

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

СТИМУЛИРУЮЩИЕ 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: 873

Екатеринбург 2018

Министерство образования и науки 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
«_____» _____ 2018 г.

СТИМУЛИРУЮЩИЕ 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: 873

Исполнитель:
студент группы Ср-513 ПВД _____ М.Ю.Кокшарова
(подпись)

Руководитель:
Канд. юр. наук, доцент _____ Е.Е. Столярова
(подпись)

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

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.....	6
1.1 Понятие стимулирующих выплат, их значение в мотивации труда работника.....	6
1.2. Состав стимулирующих выплат, их место в структуре заработной платы.....	10
2.НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.....	20
2.1. Регламентация стимулирующих выплат	20
2.2. Регламентация премиальных выплат в законодательных и локальных актах	29
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	39
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	49
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	50

ВВЕДЕНИЕ

Оплата труда во все времена была самым актуальным вопросом. Поиск баланса в отношениях работник и работодатель во многом зависит от системы оплаты труда принятой на предприятии. Система оплаты труда является важнейшим элементом деятельности предприятия. Каждый работодатель желает получить от сотрудника качественный продукт труда, но это напрямую зависит от заинтересованности работника. В связи с этим регламентируются на государственном уровне различные системы стимулирующих и мотивационных приемов, к ним относятся как материальные так и не материальные формы. Работодатель, исходя из функционала предприятия, разрабатывает собственную подходящую только для него модель оплаты труда, руководствуясь законодательными актами, например, трудовым кодексом, различными примерными положениями, постановлениями Правительства. Трудовой кодекс включает в понятие заработная плата такие понятия как оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты являются одним из важнейших и наиболее спорных элементов. Законодатель различает стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты), премиальные выплаты и поощрение (благодарность, премия, почетная грамота, ценный подарок).

Актуальность данного исследования обусловлена и тем, что Трудовой кодекс Российской Федерации не дает четких формулировок таким понятиям как «стимулирующая выплата», «надбавка и доплата стимулирующего характера», «премия», «иные поощрительные выплаты». Помимо этого в трудовой практике возникают новые понятия, такие как «бонус», «депремирование», которые с правовой точки зрения вне закона, никак им не регулируются, и ставят в тупик работника при возникновении трудовых споров. В трудовом законодательстве так же не затронута тема

категорирования выплат, надбавок и премий стимулирующего характера, нет критериев для назначения их.

На практике встречаются случаи когда в судебном порядке устанавливается принадлежность того или иного поощрения к премии.

Для изучения данной темы требуется комплексный подход и научный анализ всего объема законодательных актов.

Объектом исследования являются трудовые отношения, в части назначения стимулирующих выплат как составной части заработной платы.

Предметом исследования выступает совокупность правовых норм, касающихся объекта настоящего исследования, а также практика их реализации.

Цель данной работы - анализ правового регулирования стимулирующих выплат в России.

Исходя из этого, ставятся следующие задачи:

раскрыть понятие стимулирования труда как правовой категории трудового права;

проанализировать и изучить правовую основу стимулирующих выплат; разграничить и выявить особенности отдельных видов стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий, иных поощрительных выплат);

разработать предложения по совершенствованию действующего законодательства по стимулирующим выплатам в РФ.

При проведении исследования анализировались труды ученых в области трудового права и оплаты труда Р.А. Яковлева, С.В. Абрамовой, Е.Д. Петрова, Л.Ф. Гафиуллиной, С.А. Москалевой, Г.Р. Хамиддулиной, О.Н. Гавриловой и других.

Нормативную основу работы составили Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Налоговый кодекс РФ и иные акты.

В данной работе были использованы положения отдельных локальных нормативных актов, коллективных договоров, отраслевых соглашений, и судебная практика.

Методологическая основа. Предмет исследования обусловил необходимость использования как общенаучных методов (анализ, синтез, аналогия, обобщение, индукция, дедукция, классификация, обобщение), так и специальных – юридических методов (сравнительно-правовой, историко-правовой, юридико-технический, догматический).

Структура исследования от общего к частному обоснована, благодаря ей, любой читатель может разобраться в данном вопросе, увидеть наиболее значимые для себя аспекты, определиться со взаимосвязью каждого из элементов структуры заработной платы между собой.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1.1. Понятие стимулирующих выплат, их значение в мотивации труда работника

В последнее десятилетие вопрос реформирования системы оплаты труда работника актуален. Каждый работодатель понимает, что для достижения высоких результатов и производительности труда необходимо мотивировать работника.

В управлении персоналом существуют два близких понятия «мотивация» и «стимулирование», однако, имеющих разные смысловые акценты. «Стимул» чаще всего материальное или моральное поощрение, «мотив» влияет на поведение работника в широком смысле.

Стимулирование труда – это установление конкретных форм, размеров, условий получения вознаграждения с целью формирования определенного трудового поведения работника и начисление работнику определенной суммы денежных средств при условии достижения целевых установок, поставленных работодателем¹.

Использование стимулирования превращает взаимодействие между работником и работодателем в подлинное социальное партнерство, несущее пользу обществу в целом.

Результатом применения стимулирования для работника является повышение заинтересованности в труде, проявление инициативы, повышение квалификации, рост профессионального мастерства, совершенствование навыков и продолжительная работа в организации.

Для работодателя стимулирование работников влечет повышение эффективности производства, которого нельзя было бы достичь иными

¹ Яковлев Р.А. Стимулирующие выплаты как форма вознаграждения за труд. Справочник кадровика. 2004. № 9. С. 10.

средствами, снижение рисков производства и текучести кадров, дает возможность эффективнее разрешать производственные конфликты¹.

В деятельности предприятия стимулирование играет огромную роль, так оно направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль. Прибыль предприятия (организации) не используется только для нужд работодателя, а идет на выплату налогов в федеральный и местный бюджеты, на расширение производства. Таким образом, стимулирование труда работников играет важную роль для развития экономики страны².

Поэтому государство пытается регулировать данный кластер, издавая нормативно-правовые акты. Обратимся к Трудовому кодексу Российской Федерации (далее ТК РФ) ст. 129 дает определение заработной платы.

Итак, заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Несмотря на то, что понятие стимулирующих выплат предусмотрено статьей, однако законодатель не разъясняет что это такое. Стоит отметить,

¹ *Петров Е.Д.* Стимулирующие выплаты: правовой аспект. Диссертация. 2014. С. 14.

² *Абрамова С. В.* Мотивация и стимулирование труда персонала. Проблемы современной экономики: материалы II Международной научной конференции. Челябинск, 2012. С. 149-153.

что КЗоТ РСФСР 1971 года уже содержал нормы о стимулирующих выплатах, при том так же, не давая четкого определения.

Как отмечает Р.А. Яковлев, «отсутствие легального определения данного понятия приводит к тому, что на практике представление о месте стимулирующих выплат в организации заработной платы у работников и работодателей зачастую не совпадают». И действительно работники нуждаются в высокой и стабильной оплате труда (т.е. тариф – оплата за норму труда больше, а стимулирующие выплаты меньше), работодатель считает, что ситуация должна быть обратной.

Помимо отсутствия понятийного аппарата, есть еще масса трудностей в создании оптимальной системы оплаты труда, взаимовыгодной как работнику, так и работодателю и одновременно отвечающей принципам справедливости.

Одной из них является субъективность оценивания труда. Ст. 135 ТК РФ обязывает работодателя закреплять систему оплаты труда принятую на предприятии в коллективном договоре, соглашении, или в ином локальном акте. Но на практике, даже при наличии внутреннего локального акта (например, Положения об оплате труда) не на каждом предприятии есть четко разработанные критерии назначения выплат, и у работников возникают вопросы о справедливости начисленных или не начисленных выплат.

Л.Ф. Гафиуллина замечает, что есть «... некоторые руководители «традиционно», все еще руководствуясь прежними представлениями, считают, что выплаты за качество, за результативность труда должны производиться всем работникам, которые «нормально» выполняют свои должностные обязанности»¹.

Заключая трудовой договор, работник берет на себя обязанность добросовестно и своевременно исполнять свои трудовые функции, именно за

¹ Гафиуллина Л.Ф. Совершенствование оплаты труда работников через стимулирующие выплаты как инструмент управления. Проблемы экономики и менеджмента. 2012. № 2 (6). С. 55.

это он получает оклад, тариф и т.д. в противном случае встает вопрос о квалификации работника, признании его не соответствующим занимаемой должности или дисциплинарному взысканию (ст. 192 ТК РФ).

Стимулирующие выплаты априори не могут назначаться всем работникам. Они «... должны способствовать повышению уровня заработной платы, обеспечению справедливости в ее оплате и обеспечить уход от «уровниловки». Работодатель может оставить работника и вовсе без каких-либо стимулирующих выплат, что работник изначально лишен гарантий на мотивацию труда сразу на законодательном уровне»¹.

Впрочем, с такой точкой зрения можно не согласиться. Работник должен понимать – если хочешь зарабатывать, необходимо трудиться, только от собственных усилий зависит заработная плата.

Законодатель отдает право работодателю «...самостоятельно избирать способ и порядок дополнительного материального поощрения работника, ограничений в выборе размера доплат и премий у него нет, не установлен и граничный размер заработной платы»².

Сложным вопросом остается критерии оценивания в распределении премий. Не зря законодатель отдал право разработки системы оплаты труда предприятию, ведь каждый работодатель имеет свою специфику, например, промышленное предприятие и педагогический коллектив. Внутренний локальный акт (коллективный договор или положение об оплате труда) должен закреплять понятие результата труда, его количественные и качественные характеристики, и исходя из этого должны быть разработаны виды стимулирующих выплат и критерии их начисления. Чем четче и «прозрачнее» будут критерии начисления таких выплат, тем, судя по складывающейся практике, с большим доверием отнесутся к новой системе

¹ Москалева С.А. Стимулирующие выплаты в современной оплате труда как рычаги мотивации работника. URL: <http://www.jurnal.org/articles/2016/ekon19.html>. (дата обращения: 23.03.2018).

² Там же.

оплаты труда в коллективе, тем меньше будет обвинений в адрес руководителей в волюнтаристском распределении стимулирующих доплат¹.

Еще большую путаницу в понятие стимулирующих выплат вносит, что «... законодатель, определяя стимулирующие выплаты через перечисление доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и поощрительных выплат, в Трудовом кодексе РФ не раскрывает дефиниции указанных понятий»². Однако, именно это способствовало грамотной разработке, с точки зрения права, внутренних локальных актов, регулирующих вопросы премий, выплат и надбавок, что облегчило задачу работодателям и сняло массу вопросов у работников.

Именно следующая глава коснется вопроса состава стимулирующих выплат, их видовых различий и целевого назначения.

1.2. Состав стимулирующих выплат, их место в структуре заработной платы

В первом пункте достаточно подробно была описана важность стимулирующих выплат для государства, работника и работодателя. Опираясь на ст. ст. 129, 135 Трудового кодекса постараемся разобраться в составляющих этих выплат, выделить виды, особенности.

При анализе статей трудового кодекса можно заметить, что законодатель полностью переложил функцию разработки видов стимулирующих выплат на работодателя, в т.ч. установления перечня видов применяемых поощрений, условия и периодичность их начисления, круг лиц, к которым относится каждый из видов, перечень показателей, систему оценки показателей, процедуру рассмотрения результатов оценки.

¹ Гафиуллина Л.Ф., Хамидуллина Г.Р. Направления реформирования высшего профессионального образования. Казань, 2009. С. 70.

² Петров Е.Д. Проблемы правового регулирования надбавок и доплат стимулирующего характера // Бизнес в законе. 2014. С. 295.

Согласно ст. 191 Трудового кодекса РФ можно сделать вывод, что поощрения бывают материальными (денежные премии) и нематериальные (благодарность, почетная грамота и т.д.). Материальные премии в свою очередь делятся на регулярные и разовые. Регулярные начисляются по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год), разовые начисляются, чаще всего за нетрудовые достижения (юбилейные даты, премии к профессиональным или календарным праздникам), либо за выполнение разового поручения, успешного завершения проекта, заключение контракта и т.д.

Но все же попытаемся разобраться в понятийном аппарате определения «заработная плата» и уточним место стимулирующих выплат в ней.

В ст. 129 ТК РФ дается четкое понятие заработной платы и его составляющие: вознаграждение за труд (тариф, оклад или базовый оклад) + компенсационные выплаты + стимулирующие выплаты. Законодатель дает четкие определения понятиям «тариф», «оклад», «базовый оклад», посвящает ряд статей компенсационным выплатам, и словно механически перечисляет составляющие последней части заработной платы: «стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты». Однако их понятие и содержание не раскрываются. Отсутствует и научно обоснованная классификация стимулирующих выплат. Кроме того, в главе 21 ТК РФ нет ни одной статьи, посвященной указанным выплатам¹.

Компенсационные надбавки и стимулирующие выплаты – это разные виды выплат, целью которых является индивидуализация оплаты труда работника с учетом факторов, не отображенных в размере оклада (тарифной ставки). Эти выплаты никоим образом не связаны с выплатами за особые

¹ *Петров А.Я.* Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии // Законодательство и экономика. 2011. № 7. С. 26-27.

условия труда, их прямое назначение стимулировать работника к улучшению личных показателей количества и качества труда.¹

В качестве стимулирующих указаны следующие выплаты:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- премии;
- иные поощрительные выплаты.

Стоит обратиться к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818², который хоть как-то пытается определиться с видами стимулирующих выплат.

В соответствии с этим нормативно-правовым актом к таким выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

В последствие практически все министерства РФ утвердили этот перечень и приняли его в таком виде.

Как отмечает Гаврилова О. «стимулирующие выплаты не ограничены законодательством минимальным или максимальным размером и устанавливаются работодателем самостоятельно, коллективными договорами и иными локальными нормативными актами работодателя»³.

Основным отличием надбавки от доплаты является то, что надбавки не требуют увеличения работы по данной должности, а назначаются за уже наработанные показатели.

Ряд надбавок и доплат предусмотрен законодательством, поэтому их применение обязательно. К их числу относятся надбавки работникам

¹ Москалева С.А. Стимулирующие выплаты в современной оплате труда как рычаги мотивации работника. URL: <http://www.jurnal.org/articles/2016/ekon19.html> (дата обращения: 28.03.2018).

² Российская газета. 2008. 09 февр.

³ Гаврилова О.А. Грамотное стимулирование работника. URL: <http://www.hrmaximum.ru/articles/motivation/1030> (дата обращения: 28.03.2018).

допущенным к государственной тайне, за профессиональное мастерство, классность, звание, за выслугу лет и стаж непрерывной работы¹.

В соответствии с Законом РФ «О государственной тайне», Постановлением Правительства РФ от 14.10.1994 г № 1164 «О порядке и условиях процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) должностных лиц и граждан, допущенных к государственной тайне»² установлена ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют доступ, в следующих размерах: «особой важности» - 25%, «совершенно секретно» - 20%, «секретно» - 10%. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работникам структурных подразделений по защите государственной тайны организаций дополнительно установлена ежемесячная надбавка за стаж работы в указанных подразделениях при стаже работы от года до пяти лет - 5%, от пяти до 10 лет - 10%, от 10 лет и выше - 15%.

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

¹ *Петров А.Я.* Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки, премии. С. 28.

² *Собрание законодательства Российской Федерации.* 1994. № 25. Ст. 2718.

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.

Постановлением Правительства РФ от 3 февраля 1993 г. № 101 «О порядке предоставления дополнительного вознаграждения за выслугу лет работникам занятых на работах на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС»¹ установлена выплата единовременного вознаграждения за выслугу лет работникам предприятий, организаций и учреждений, расположенных на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, размер которого зависит от продолжительности непрерывного стажа работы и от зоны загрязнения.

Например, в зоне отселения вознаграждение за выслугу лет выплачивается при стаже работы от одного года до пяти лет в размере 300% минимальной оплаты труда, от пяти до 10 лет - 400%, свыше 10 лет - 500%.

В стаж работы, предоставляющей право на это вознаграждение, засчитывается время непрерывной работы в организациях, расположенных на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению. Кроме того, в него включаются и другие виды общественно полезной деятельности (служба в Вооруженных Силах России, если до призыва работник трудился в этой организации и затем в течение трех месяцев вернулся обратно; время обучения на курсах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации и др.).

Как пример можно привести и Приказ МВД России от 27.08.2008 г. № 751 «О мерах по реализации Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583»². В приложении 3 к этому приказу очень подробно рассмотрены выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу

¹ Российская газета. 1993. 20 февр.

² Российская газета. 2008. 15 окт.

лет, (стаж от 1 года до 2 лет – 5%; от 2 лет до 5 лет – 10%, от 5 лет до 10 лет – 20% и т.д.), кроме того обозначена процедура начисления стажа по профессиональным квалификационным группам, что снимает массу вопросов при начислении этого вида стимулирующих выплат. Это же касается и приказа Министра обороны РФ от 02.03.2001 № 90 «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации»¹ изложено четко, ясно структурировано.

А.Я. Петров выразил мнение, что «...не совсем правильно, что размер, порядок выплаты надбавки за выслугу лет, правила исчисления трудового стажа, необходимого для возникновения права на ее получение не унифицированы». Как следствие, каждая категория работников, при наличии определенных условий, приобретает право на их получение в соответствии со специальным для них нормативным правовым актом или отраслевым соглашением².

Так, в Федеральном отраслевом соглашении по морскому транспорту на 2018 - 2020 годы³ в п. 4.15 оговаривается, что работникам с учетом финансово-экономического положения организаций может выплачиваться вознаграждение за выслугу лет. Условия и порядок выплаты вознаграждения могут определяться коллективным договором или локальным нормативным актом.

В Отраслевом соглашении по угольной промышленности Российской Федерации на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года (действие данного документа продлено до 31.12.2018 г.) закрепляется, что работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет согласно положению о

¹ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2001. 09 апр.

² *Петров А.Я.* Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки, премии. Законодательство и экономика. 2011. № 7.

³ Солидарность. 2018. № 5.

вознаграждения за выслугу лет, которое является частью коллективного договора.

Важное место в стимулировании труда занимают премии. С помощью премий можно обеспечить более высокую производительность труда, не затрагивая системы тарифных ставок как основы оплаты труда. Работодатель по своему усмотрению может устанавливать условия назначения премий, их размеры, периодичность выплат. Премии могут быть установлены за высокие достижения в работе, выполнение срочных заданий, кросс-функциональных задач. Могут быть направлены на поддержание уже достигнутого уровня или на улучшение ранее установленных показателей.

Важной особенностью премирования является то, что премированию подлежит не любой труд, а только труд, приведший к достижению заранее установленных показателей работы. При установлении показателей премирования следует учитывать их соответствие задачам производства в конкретном подразделении и организации в целом, такие показатели не должны противоречить друг другу, иначе улучшение одних показателей может повлечь за собой ухудшение других.

Условия назначения премий и периодичность их выплат должны быть указаны в локальных актах работодателя: «Положение об оплате труда», «Положение о материальном стимулировании», коллективном договоре, трудовом договоре с работником со ссылкой на локальные акты работодателя.

Разовые премии, выплачиваемые за незапланированные задания, размер которых зависит от вида и сложности выполняемых задач, и определить которые заранее не является возможным, могут быть назначены приказом руководителя. Такие премии относят к нерегулярным выплатам.

Премии по результатам работы и годовые премии являются регулярными. Периодичность выплат текущих премий (месяц, квартал) зависит от таких показателей, как достаточность информации для подведения итогов, трудозатратность подведения итогов и осязаемость премии.

Месячная премия обладает наибольшей осязаемостью, квартальная премия уменьшает трудозатраты по ее расчету и позволяет собрать более достоверную информацию по результатам работы. Поэтому работодателю при установлении периодичности премирования следует учитывать особенности организации производства, характер показателей премирования, а также наличие собственного бухгалтерского и оперативного учета.

Для установления размера текущей премии оцениваются показатели эффективности, которые должны быть известны работнику заранее, а также мнение непосредственного руководителя. Показатели премирования базируются либо на личных достижениях работника, либо на показателях эффективности подразделения, где сотрудник работает. Размеры премий по результатам основной работы, и за перевыполнение сдельных норм у рабочих сдельщиков, должны быть заранее известны работнику, что должно стимулировать его материальную заинтересованность. Работнику и работодателю должны быть четко известны условия при каких премирование может быть возможно, должна соблюдаться прямая зависимость вознаграждения от результатов труда.

Мнение руководителя в назначении премии учитывается при оценке трудовой дисциплины, соблюдении технологий, исполнении должностных обязанностей и поручений непосредственного руководителя.

Годовая премия устанавливается по результатам работы организации в целом за год, по корпоративным ключевым показателям. Доля годовой премии наиболее высока у руководящего состава, т. к. для оценки эффективности их деятельности требуется больший промежуток времени.

Учитывая большую роль стимулирующих выплат в достижении высоких результатов труда и повышении его производительности, государству следует взять на себя некоторые аспекты в назначении стимулирующих выплат в отношении вне бюджетной сферы.

Существует программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы. Ключевые положения, которой представлены в следующих пунктах:

- 1) отмена стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;
- 2) отмена неэффективных стимулирующих выплат;
- 3) зависимость зарплаты работника не только от пребывания на рабочем месте, а от эффективности его работы, выполнения установленных показателей;
- 4) необходимость фиксации размера выплат в твёрдой денежной сумме.

Работники, не состоящие на государственной службе, не имеют никаких гарантий в отношении стимулирующих выплат. Государственное регулирование таких выплат сегодня заключается в основном в запрете любой дискриминации при назначении и/или изменении выплат, недопустимости ухудшения условий выплат по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором, локальными актами работодателя при отсутствии обязательного условия их начисления. Система стимулирующих выплат состоит из 4-х составляющих: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Каждая из этих составляющих по своей сути является отдельной системой оплаты труда и должна быть четко разграничена в ТК РФ. Универсальность понятий доплата и надбавка должна быть упразднена, необходимо разграничить вышеназванные понятия в области доплат стимулирующего и компенсационного характера.

Поэтому, законодателям необходимо внести ряд изменений в некоторые статьи Трудового Кодекса Российской Федерации. Закрепить в ТК РФ отдельную статью в отношении стимулирующих выплат, где дать им четкое определение, указать не правом, а обязанностью работодателя устанавливать стимулирующие выплаты, с неременным условием их

отражения в трудовом договоре с работником и соответствующих локальных актах работодателя. Законодательно разграничить понятия «стимулирующая надбавка», «стимулирующая доплата», «премия», путем точного толкования данных понятий и условий их применения. Закрепить в ТК РФ гарантированное право работника на стимулирующие выплаты.

2. НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Регламентация стимулирующих выплат

Основным законом Российской Федерации в области регулирования трудового права является Трудовой кодекс РФ, при возникновении спорных вопросов, каждый работник в первую очередь обращается к нему. Однако, не сможет найти ответы на вопросы, которые его интересуют. Главным недостатком нашего законодательства является отсутствие интегрированной, соответствующей реальности информации. Чтобы иметь представление о предмете изучения необходимо по крупице изучить массу нормативных документов.

Поэтому рассмотрим приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. №818, который утвердил перечень видов стимулирующего характера для работников бюджетных организаций. В соответствии с этим нормативным правовым актом к таким выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы¹.

Попробуем разобраться с каждым из видов. Обратимся к Приказу Минфина РФ от 29.09.2008 г. № 102н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование»². При установлении

¹ Российская газета. 2008. 09 февр.

² Российская газета. 2008. 28 нояб.

стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ рекомендуется учитывать следующие условия:

- выполнение непредвиденных работ;
- оперативность в принятии решений;
- оперативность в исполнении поручений;
- умение определять приоритеты в работе;
- умение вырабатывать оптимальное решение;
- проявление разумной инициативы.

При это, в Приказе Минфина РФ от 01.09.2008 г. № 86н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по видам экономической деятельности»¹ уточняется, что повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При этом работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее двойной часовой (дневной) тарифной ставки с выплатой надбавок (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) в одинарном размере.

Что же такое интенсивность труда и высокие результаты работ? Очевидно, это напряженная работа, обеспечивающая большую производительность по сравнению с обычной. Критерии установления подобных выплат должны формироваться с учетом специфики деятельности работодателя и могут быть самыми разнообразными.

Посмотрим, каким образом это фиксируется в подзаконных актах. Например, в п. 34 раздела «Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы» Положения о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных сил Российской Федерации,

¹ Российская газета. 2008. 26 нояб.

утвержденного Приказом Министра обороны РФ от 23.04.2014 № 255¹, указано, что ежемесячная стимулирующая выплата за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается гражданскому персоналу в размере до 100% должностного оклада при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Нередко подобные выплаты полагаются и за особые режимы работы. В п. 4.2 Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство», утвержденного Приказом Минсельхоза России от 23.09.2008 № 441², сказано, что при осуществлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Естественно, в случае установления подобных выплат в локальном нормативном акте работодателя следует закрепить не только сам факт их назначения, но и определить, при каких условиях работа будет считаться интенсивной и напряженной или что подпадает под понятие «особый режим

¹ Приказ Министра обороны РФ от 23 апреля 2014 № 255 «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» (ред. от 18.08.2016, с изм. от 30.01.2018) // Российская газета. 2014. 16 июля.

² Приказ Минсельхоза РФ от 23 сентября 2008 № 441 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» // Российская газета. 2008. 26 нояб.

работы». Для документального оформления введения данной выплаты рекомендуем включить соответствующие условия во внутреннее положение об оплате труда.

В связи с отсутствием в законодательстве соответствующей понятийной базы не мешало бы позаботиться об этом юристам предприятия составляющим внутренний локальный акт, и сформулировать определения «интенсивность труда», «особые условия труда», это позволит снять массу вопросов возникающих у работника, особое внимание следует обратить на критерии оценивания интенсивности труда, в помощь работодателю вступает нормирование труда.

Следующей стимулирующей выплатой законодательство устанавливает выплату за качество выполняемой работы.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник должен добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. Как правило, в трудовых договорах и локальных нормативных актах можно встретить следующую формулировку: «Работник должен выполнять работу качественно и в срок». То есть, по сути, независимо от дополнительных выплат сотрудник должен выполнять работу хорошо.

Работодатель заинтересован в качественно сделанной работе своим сотрудником, поэтому он имеет право зафиксировать такого рода стимулирующие выплаты в своем локальном акте. Естественно, размер стимулирующих выплат и их необходимость зависят от сферы деятельности и конкретной работы сотрудников. В подзаконных актах можно найти как удачные, так и не совсем удачные примеры установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы.

Например, Порядок организации системы оплаты труда работников таможенных органов Российской Федерации и учреждений, находящихся в ведении ФТС России, утвержденный Приказом ФТС России от 16.12.2011 №

2529¹, регламентирует вопросы таких выплат соответствующим сотрудникам. Так, согласно п. 42 этого документа водителям автомобилей может выплачиваться ежемесячная надбавка за безаварийную работу в размере до 150% тарифной ставки. В п. 45 указано, что работникам учреждений высшего профессионального образования, науки и здравоохранения может устанавливаться надбавка в размере до трех должностных окладов в месяц за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, внедрение новых прогрессивных методик лечения и обучения, за высокое качество оказываемых услуг.

А в Приложении № 4 «Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера гражданскому персоналу воинских частей, учреждений и подразделений системы МВД России», утвержденном Приказом МВД России от 27.08.2008 № 751², к выплатам за качество работы относится выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, за которое устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 1000 руб. (п. 2.9). Второй вариант относится скорее к выплате за интенсивность труда, поскольку выполнение функций классного руководителя является дополнительной нагрузкой на сотрудника.

Выплаты за стаж непрерывной работы это следующий вид выплат регулируемый на государственном уровне. Этот вид один из самых понятных, не требующих особых критериев оценивания. Надбавка за стаж работы для бюджетников может формироваться в соответствии с Трудовым

¹ Приказ ФТС России от 16 декабря 2011 № 2529 «О системе оплаты труда работников таможенных органов Российской Федерации и учреждений, находящихся в ведении ФТС России, установленной в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08. 2008 г. №583» (в ред. от 16.11.2013) // Российская газета. 2012. 17 февр.

² Приказ МВД России от 27 августа 2008 № 751 «О мерах по реализации Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583» (ред. от 20.07.2015, с изм. от 06.02.2018) // Российская газета. 2008. 15 окт.

кодексом РФ, всевозможными региональными нормативными документами, а также отдельно взятыми приказами из конкретных ведомств. Более того, в каждом конкретном бюджетном учреждении функционирует собственная система поощрений, в соответствии с которыми производится разработка самых различных нормативных документов. Последние регламентируют оплату труда и, соответственно, поощрения, и в этих же документах прописывается надбавка за стаж работы. Кроме того, подобные доплаты обязательно указываются в положениях об оплате труда либо же о премировании.

Регламентирующими документами, в соответствии с которыми рассчитывается надбавка за стаж работы работникам государственной гражданской службы, является Трудовой кодекс и действующий закон «О государственной гражданской службе»¹. В соответствии с этими документами, определен четкий размер сумм, которые будут доплачиваться работнику за годы труда в бюджетном учреждении. В частности, они равняются:

1. 10% от должностного оклада, если стаж сотрудника находится в пределах от 1 до 5 лет.
2. Надбавка в 15% положена работникам, которые трудились в бюджетном учреждении от 5 до 10 лет.
3. 20% от оклада будут получать сотрудники, которые работают в своих организациях от 10 до 15 лет.
4. Надбавка в 30% положена в случае, если стаж работника в учреждении превышает 15 лет.

Кроме того, размеры надбавок также определяются такими факторами, как опасность рабочего процесса, ответственность и появление у работников профессиональных заболеваний. Более того, с 2011 года работники МВД РФ

¹ Федеральный закон от 27 июля 2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

также получают дополнительные суммы за личные успехи, которые способствовали повышению квалификации сотрудника.

Эта норма была в 2011 г. введена в соответствии с необходимостью дополнительного стимулирования работников Министерства внутренних дел. В данном случае сотрудник может рассчитывать на увеличение заработной платы, если защитит научную работу и получит научную степень либо же примет участие в спортивных соревнованиях и сумеет завоевать высокие места на них. Если данные условия будут выполняться, сотрудник МВД имеет основания получать доплату в размере 5 - 30%.

Военнослужащие также могут рассчитывать на получение надбавки за стаж работы и другие доплаты. Данная категория государственных служащих получает дополнительные суммы в соответствии с Федеральным законом «О денежном довольствии и отдельных выплатах военнослужащим»¹. Таким образом, надбавка за стаж работы для них формируется, исходя из следующих данных:

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к окладу денежного содержания устанавливается в следующих размерах:

- 1) 10 процентов - при выслуге от 2 до 5 лет;
- 2) 15 процентов - при выслуге от 5 до 10 лет;
- 3) 20 процентов - при выслуге от 10 до 15 лет;
- 4) 25 процентов - при выслуге от 15 до 20 лет;
- 5) 30 процентов - при выслуге от 20 до 25 лет;
- 6) 40 процентов - при выслуге 25 лет и более.

¹ Федеральный закон от 07 ноября 2011 № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» (в ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 45. Ст. 6336.

У ряда работников бюджетной сферы имеют место выплаты за квалификационные (классные) категории. Например, Приказ Министерства обороны¹ закрепляет выплаты за классные (квалификационные) категории

- а) 5 процентов - за третий класс;
- б) 10 процентов - за второй класс;
- в) 20 процентов - за первый класс;
- г) 30 процентов - за класс мастера.

Существуют подобные выплаты у педагогов. Положение об оплате труда ГБПОУ СО «Качканарский горно-промышленный колледж» закрепляет выплату за высшую квалификационную категорию в размере 25 % от должностного оклада, за первую квалификационную категорию – 20%, за вторую – 15% от должностного оклада.

А так как в состав данной образовательной организации входит Кадетская школа-интернат, работникам этого отделения положена доплата за работу с кадетами. Однако, это скорее уже доплата за работу в особых условиях.

Анализируя нормативные акты, содержащие в себе нормы выплат стимулирующего характера, выяснили следующее – все нормативные документы касаются только работников бюджетной сферы, причем у них регулирование происходит как на государственном, так и на локальном и договорном. В случае с работниками внебюджетной сферы, уровень регулирования только локальный. Однозначно, что работодатель обязан внутренние локальные акты разрабатывать только на основании государственных законов, однако, обращаясь к основному закону трудового права, ни работодатель, ни работник ничего вразумительного не увидят, им остается адаптировать под свой вид деятельности какой либо из приказов ведомств касающихся оплаты труда и разрабатывать локальный акт.

¹ Приказ Министра обороны РФ от 30.12.2011 № 2700 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации» (в ред. от 31.01.2018) // Российская газета. 2012. 28 мая.

Целесообразно было бы на государственном уровне разработать понятийный аппарат, урегулировать основные понятия, касающиеся стимулирующих выплат, не лишним было бы закрепить виды стимулирующих выплат. Отдельную статью посвятить стимулирующим выплатам, убрать из понятия заработной платы лишние термины.

Например, заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие и премиальные выплаты).

Благодаря этому вносится ясность в текст, убираются лишние термины, у которых понятий в законодательстве нет (такие как: стимулирующие надбавки, стимулирующие доплаты, иные поощрительные выплаты).

Следующую статью посвятить только стимулирующим выплатам, закрепив в ней понятие и виды. Для примера можно было бы так структурировать ее.

Стимулирующие выплаты – это денежное вознаграждение, постоянно или периодически начисляемые, в зависимости от вида, для мотивирования работника к повышению уровня качества и результативности выполняемой работы.

Следующим пунктом в статье можно было бы определить виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы.

Все иные выплаты можно отнести к премиальным, и оставить право работодателя разрабатывать свои виды стимулирующих выплат и закреплять их во внутренних локальных актах.

Имеет смысл закрепить в Трудовом кодексе и нижний порог доли стимулирующих выплат в заработной плате работника не менее 30%.

Законодателю стоит обратить внимание и на премии и выделить для них отдельную статью, так как они имеют широкое распространение, особенно на негосударственных предприятиях. Именно их более подробно рассмотрим в следующей главе данной работы.

2.2 Регламентация премиальных выплат в законодательных и локальных актах

В понимании обывателя стимулирующие выплаты не что иное как премия. Как показывает практика премирование действительно является одним из самых распространенных видов стимулирования в трудовых отношениях.

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. И не смотря на то, что это точка зрения советского ученого она остается актуальной и в наше время.

Законодательство не дает правового понятия «премия». Однако исходя из практики можно сделать вывод, что главное отличие премии от должностного оклада (тарифа) заключается в том, что основная часть компенсирует затраты труда, а премия должна стимулировать на качественный и количественный результат.

Так как нет определения «премия» в законодательных актах, каждый исследователь этого вопроса дает собственное. Приведем несколько.

Н.М. Саликова определяет «премию» как «дополнительную часть заработной платы, выплачиваемую работнику при достижении определенных

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

показателей, установленных в централизованном порядке, локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовым договором»¹.

А.Я. Петров дает следующее определение премии как выплаты стимулирующего характера: премия – это часть заработной платы, выплачиваемая работнику в качестве поощрения за достижения (успехи) в труде. Это вид премий, который следует отличать от премий, выплачиваемых на основе общей оценки труда работников вне системы оплаты труда (ст.191 ТК РФ) и не относящихся к заработной плате².

Однако, стимулирующие выплаты, а в особенности премии, имеют существенный недостаток – они субъективны. В связи с тем, что на практике премии устанавливаются работодателем в большинстве случаев по своему усмотрению, в организациях распространены случаи, когда установленные показатели работником не выполняются в полном объеме и надлежащим образом, однако, премирование устанавливается в полном размере, что лишает других работников справедливого расчета за свои достижения в труде.

Как отмечает А.Я. Петров работодателем, при установлении премии работнику необходимо учитывать следующие важные рекомендации:

1) Так как премия учитывает субъективный фактор, следовательно, главную роль играет личный вклад работника в достижение установленных показателей;

2) При разработке систем премирования необходимо установить необходимые показатели, при выполнении которых будет назначена премия, и условия премирования;

¹ Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: вопросы теории и практики. Уральская государственная юридическая академия. 2013. С. 275

² Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права. М. 2013. С.72.

3) Установление премии должно восприниматься работником не как обычная часть заработной платы, а как мотивационная часть, стимулирующая работника к дополнительному вознаграждению.

4) Размер премии должен быть экономически обоснован, то есть премирование за достижение производственных показателей стимулирует экономию издержек производства, сырья, материалов. В дальнейшем часть сэкономленных средств поступает в премиальный фонд и распределяется между работниками¹.

Размеры премии определяются по общему правилу в процентах от тарифной ставки (оклада, должностного оклада). На практике часто в положениях о премировании устанавливается правило о выплате премии в размере до 40% ставки (оклада, должностного оклада). Вместе с тем некоторые положения о премировании предусматривают премию в размере до 75% тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

Например, в Положении о премировании и выплате материальной помощи работникам Федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» Министерства внутренних дел Российской Федерации установлено, что размер ежемесячной премии может достигать 100% должностного оклада; премия по итогам работы за отчетный период (1 квартал, полугодие, 9 месяцев) в размере не более 3-х должностных окладов в год; премия по итогам работы за год в размере 2-х должностных окладов.

В Определении Санкт-Петербургского городского суда от 15.04.2010 г. № 4755 указано, что работодатель вправе самостоятельно устанавливать размер премии, если в трудовом договоре работника и локальном нормативном акте отсутствуют условия об обязательной выплате премии в фиксированном размере ежемесячно. Следует учитывать, что при указании в трудовом договоре и коллективном договоре размера премии необходимо отразить условия премирования и (или) дать ссылки на локальные акты,

¹ Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права. М. 2013. С.82.

регулирующие выплату премий работникам. Отсутствие этих сведений и доказательств ознакомления работников с данными локальными актами будет означать, что премии являются составной частью заработной платы и должны быть выплачены в обязательном порядке¹.

В коммерческих организациях вместо термина «премия» принято говорить «бонус». И не смотря на то, что многие ученые считают эти два понятия синонимами, в законодательстве такой термин отсутствует.

Петров Е.Д. придерживается мнения, что термин «премия» является юридически точным определением для выплат, получаемых работником за достижение установленных показателей применительно к российскому трудовому законодательству. Это объясняется несколькими факторами: Премия представляет собой более широкое понятие, так как может начисляться не только за личные успехи, в отличие от бонуса, но и за общие достижения - например, за увеличение темпа роста производства. Бонусы же обычно устанавливаются при успешном завершении того или иного проекта.

Премия, как и бонус, является дополнительным заработком, однако, премия носит постоянный характер и оговаривается либо в самом трудовом договоре, либо в локальном нормативном акте (положении о премировании). При включении работодателем бонусной выплаты в действующую в организации систему оплаты труда, на нее распространяется такой же порядок установления, как и для премии.

По бонусам работодатель не принимает отдельного положения, в отличие от премии, и выплачивает их по своему усмотрению. При применении работодателем бонусных выплат необходимо в трудовом договоре закрепить положение о таких выплатах или в локальном нормативном акте. В таком случае применение бонусов будет представляться законным способом стимулирования работников. Кроме того,

¹ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.04.2010 г. № 4755. URL: <https://www.lawmix.ru/spb-sydu/4457/> (дата обращения: 14.04.2018).

применение не закреплённой системой оплаты труда бонусной выплаты можно рассматривать как «незаконенную» премию со стороны работодателя в рамках ст. 191 ТК РФ¹.

Однако, как показывает судебная практика, суд рассматривает бонусы аналогами премий. Например, Определение Московского городского суда от 29.06.2010 по делу № 33-19040 о взыскании невыплаченного денежного вознаграждения (бонуса) при увольнении ссылается на ст. 135 и 140 Трудового кодекса РФ².

Исходя из этого, возникает необходимость расширения понятийного аппарата трудового законодательства термином «бонус». Например, такое: бонус – это денежная премия, предоставляемая за особые успехи и достижения в ходе выполнения определенного руководителем поручения.

Еще одним видом премий являются разовые поощрительные выплаты, их часто называют премиями.

Выплата разовых премий зачастую не связана с конкретными достижениями в труде и осуществляется по одностороннему усмотрению работодателя, она является правом, а не обязанностью работодателя, поэтому его условия определяются им самостоятельно и не требуют наличия заранее установленного основания.

Например, в Положении об оплате труда ГБПОУ СО «Качканарский горно-промышленный колледж» в качестве разовых премий принимались премии к юбилейной дате: к 50-летнему юбилею – 500 рублей, к 55 и 60 летнему юбилею – 1000 рублей, к 65 и 70 летнему юбилею – 1500 рублей.

Другая ситуация происходит в ФГУП «Охрана» МВД РФ в п. 15.1 оговаривается, что размеры премий определяются на основании представленной докладной записки руководителя подразделения по направлению деятельности с учетом личного вклада каждого работника.

¹ Петров Е.Д. Стимулирующие выплаты: правовой аспект. С. 120.

² Определение Московского городского суда от 29.06.2010 по делу № 33-19040. URL: <https://www.lawmix.ru/obsh/12263> (дата обращения: 16.04.2018).

Хотя справедливости ради следует заметить, что разовые премии, особенно к юбилейным датам сложно соотносить с профессиональными успехами. К разовым премиям так же могут относиться выплаты к профессиональным и календарным праздникам.

Существует мнение, что премии, не входящие в систему оплаты труда не учитываются при подсчете среднего заработка работника и не подлежат защите в комиссиях по рассмотрению трудовых споров, однако могут быть занесены в трудовую книжку в качестве меры поощрения¹.

Однако эти выплаты так же являются доходом работника и в соответствии со ст. 420 Налогового кодекса РФ² подлежат обложению страховыми взносами. Эта же статья четко определяет круг необлагаемых страховыми взносами выплат и иных вознаграждений к ним относятся: выплаты и иные вознаграждения в рамках гражданско-правовых договоров, предметом которых является переход права собственности или иных вещных прав на имущество (имущественные права), и договоров, связанных с передачей в пользование имущества (имущественных прав); выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, по трудовым договорам, заключенным с российской организацией для работы в ее обособленном подразделении; выплаты и иные вознаграждения, исчисленные в пользу физических лиц, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в связи с осуществлением ими деятельности за пределами территории Российской Федерации в рамках заключенных договоров гражданско-правового характера, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг. Не признаются объектом обложения страховыми взносами выплаты добровольцам (волонтерам) в рамках исполнения заключаемых в соответствии со ст. 17.1 Федерального закона от 11 августа

¹ *Петров Е.Д.* Стимулирующие выплаты: правовой аспект. С. 120.

² Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. 19.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.

1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»).

Важным моментом, так же не регулируемым в Трудовом кодексе остается вопрос начисления премии. Как ранее говорилось, для обеспечения социальной справедливости и исключения кумовства, необходима четкая система начисления и не начисления премий.

В коллективном договоре или ином локальном акте обязательно должны быть прописаны причины лишения работника премии, в противном случае работник в судебном порядке имеет право на ее начисление. Например в одном деле суд обязал работодателя выплатить премию работнику, поскольку его лишили ее по основанию, которое не указано в локальных актах. Работодатель ссылался на то, что платить премию это его право, а не обязанность, не помогла (апелляционное определение Пермского краевого суда от 20.01.2016 по делу № 33-503/2016 (33-15300/2015)¹.

Одной из самых распространённых причин лишения премии становится неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Если обратиться к Положению о премировании и выплате материальной помощи работникам ФГУП «Охрана» МВД РФ именно эта причина обозначена в п. 1.

Процитируем ст. 192 Трудового Кодекса РФ «За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям».

¹ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 20.01.2016 по делу № 33-503/2016(33-15300/2015). URL: <http://ppt.ru/newstext.phtml?id=8195340> (дата обращения: 01.05.2018).

Т.е. невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей не может стать причиной лишения премии, причиной лишения премии должно становиться именно дисциплинарное взыскание. А вот в пункте 18 того же Положения уже ведется речь о работниках, привлеченных к дисциплинарной ответственности.

Другой часто встречающийся вопрос как начислить премию, если работник привлечен к дисциплинарной ответственности. Вариантов два: либо на тот календарный период, когда оно получено, либо премию не платят все время, пока оно действует. То есть год (ст. 194 ТК РФ). Отметим, что существует судебная практика, которая подтверждает возможность не платить премию в период действия взыскания (апелляционные определения Красноярского краевого суда от 22.04.2013 г. по делу № 33-3770¹, Мурманского областного суда от 29.10.2014 г. № 33-3327-2014²). В то же время такой подход не учитывает работу сотрудника в другие месяцы. В дальнейшем он может выполнить все показатели премирования, но ничего не получит. Однако, согласно ст. 194 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно.

И все же нельзя полностью отождествлять дисциплинарные взыскания и лишение премии. Премия хоть и является частью заработной платы, но она начисляется за особые достижения в труде. И в случае отсутствия у работника дисциплинарных взысканий, она (премия) может и отсутствовать.

Одним из важнейших нюансов для работодателя является указание в трудовом договоре или локальном акте места премии в структуре заработной платы. Система оплаты труда строится таким образом, чтобы премирование считалось дополнительной выплатой при соблюдении работником определенных условий работы. Если в локальных актах работодателя не

¹Апелляционные определения Красноярского краевого суда от 22.04.2013 г. по делу № 33-3770. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/e6LMiTkCeDlh> (дата обращения: 05.05.2018).

²Апелляционное решение Мурманского областного суда от 29.10.2014 г. № 33-3327-2014. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/PvkGqIDmFidx> (дата обращения: 05.05.2018).

указываются основания и порядок депремирования, он не сможет произвести удержание премии.¹ В этом случае на защиту работника встает п. 7 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ².

Для правильного оформления не начисления премии необходимо обратиться к внутреннему локальному акту предприятия. Например, работодатель оформляется приказом снижение премии или депремирование. В Положении о премировании и выплате материальной помощи работникам ФГУП «Охрана» указано, что снижение премии оформляется приказом, с указанием причин ее снижения, а не начисление премии оформляется приказом на основании докладных записок непосредственного руководителя и объяснительных (акта об отказе от предоставления объяснений) работника.

Однако, в этом случае лишение премии слишком похоже на вынесение дисциплинарного наказания. Хотя, без сомнения, необходимость проведения подобных процедур имеет под собой определенную почву.

Анализируя изученный материал по премиальным выплатам, можно сделать вывод, что премии одна из самых распространённых стимулирующих выплат, и в то же время с точки зрения регламентации в законодательных нормативных актах, менее изученная. Трудовой кодекс как основной документ трудового права, лишь вскользь упоминает его. Нет официального перечня премиальных выплат, отсутствуют определения наиболее важных для работника и работодателя понятий, таких как «премиальная выплата», «премия», «разовая премия», «бонус», «депремирование» и многих других, позволивших снять ряд вопросов при начислении работнику премии или лишении ее. Работодатель самостоятельно разрабатывает локальный акт о премировании, и в случае невнимательного отношения или неграмотного составления данного

¹ *Гущина Н.А.* Незаконное депремирование и возможности его обжалования. URL: <https://otdelkadrov.online/7617-nezakonnoe-depremirovanie-sotrudnikov-vozmozhnost-ego-obzhalovaniya> (дата обращения: 07.05.2018).

² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 23.04.2018) // Российская газета. 2001. 31 дек.

документа, возникает масса трудовых споров, способных разрешить только Трудинспекция или суд. Однако и их решения зачастую противоречивы. Законодатель должен очень внимательно отнестись к вопросу заработной платы, внести массу поправок в статью 129 ТК РФ и 135 ТК РФ. Утвердить виды премий, их отличия от стимулирующих выплат, урегулировать процедуру премирования и депремирования, разработать методики расчета премий.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда в настоящее время являются одной из самых спорных составляющих. Трудовой кодекс, являясь основным законодательный актом трудового права, оказался наименее информативным.

Поэтому возникает масса споров которые решаются в судебном порядке, например, неточные формулировки в Положении об оплате труда, могут повлиять на решение судов. Определение Верховного суда Российской Федерации от 23 апреля 2018 г. по делу № А83-5979/2016 содержит такой пункт: «Кроме того, неопределенность, имевшаяся в содержании пункта 3.5 Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605, нарушение которого вменено учреждению, устранена постановлением Совета Министров Республики Крым от 26.04.2016 № 186. Позиция судов по настоящему делу соответствует новой редакции указанного пункта положения»¹.

Исходя из этого, можно сделать вывод о важности точности и четкости содержания внутренних локальных актов. При составлении необходимо не только не противоречить Трудовому кодексу, но и иным подзаконным актам. Зачастую нормативные акты грешат общностью выражений, но локальные акты для того и разрабатываются, что бы конкретизировать и адаптировать любой акт применительно к собственной организации.

Крайне поучительным может стать апелляционное определение Верховного Суда РФ от 07.02.2018 № 16-АПГ17-12 «Об отмене решения

¹URL:<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=108002802609382557729527778&cacheid=CE61216796FF230E0574CFAFC3501CD3&mode=splus&base=ARB002&n=536746&rnd=A1C4560085D1A42521D892F36972D826#07004077561039632> (дата обращения: 15.05.2018).

Волгоградского областного суда от 07.08.2017 и признании недействующими подпунктов 2, 4 пункта 9.1 Общих требований к положениям об оплате труда работников государственных учреждений, утвержденных постановлением администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п, пунктов 4.4, 4.6.1 Положения об оплате труда работников государственных учреждений, утвержденного приказом председателя комитета культуры Волгоградской области от 20.04.2016 № 0120/172»¹.

По сути дела: постановлением администрации Волгоградской области от 19 января 2016 года № 4-п утверждены Общие требования к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области (далее - Общие требования), в пункте 9.1 которых предусмотрены виды и установлены размеры выплат стимулирующего характера, в том числе к таким выплатам отнесены выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты.

В подпунктах 2 и 4 пункта 9.1 Общих требований установлены максимальные размеры выплат стимулирующего характера как по каждому виду таких выплат, так и их общий суммарный размер. В подпункте 2 предусмотрено, что выплаты стимулирующего характера из числа перечисленных в подпунктах 1, 2 указанного пункта устанавливаются в размере, не превышающем по каждому виду 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц; суммарный размер этих выплат не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц. Согласно подпункту 4 пункта 9.1 размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки; премии за год - 300 процентов оклада; общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в

¹ URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=108002802609382557729527778&cacheid=7CA5E519E5B95D934319ECFB16CB5659&mode=splus&base=ARB002&n=534165&rnd=A1C4560085D1A42521D892F36972D826#02958834198502469> (дата обращения: 10.05.2018).

расчете на год. Тем же подпунктом предусмотрено, что общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Аналогичные положения закреплены во всех вышеуказанных оспариваемых нормах, которыми установлено ограничение суммарного размера выплат стимулирующего характера и премиальных выплат, в связи с чем в этой мере они не могут быть признаны соответствующими вышеназванным положениям федерального и регионального законодательства, поскольку ограничивают право работников государственных учреждений на получение надбавок по каждому виду стимулирующих и премиальных выплат в том размере, который предусмотрен названными актами, что не связано с деловыми качествами работников и не обеспечивает реализацию их права на получение справедливой заработной платы в полном объеме в соответствии с их квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что административные ответчики не вправе были ограничивать максимальным суммарным размером выплаты стимулирующего характера, к которым относятся и премиальные выплаты.

Часто встает вопрос, что относится к тем или иным выплатам стимулирующего характера, а что – нет. Например, Определение Верховного суда от 9 октября 2014 г. по делу № А50-4737/2013¹. Отдел пенсионного фонда обратился в суд с иском о необходимости включения выплат в виде стоимости санаторно-курортных путевок в базу для исчисления страховых взносов на обязательное страхование. Данные требования отклонены судами со ссылкой на правовую позицию Высшего Арбитражного Суда Российской

¹ URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70908440/> (дата обращения: 11.05.2018).

Федерации, изложенную в Постановлении от 14.05.2013 № 17744/12, поскольку выплаты носили социальный характер, не являлись стимулирующими, не зависели от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения работы.

Стимулирующие выплаты начисляются исходя их квалификации, опыта, личного вклада. По этому поводу очень занятным будет Определение Верховного Суда РФ от 10.11.2017 № 303-ЭС17-9696 по делу № А51-28676/2016¹. Суть дела: территориальным фондом в период с 13.10.2014 по 21.11.2014 проведена проверка использования медицинской организацией средств, полученных на финансовое обеспечение мероприятий программы «Модернизация здравоохранения Приморского края на 2011 - 2012 годы» (далее - Программа модернизации здравоохранения Приморского края) в части внедрения стандартов оказания медицинской помощи, повышения доступности амбулаторной медицинской помощи, в том числе, предоставляемой врачами-специалистами, за период с 01.01.2011 по 31.12.2013.

По результатам проверки территориальный фонд пришел к выводу о нецелевом использовании выделенных средств в сумме 1 071 417 рублей 35 копеек, выразившемся в осуществлении стимулирующих выплат в рамках указанной программы медицинским работникам, не имеющим профессионального образования надлежащего уровня.

Решением Арбитражного суда Приморского края от 25.01.2017, оставленным без изменения постановлением Пятого арбитражного апелляционного суда от 15.03.2017 и постановлением Арбитражного суда Дальневосточного округа от 22.05.2017, с медицинской организации в пользу территориального фонда взыскано 1 071 417 рублей 35 копеек средств обязательного медицинского страхования, использованных не по целевому

¹ URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-10112017-n-303-es17-9696-po-delu-n-a51-286762016> (дата обращения: 12.05.2018).

назначению, 225 988 рублей 66 копеек пеней и 107 141 рубль 74 копейки штрафа.

Однако, Верховный суд, в ходе рассмотрения данного дела, основываясь на массе подзаконных актов сделал противоположный вывод, определив, что судами сделан неверный вывод о том, что медицинские сестры не имели необходимого уровня образования и сертификата специалиста, а потому не имели права участвовать в реализации Программы модернизации здравоохранения Приморского края и получать стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты производятся из фонда оплаты труда, а он в свою очередь непостоянен. У работников по этому поводу возникает масса вопросов. Нелидовский городской суд г. по делу № 2-102/2011 от 18.02.2011 о невыплате стимулирующих надбавок и доплат постановил, что наличие Положения о выплате стимулирующих надбавок к заработной плате, не является безусловным основанием для удовлетворения исковых требований, так как реализация данного Положения возможна только при наличии экономии фонда оплаты труда, а также является правом администрации Нелидовского детского дома.

Но самым животрепещущим вопросом остаются премии. Например, Решение Арбитражного суда от 30 ноября 2017 г. по делу № А33-10581/2017¹, четко определяет, что суд не соглашается с позицией ответчика о том, что премирование сотрудников по итогам года полностью зависит от воли и желания руководителя организации и, соответственно, денежные средства, включенные в тариф на годовое стимулирование, могут быть истрачены на иные цели. Статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая основные права и обязанности работодателя, предусматривает право работодателя поощрять работников за добросовестный эффективный труд, требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у

¹ URL: <http://sudact.ru/arbitral/doc/6IuIn7T5gqWw> (дата обращения: 11.05.2018).

работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. Поощрение работника регулируется ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, - объявляет благодарность, выдает премию и т.д.

Решение Верховного Суда РФ от 23.01.2015 № АКПИ14-1384¹ утверждает, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям. Лишение премии к числу дисциплинарных взысканий трудовым законодательством не отнесено.

При таких обстоятельствах снижение размера премии или ее лишение за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины не может рассматриваться как дисциплинарное взыскание и дискриминация. В связи с этим нельзя признать обоснованным довод заявителя о том, что невыплата премии является дополнительным дисциплинарным воздействием, применяемым без учета тяжести совершенного проступка и наступивших последствий.

При указании в договоре размера премии необходимо отразить условия премирования и (или) дать ссылки на локальные акты, регулирующие выплату премий работникам. Отсутствие этих сведений и доказательств ознакомления работников с данными локальными актами будет означать, что премии являются составной частью заработной платы и должны быть выплачены в обязательном порядке.

Так, Г. обратилась в суд с исковыми требованиями к ОАО о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

¹ Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2016. № 1.

Изучив материалы дела, суд кассационной инстанции установил следующее: «23.11.2009 г. Г. была уволена в соответствии с соглашением о расторжении трудового договора с выплатой окончательного расчета, состоящего из заработной платы за фактически отработанное время, компенсации за неиспользованный отпуск, а также выходного пособия. Согласно карточке-справке за 2008 г., премия Г. не выплачивалась».

Положение об оплате труда и премировании работников, введенное с 01.01.2008 г., устанавливало тарифную систему оплаты труда, а также условия премирования, в соответствии с которыми, размеры должностных окладов и премирование по результатам работы за месяц определены в штатном расписании. Премирование по результатам работы за месяц осуществляется при качественном и своевременном выполнении обязанностей, установленных должностными инструкциями. Снижение размера премии происходит в связи с нарушением производственной дисциплины и сопровождается приказом руководителя.

В силу ст. 57 ТК РФ, сведения об оплате труда являются существенными условиями трудового договора, их изменение, в соответствии с требованиями ст. 72 ТК РФ, должно производиться по соглашению сторон, составленному в письменной форме.

Сведения об ознакомлении истицы с Положением об оплате труда и премировании работников от 01.03.2008 г. ответчиком не представлены, кроме того, введенным вновь Положением фактически предприятие в одностороннем порядке изменило условия оплаты труда истицы, поскольку письменного соглашения между сторонами не подписывалось.

При таких обстоятельствах суд пришел к обоснованному выводу о том, что ответчик неправомерно прекратил выплату истице ежемесячной премии, установленной трудовым договором».

В одной из глав был затронут вопрос отождествления премий и бонус, и хотя законодательство не употребляет термин «бонус» в судебной практике эти два понятия имеют одинаковый смысл. Определение Верховного Суда

РФ от 04.05.2016 № 305-КГ16-4324 по делу № А41-7694/2015¹ использует данный термин «Относительно правомерности начисления инспекцией НДС, связанного с предоставлением финансовых премий (бонусов) поставщиком обществом с ограниченной ответственностью «Пежо Ситроен Рус», суды, с учетом сложившейся судебной-арбитражной практики, установили, что такие обстоятельства, как изменение цены при осуществлении бонусных выплат, стимулирующий характер выплат, подтверждают правомерность начислений, произведенных инспекцией». И еще Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 08.08.2016 № 15АП-10083/2016 по делу № А32-1198/2016² упоминает о бонусах как о премиальных выплатах.

Судебная практика предоставляет массу негативных и позитивных примеров для работодателя и работника. Решения и определения судов отвечают на вопросы, на которые нормативные акты не дают четкого ответа, акцентируют внимание на то, что казалось бы малозначительным. Например, формулировка Положения об оплате труда у работодателя может и не вызвать сомнения, но в ходе судебного разбирательства выяснится, что ее необходимо уточнить или же просто она будет несоответствовать какому-либо нормативному акту.

Благодаря судебной практике работодатель может определить вид поощрения, на примере бонуса или же на примере оплаты путевки. И научиться действовать максимально юридически грамотно, при вынесении дисциплинарного взыскания и не начисления премии работнику.

С другой стороны работник сможет отстаивать свои права, понимать в каком случае законодательство встает на его сторону, а в каком случае работодатель прав. И как итог, снижение напряженности в коллективе, социальная справедливость и получение максимального результата.

¹ URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-04052016-n-305-kg16-4324-po-delu-n-a41-76942015> (дата обращения: 12.05.2018).

² URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=108002802609382557729527778&cacheid=2DE539F85D3C2FF83C72B744C970E04A&mode=splus&base=RAPS015&n=116918&rnd=A1C4560085D1A42521D892F36972D826#035562722635829513> (дата обращения: 14.05.2018).

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Заработная плата: стимулирующие выплаты, премирование

Занятие разработано для студентов осваивающих программу среднего профессионального образования, направление «Юриспруденция».

Курс: Трудовое право.

Тема: Правовое регулирование стимулирующих выплат и премий.

Форма занятия: семинар.

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

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

Цель занятия: закрепить уровень знаний студентов в изучении трудового права, выработка практических умений работы с нормативной документацией, определение уровня обученности учеников.

Задачи занятия:

- 1) определить уровень знаний студентов об системах оплаты труда, премирования и стимулирования труда;
- 2) развивать умения и навыки самостоятельного поиска необходимой информации и сравнительного анализа норм права, развитие гражданских качеств личности студентов;
- 3) формировать правовую культуру и правосознание студентов.

План занятия (80 мин.)

1. Организационная часть (10 мин.)

1.1. Цель (2 мин.)

1.2. Актуальность (5 мин.)

2. Основное содержание занятия (60 мин.)

2.1. Доклады учащихся (30 мин.)

2.2. Групповое решение заданий (30 мин.)

3. Подведение итогов (10 мин.)

3.1. Объявление и обсуждение результатов выполнения заданий (8 мин.)

3.2. Общий вывод (2 мин.)

Ход занятия:

1. Организационная часть.

Целью занятия является изучение систем оплаты труда, элементов заработной платы, видов стимулирующих выплат и премий, предусмотренных нормами трудового законодательства РФ.

В последнее десятилетие вопрос реформирования системы оплаты труда работника актуален. Каждый работодатель понимает, что для достижения высоких результатов и производительности труда необходимо мотивировать работника.

В управлении персоналом существуют два близких понятия «мотивация» и «стимулирование», однако, имеющих разные смысловые акценты. «Стимул» чаще всего материальное или моральное поощрение, «мотив» влияет на поведение работника в широком смысле.

Стимулирование труда – это установление конкретных форм, размеров, условий получения вознаграждения с целью формирования определенного трудового поведения работника и начисление работнику определенной суммы денежных средств при условии достижения целевых установок, поставленных работодателем.

Результатом применения стимулирования для работника является повышение заинтересованности в труде, проявление инициативы, повышение квалификации, рост профессионального мастерства, совершенствование навыков и продолжительная работа в организации.

2. Основное содержание занятия.

Студенты делятся на группы (3-4 группы), в качестве раздаточного материала на каждую группу выдается примерное положение о премировании. Ребятам на выбор дается несколько организаций различных сфер деятельности. Предлагается с помощью правовой системы

«КонсультантПлюс», рекомендованных нормативных актов составить свое положение о премировании.

3. Подведение итогов.

По истечению отведённого на проведение группового задания времени, студенты презентуют свое Положение о премировании. После чего происходит совместное с преподавателем обсуждение вопросов, которые вызвали трудности у студентов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Стимулирующие выплаты являются одним из рычагов воздействия работодателя на работника с целью получения высокоэффективного труда и как следствие лучшего результата.

В ходе изучения данного вопроса, основанного на анализе нормативно-правовой, методической, научной базы, были сделаны следующие выводы:

1. Недостаточное правовое регулирование со стороны государства и работодателей.

Законодатель отдал работодателю право регламентации стимулирующих выплат, премий, надбавок во внутренних локальных актах предприятия. Формальное отношение к разработке локального акта, критериев назначения или лишения премий и стимулирующих надбавок и доплат, негативно сказывается на отношении работников к своим трудовым функциям.

Так же формально к разработке Примерных положений о системе оплаты труда относится и законодательство. Изучив несколько подобных документов разных министерств и ведомств, был сделан вывод, что все они копируют друг друга, не закрепляют понятийного аппарата, оперируют общими фразами, не дают алгоритма для разработки локальных актов.

Этим особенно грешили законодательные акты 2007 года, когда только была введена новая система оплаты труда.

Трудовой кодекс выделяет стимулирующие выплаты как самостоятельный элемент заработной платы, и относится к сложной группе выплат, производимых работнику. Работодатель самостоятельно устанавливает основания, размеры и порядок их выплаты. Однако ст. 129 ТК РФ, не дает легального определения, не объясняет различия между выплатами, надбавками, доплатами.

Целесообразно совершенствовать трудовое законодательство и отдельную статью посвятить стимулирующим выплатам, убрать из понятия заработной платы лишние термины.

Например, заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие и премиальные выплаты).

Благодаря этому вносится ясность в текст, убираются лишние термины, у которых понятий в законодательстве нет (такие как: стимулирующие надбавки, стимулирующие доплаты, иные поощрительные выплаты).

Следующую статью посвятить только стимулирующим выплатам, закрепив в ней понятие и виды. Для примера можно было бы так структурировать ее.

Стимулирующие выплаты – это денежное вознаграждение, постоянно или периодически начисляемые, в зависимости от вида, для мотивирования работника к повышению уровня качества и результативности выполняемой работы.

Следующим пунктом в статье можно было бы определить виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы.

Все иные выплаты можно отнести к премиальным, и оставить право работодателя разрабатывать свои виды стимулирующих выплат и закреплять их во внутренних локальных актах.

Имеет смысл закрепить в Трудовом кодексе и нижний порог доли стимулирующих выплат в заработной плате работника не менее 30%.

Следующую статью полностью посвятить премиям, утвердить виды премий, их отличия от стимулирующих выплат, урегулировать процедуру премирования и депремирования, разработать методики расчета премий.

Это облегчит работодателю процедуру разработки Положения об оплате труда и позволит работнику разрешить возникающие у него вопросы.

2. Разработка четкого алгоритма назначения премии, прозрачных критериев для уменьшения размера премии или лишения ее полностью поможет восстановлению социальной справедливости и улучшению психологического климата в коллективе.

В настоящее время широкое распространение получает эффективный контракт как вид трудового договора. В котором указываются содержание Положения об оплате труда в части выплаты стимулирующих и компенсационных выплат. Что без сомнения правильно, каждый работник будет под роспись ознакомлен с критериями оценивания своих достижений для назначения ему премии или стимулирующих выплат, что снимает массу вопросов. При внесении изменений в систему стимулирующих выплат, работодатель в обязательном порядке должен заключить с работником дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора или ознакомить его с такими изменениями под роспись.

Для анализа выбранной темы были изучена масса нормативно-правовых актов, начиная от основных законов (Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Налогового кодекса РФ, Административного кодекса РФ), ведомственных нормативных актов, до локальных актов предприятий. Знакомство с научной и публицистической литературой позволило глубже понять законодательство. Судебная практика помогла объединить теорию и практику трудовых правоотношений.

Изучение данного вопроса необходимо каждому, кто состоит в трудовых отношениях, для защиты своих прав и определения обязанностей, разрешит возникающие вопросы и поможет в создании грамотных и комфортных отношений с работодателем и коллективом.

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) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 05.02.2018) // Российская газета. 2001. 31 дек.

Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ (в ред. от 19.02.2018) // Российская газета. 1998. 06 авг.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 23.04.2018) // Российская газета. 2001. 31 дек.

Закон Российской Федерации от 21.07.1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» (в ред. от 26.07.2017) // Российская газета. 1993 г. 21 сент.

Федеральный закон от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» (в ред. от 05.02.2018) // Российская газета. 1995. 17 авг.

Федеральный закон Российской Федерации от 07.11.2011 № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» (в ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 45. ст. 6336.

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31, ст. 3215.

Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006г. № 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) // Российская газета. 2006. 26 сент.

Постановление Правительства Российской Федерации от 3 февраля 1993 г. № 101 «О порядке предоставления дополнительного вознаграждения за выслугу лет работникам занятых на работах на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 06.09.2013) // Российская газета. 1993. 20 февр.

Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 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 МВД России от 27.08.2008 г. № 751 «О мерах по реализации Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» (в ред. от 06.08.2016) // Российская газета. 2008. 15 окт.

Приказ Министра обороны РФ от 02.03.2001 № 90 «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» (в ред. от 30.01.2018) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2001. № 15.

Приказ Минфина РФ от 01.09.2008 г. № 86н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по видам экономической деятельности» // Российская газета. 2008. 26 нояб.

Приказ Министра обороны РФ от 30.12.2011 № 2700 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации» (в ред. от 31.01.2018) // Российская газета. 2012. 28 мая.

Отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года (действие данного документа продлено до 31.12.2018 г.).

Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.09.2016 г. № 14-1/В-911 // Официальные документы. 2016. № 38.

Судебная практика

Определение Верховного суда Российской Федерации от 23 апреля 2018 г. по делу № А83-5979/2016 «О пересмотре в кассационном порядке судебных актов по делу о признании недействительным частично пункта представления» //URL:<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=108002802609382557729527778&cacheid=CE61216796FF230E0574CFAFC3501CD3&mode=splus&base=ARB002&n=536746&rnd=A1C4560085D1A42521D892F36972D826#07004077561039632> (дата обращения 15.05.2018).

Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 07.02.2018 № 16-АПГ17-12 «Об отмене решения Волгоградского областного суда от 07.08.2017 и признании недействующими подпунктов 2, 4 пункта 9.1 Общих требований к положениям об оплате труда работников государственных учреждений, утвержденных постановлением администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п, пунктов 4.4, 4.6.1 Положения об оплате труда работников государственных учреждений, утвержденного приказом председателя комитета культуры Волгоградской области от 20.04.2016 № 0120/172» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=108002802609382557729527778&cacheid=7CA5E519E5B95D934319ECFB16CB5659&mode=splus&base=ARB002&n=534165&rnd=A1C4560085D1A42521D892F36972D826#02958834198502469> (дата обращения: 10.05.2018).

Определение Верховного Суда РФ от 04.05.2016 № 305-КГ16-4324 по делу № А41-7694/2015 «О пересмотре судебных актов по делу о признании недействительным решения государственного органа» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=108002802609382557729527778&cacheid=4E54E4A31A496D41852D0FA93917452B&mode=splus&base=ARB002&n=460711&rnd=A1C4560085D1A42521D892F36972D826#012003340145981944>.

Решение Верховного Суда Российской Федерации от 23.01.2015 № АКПИ14-1384 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 3.5 Положения о порядке оплаты и стимулирования труда работников региональных отделений Фонда социального страхования Российской Федерации, утв. Приказом Минтруда России от 16.11.2012 № 536н» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2016. № 1.

Определение Верховного суда от 9 октября 2014 г. по делу № А50-4737/2013 «О необходимости включения выплат в виде стоимости санаторно-курортных путевок в базу для исчисления страховых взносов на обязательное страхование» // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70908440/> (дата обращения: 11.05.2018).

Определение Верховного Суда РФ от 10.11.2017 № 303-ЭС17-9696 по делу № А51-28676/2016 «Об осуществлении стимулирующих выплат медицинским работникам, не имеющим профессионального образования надлежащего уровня» // URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-10112017-n-303-es17-9696-po-delu-n-a51-286762016> (дата обращения: 12.05.2018).

Определение Верховного Суда РФ от 04.05.2016 № 305-КГ16-4324 по делу № А41-7694/2015 «О предоставлении финансовых премий (бонусов)» // URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-04052016-n-305-kg16-4324-po-delu-n-a41-76942015> (дата обращения: 12.05.2018).

Решение Арбитражного суда от 30 ноября 2017 г. по делу № А33-10581/2017 «О премировании сотрудников по итогам года по воле и желанию

руководителя организации» // URL: <http://sudact.ru/arbitral/doc/6IuIn7T5gqWw>
(дата обращения: 11.05.2018).

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.04.2010 г. № 4755 «Истечение срока исковой давности служит основанием для отказа в удовлетворении требований работника о признании увольнения незаконным» // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=108002802609382557729527778&cacheid=C0FF689FED44A9643AB0CD82C0C48CEB&mode=splus&base=SARB&n=2684&rnd=A1C4560085D1A42521D892F36972D826#03170698048262297> (дата обращения: 14.04.2018).

Определение Московского городского суда от 29.06.2010 по делу № 33-19040 о взыскании невыплаченного денежного вознаграждения (бонуса) при увольнении // URL: <https://www.lawmix.ru/obsh/12263> (дата обращения: 16.04.2018).

Апелляционное определение Пермского краевого суда от 20.01.2016 по делу № 33-503/2016(33-15300/2015) «О взыскании невыплаченной премии» // URL: <http://ppt.ru/newstext.phtml?id=8195340> (дата обращения: 01.05.2018).

Апелляционные определения Красноярского краевого суда от 22.04.2013 г. по делу № 33-3770 «О взыскании невыплаченной премии» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/e6LMiTkCeDlh> (дата обращения: 05.05.2018).

Апелляционное решение Мурманского областного суда от 29.10.2014 г. № 33-3327-2014 «О взыскании невыплаченной премии» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/PvkGqIDmFidx> (дата обращения: 05.05.2018).

Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 08.08.2016 № 15АП-10083/2016 по делу № А32-1198/2016 «О признании недействительным дополнительного соглашения к договору» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=108002802609382557729527778&cacheid=2DE539F85D3C2FF83C72B744C970E04A&mode=splus&base=RAPS015&n=116918&rnd=A1C4560085D1A42521D892F36972D826#035562722635829513> (дата обращения: 14.05.2018).

Литература

Абрамова С. В. Мотивация и стимулирование труда персонала. Проблемы современной экономики // Материалы II Международной научной конференции. Челябинск, 2012. С. 149-153.

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

Буянова М.О. Трудовое право России: учебник для вузов. Ростов-на-Дону: Феникс, 2017. 572 с.

Гафиуллина Л.Ф. Совершенствование оплаты труда работников через стимулирующие выплаты как инструмент управления. // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. №2(6). С. 55.

Гафиуллина Л.Ф., Хамидулина Г.Р. Направления реформирования высшего профессионального образования. Казань. 2009.// URL: [http://docplayer.ru/59796808-Nappravleniya-reformirovaniya-vysshego-professionalnogo-obrazovaniya.html](http://docplayer.ru/59796808-Napravleniya-reformirovaniya-vysshego-professionalnogo-obrazovaniya.html). (дата обращения: 02.05.2018).

Гущина Н.А. Незаконное депремирование и возможности его обжалования. // URL: <https://otdelkadrov.online/7617-nezakonnoe-depremirovanie-sotrudnikov-vozmozhnost-ego-obzhalovaniya>. (дата обращения: 30.04.2018).

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

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. 128 с.

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.html>. (дата обращения: 08.05.2018).

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

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. 420 с.

Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права. М.: ЭкОонис, 2013. 300 с.

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. 207с.

Резенова В.Е. Трудовое право России: учебное пособие для ССУЗов. Саратов, 2015. URL: <http://www.iprbookshop.ru/30534.html>, свободный. Загл. с экрана.

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.

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.html>, свободный. Загл. с экрана.

Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: вопросы теории и практики. Уральская государственная юридическая академия. 2003. С. 275.

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.

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.