодекса Российской Федерации.

Поскольку установление заработной платы и поощрений за труд осуществляет работодатель, которым по отношению к единоличному исполнительному органу является общее собрание акционеров Общества, у единоличного исполнительного органа Общества отсутствуют правовые основания для определения в Положении порядка назначения себе поощрения<sup>52</sup>. Таким образом, в отсутствие государственного контроля за локальным регулированием заработной платы возникают злоупотребления и нарушение федерального законодательства.

Разделяем мнение Г.В. Хныкина о том, что теряется контроль государства в вопросах организации заработной платы, и оно становится всего лишь сторонним наблюдателем установления необоснованных различий при оплате однородного труда. По справедливому замечанию Н.А. Абузяровой, «отказ государства от активности в правовом регулировании заработной платы приводит к нивелированию социально-защитной функции трудового права посредством непредоставления государственных возможностей недобросовестным работодателям все отрегулировать в оплате труда работников в свою пользу»<sup>53</sup>. Считаем необходимым ограничить роль локального регулирования заработной платы путем введения принципа общей ответственности государства за эффективное функционирование системы оплаты труда, которое должно быть закреплено в ТК РФ, поскольку такой принцип имеет универсальное значение для всего

---

<sup>52</sup> Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 30.08.2018 по делу № А65-10852/2018 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudrf.ru/> (дата обращения: 29.04.2019).

<sup>53</sup> Абузярова Н.А. Институциональные экономико-социальные проблемы заработной платы в России // Законодательство и экономика. 2016. № 10. С. 7 - 21.

трудового права. В связи с чем предлагаем дополнить ТК РФ статьей, вводящей обязательность закрепления в локальных актах предельного соотношения заработной платы руководителей и работников организаций всех форм собственности.

Вывод по главе. Актуальной проблемой правоприменительной практики, связанной с оплатой труда, в настоящее время является включение работодателями оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, при расчете минимального размера оплаты труда. Свои права на оплату труда работникам приходится отстаивать в суде. Большой победой в данном вопросе стало постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П, которым разъяснено, что выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п.

Также выявлены следующие проблемы нормативно-правового регулирования оплаты труда в Российской Федерации: проблема сроков выплаты заработной платы, неполное правовое регулирование оплаты сверхурочной работы, приоритет частного начала и частного интереса в вопросах оплаты труда. В целях решения указанных проблем сформулированы конкретные предложения по изменению ТК РФ.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги исследования, можно сделать следующие выводы.

Заработная плата представляет собой совокупность выплат вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат.

Основная (постоянная, базовая) часть заработной платы - вознаграждение за исполнение трудовых обязанностей в рабочее время, установленное графиком, в нормальных условиях труда - гарантированный минимум без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационная часть заработной платы - это доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Стимулирующая часть - это надбавки, премии, цель которых заинтересовать работника работать лучше, больше и т.д. Формами оплаты труда являются денежная (исключительно в российских рублях) и неденежная (натуральная) – не более 20 % от начисленной заработной платы.

Трудовым законодательством установлен ряд государственных гарантий по оплате труда: гарантированный минимальный размер оплаты труда; индексация заработной платы; строго ограниченный перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы и размеров налогообложения доходов от заработной платы; установление сроков и очередности выплаты заработной платы и так далее.

Установление и порядок выплаты заработной платы регулируются помимо ТК РФ локальными актами и коллективным договором. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы наличными либо переводится на его счет не реже чем каждые полмесяца. В случаях, когда условия труда отклоняются от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также протекающие в местностях с особыми климатическими условиями) они должны компенсироваться со-

ответствующей оплатой, которая устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством.

Актуальной проблемой правоприменительной практики, связанной с оплатой труда, в настоящее время является включение работодателями оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, при расчете минимального размера оплаты труда. Свои права на оплату труда работникам приходится отстаивать в суде.

Большой победой в данном вопросе стало постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П, которым разъяснено, что выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий.

В результате проведенного исследования выявлены следующие проблемы нормативно-правового регулирования оплаты труда в Российской Федерации:

- правовая неопределенность со сроком выплаты заработной платы;
- неполное правовое регулирование оплаты сверхурочной работы;
- недостаточность государственного регулирования оплаты труда.

Положения ст. 136 ТК РФ о выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца не дают четкого понимания о сроках выплаты, тем более, что продолжительность месяца может составлять от 28 до 31 дня.

Кроме того, положения гражданского законодательства вступают в противоречие с названным положением ТК РФ, так как согласно ст. 192 ГК РФ срок, определенный в полмесяца, рассматривается как срок, исчисляемый днями, и считается равным пятнадцати дням, в связи с чем реализация положений ст. 136 ТК РФ становится неисполнимой.

Размер оплаты за сверхурочную работу исчисляется от сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов, которые являются не единственной, а зачастую и не самой значительной составной частью оплаты труда работника, в

результате чего оплата труда за сверхурочную работу оказывается в разы меньше, чем за работу в нормальных условиях, что является, по сути, дискриминирующим подходом, противоречащим конституционному принципу справедливости.

В результате недостаточного государственного регулирования наблюдается разрыв между доходами руководителей и рядовых работников. Большая разница в зарплате зачастую является антистимулом для персонала, при этом низкий уровень оплаты труда вынуждает многих даже жить за чертой бедности.

В целях решения указанных проблем предлагаем:

- часть шестую ст. 136 ТК РФ изложить в новой редакции:

«Заработная плата выплачивается не реже чем не реже чем один раз в двадцать дней. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Работнику, чей среднемесячный размер оплаты труда превышает в два и более раз прожиточный минимум в субъекте Российской Федерации, в котором данный работник осуществляет трудовую функцию, по его заявлению заработная плата может выплачиваться один раз в месяц»;

- часть первую ст. 152 ТК РФ изложить в новой редакции:

«Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере среднего заработка работника, за последующие часы - не менее чем в двойном размере среднего заработка работника. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно»;

- дополнить ТК РФ статьей, вводящей обязательность закрепления в локальных актах предельного соотношения заработной платы руководителей и работников организаций всех форм собственности.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2 Генеральная Конвенция Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» от 01.07.1949 № 95 // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 1995. - № 5.

3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1. – Ст. 3.

4 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ.- 1994. - № 32. - Ст. 3301.

5 Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. – 2000. - № 26. - Ст. 2729.

6 Федеральный закон от 02 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Собрание законодательства РФ. – 2007. - № 41. - Ст. 4849.

7 Указ Президиума ВС СССР от 26.09.1967 № 1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» // Ведомости ВС СССР. – 1967. - № 39. - Ст. 519.

8 Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102 «Об утверждении Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

9 Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 № 53



«О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области» // Собрание постановлений Правительства СССР. – 1986. - № 6. - Ст. 36.

10 Постановление Совмина РСФСР от 22.10.1990 № 458 (ред. от 31.05.1995) «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера» // СП РСФСР. - 1990. - № 24. - Ст. 254.

11 Постановление Правительства РФ от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993.- № 41. - Ст. 3926.

12 Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (в ред. постановления Правительства РФ от 20.12.2003 № 766) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Российская газета. – 2002.- № 212.

13 Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 19. - Ст. 2356.

14 Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» // Собрание законодательства РФ. - 2008. - № 30 (ч. 2). - Ст. 3640.

15 Постановление Правительства РФ от 30.12.2011 № 1237 (в ред. постановления Правительства РФ от 27.03.2019 № 323) «О размерах коэффициентов

и процентных надбавок и порядке их применения для расчета денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, проходящих военную службу (службу) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях» // Собрание законодательства РФ. – 2012. - № 3. - Ст. 436.

16 Постановление Минтруда РФ от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» // Бюллетень Минтруда РФ. – 1994. - № 7-8.

17 Письмо Роструда от 10.10.2006 № 1688-6-1 // Экономика и жизнь. – 2006. - № 44.

18 Письмо Роструда от 01.03.2007 № 472-6-0 // Нормативные акты для бухгалтера. – 2007. - № 6.

19 Письмо Роструда от 28.07.2008 № 1729-6-0 // Нормативные акты для бухгалтера. - 2008. - № 16.

20 Письмо Роструда от 31.10.2008 № 5919-ТЗ // Нормативные акты для бухгалтера. - 2008. - № 23.

21 Письмо Роструда от 24.06.2009 № 1810-6-1 // Нормативные акты для бухгалтера. 2009. № 19.

22 Письмо Роструда от 11.03.2009 № 1145-ТЗ // Нормативные акты для бухгалтера. - 2009. - № 11.

23 Письмо Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1 // Официальные документы в образовании. – 2010. - № 21.

24 Письмо Минздравсоцразвития России от 09.07.2010 № 22-1-2194 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

25 Письмо Роструда от 22.03.2012 № 428-6-1В [Электронный ресурс]. До-

ступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

26 Письмо Роструда от 20.11.2015 № 2631-6-1 // Учет. Налоги. Право. - 2016. - № 3.

27 Письмо Минфина России от 29.03.2016 № 02-07-05/17670 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

28 Письмо Минфина России от 27.05.2016 № 03-03-07/30694 // Учет. Налоги. Право. - 2016. - № 23-24.

29 Письмо Минтруда России от 28.11.2016 № 14-1/В-1180 // Учет. Налоги. Право. - 2017. - № 3.

30 Письмо Минтруда России от 18.08.2017 № 14-2/В-761 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

31 Письмо Минтруда России от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560 // Учет. Налоги. Право. - 2017. - № 18.

32 Письмо Минтруда России от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353 // Нормативные акты для бухгалтера. - 2018. - № 19.

## II Специальная литература

33 Абузярова, Н.А. Институциональные экономико-социальные проблемы заработной платы в России / Н.А. Абузярова // Законодательство и экономика. - 2016. - № 10. - С. 7 - 21.

34 Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова [и др.]. - М.: Проспект, 2017. - 688 с.

35 Акулинин, О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве / О.Г. Акулинин // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 3. - С. 54 - 56.

36 Бережнов, А.А. Проблемы применения МРОТ в районах Крайнего Севера / А.А. Бережнов [и др.] // Трудовое право в России и за рубежом. - 2017. - № 2. - С. 39 - 43.

37 Болдырев, В.А. Сроки выплаты заработной платы и самозащита при их

нарушении / В.А. Болдырев // Право и экономика. - 2015. - № 6. - С. 60 - 65.

38 Бочарникова, М.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова [и др.]; под ред. Ю.П. Орловского. - М.: Контракт; ИНФРА-М, 2014. - 1680 с.

39 Воробьева, Е.В. Заработная плата в 2018 году. - М.: АйСи Групп, 2018. - 848 с.

40 Князева, Н.А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы / Н.А. Князева // Актуальные проблемы российского права. - 2019. - № 1. - С. 111 - 118.

41 Колобова, С.В. Трудовые и социально-трудовые отношения как объект правового регулирования: теоретические различия и законодательство / С.В. Колобова // Современное право. - 2017. - № 2. - С. 77 - 81.

42 Колобова, С.В. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юстицинформ, 2018. - 404 с.

43 Костян, И.А. К вопросу о защите трудовых прав работников / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. - 2016. - № 4. - С. 40 - 44.

44 Лебедев, В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: моногр. / Лебедев В.М. [и др.] ; под ред. В.М. Лебедева. - М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. - 480 с.

45 Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: моногр. / Егоров С.А. [и др.] ; под ред. Н.Л. Лютова. - М.: Буки Веди, 2016. - 196 с.

46 Мещеряков, В.И. Годовой отчет. - М.: Агентство бухгалтерской информации, 2018. - 784 с.

47 Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт: моногр. / И.Я. Белицкая [и др.] ; под ред. Ю.П. Орловский. - М.: КОНТРАКТ, 2015. - 128 с.

48 Миронов, В.И. Определение справедливости в трудовом праве / В.И. Миронов, Е.А. Бобров, Т.П. Барбашова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2017. - № 3. - С. 16 - 17.

49 Пресняков, М.В. Проблемы соблюдения конституционного принципа справедливости в оплате труда (на примере оплаты сверхурочных работ) / М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов // Конституционное и муниципальное право. - 2018. - № 7. - С. 72 - 76.

50 Позняк, В.С. Какими должны быть сроки выплаты премии работникам? / В.С. Позняк // Предприятия общественного питания: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2016. - № 11. - С. 57 - 59.

51 Рогалева, И.Ю. Регулирование труда работников, временно направленных работодателем к другим юридическим или физическим лицам / И.Ю. Рогалева // Актуальные проблемы российского права. - 2015. - № 6. - С. 151.

52 Роик, В.Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт / В.Д. Роик. - М., 2008. - С. 7.

53 Семенихин, В.В. Трудовой договор (отношения) / В.В. Семенихин. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. - 702 с.

54 Скачкова, Г.С. Натуральная форма оплаты труда / Г.С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2016. - № 2. - С. 36 - 39.

55 Филина, Ф.Н. Налоги и взносы с заработной платы / Ф.Н. Филина, В.В. Васильева / под ред. Т.В. Гороховой. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2017. - 446 с.

56 Филипова, И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: моногр. / И.А. Филипова. - Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. - 115 с.

57 Сафронов, И.Ю. Правовая защита заработной платы / И.Ю. Сафронов // Актуальные проблемы права. - 2007. - № 1. - С. 290.

58 Хныкин, Г.В. Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях / Г.В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. - 2017. - № 3. - С. 27 - 30.

### III Правоприменительная практика

59 Определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 № 913-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

60 Определение Конституционного Суда РФ от 08.12.2011 № 1622-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горкунова Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав положением статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. - 2012. - № 3.

61 Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> - 15.04.2019.

62 Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2014. - № 4.

63 Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.02.2014) // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2014. - № 5.

64 Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 4 (2017), утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017 // Бюллетень Верховного Суда РФ. - № 11. – 2018.

65 Определение Верховного Суда РФ от 21.12.2012 № 72-КГ12-6 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Доку-

мент опубликован не был.

66 Определение Верховного Суда РФ от 01.07.2011 № 72-В11-5 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

67 Определение Верховного Суда РФ от 24.04.2017 № 18-КГ17-10 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

68 Решение № 2-380/2018 2-380/2018~М-331/2018 М-331/2018 от 13 июля 2018 г. по делу № 2-380/2018 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://sudact.ru/> - 16.10.2018.

69 Определение Красноярского краевого суда от 22.04.2016 № 4Г-920/2016 «Об отказе в передаче кассационной жалобы на судебные акты по делу о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://sudrf.ru/> - 27.03.2019.

70 Апелляционное определение Иркутского областного суда № 33-8615/13 от 23.10.2013 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://sudrf.ru/> - 29.04.2019.

71 Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 30.08.2018 по делу № А65-10852/2018 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://sudrf.ru/> - 29.04.2019.

72 Решение Арбитражного суда Республики Татарстан от 10.07.2018 по делу № А65-10852/2018 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://sudrf.ru/> - 29.04.2019.