

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ:
ПРАВОВОЙ АСПЕКТ**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 002

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
«_____» _____ 2019 г.

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ:
ПРАВОВОЙ АСПЕКТ**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 002

Исполнитель:
студент группы Ир-512 ПВД _____ Л.А. Соколова
(подпись)

Руководитель:
Канд. юр. наук, доцент _____ А.А. Воронина
(подпись)

Нормоконтролер:
ст. преподаватель _____ К.А. Игишев
(подпись)

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ В СТРУКТУРЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ | 6 |
| 1.1. Понятие, сущность и значение компенсационных выплат..... | 6 |
| 1.2. Понятие, сущность и значение стимулирующих выплат..... | 9 |
| 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ..... | 13 |
| 2.1. Правовое регулирование компенсационных выплат | 13 |
| 2.2. Правовое регулирование стимулирующих выплат | 15 |
| 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ И ВНЕБЮДЖЕТНОЙ СФЕР | 20 |
| 3.1. Компенсационные выплаты в системе оплаты труда работников бюджетной и внебюджетной сфер | 20 |
| 3.2. Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда работников бюджетной и внебюджетной сфер | 24 |
| АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ | 31 |
| МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА | 45 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 50 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ | 52 |

ВВЕДЕНИЕ

На современном уровне трудового законодательства между работником и работодателем порой выстраиваются противоречивые трудовые отношения. Причиной тому служит сложная система соотношения между трудом и оплатой труд. Те, кто платят за труд, считают, что вознаграждения достаточно. Те, кто трудятся, считают, что вознаграждения за труд недостаточно. И в этом вечном споре было бы хорошо найти ту самую «золотую середину», где интересы работодателя и работника совпадают. Для этого надо выстроить гибкую систему оплаты труда, чтобы она была простая и понятна каждому работнику.

Безусловно, данная задача является комплексной и для её решения необходимо реализовать целый ряд мероприятий. Первым шагом в этом направлении стало введение с 1 декабря 2008 году новой системы оплаты труда для работников бюджетной сферы, которая заменила единую тарифную сетку и позволила руководителям предприятий самостоятельно распоряжаться фондом заработной платы. На данный момент заработная плата работника состоит из самостоятельных элементов: базовый оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Использование новой системы оплаты труда на практике показало, что не все аспекты проработаны в достаточной степени. Основные проблемы возникают при стимулирующих и компенсационных выплатах. К сожалению, трудовое законодательство не даёт чёткого, подробного разъяснения этих выплат, что приводит к существенным разногласиям. Некоторые учёные-экономисты не видят разницы между данными денежными начислениями, полагая, что в любом случае целью указанных начислений является стимулирование и мотивация работников на труд в конкретных условиях.

И действительно, если не углубляться в суть предназначения данных выплат, то можно с большой уверенностью сказать, что они очень похожи между собой. Имея на сегодняшний день нестабильный рынок труда, можно

с уверенностью отметить, что данные выплаты выступают инструментом, с помощью которого заработная плата конкретного работника приводится в соответствие со среднерыночной. Однако, несмотря на значительное сходство, компенсационные и стимулирующие выплаты существуют независимо друг от друга, и при их назначении работнику преследуются различные цели.

Настоящая работа посвящена рассмотрению проблем связанных с правовым регулированием компенсационных и стимулирующих выплат. Актуальность дипломной работы в том, что данные выплаты существуют в трудовом законодательстве давно, но до сих пор, являясь важным элементом заработной платы, не нашли четкого и ясного разъяснения.

Объектом исследования являются трудовые отношения в части компенсационных и стимулирующих выплат.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Целью дипломной работы является анализ правового регулирования компенсационных и стимулирующих выплат в системе оплаты труда Российской Федерации для выявления проблем и внесения предложений по совершенствованию законодательства.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть понятие, сущность и значение компенсационных и стимулирующих выплат;
- определить систему нормативно-правовых актов, регулирующих компенсационные и стимулирующие выплаты в системе оплаты труда;
- проанализировать компенсационные и стимулирующие выплаты в системе оплаты труда работников бюджетных и внебюджетных сфер;
- выявить проблемы правового регулирования компенсационных и стимулирующих выплат в системе оплаты труда бюджетных общеобразовательных организаций;

— провести анализ судебной практики;

— предложить пути решения выявленных проблем по правовому регулированию компенсационных и стимулирующих выплат в системе оплаты труда.

Теоретическую основу дипломной работы составляют труды российских ученых и правоведов в области трудового права, таких как, К.Н. Гусов, В.Р. Захарьин, А.М. Куреной, Р.З. Лившиц, Л.В. Мосина, С.А. Москалёв, А.Ф. Нуртдинова, А.Я. Петров, Е.Д. Петров, Н.М. Саликова, И.Ю. Сафронов, Е.Н. Тищенко, В.Н. Толкунова, В.Ш. Шайхатдинов, Р.А. Яковлев.

Методологической основой являются методы: системный анализ, анализ и синтез, классификация и обобщение.

Нормативной основой работы являются Конституция Российской Федерации (далее по тексту Конституция РФ)¹, Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) (далее по тексту ТК РФ)² и иные федеральные законы и нормативные правовые акты Российской Федерации, материалы судебной практики.

Структура исследования состоит из введения, трёх глав, анализа правоприменительной практики, методической разработки, заключения и списка использованной литературы.

¹ Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

² Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ В СТРУКТУРЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.1. Понятие, сущность и значение компенсационных выплат

Трудовая деятельность – это основной элемент жизни современного человека. Труд является средством обеспечения жизни, финансового благополучия, социализации. В Конституции РФ ст.37 говорится о том, что «каждый имеет право на вознаграждение за труд». На сегодняшний день чаще всего вознаграждение за труд проявляется в форме заработной платы. Трудовой кодекс Российской Федерации ст.129 объясняет, что заработная плата зависит «от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы». В той же статье ТК РФ описывается состав заработной платы, в которой предусмотрены кроме базовой части дополнительные выплаты, имеющие разное целевое назначение и основания их начисления. К ним относятся компенсационные и стимулирующие выплаты. Надо отметить, что данные выплаты не являются постоянной частью заработной платы и не связаны с оплатой за фактически отработанное время или фактически выполненную работу. Какова суть и значение данных выплат в заработной плате рассмотрю подробнее.

Слово «компенсация» в словаре русского языка разъясняется как возмещение затрат, понесённых убытков, расходов, вознаграждение за что-либо¹. Следовательно, компенсационные выплаты должны выплачиваться за какие-то затраты, убытки или расходы, понесённые в связи с трудовой деятельностью. ТК РФ ст.129 причисляет к компенсационным выплатам «денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей,

¹ Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; под ред. АП. Евгеньевой. – 4-е изд., стер. – М.: Русяз: Полиграфресурсы, 1999. С. 143

предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами». ТК РФ в статье 164 закрепил за понятием «компенсация» денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязательств. В науке трудового права компенсации определяются как выплаты, предназначенные для возмещения дополнительных материальных расходов, производимых работником в связи с выполнением им трудовых обязанностей, либо в связи с необходимостью прибыть к месту работы¹.

Таким образом, компенсационные выплаты начисляются работнику тогда, когда он понес какие-либо издержки в ходе осуществления трудовой деятельности. К ним относятся командировочные, выплаты за использование своего имущества или инструмента и его износ, переезды на работу в другую местность и др. Так же, выплаты компенсационного характера можно отнести к надбавкам в заработной плате работника, в случаях, когда его условия труда отличаются от «нормальных». Работник считается работающим в особых условиях, когда повседневные условия его трудовой деятельности отличаются какими-либо неблагоприятными факторами – производственными или климатическими. Некоторые ученые считают, что главное предназначение компенсационных выплат состоит в том, чтобы компенсировать вред работникам, чей труд связан с выполнением профессиональных обязанностей в условиях вредной и опасной среды, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных².

К подобным выплатам относятся:

- за тяжёлый, опасный или вредный трудом;
- выполнение трудовой деятельности в регионах, отличающихся особым климатом;

¹ *Петров А.Я.* Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 4. С. 67

² *Гулиева С.Р.* Региональный опыт введения новой системы оплаты труда: компенсационные и стимулирующие выплаты // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. М., 2009. № 7–8. С. 54–55.

— работа с государственными секретами и шифрами;
— совмещение профессий, работа в ночное время и сверхурочно, в праздничные и выходные дни, а так же выполнение работы, условия которой отличаются от нормальных.

Как заметил П.А. Панов, «выплата компенсаций производится не столько в силу осуществления работником трудовых функций (хотя это и является обязательным условием их начисления), сколько по причине наличия каких-либо особенностей, связанных с трудом, из-за которых работник несет указанные убытки»¹. Надо отметить, что данные убытки могут проявляться в совершенно разных формах: отказ от отдыха или ежегодного отпуска, смена места жительства в связи со сменой места работы, работа на химических заводах, в горячих цехах и т.д. суть остаётся неизменной – работник намеренно принимает эти не совсем нормальные условия труда, для того, чтобы заработать. В связи с этим, компенсационные выплаты нельзя признать непосредственной компенсацией затрат работника — они являются способом привлечения работника на должность, на которой ему приходится нести такие затраты, способом вознаграждения за дополнительные усилия в труде². Например, работодатель может привлекать работников на специальность, которая пользуется меньшей популярностью, либо имеет неудобный рабочий график.

Подводя итог, можно сделать вывод, что компенсационные выплаты призваны не только возмещать трудовые расходы, но и являются привлечением для работы в «нестандартных» условиях. Этому даёт своё подтверждение высказывание Ю.Е. Галкиной, которая отмечает, что «система компенсационных выплат в любом случае является выражением

¹ Панов П.А. Компенсационные выплаты и компенсации в трудовом праве. М., 2011. С. 10.

² Панов П.А. Компенсационные выплаты и компенсации в трудовом праве. С. 25.

рыночной ценности труда на конкретной должности и в конкретных специфических условиях»¹.

Нередкими бывают ситуации, когда при формировании заработной платы работодатель смешивает понятия «компенсации» и «гарантии» на основании того, что данные выплаты располагаются в одной статье 164 ТК РФ. В этом случае надо чётко разграничить целевые установки данных выплат. Компенсации предназначены для того, чтобы компенсировать затраты, расходы (здоровья, имущества, времени) работника в трудовой деятельности. «Гарантии» в ст. 164 ТК РФ определяются как «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений». Их целевое назначение - предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей, или материально поддержать его в период, когда он оказался без работы не по своей вине. В связи с этим, в трудовом законодательстве следует внести более уточняющие и разграничивающие формулировки данных понятий, чтобы работодатель, устанавливающий и применяющий в пользу работника соответствующие выплаты, без затруднений мог применять правовые нормы в локальных актах.

Процедура установления компенсационных выплат в значительной степени подвержена специальной законодательной регламентации. Важно отметить, что компенсационные выплаты при равных условиях труда должны выплачиваться работникам на одинаковых условиях и в одинаковом размере ТК РФ ст.22.

1.2. Понятие, сущность и значение стимулирующих выплат

Третью часть заработной платы составляют стимулирующие выплаты в виде доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных

¹Галкина Ю.Е. Система организации компенсационной оплаты труда на промышленных предприятиях: дисс. ... канд. экон. наук. Вл., 2005. С. 55.

поощрительных выплат. В современном мире в условиях дефицита высокопрофессиональных кадров материальное стимулирование работников играет очень важную роль. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова отмечали, что «основная цель применения систем доплат, надбавок стимулирующего характера и систем премирования направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по тарифным ставкам и окладам»¹.

Как правило, мотивация работников к эффективному труду – одна из наиболее сложных задач, которую ставят перед собой руководители большинства организаций. Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т. е. выполнит больший объем работ, чем было оговорено заранее. Н.М. Саликова определяет материальное стимулирование как «совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов»². И это правильно, т.к. современный специалист является активной ячейкой общества и он ищет такую работу, которая приносила бы моральное удовлетворение и достойную заработную плату.

Результатом применения стимулирования для работника является повышение заинтересованности в труде, проявление инициативы, повышение квалификации, росте профессионального мастерства, совершенствование навыков и продолжительная работа в организации. Из этого можно сделать вывод, что сущность стимулирования заключается в достижении высоких трудовых показателей, направленных на процветание организаций. Об этом же говорит И.Ю. Сафронов, делая акцент на том, что «сущность стимулирующих (поощрительных) выплат состоит в побуждении

¹ Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы. 1963. С. 47–48.

² Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: вопросы теории и практики: дисс. ... докт. юрид. наук / Н.М. Саликова, Уральская государственная юридическая академия. — Ек., 2005. С. 42.

работника совершать определенные поступки не из-за боязни наказания, а из-за желания получить нечто лучшее»¹.

Систему мотивации трудовой деятельности работников можно разделить на две группы: первая включает в себя материальную форму поощрения. К ней можно отнести различные премии и бонусы, проценты от прибыли предприятия и право приобретать акции компании на льготных условиях и т.п. Ко второй группе относятся нематериальные формы стимулирования - это возможность карьерного и профессионального роста. Обычно материальное и нематериальное стимулирование дополняют друг друга, но и те, и другие факторы одинаково сильны по своему воздействию. Все зависит от того, насколько грамотно и эффективно выстроена система поощрения. Как утверждает Захарьин В.Н. «здесь важен комплексный подход», при котором важно учитывать не только добросовестное исполнение работником своих обязанностей, но в первую очередь уровень проявленной инициативы, степень творчества и новизны, использование в работе современных форм и методов организации труда и многое другое².

Важно отметить, что законодатель не проводит чёткого разграничения и в стимулирующих выплатах между такими понятиями, как «доплаты», «надбавки» и «иные поощрительные выплаты». В свою очередь, такая недосказанность позволяет работодателю более гибко выстраивать систему оплаты труда, самостоятельно определяя размер их выплат, но так же порождает много трудовых споров. Например, постановлением государственного инспектора труда главный врач ГБУЗ СО «Московский перинатальный центр»³ был признан виновным в совершении

¹ Сафронов И.Ю. Правовое регулирование стимулирующих выплат по трудовому законодательству Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук. Ек., 2008. С. 97.

² Захарьин В.Р. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам бюджетных учреждений // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. М., 2009. № 16. С. 43.

³ Нарушение трудового законодательства в медицинских организациях. // URL: <http://info-personal.ru/trudovyy-spory/111statya-narushenie-trudovogo-zakonodatelstva-medicinskimi-or/> (дата обращения: 07.06.2019)

правонарушения, а именно не осуществлял выплаты стимулирующего характера. Главврач данное постановление посчитал необоснованным, т.к. стимулирующие доплаты начисляются по усмотрению работодателя. И действительно, особенность стимулирующих выплат в том, что они выплачиваются на усмотрение работодателя. В законодательстве определён очень скромный перечень стимулирующих выплат, которые можно отнести к обязательным. Остальные доплаты и надбавки стимулирующего характера работодатель начисляет по своему усмотрению, руководствуясь действующей системой оплаты труда и исходя из фонда заработной платы. Стимулирующие выплаты устанавливаются либо локальным актом, принимаемым работодателем, либо коллективным договором и соглашениями.

Подводя итог, нужно отметить, что компенсационные и стимулирующие выплаты очень близки по-своему значению, в силу чего не имеют чёткого разграничения в трудовом законодательстве. Тем не менее, компенсационные выплаты нацелены на то, чтобы компенсировать вред работникам, чей труд связан с опасными условиями труда и отклоняющимися от нормальных. Данные выплаты являются отдельным самостоятельным элементом заработной платы и чётко ограничиваются от непосредственного вознаграждения за труд. Относятся к обязательным выплатам, гарантированные государством ТК РФ ст.149 размеры которых должны быть не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Стимулирующие выплаты нацелены на мотивирование работника трудиться лучше и качественнее для реализации интересов предприятия в целях повышения производительности труда и снижения себестоимости товаров и услуг. Устанавливаются по соглашению сторон без каких-либо гарантий со стороны работодателя, могут носить индивидуализированный характер в соответствии с личным вкладом работника.

2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Правовое регулирование компенсационных выплат

Правовое регулирование – прерогатива государства. С помощью определённых юридических мер государство регулирует общественные отношения. К правовому регулированию трудовых отношений относятся те средства и методы, при которых достигаются определённые условия для достижения оптимального согласия интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Правовое регулирование компенсационных выплат работникам в РФ осуществляется нормативными правовыми актами различной юридической силы: международными правовыми актами, ТК РФ, другими федеральными законами и законами субъектов РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателей. К международным правовым актам, опосредованно регулирующим компенсационные выплаты работникам, можно отнести Международную организацию труда (далее - МОТ), Европейскую социальную хартию, Всеобщую декларацию прав человека, Конвенции МОТ. Но, в нашей стране используются не все международные документы. Российская Федерация ограничивает свои обязательства в части компенсаций работникам, касающихся оплаты труда.

Компенсационные выплаты регулируются ТК РФ ст.146 - ст.158, где конкретизируется данная норма и законодательно устанавливается повышенный размер оплаты труда. Кроме Трудового кодекса, данные выплаты регулируются другими нормативно-правовыми документами, например, Приказом ФНС России от 12.03.2009 № ММ-7-5/114@ "О введении условий оплаты труда работников территориальных органов

Федеральной налоговой службы, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих"¹ или Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время"². Так же, компенсации могут устанавливаться на уровне регионов самостоятельно, но не ниже установленных трудовым законодательством. Например, медицинским работникам, приехавшим на работу в Хабаровский край и имеющим высшее или среднее медицинское образование правительством Хабаровского края установлена единовременная компенсационная выплата в размере от 700 тысяч рублей до 1 млн.рублей при определённых условиях³.

Надо отметить, что трудовое законодательство очень статично по сравнению с теми изменениями, которые происходят в современном мире. И многие законы сегодня не соответствуют действительности. Например, нормы трудового права регулирования оплаты труда лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, давно устарели, и требуют значительных доработок. Территории, в которых установлены районные коэффициенты, не менялись с 1967 года. Но, за это время природно-климатические условия значительно изменились.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерством здравоохранения и социального развития России от 29.12.2007 № 822⁴. В соответствии с требованиями законодательства все виды выплат компенсационного характера должны быть предусмотрены в коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах. Указанные документы должны соответствовать

¹ Российская газета. № 73. 2009. 24 апр.

² Собрание законодательства РФ. 2008. № 30 (ч. 2). Ст. 3640.

³ Постановление Правительства Хабаровского края от 16.04.2019 № 154-пр "О единовременных компенсационных выплатах медицинским работникам в 2019 году" // Собрание законодательства Хабаровского края. 2019. № 4.

⁴ Российская газета. № 30. 2008. 13 февр.

предписаниям законодательства, устанавливающим минимальные размеры компенсационных доплат и надбавок, выплата которых является обязательной, что также следует из ст.135 ТК РФ.

При этом в трудовых договорах с работниками должны быть учтены все компенсационные выплаты, что является обязательным условием трудового договора. Поскольку изменение условий трудового договора может производиться по обоюдному согласию сторон, работодатель, назначивший работнику компенсационную выплату, не вправе в одностороннем порядке отказаться от нее или уменьшить ее размер, т.к. этим нарушаются права работника¹.

2.2. Правовое регулирование стимулирующих выплат

Ни для кого не секрет, что в настоящее время денежное стимулирование работников играет важную роль в формировании мотивации к качественному и производительному труду. Согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ стимулирующие выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень выплат стимулирующего характера формируется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях"².

Стимулирующие выплаты относятся к самому нестабильному участку в заработной плате. Как показал проведенный опрос работников

¹ *Шайхатдинов В.Ш.* Право социального обеспечения Российской Федерации: учебное пособие. М.: «Норма», 2012. С. 213.

² Российская газета. № 30. 2008.13 февр.

промышленных предприятий, большинство работников не удовлетворены существующей системой оплаты труда и стимулирования. Около 23% не уверены в применимости системы оплаты и стимулирования к различным категориям работников. Как следствие, почти 75% считают, что необходимо создать новую систему оплаты труда и материального стимулирования, и почти все (98%) – как минимум, оптимизировать существующую. Но зачастую такое отношение происходит из непонимания целевой установки стимулирующих выплат.

Например, некоторые работники предполагают, что стимулирующие выплаты должны выплачиваться ежемесячно с заработной платой, т.к. они прописаны в трудовом договоре. Таким примером может стать гражданское дело о невыплате стимулирующих выплатах г. Волгограда. Истец заявила, что за последние месяцы ей не начислялась стимулирующая выплата, прописанная в трудовом договоре. Суд, рассмотрев дело, выяснил, что согласно протоколу критериев оценки, деятельность работника за качество выполняемой работы была оценена в ноль баллов. В свою очередь, работником не было представлено надлежащих доказательств, свидетельствующих о достижении поставленных перед ней задач уровня качества и показателей, обосновывающих выплату стимулирующих надбавок в заявленном размере. Исходя из представленных материалов, суд пришёл к выводу, что стимулирующие выплаты не были начислены работодателем без нарушения трудовых норм.

Поскольку локальные нормативные правовые акты работодателя содержат нормы трудового права, то есть обязательные правила, реализация которых обеспечивается силой государства (суд, трудовая инспекция и другие органы), необходимо очень внимательно и взвешенно относиться к подготовке и принятию таких актов. При этом следует подробно и четко сформулировать условия и порядок осуществления той или иной выплаты, условия приобретения работником права на выплату, а также случаи, при которых работник не может приобрести данного права. Доплаты и надбавки

так же могут выплачиваться в конкретной сумме или в определённом проценте от оклада.

Например, в «Положении об оплате и стимулировании труда» комплексного центра социального обслуживания населения г. Красноярска, стимулирующие выплаты устанавливаются по формулам с использованием начисленных баллов по результатам оценки результативности и качества труда каждого работника:

$$P = \sum_{i} C_{i \text{ балла}} * B_i * K_{\text{исп. раб. врем.}}$$

где:

P — размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

$\sum_{i} C_{i \text{ балла}}$ — цена балла для определения i -го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

B_i — количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i -го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

$K_{\text{исп. раб. врем.}}$ — коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год).

Так же данное Положение содержит процентные начисления к окладу конкретного работника, например, при наличии у работников учреждения одновременно квалификационной категории и почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат за опыт работы увеличивается:

— за почетное звание — на 0,18 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

— за ученую степень кандидата наук — на 0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

— за ученую степень доктора наук — на 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Кроме того, критерии оценивания должны быть конкретными, чётко сформулированы. Например, такой показатель эффективности как «проявление творческой активности» или «применение современных методик» являются неточными и размытыми. Возникает вопрос, по каким критериям оценивается данный показатель.

В современном профессиональном мире к самым распространённым видам стимулирующих выплат относятся премии. Как отмечает Р.З. Лившиц, премированию принадлежит важное место в материальном стимулировании роста производительности труда и повышения эффективности производства. С помощью премий можно, не меняя тарифной системы как основы заработной платы, обеспечить повышенную заинтересованность в достижении высоких результатов в труде¹.

Здесь так же важен правильный выбор и обоснование показателей премирования. Формальными могут стать такие показатели, как «премия по итогам года», если этот показатель не прописан по критериям применительно к каждой профессии. Однако и такой подход может вызвать определённые проблемы. В случае, если премия выплачивается регулярно, она будет восприниматься сотрудниками, как неотъемлемая часть заработной платы. И не выплата премии будет равносильно уменьшению заработной платы.

Неэффективная система вознаграждения может вызвать у работника неудовлетворённость и привести к негативным для организации последствиям в виде демотивации работников, снижения производительности, текучести персонала, напряжением между сотрудниками. Стимулирующие выплаты конкретному работнику устанавливаются его трудовым договором в соответствии с действующей у его работодателя системой таких выплат. Грамотное юридическое оформление стимулирующих выплат на локальном уровне и в рамках трудового договора с конкретным работником делает их эффективным и

¹ Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц. М., 1972. С. 52.

надежным средством стимулирования работников к поведению, которого ожидает от них работодатель. Согласно ст. 57 ТК РФ, используемые поощрительные выплаты должны быть, как минимум перечислены в трудовом договоре. При изменении поощрительных выплат по инициативе работодателя соответствующие условия трудовых договоров должны изменяться с соблюдением работодателем специальной процедуры, которая предусмотрена ст.74 ТК РФ.

Резюмируя вышеизложенное, надо отметить, что компенсационные выплаты полностью регулируются со стороны не только государства, но и международных норм трудового права. Тогда как стимулирующие выплаты осуществляются решением работодателя на основании соответствующего приказа. Большинство компенсационных выплат созданы в период Советского Союза и для современного трудового права несколько устарели и требуют доработки или полного изменения. Стимулирующие выплаты в своём большинстве требуют детального и конкретного описания, чтобы каждый работник понимал, что ему надо сделать сегодня для повышения своей заработной платы завтра.

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ И ВНЕБЮДЖЕТНОЙ СФЕР

3.1. Компенсационные выплаты в системе оплаты труда работников бюджетной и внебюджетной сфер

Регулирование оплаты труда работников бюджетных организаций в настоящее время является сферой прямого воздействия государства на всех уровнях. Система оплаты труда в бюджетном учреждении представляет собой совокупность выплат работникам учреждения¹, а также их нормативное регулирование и документальное оформление. К компенсационным выплатам в системе оплаты труда работников бюджетных учреждений относятся все виды, перечисленные в Перечне².

К компенсационным выплатам работникам бюджетных учреждений, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени (ст.92), (ст.94); ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117); повышение оплаты труда на 4% к установленному окладу (ст.147). Так же устанавливается доплата в размере от 12 до 24 процентов тарифной по результатам аттестации рабочих мест.

¹ Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (ред. от 19.01.2019) // "Собрание законодательства РФ", 18.08.2008, № 33, ст. 3852.

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" // "Российская газета", № 30, 13.02.2008.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями большая роль отводится районным коэффициентам. В этом случае начисление и порядок их применения для расчета заработной платы работников учреждений бюджетной сферы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации. Также устанавливаются размеры процентных надбавок к заработной плате этих работников и порядок их выплаты ТК РФ ст.316. При этом органы государственной власти субъектов Федерации и органы местного самоуправления за счет средств соответствующих бюджетов могут увеличить размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов. Например, во всех образовательных учреждениях г. Ирбита к окладу каждого работника начисляется районный коэффициент в размере 15%.

Компенсационная выплата за совмещение профессий подразумевает выполнение работником у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии либо исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. Совмещение профессий применяется, если это экономически целесообразно и не ведёт к ухудшению качества выполняемых работ, продукции, обслуживания населения.

Доплаты за совмещение должностей имеют права получать все категории сотрудников, которые исполняют трудовые обязательства по поручению руководства и исключительно в рабочее время. Оплата за совмещение должностей проводится дифференцированно, при этом учитывается объем работы, ее важность и загруженность сотрудника по основной должности. В рабочей практике размер доплат за совмещение не ограничивается какими-то максимальными пределами. К примеру, бюджетные организации могут запрашивать на эти нужды дополнительные средства. Если в организации действует коллективный договор, то оплата

труда при совмещении профессий должна быть в нем отражена. К тому же в таком документе должны учитываться различные варианты совмещений.

Несмотря на то, что большинство организаций работает в дневное время, специфика отдельных видов труда предусматривает ночное (а иногда и круглосуточное) функционирование. Как раз для таких предприятий существует сменный режим труда, согласно которому часть смены или вся смена выпадает на часы, обычно предназначенные для сна и отдыха. Регламент организации и оплаты такого труда прописан в ТК РФ ст. 96 и ст.154. Надбавка, которая полагается сотрудникам, работающим в ночные смены, должна составлять не менее 20% и не более 40%. Точное значение устанавливается в отдельно взятой организации. Например, повышенные значения применяются для следующих категорий трудящихся: организации, осуществляющие охранную, сторожевую и сопутствующие виды деятельности – 35%; сотрудники уголовно-исполнительной системы — 35%; работники системы здравоохранения – 50%.

Плата сверхурочной работы — это вознаграждение за труд, выполненный за рамками нормальной продолжительности рабочего времени. Максимально допустимое количество внеурочного времени, в соответствии с законодательством, равно 120 часам в год. Для того чтобы оформление привлечения работников к сверхурочным работам могло быть признано правомерным, необходимо наличие письменного согласия работника и соответствующее мнение выборного профсоюзного органа данной организации. Исключение составляют случаи, перечисленные в ТК РФ ч. 3 ст. 99 при которых согласия работника можно не спрашивать.

Надо отметить, что нормы рабочих часов некоторых профессий изменились и требуют основательных изменений. К таким профессиям можно отнести педагогов. В связи тем, что в образовательных учреждениях с 2011 года был введён новый федеральный стандарт, деятельность педагога существенно изменилась: добавилась работа с одарёнными детьми, детьми с отклонениями в развитии, усложнилась процедура итоговых экзаменов и др.

На правовом уровне данные изменения никак не отразились. Законодатель не счёл нужным пересмотреть нормы часов педагогических работников и внести изменения.

Перечень компенсационных выплат, установленный Приказом № 822, является примерным. Из этого следует, что в учреждениях, отличающихся особенностями оказания государственных услуг, могут устанавливаться дополнительные компенсационные выплаты. К таким учреждениям относятся учреждения науки, образования, культуры, здравоохранения и спорта. Например, при установлении должностных окладов педагогическим работникам школ, дошкольных и внешкольных детских учреждений учитываются компенсационные выплаты за работу в специальных (коррекционных) классах и группах для обучающихся с отклонениями в развитии. Конкретный размер повышения определяется руководителем образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

Система оплаты труда бюджетной сферы регулируется со стороны государства, что нельзя сказать о внебюджетных организациях, где государство имеет частичное влияние. К внебюджетным организациям относятся коммерческие организации, субъекты малого и среднего предпринимательства, т.е. те организации, которые работают «на себя». Соответственно, что система оплаты труда во внебюджетных организациях регулируется несколько иначе, чем в бюджетных организациях.

Оплата труда во внебюджетных/коммерческих организациях должна выполняться в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и условиями трудового договора. Порядок установления заработной платы регламентируется ТК РФ ст.135. Но, в большинстве случаев предприниматель самостоятельно определяет условия оплаты труда. Предприятия коммерческого сектора, определяя в договорах размер заработной платы, могут руководствоваться Единой тарифной сеткой,

но это является не обязательной нормой. Единственное, что должны учитывать при определении оплаты труда – это её размер должен быть не ниже МРОТ. И в этом случае, для того, чтобы соблюсти данное требование государство, предприниматель вносит компенсационные выплаты и использует их для поднятия уровня заработной платы до размера МРОТ, что является неправильным в оплате труда работников.

Заработная плата и все выплаты напрямую зависит от дохода предприятия. Выплаты компенсационного характера во внебюджетных организациях определяются руководителем самостоятельно. Размер данных выплат должен соответствовать размерам компенсаций установленных государственной нормой. К дополнительным выплатам, как и в бюджетных организациях, относятся доплаты за работу сверхурочно и в праздничные дни, вынужденные простои по вине работодателя, премиальные надбавки и тому подобное. Компенсационные выплаты обязательно должны выплачиваться при увольнении работника в связи с ликвидацией организации или плановом сокращении штата. Но, отступление работодателей от правовых предписаний – явление нередкое. Доказательством тому служит множество гражданских дел по иску о невыплате компенсационных сумм в связи с ликвидацией предприятия.

В связи с этим можно отметить, что компенсационные выплаты во внебюджетных организациях не являются гарантированными. Подобные проблемы делают отношения по оплате труда работников организаций внебюджетной сферы нестабильными и зачастую приводят к судебным разбирательствам.

3.2. Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда работников бюджетной и внебюджетной сфер

Кроме компенсационных выплат в бюджетных организациях предусмотрены стимулирующие выплаты. С 1 января 2010 г. объем средств

на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета. Установление стимулирующих доплат и надбавок, а также премирования - это составной элемент системы заработной платы¹. Перечень стимулирующих выплат распространяется также на работников государственных организаций субъектов РФ и муниципальных учреждений.

Стимулирующие выплаты, как было отмечено выше, направлены на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по тарифным ставкам и окладам. Как отмечает А.М. Куренной, стимулирующие доплаты и надбавки выплачиваются за достигнутые результаты и индивидуальные качества работника, обеспечивающие высокую результативность его работы².

Каждый работник должен знать, какое вознаграждение получит в зависимости от результатов своего труда. Кроме этого, вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации. Вознаграждение должно следовать за достижением результата и правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Принятие решений о выплатах и их размерах должно производиться с учетом мнения представительного органа работников. В этих целях, в Единых рекомендациях п.35, предусмотрено применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с учетом представительного органа работников). В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) должны

¹ *Петров А.Я.* Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии. / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. 2011. № 7.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, постатейный / Под ред. *А.М. Куренной, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова.* М., 2007. С. 18.

предусматриваться конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия их установления со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера. Например, выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, выслугу лет законодатель относит к персональной надбавке к должностному окладу.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных государственных органах и территориальных органах федеральных государственных органов. Различным категориям работников бюджетной сферы и в некоторых отраслях экономики предусмотрены надбавки (вознаграждение) за выслугу лет. Эти надбавки являются видом стимулирования длительной непрерывной трудовой деятельности. Так, работникам, занятым на работах с химическим оружием, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в размере от 15 до 50%, которая выплачивается ежемесячно в соответствии с нормативными правовыми актами, предусматривающими оплату труда соответствующих профессиональных категорий. Надбавки за выслугу лет установлены также работникам служб охраны государственных природных заповедников, национальных природных парков, работникам статистических организаций, финансовой системы и федерального казначейства и др. Это вознаграждение выплачивается также работникам, постоянно занятым на подземных работах, лесозаготовительных и иных организациях лесной и деревообрабатывающей промышленности, один раз в год

К стимулирующим выплатам в соответствии с Перечнем¹ относятся и премиальные выплаты по итогам года. Основанием начисления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы, как правило, служат экономические показатели в целом по бюджетной организации. Под

¹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях (в ред. от 17.09.2010) // Российская газета. № 28. 2008. 09 февр. С.10

премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх установленной заработной платы в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение повышенных обязательств и т. д., а также в целях стимулирования достигнутых показателей деятельности. Как отмечает А.Я. Петров «с помощью премий можно, не меняя тарифной системы как основы заработной платы, обеспечить повышенную материальную заинтересованность в достижении высоких результатов в труде»¹.

По общему правилу порядок и условия премирования предусматриваются в локальных нормативных актах. Показатели премирования являются юридическими фактами, предоставляющими работнику право на премию. При разработке систем премирования необходимо установить основные показатели, при выполнении которых будет назначена премия, а так же условия премирования. При установлении премии работнику важно учитывать такие факторы, как личный вклад самого работника. Иногда действия одного работника приводят к более высоким показателям, чем действия нескольких.

Премирование рабочих за индивидуальные успешные результаты работы может производиться по одному или нескольким показателям. Одним из них является «количественные» показатели. Когда работник выполняет больше производственных заданий по выпуску продукции и номенклатуре, чем остальные. Ещё один показатель, который может влиять на размер и выплату премий – это «качественный» показатель. Повышение качества выпускаемой продукции, процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака, повышение коэффициента сортности продукции, - всё это можно отнести к качественному показателю. Немало важным является третий показатель – экономия используемых ресурсов. Экономное расходование сырья и материалов, экономия топлива и электроэнергии,

¹ *Петров А.Я.* Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии. / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. 2011. № 7. С. 3.

сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования, а так же рациональное использование техники, соблюдение технологической дисциплины, повышение загрузки оборудования можно отнести к показателям, достойным премирования.

Немаловажную роль могут сыграть поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам, праздникам, по результатам рационализаторских предложений, а также поощрение за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию сотрудника. Поскольку данные выплаты носят персонафицированный характер, они могут иметь конкретные размеры либо максимальную шкалу и будут определяться в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение. Их следует закрепить отдельным пунктом в коллективном договоре.

В любом случае все показатели разрабатываются каждым бюджетным учреждением самостоятельно, на основании нормативной базы, разработанной для конкретной отрасли. Оценка качества бюджетной услуги должна проводиться по индивидуальной методике, исходить из принципа оптимальной разумности, основываться на финансовом анализе информации, полученной в результате деятельности учреждения и учитывать вероятность допущенных ранее ошибок.

Существенную роль в оплате труда внебюджетных организаций играют выплаты стимулирующего характера. В этом случае предприниматель может использовать разные формы, т.к. данные выплаты ничем не регламентированы. Стимулирование сотрудников можно при помощи премий, различных бонусов, премиальных акций, пенсионных выплат и т.д. Большая роль в стимулировании работников внебюджетных организаций отводится премиям. Они устанавливаются по итогам года, квартала, месяца и не имеют постоянного эквивалента, т.к. напрямую зависят от прибыли предприятия.

Премии чаще всего выплачиваются за высокие показатели, качество работ, привлечение большого числа клиентов, рост прибыли или товарооборота. Например, в частных коммерческих школах премии педагогам могут выдаваться за высокое педагогическое мастерство, количество выпускников, имеющих высокие показатели в обучении у данного преподавателя¹.

В коммерческих фирмах по оказанию медицинских услуг возможны выплаты премий за большее количество качественно проведенных операций, за отсутствие недовольных клиентов. В торговых фирмах вознаграждение в виде премий может предоставляться тем продавцам, у кого за месяц или квартал не было отказов, конфликтных ситуаций и прочее.

Как было упомянуто выше стимулирующие выплаты могут быть как в материальной форме, так и нематериальной. К нематериальной форме стимулирования можно отнести предоставления условий для повышения квалификации, личностного роста. Например, в качестве нематериального стимулирования работнику могут предложить дополнительное обучение или для расширения опыта пройти практику за рубежом. К таким видам вознаграждения можно отнести, если отличившемуся работнику присваивают звание «лучший работник месяца/года», или дают возможность пропипариться на телевидении, в журналах и другое. Вручение поощрительных грамот, благодарственных писем, подарочных сертификатов так же относится к нематериальной форме стимулирования.

Большинство сотрудников наверняка оценят денежные премии за хорошо выполненную работу, но многие люди просто хотят добиться признания их тяжелого труда. «Деньги уже не являются главным мотиватором», как пишет Патриция Оделл для «Promo». Она приводит данные «Forum for People Performance Management and Measurement», которые свидетельствуют о том, что безличные награды являются более

¹ Пояснения к проекту Федерального закона «Об оплате труда во внебюджетных организациях». URL: <https://www.yur.ru/laws/PoyasneniePay.htm> (дата обращения: 28.05.2019).

эффективными с точки зрения мотивации (исключением являются вознаграждение за увеличение продаж)¹. Способов нематериального поощрения огромное количество, но выбор делает руководитель данного предприятия.

Подводя итог, надо отметить, что выплаты стимулирующего характера, как в бюджетных, так и во внебюджетных организациях имеют огромное значение. В условиях рыночной экономики главной составляющей в развитии предприятия является конкурентоспособность. В этом главная роль отводится людям, работающим на данных предприятиях или организациях. Мотивированный работник, направленный на достижение профессионального успеха как личного, так и всей организации может принести больше результата, чем безразличная к своему роду группа трудящихся. Здесь и выходят на первый план стимулирующие выплаты.

¹ Горбань Т.В. Система вознаграждения и признания сотрудников. HR – Сообщества и публикации. URL: <https://hr-portal.ru/blog/sistema-voznagrazhdeniya-i-priznaniya-sotrudnikov> (дата обращения: 28.05.2019).

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Тема вознаграждения за труд в современном мире настолько актуальна, что ни одна другая тема не может с ней сравниться. Трудовые отношения в части выплат заработной платы активно обсуждаются в обществе и часто попадают в зону конфликта. В основном трудовые споры аккумулируются вокруг выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Например, Новокузнецкий районный суд Кемеровской области Решением по делу № 2-1050/2018 от 30 октября 2018г¹. установил в пользу истца взыскать с предприятия «УК Новокузнецкого муниципального района» выходного пособия в связи с его ликвидацией и иных выплат. Требования мотивированы тем, что на день увольнения ей не были выплачены все полагающиеся денежные средства (в том числе компенсация за неиспользованный отпуск). Гражданское дело было заведено по иску, в котором говорилось о том, что работник, находясь в отпуске по уходу за ребёнком, получила уведомление от работодателя о расторжении с ней трудового договора, в связи с ликвидацией предприятия.

В соответствии со ст.84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ст. 127 ТК РФ. Согласно ст. 139 ТК РФ, для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. На основании ст. 178 ТК РФ при расторжении

¹ Решение Новокузнецкого районного суда Кемеровской области. - URL: <https://sudact.ru/regular/doc/gdw7aqSyqjUj/> (дата обращения: 25.05.2019).

трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Выслушав пояснения участников процесса, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующему: исковые требования работника к работодателю о взыскании выходного пособия в связи с ликвидацией предприятия и иных выплат - удовлетворить частично. Взыскать с работодателя в пользу работника пособие по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет, выходное пособие, компенсацию за неиспользованный отпуск, компенсацию за нарушение сроков выплат.

Надо отметить, что в подобных случаях закон стоит полностью на стороне истца. При рассмотрении дела суд вынес решение о выплате выходного пособия в связи с ликвидацией предприятия, компенсацию за неиспользованный отпуск и компенсацию за нарушение сроков выплат, а также компенсацию морального вреда.

Такое же решение было установлено Родиным районным судом Алтайского края по делу № 2-220/2018 от 27 сентября 2018г¹. В данном случае трудовой спор возник между работником и индивидуальным предпринимателем в связи с неполной выплатой заработной платы предпринимателем работнику. К тому же заработная плата истца была неправильно рассчитана. Алтайский край по законодательству относят к местности с особыми климатическими условиями. В соответствии с ТК РФ ч.2 ст. 146, ст.148 труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями оплачивается в повышенном размере. Следовательно, любой труженик, работающий на предприятиях Алтайского края, имеет право на компенсационную выплату к базовому окладу в размере

¹ Решение Родиным районный суд Алтайского края. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/CmE5Ycg5osHO/> (дата обращения: 25.05.2019).

районного коэффициента 1,25. Данные требования законодательства не были учтены при начислении заработной платы истцу.

Не были соблюдены требования законодательства по предоставлению ежегодного оплачиваемого отпуска. На основании ст.115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Данные требования законодательства работодателем не были соблюдены, ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам не предоставлялся, компенсация за неиспользованный отпуск не выплачена.

Рассмотрев дело и принимая во внимание все доказательства данного дела, суд вынес справедливое решение к работодателю и обязал его выплатить работнику компенсацию за неиспользованный основной оплачиваемый отпуск, компенсацию морального вреда и взыскать задолженность по заработной плате. Таким образом, данным решением суда было восстановлено конституционное право каждому иметь вознаграждение за труд.

Компенсационные выплаты имеют широкий спектр применения. В наше время стали не редкими случаи, когда работник должен поменять место жительства в связи с назначением на новую должность в другом городе, или со сменой работы в другом городе. В данном случае в соответствии с ТК РФ ст.165 работодатель должен компенсировать плату за жильё. Более того, данные компенсационные выплаты не облагаются страховыми взносами в Фонд социального страхования Российской Федерации (далее – ФСС РФ). К такому решению пришла судебная коллегия по экономическим спорам Верховного суда РФ при рассмотрении дела № 304-КГ15-5000 от 22 сентября 2015 года¹.

Суть спора такова: при проведении выездной проверке ФСС РФ было выявлено, что одной из организаций было выплачено работнику,

¹ Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71100752/> (дата обращения: 28.05.2019).

переведённого из одного города в другой по роду трудовой деятельности, компенсационная выплата для обустройства на новом месте жительства. Специалисты ФСС РФ решили, что данная выплата подлежит обложению страховыми взносами в ФСС РФ и пришли к выводу о факте занижения базы страховых взносов данной организацией, наложив на проверяемую организацию штраф. Данная организация не согласилась с решением ФСС РФ и обратилась в арбитражный суд с заявлением о признании недействительным этого решения. Но, арбитражный суд, рассмотрев судебное дело в удовлетворении требований организации отказал. Тогда та обратилась в Верховный Суд РФ с заявлением об их пересмотре в кассационном порядке.

Изучив материалы дела, заслушав представителей участвующего в деле лица, проверив обоснованность доводов, изложенных в кассационной жалобе и отзыве на нее, Судебная коллегия полагает, что обжалуемые судебные акты подлежат отмене по следующим основаниям. В соответствии со ст. 165 ТК РФ установлено, что помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом, работникам предоставляются компенсации при переезде на работу в другую местность. В соответствии с положениями ст.169 ТК РФ при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику: расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества. Следовательно, спорные выплаты подпадают под действие подпункта "и" пункта 2 части 1 статьи 9 Закона N 212-ФЗ и не подлежат включению в базу, облагаемую страховыми взносами.

Таким образом, неправильное трактование норм права может привести к нарушению прав, свобод и законных интересов, обращающихся к закону, как к основному защитнику, подорвать доверие к государственному институту правовых защит.

Не редкостью стали ситуации, когда работник по своему желанию разрывает трудовые отношения. В этом случае работодателю необходимо в

силу установленных гарантий и компенсаций выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка ТК РФ ст.140. К сожалению, не все работодатели являются законопослушными гражданами и путём обмана пытаются обойти закон. Таким примером может послужить следующее судебное разбирательство.

В Краснооктябрьский районный суд города Волгограда обратилась гражданка с иском к ответчику Акционерному обществу «Волгоградский металлургический завод «Красный Октябрь» о взыскании выходного пособия за третий месяц. В обосновании иска указано, что заявитель работала в АО, но затем была уволена в связи с сокращением штата работников. Заявитель сразу же встала на учёт в Центр занятости населения, который выдал ей решение на получение выходного пособия за третий месяц. Однако выплату ответчик ей не произвёл.

Выслушав истца, исследовав письменные доказательства по делу, суд находит исковые требования заявителя подлежащими удовлетворению по следующим основаниям. Руководствуясь ТК РФ ст.178 при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, работодатель обязан выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка на период трудоустройства. Решением Краснооктябрьского районного суда города Волгограда от 27 сентября 2018 г. по делу № 2-2411/2018 «О взыскании выходного пособия»¹ было установлено выплатить работодателю в пользу работника выходное пособие за третий месяц.

Согласно ТК РФ ст.352 каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В 2018 году Советский районный суд Кировской области рассмотрел гражданское дело по иску к ответчику ФГУП СП «Нива» ФСИН России о взыскании задолженности по заработной плате, выходного пособия, среднего месячного

¹ Решение Краснооктябрьского районного суда города Волгограда. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/MokNoMKGULmu/> (дата обращения: 25.05.2019)

заработка за второй месяц, а также задолженности по невыплаченной дополнительной денежной компенсации¹. Как выяснилось позднее, что ФГУП СП «Нива» был банкротом. Таким образом, спорная ситуация возникшая по вине ответчика, не была связана с умышленным действием в результате финансовой несостоятельности.

Возвращаемся к конституционным правам, где чётко прописано ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Так же в ТК РФ ст. 140 говорится, что работодатель обязан выплатить в полном размере причитающиеся работнику выплаты в день увольнения работника. К тому же, согласно ТК РФ ст. 165 помимо общих гарантий и компенсаций, работодатель обязан выплатить компенсацию при вынужденном прекращении работы не по вине работника. В соответствии со ст.236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации). На основании изложенного суд решил иск работника удовлетворить и взыскать с работодателя задолженность по заработной плате и выплатам, связанным с увольнением, а так же компенсацию за задержку выплаты заработной платы.

Итак, компенсационные выплаты имеют гарантированную защиту со стороны государства и подлежат обязательной выплате в той или иной спорной трудовой ситуации. Стимулирующие выплаты не имеют такой гарантированной защиты от государства и относятся к самому нестабильному участку в заработной плате. Это доказывает следующее дело.

¹ Решение Советского районного суда Кировской области. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/K9ZwtgclPgmg/> (дата обращения: 25.05.2019)

В 2014 году гражданка, проживающая в селе Межегей, подала в районный Тандинский суд иск о взыскании с муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы (далее - МБОУ СОШ) с. Межегей стимулирующих выплат. Работник уволилась в конце календарного года. Получив полагающуюся сумму выплат при увольнении, она увидела, что ей не начислены стимулирующие выплаты за отработанный период времени. При обращении к работодателю МБОУ СОШ за выплатой стимулирующей части ей было отказано, ввиду её увольнения. После отказа работодателя она обращалась в государственную инспекцию труда по Республике Тыва, однако выплаты не были сделаны.

В соответствии с выводами, следующими из ст. 191 ТК РФ, работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Таким образом, при лишении работника указанных выплат, работодатель должен представить факты неудовлетворительного исполнения трудовых обязанностей работника или иных отрицательных причин и обстоятельств. Но МБОУ СОШ таких фактов не предоставил.

В соответствии с п. 5.17 Положения об оплате труда все выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании приказа директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Просмотрев материалы дела, суд приходит к выводу, что стимулирующая выплата прямо предусмотрена Положением, разработанным в соответствии с действующим законодательством в данной сфере, и пришёл к выводу об удовлетворении исковых требований истца¹.

¹ Решение № 2-157/2014 от 19 мая 2014 г. Тандинский районный суд Республики Тыва. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/DNMXFvvr81gV/> (дата обращения: 28.05.2019)

Итак, несмотря на то, что стимулирующая часть заработной платы является непостоянной величиной и её выплата зависит от руководителя организации, в бюджетных организациях данная выплата относится к обязательным. Конечно, стимулирующие выплаты начисляются только за высокие показатели или личные достижения в трудовой деятельности. Это основные показатели для вознаграждения. Но так же важно каждому работнику понимать «за что?» и «сколько?» выплачиваются данные начисления. Но не каждый работник может с этим разобраться. С таким непониманием значения стимулирующих выплат судам приходится часто сталкиваться.

Например, в Кировском районном суде города Волгограда заведено гражданское дело № 2-567/2017 ~ М-233/2017 от 29 марта 2017¹ по невыплате стимулирующих надбавок. Ответчиком является государственное бюджетное учреждение здравоохранения. Трудовой спор возник при увольнении истца по собственному желанию с данного места работы.

Между работником и работодателем был заключен трудовой договор, согласно которого работник была принята на должность юрисконсульта на ставку. В соответствии с приказом в составе заработной платы ей начислялись надбавки стимулирующего характера. В день увольнения работник, при получении причитающихся выплат увидела, что ей не были начислены и не выплачены в полном объеме указанные надбавки. Согласно ст.191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Суд, выслушав стороны и изучив материалы дела, пришёл к выводу, что за последние три месяца истцу не начислялась выплата за качество выполняемой работы, т.к. согласно протоколу критериев оценки, деятельности работника была оценена в ноль баллов. В свою очередь, работником не было представлено надлежащих доказательств, свидетельствующих о достижении поставленных перед ней

¹ Решение Кировского районного суда г. Волгограда «О взыскании невыплаченных стимулирующих выплат». URL: <https://sudact.ru/regular/doc/kZsI4rynuclmW/> (дата обращения: 28.05.2019)

задач уровня качества и показателей, обосновывающих выплату стимулирующих надбавок в заявленном размере.

Исходя из действующих норм трудового законодательства ст.57 и ст.191 ТК РФ, стимулирующие выплаты должны быть предусмотрены в трудовом договоре и в локальных нормативных актах. Однако, их фактическая выплата может зависеть от определенных условий и критериев, установленных этими же локальными нормативными актами. Данные выплаты не являются гарантированными выплатами обязательного характера, предусмотренными системой оплаты труда, и осуществляется только по решению работодателя на основании соответствующего приказа.

Следовательно, выплата стимулирующих надбавок, к которым относится надбавка за качество выполняемых работ и доплата за оказание платных услуг, является исключительным правом работодателя. В связи с чем, оснований для возложения на работодателя обязанности выплачивать работнику ежемесячно в обязательном порядке надбавку за качество выполняемых работ и доплату за оказание платных услуг, а также для взыскания указанных надбавок в пользу истца, у суда не имеется.

Подводя итог, можно сделать вывод, что вознаграждение за эффективность и качество выполняемых работ не всегда является обязательной выплатой, а осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Следовательно, их отмена при отсутствии денежных средств на указанные цели в фонде оплаты труда не может относиться к нарушению трудовых прав. Доказательством тому можно рассмотреть в апелляционном определении Судебной коллегии Ульяновского областного суда от 13 мая 2014 г. по делу № 33-1490/2014¹.

Судебная коллегия рассмотрела дело по апелляционной жалобе истца на решение Майнского районного суда Ульяновской области от 26 февраля 2014 года, по которому постановлено: истцу в удовлетворении исковых

¹ Апелляционное определение Ульяновского областного суда. <https://usperm.ru/practice/apellyacionnoe-opredelenie-ulyanovskogo-oblastnogo-suda-ot-13-maya-2014-g-po-delu-no-33> (дата обращения: 27.05.2019)

требований к муниципальному образовательному учреждению основной общеобразовательной школы (далее по тексту – МОУ ООШ) о возложении обязанности осуществить выплаты стимулирующего характера отказать.

В обоснование иска работник указал, что школа перешла на отраслевую систему оплаты труда. В начале сентября 2013 года комиссией по стимулирующим выплатам была произведена оценка качества работы педагогических работников и выставлены баллы, в соответствии с которыми начислены ежемесячные выплаты. Однако уже в ноябре этого же года его ознакомили с приказом о том, что стимулирующие выплаты отменяются, так как у администрации района нет для этого достаточных денежных средств. Работник просил взыскать с ответчика невыплаченные суммы за данный период. В апелляционной жалобе заявитель не соглашается с решением суда, просит его отменить и удовлетворить его исковые требования. Указывает, что выплаты стимулирующего характера являются составной частью системы оплаты труда работников бюджетной сферы, поэтому их прекращение является нарушением его трудовых прав.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не нашла оснований для отмены решения суда. Поскольку оспариваемые истцом стимулирующие выплаты в состав его заработка не включены, они выплачиваются работодателем при определенных условиях, а именно: при наличии на данные цели денежных средств в фонде оплаты труда.

Согласно ст.129 ТК РФ к стимулирующим выплатам относится так же премия. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ от 03.10.2016 № 46-КГ16-13¹ рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску к Коммерческому банку "Судостроительный банк» (общество с ограниченной ответственностью) (далее по тексту – КБ

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ «О взыскании задолженности по выплате ежемесячной текущей премии, и компенсацию морального вреда». URL: <https://sudact.ru/regular/doc/N3uDraTo46LJ/> (дата обращения: 25.05.2019)

«Судостроительный банк») о взыскании задолженности по выплате ежемесячной текущей премии и компенсацию морального вреда.

В обоснование заявленных требований заявитель указала, что согласно трудовому договору и Положению об оплате труда и премировании работников КБ "Судостроительный банк" ее заработная плата формировалась из должностного оклада и текущей премии. В связи с отзывом у КБ "Судостроительный банк" лицензии на осуществление банковских операций и назначением временной администрации для управления кредитной организацией истцу заработная плата выплачивалась без учета текущей премии. По мнению заявителя, действия работодателя по невыплате текущей премии незаконны, поскольку данная премия входит в систему оплаты труда, она представляет собой составную часть заработной платы, ее выплата в соответствии с ТК РФ является обязанностью работодателя.

Решением Октябрьского районного суда г. Самары иски заявительницы были удовлетворены частично. Суд взыскал с КБ «Судостроительный банк» в пользу истца задолженность по заработной плате и компенсацию морального ущерба. Заявительница данное решение посчитала неправомерным и написала кассационную жалобу в Верховный Суд РФ.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы судов первой и апелляционной инстанций ошибочными, основанными на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения. Судебными инстанциями при разрешении спора были применены только общие положения ТК РФ об оплате труда работников без учета норм специального законодательства. При этом судами не было принято во внимание, что нормы трудового права могут содержаться не только в трудовом законодательстве,

но и в иных нормативных правовых актах, в данном случае – в ФЗ от 02.12.1990 г. № 395-1 «О банках и банковской деятельности»¹.

При таких обстоятельствах, выводы судебных инстанций об обоснованности заявленных истцом требований о взыскании задолженности по заработной плате в виде невыплаченной текущей премии, не могут быть признаны правомерными. В связи с изложенным, Судебная коллегия Верховного Суда РФ, руководствуясь Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации ст. 387, 388, 390, определила дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Октябрьский районный суд г. Самары.

Действующее российское законодательство предусматривает запрещение дискриминации в трудовой сфере. При этом порядок премирования работников и фактическое его воплощение также могут являться дискриминирующими факторами в тех случаях, когда имеет место вознаграждение отдельных работников и игнорирование иных сотрудников с аналогичными или большими показателями трудовой эффективности и производительности. Работодателю следует в обязательном порядке внимательно подойти к оформлению локальных нормативных актов, в которых будет рассматриваться назначение стимулирующих выплат. Примером тому может послужить решение Химкинского городского суда Московской области от 07 февраля 2012 г.². Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску к государственному учреждению о восстановлении трудовых прав, а именно взыскать с ответчика в пользу истца невыплаченные премии, а так же компенсацию за моральный ущерб.

Истец в заявлении указала, что работала в государственном учреждении с окладом указанным в трудовом соглашении. В организации

¹ Собрание законодательства РФ. 1996. № 6. Ст. 492.

² Решение Химкинского городского суда Московской области от 07 февраля 2012 г. «О восстановлении трудовых прав». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/101796223/> (дата обращения: 25.05.2019)

действовало негласное распоряжение руководителя не предоставлять сотрудникам информации о начислении и выплате заработной платы. В связи с этим, имея основания сомневаться в правильности зарплатных расчетов, работник потребовала предоставления документов касающихся ее трудовой деятельности. После получения документов она узнала, что администрацией в одностороннем порядке, без уведомления работника, уменьшались ежемесячные и квартальные премии, являющиеся частью заработной платы. Так же заявитель отметила, что в локальных актах данной организации имеется условие об обязательной выплате премии. Следовательно, согласно действующему трудовому законодательству, премирование является не правом работодателя, а его обязанностью, в связи с чем невыплата премий является незаконной. Трудовой договор был расторгнут по инициативе работодателя, по сокращению численности или штата работников организации.

По мнению представителей ответчика, заявленные иски не подлежат удовлетворению по следующим основаниям. Порядок предоставления работникам стимулирующих выплат определен Положением о порядке предоставления работникам стимулирующих выплат. В соответствии с п.2.1 Положения ежемесячная премия выплачивается за образцовое исполнение работником должностных обязанностей, а также при достижении положительных результатов работы по итогам месяца. В связи с тем, что работником неоднократно были допущены нарушения административного законодательства (что подтверждается служебной запиской начальника отдела), а так же в связи с временной нетрудоспособностью, наступившей в очередном ежегодном отпуске.

По изложенным доводам суд не усматривает оснований для признания Положения "О порядке предоставления работникам государственного учреждения стимулирующих выплат" противоречащим закону, а порядок премирования истца нарушенным. Премирование осуществлено в пределах установленных Положением, полномочия руководителя при принятии

решений о размере премий превышены не были. Рассмотрев материалы дела, суд, руководствуясь ст. ст. 194-198 ГПК РФ, решил в удовлетворении иска заявителя к Государственному учреждению о восстановлении трудовых прав отказать.

Таким образом, изучая примеры судебной практики можно почерпнуть массу негативных и позитивных примеров. Решения и определения судов отвечают на вопросы, на которые нормативные акты не дают чёткого ответа, акцентируют внимание на то, что казалось бы малозначительным. Просматривая данные дела, можно оградить себя от ошибок неправомерного использования и толкования законов. Работодателю следует в обязательном порядке внимательно подойти к оформлению локальных нормативных актов, в которых будет рассматриваться назначение стимулирующих выплат. Необходимо в обязательном порядке с особой тщательностью предусмотреть как условия вручения стимулирующих выплат, так и условия, в соответствии с которыми работник может быть лишен премии.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема: Заработная плата: стимулирующие и компенсационные выплаты.

Занятие разработано для учащихся 11 классов общеобразовательной школы.

Предмет: Обществознание.

Раздел: Заработная плата.

Форма занятия: комбинированный урок.

Методы: словесные, наглядные, практические, частично-поисковые.

Средства обучения (раздаточный материал): Трудовой кодекс Российской Федерации, Положение о премировании, правовая система «КонсультантПлюс».

Цель занятия: изучение дополнительных элементов заработной платы (стимулирующих и компенсационных выплат), предусмотренных нормами трудового законодательства РФ.

Задачи занятия.

1) обучающие: расширить знания учащихся о дополнительных элементах системы оплаты труда, а именно – стимулирующих и компенсационных выплатах;

2) развивающие:

- продолжить формирование умений и навыков самостоятельного поиска необходимой информации и сравнительного анализа норм права;
- выработка практических умений работы с нормативной документацией,

3) воспитывающие:

- развитие гражданских качеств личности учащихся;
- повышение правовой культуры.

План занятия (40 минут).

1. Организационная часть (5 минут).

1.1. Цель занятия и актуальность темы (1 минуты).

1.2. Проверка домашнего задания (4 минуты).

2. Основное содержание занятия (25 минут)

2.1. Диалог учителя с учениками (5 минут).

2.2. Работа в группах (10 минут).

2.3. Выступление групп (10 минут).

3. Подведение итогов (10 минут)

3.1. Рефлексия (8 минут).

3.2. Домашнее задание (2 минуты).

Ход занятия.

1. Организационная часть (5 мин).

Здравствуйте, ребята, я рада вас видеть.

На прошлом занятии мы с вами узнали, что одним из важных условий в трудовых отношениях является выплата работнику заработной платы. При заключении трудового договора стороны договариваются о том, какое количество труда определенного вида и квалификации должен выполнить работник и какое вознаграждение за этот труд должен выплатить работодатель. Сегодня мы с вами расширим знания о заработной плате. Мы узнаем, что существуют дополнительные элементы заработной платы, которые предусматривает государство для выплаты трудящимся. Запишем тему в тетрадь: «Заработная плата: стимулирующие и компенсационные выплаты». *(Учащиеся записывают тему в тетрадь, учитель – на доске).*

Давайте вспомним пройденный материал. *(Проверка домашнего задания).* Задаются вопросы по пройденному материалу

2. Основное содержание занятия (25 минут).

Итак, заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд, которое зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Но, если мы заглянем в Трудовой кодекс, то увидим другую формулировку заработной платы. Найдите в

Трудовом кодексе статью 129 и прочитайте её. *(Дети находят статью и зачитывают вслух).*

Что не так в данной формулировке? *(Ответы детей: добавлены компенсационные и стимулирующие выплаты).*

Вы ответили правильно. Я предлагаю вам разделиться на 2 группы. Одна группа будет изучать компенсационные выплаты, используя Трудовой кодекс. Другая группа – стимулирующие выплаты. Вопросы и задания вы видите на доске. Время подготовки – 10-12 минут.

План работы:

1. Выпишите определение выплат.
2. Найдите, в каких случаях работнику может быть начислена компенсация / стимулирующая выплата?

(Учащиеся работают с Трудовым кодексом, выписывают ответы в тетрадь).

Ваше время на подготовку закончилось. И мы начнём с первой группы, которая расскажет нам о компенсационных выплатах.

Ответы учащихся первой группы. *(В статье 164 даётся следующее понятие компенсаций – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами).*

В статье 165 прописываются те случаи, когда работнику может быть выплачена компенсация:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.)

Спасибо за ответ. Приглашаем вторую группу, которая нам расскажет о выплатах стимулирующего характера.

Ответы учащихся второй группы. *(В статье 129 Трудового кодекса в качестве стимулирующих выплат называют доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Стимулирующие выплаты устанавливаются соглашениями, коллективным договором или локальным нормативным актом. В отличие от компенсационных выплат доплаты и надбавки стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-то особых условиях. Их цель - стимулировать работников к повышению количества и качества труда. С помощью стимулирующих доплат и надбавок можно поощрить особо ценных и опытных работников, снизить текучесть кадров, привлечь на работу необходимого специалиста высокой квалификации.*

Стимулирующие доплаты и надбавки в трудовом законодательстве не ограничены каким-либо перечнем. Обычно они устанавливаются за:

- за качество выполняемых работ;*
- за интенсивность и высокие результаты работы;*
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;*
- в виде премий по итогам работы и иные заслуги).*

Спасибо за подробный ответ. К этому я хочу добавить, что о системе премирования говорится в статье 191 Трудового кодекса «Поощрение за труд». По своему целевому назначению премии делятся на две группы:

- 1) общая система премирования - за основные результаты работы;
- 2) специальные системы премирования - за улучшение отдельных сторон деятельности организаций (например, премии за экономию топлива, энергии и т.п.).

Но, в настоящее время трудовое законодательство не регламентирует состав положений о премировании работников организаций. Все ранее принятые НПА по этому вопросу носят рекомендательный характер и не являются обязательными.

3. Подведение общих итогов.

Подведём итог нашего урока. Что нового сегодня вы узнали на уроке?
(Ответы детей).

Где могут пригодиться вам полученные знания? *(Ответы детей).*

Что вызвало у вас затруднения? *(Ответы детей).*

Запишите домашнее задание. Преобразовать полученную информацию в табличный вариант или схему.

Урок закончен. Всем спасибо.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании изученного теоретического материала можно сделать вывод, что компенсационные и стимулирующие выплаты являются не менее важной частью оплаты труда работников, чем базовая часть. Они не относятся к постоянной части заработной платы и не связаны с оплатой за фактически отработанное время или фактически выполненную работу. Несмотря на то, что некоторые учёные-экономисты не видят разницы в этих выплатах, всё-таки цели у них разные. Компенсационные выплаты нацелены на то, чтобы компенсировать вред работникам, чей труд связан с опасными условиями труда и отклоняющимися от нормальных.

Проблемы, возникающие с выплатой компенсаций, связана в первую очередь с тем, что имеющийся на сегодняшний день Перечень данных выплат очень некорректный и не точный. Кроме того, трудовое законодательство не проводит чёткого разграничения между понятиями «доплат» и «надбавка», имеющие разные целевые установки. «Иные выплаты компенсационного характера» говорят о том, что Перечень данных выплат открыт для внесения дополнений на усмотрение работодателя. Данные выплаты являются отдельным самостоятельным элементом заработной платы и чётко ограничиваются от непосредственного вознаграждения за труд. Относятся к обязательным выплатам.

Стимулирующие выплаты нацелены на мотивирование работника трудиться лучше и качественнее для реализации интересов предприятия в целях повышения производительности труда и снижения себестоимости товаров и услуг. Устанавливаются по соглашению сторон без каких-либо гарантий со стороны работодателя, могут носить индивидуализированный характер в соответствии с личным вкладом работника. Стимулирующая часть заработной платы, в отличие от компенсационных выплат, не гарантирована всем работникам. Получить её могут лишь те, которые превзошли минимальные требования. Стимулирующие выплаты прописаны в ст.129 ТК РФ, однако их понятие и содержание не раскрываются. Отсутствует и

научно обоснованная классификация выплат. Кроме того, в главе 21 ТК РФ нет ни одной статьи, посвящённой указанным выплатам. Чёткие и недвусмысленные определение каждого употребляемого элемента заработной платы (надбавки, доплаты, поощрительные выплаты и др.) позволит ликвидировать многочисленные злоупотребления и противоречия в организации и стимулировании труда, упростить расчёты по заработной плате.

В заключение, представляется целесообразным внесение предложений, способных привести к ощутимым улучшениям отдельных норм и положений действующего законодательства:

1. дать чёткое и недвусмысленное определение понятий «компенсационные выплаты» и «стимулирующие выплаты»;
2. установить на уровне государства правового регулирования компенсационных выплат для внебюджетных организаций;
3. в ст.165 ТК РФ разграничить перечень компенсационных от гарантийных выплат;
4. пересмотреть нормы часов преподавателей;
5. считать сверхурочной работой все, что больше нормы часов учебной (преподавательской) работы, обусловленной п. 2.8 Приказа Минобрнауки № 1601.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

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

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (в ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 11.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

Федеральный закон от 07 марта 2018 г. № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства. 2018. № 11. Ст. 1576.

Федеральный закон от 02.12.1990 № 395-1"О банках и банковской деятельности" (ред. от 29.05.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 6. Ст. 492.

Постановление Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (в ред. от 25.03.2013) // Собрание законодательства РФ. 2006. № 39. Ст. 4083.

Постановление Правительства РФ от 27 декабря 1997 г. № 1631 «О повышении районного коэффициента к заработной плате на отдельных территориях Алтайского края» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 1 Ст. 135.

Постановление Правительства РФ от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (ред. от 19.01.2019) // Российская газета. 2008. 13 авг.

Постановление Правительства РФ от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 33. Ст. 4381.

Приказ Министра обороны РФ от 02 марта 2001 г. № 90 «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» (ред. от 02.11.2009, с изм. от 30.01.2018) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2001. № 15.

Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (ред. от 29.06.2016) // Российская газета. 2015. 11 мар.

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (ред. от 20.02.2014) // Российская газета. 2008. 13 февр.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (в ред. от 17.09.2010) // Российская газета. 2008. 09 фев.

Приказ ФНС России от 12 марта 2009 № ММ-7-5/114@ «О введении условий оплаты труда работников территориальных органов Федеральной налоговой службы, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» (с изм. от 20.02.2018) // Российская газета. 2009.

Письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»)» // Администратор образования. 2018. Февр.

Письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» // Вестник образования России. 2013. Август.

Решение Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год» // Российская газета. 2017. 29 дек.

Постановление Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются министерством общего и профессионального образования Свердловской области» // Областная газета. 2016. 18 окт.

Постановление Правительства Хабаровского края от 16 апреля 2019 № 154-пр "О единовременных компенсационных выплатах медицинским

работникам в 2019 году" // Собрание законодательства Хабаровского края. 2019. № 4.

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» (ред. от 24.11.2015) // Российская газета. 2011. 16 мар.

Инструкция о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, утвержденная Приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2. // В данном виде документ опубликован не был.

Судебная практика

Решение Верховного суда Российской Федерации при рассмотрении дела № 304-КГ15-5000 от 22 сентября 2015 года «О компенсационных выплатах при переезде в другой город в связи со сменой места работы». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71100752/> (дата обращения: 28.05.2019).

Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 1 июля 1996 г. № 6/8 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса РФ» // Вестник ВАС. 1996. № 9.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 03.10.2016 № 46-КГ16-13 «О взыскании задолженности по выплате ежемесячной текущей премии, и компенсацию морального вреда». URL: <https://sudact.ru/regular/doc/N3uDraTo46LJ/> (дата обращения: 26.05.2019).

Решение Родинского районного суда Алтайского края от 27 сентября 2018 г. по делу № 2-220/2018 «Решения судов, основанные на применении

нормы статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <https://sudact.ru/regular/doc/CmE5Ycg5osHO/> (дата обращения: 25.05.2019).

Решение Новокузнецкого районного суда Кемеровской области от 30 октября 2018г. по делу № 2-1050/2018 «О взыскании выходного пособия в связи с ликвидацией предприятия». URL: <https://sudact.ru/regular/doc/gdw7aqSyqjUj/> (дата обращения: 25.05.2019).

Решение Краснооктябрьского районного суда города Волгограда от 27 сентября 2018 г. по делу № 2-2411/2018 «О взыскании выходного пособия». URL: <https://sudact.ru/regular/doc/MokNoMKGULmu/> (дата обращения: 25.05.2019).

Решение Советского районного суда Кировской области от 25 сентября 2018 г. по делу № 2-3/98/2018 «О взыскании задолженности по заработной плате и выплатам, связанным с увольнением». URL: <https://sudact.ru/regular/doc/K9ZwtgclPgmng/> (дата обращения: 25.05.2019).

Решение № 2-157/2014 от 19 мая 2014 г. Тандинский районный суд Республики Тыва. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/DNMXFvvr81gV/> (дата обращения: 25.05.2019).

Решение Кировского районного суда г. Волгограда по делу № 2-567/2017 от 29 марта 2017 г. «О взыскании невыплаченных стимулирующих выплат». URL: <https://sudact.ru/regular/doc/kZsI4rynuclmW/> (дата обращения: 25.05.2019).

Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 13 мая 2014 г. по делу № 33-1490/2014. URL: <https://usperm.ru/practice/apellyacionnoe-opredelenie-ulyanovskogo-oblastnogo-suda-ot-13-maya-2014-g-po-delu-no-33> (дата обращения: 26.05.2019).

Решение Химкинского городского суда Московской области от 07 февраля 2012 г. (номер дела не определен) URL:

<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/101796223/> (дата обращения: 26.05.2019).

Литература

Амаглобели Н.Д. Трудовое право: учебник для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2015. С. 503.

Буянова М.О. Трудовое право России: учебник для вузов. Ростов-наДону: Феникс. 2017. С. 572.

Галкина Ю.Е. Система организации компенсационной оплаты труда на промышленных предприятиях: дисс. ... канд. экон. наук / Ю.Е. Галкина. Владимир. 2005. С. 208.

Гафиуллина Л.Ф. Совершенствование оплаты труда работников через стимулирующие выплаты как инструмент управления. // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. № 2 (6). С. 54-58.

Гулиева С.Р. Региональный опыт введения новой системы оплаты труда: компенсационные и стимулирующие выплаты / С.Р. Гулиева // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. М.: СПС «Гарант». 2009. №7–8. С. 54-55.

Захарьин В.Р. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам бюджетных учреждений/ Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – М.: Просвещение. 2009. № 16. С. 43.

Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы / С.С. Каринский. М.: Госюриздат. 1963. С. 47-48.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, 7-е изд., перераб. и доп. / под ред. *К.Н. Гусова*. М.: Проспект. 2008. С. 928.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, постатейный. 2-е изд., доп. / под ред. *А.М. Куренной, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова*. М.: Городец. 2007. С. 118.

Кузнецов А.Н. Избранные лекции по трудовому праву: Учебное пособие. Саратов: Вузовское образование. 2013. С. 392.

Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. С. 52.

Люттов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты. Соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. М.: Юстицинформ. 2012. С. 128.

Мосина Л.В. Премии, доплаты и надбавки в бюджетной сфере // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 5. С. 21-25.

Москалева С.А. Стимулирующие выплаты в современной оплате труда как рычаги мотивации работника. // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов // <http://www.jurnal.org/articles/2016/ekon19>. (Дата обращения: 28.05.2019).

Орловский Ю.П. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. М.: Юстицинформ. 2012. С. 240.

Панов П.А. Компенсационные выплаты и компенсации в трудовом праве. М., 2011. С. 60.

Петров А.Я. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки, премии. // Законодательство и экономика. 2011. № 7. С. 86-92.

Петров А.Я. Гарантии и компенсации. Актуальные вопросы трудового права: учебно-практическое пособие М.: ЭкООнис. 2014. С. 420.

Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права. М.: ЭкООнис. 2013. С. 300.

Петров А.Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/garantii-i-kompensatsii-voprosy-teorii-rossiyskogo-trudovogo-prava> (дата обращения: 26.05.2019).

Петров Е.Д. Проблемы правового регулирования надбавок и доплат стимулирующего характера. // Бизнес в законе. 2014. С. 292-298.

Петров Е.Д. Стимулирующие выплаты: правовой аспект: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05: защищена 24.03.2015 / Петров Евгений Дмитриевич. М., 2014. С. 207.

Резепова В.Е. Трудовое право России: учебное пособие для ССУЗов. Саратов. 2015. URL: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.

Сафронов И.Ю. Правовое регулирование стимулирующих выплат по трудовому законодательству Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук, 12.00.05 / И.Ю. Сафронов. Екатеринбург. 2008. С. 207.

Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: вопросы теории и практики: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. / Н.М. Саликова. Екатеринбург. 2005. С. 50.

Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; Под ред. *А.П. Евгеньевой*. 4-е изд., стер. М.: Полиграфресурсы. 1999. С. 587.

Тарасова С.В. Бонусы в системе оплаты труда // Современное законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения. Материалы шестой международной научно-практической конференции. М., 2010. С. 24-27.

Тищенко Е.Н. Состав и соотношение стимулирующих элементов оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации и зарубежных странах // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 12. С. 160-168.

Турсина Е.А. Заработная плата и иные выплаты. Расчет, удержания, страховые взносы / Е.А. Турсина. Саратов: Ай Пи Эр Медиа. 2011. URL: <http://www.iprbookshop.ru/1937>.

Хныкин Г.В. Некоторые аспекты защиты прав и законных интересов работников и работодателей от законодателя // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. №1. С. 20-22.

Шайхатдинов В.Ш. Право социального обеспечения Российской Федерации: учебное пособие. М.: «Норма», 2012. С. 213.

Шестакова Е.Н. Локальные акты об оплате труда // Кадровик ру. 2014. № 2. С. 10-17.

Яковлев Р.А. Стимулирующие выплаты как форма вознаграждения за труд // Справочник кадровика. 2014. № 9. С. 10-18.