**Статья 135. Установление заработной платы**

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**КОММЕНТАРИИ К СТ. 135 ТК РФ**

1. Основными формами оплаты труда являются сдельная и повременная. Сдельная форма заработной платы устанавливает зависимость заработка от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества.

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки, а также путем умножения тарифной ставки на установленную норму времени в часах или днях.

Существуют следующие виды сдельной формы оплаты труда:

прямая сдельная форма - оплата труда повышается в прямой зависимости от количества изделий на основе твердых расценок;

сдельно-премиальная - предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки;

аккордная - указывается предельный срок выполнения задания;

сдельно-прогрессивная - оплата продукции в пределах нормы производится по одним расценкам, а оплата продукции, выпущенной сверх нормы, - по другим, более высоким;

косвенно-сдельная - применяется для оплаты труда работников, обслуживающих оборудование; зависит от того, какое количество продукции произведено на их оборудовании.

Повременная оплата труда устанавливает размер оплаты труда в зависимости от количества затраченного времени с учетом квалификации работника и условий труда.

Повременная оплата труда имеет следующие формы:

простая повременная оплата труда - не зависит прямо от количества произведенной продукции;

повременно-премиальная - включает оплату за отработанное время, а также за работу, выполненную сверх плана.

Широкое распространение в организациях получила бестарифная система оплаты труда.

2. Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (утв. Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367) установлены 7 систем оплаты труда: 1) сдельная; 2) прямая; 3) сдельно-премиальная; 4) прогрессивная; 5) повременная; 6) простая; 7) повременно-премиальная.

3. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 г. утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2007 г., протокол N 9.

4. Бонус - дополнительное вознаграждение. Это может быть премия (дополнение к заработной плате), дополнительная скидка, добавочный дивиденд и т.п.

Английский термин "bonus" употребляется также в словосочетаниях, означающих различные надбавки, например надбавка за выслугу лет, за сверхурочное время, на иждивенцев и т.п.

5. В Определении Конституционного Суда РФ от 21 октября 2008 г. N 494-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Порсева Сергея Яковлевича на нарушение его конституционных прав статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации" приводится правовая позиция Конституционного Суда РФ по вопросам применения ст. 135 ТК.

В своей жалобе в Конституционный Суд РФ заявитель оспаривает конституционность ст. 135 ТК, которая определяет порядок установления заработной платы и системы оплаты труда. По мнению заявителя, данная статья во взаимосвязи со ст. 60 ГПК, как закрепляющая исчерпывающий перечень доказательств размера заработной платы работника, не соответствует ст. ст. 2, 7, 17, 18, 19, 21, 37, 45 и 55 Конституции РФ.

Конституционный Суд РФ, изучив представленные материалы, не нашел оснований для принятия данной жалобы к рассмотрению.

Часть 1 ст. 135 ТК предусматривает, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Это положение согласуется с нормами ст. 57 ТК об отнесении к числу обязательных для включения в трудовой договор условий оплаты труда работника.

Таким образом, ст. 135 ТК, рассматриваемая в системной связи со ст. 57 ТК, направлена на обеспечение определенности такого условия трудового договора, как оплата труда работника, и сама по себе не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан. Указание в ней на необходимость установления заработной платы работника трудовым договором в соответствии с системами оплаты труда, действующими у работодателя, не исключает, вопреки утверждению заявителя, возможности использования в ходе рассмотрения трудового спора иных, предусмотренных гражданским процессуальным законодательством, видов доказательств, свидетельствующих о размере заработной платы работника.