

На правах рукописи

Петров Евгений Дмитриевич

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Москва – 2015

Диссертация выполнена на кафедре трудового права Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ).

Научный руководитель доктор юридических наук, профессор
Буянова Марина Олеговна

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, профессор
кафедры трудового права Образовательного
учреждения профсоюзов высшего
профессионального образования «Академия
труда и социальных отношений»,
заслуженный юрист РФ
Снигирева Ирина Олеговна

кандидат юридических наук, доцент
кафедры трудового права и права
социального обеспечения Московского
государственного индустриального
университета
Саурин Сергей Александрович

Ведущая организация: **Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
профессионального образования
«Саратовская государственная
юридическая академия»**

Защита состоится 24 марта 2015 года в 15.00 на заседании диссертационного совета Д 212.048.04 при **ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»** по адресу: 119017 г. Москва, ул. Малая Ордынка, д.17, зал заседаний диссертационного совета 315.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Полный текст диссертации, а также отзыв научного руководителя соискателя ученой степени и автореферат диссертации размещены на сайте <http://hse.ru>.

Автореферат разослан «__» января 2015 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат юридических наук

Е.С.Герасимова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Вознаграждение за труд всегда было в числе основных ценностей для человека независимо от того, в какой эпохе он существовал. Просматривая историю появления феномена вознаграждения за труд, можно заметить, что еще задолго до появления каких-либо норм о труде и его оплате, использование труда человека вознаграждалось в денежной и/или в натуральной форме.

В настоящее время проблема стимулирования труда является одной из наиболее актуальных в сфере трудовых отношений и всей системы оплаты труда. Быстрыми темпами развиваются как материальные формы стимулирования труда, так и нематериальные. Зарботная плата работника стала напрямую зависеть от заинтересованности работника в труде, его интереса и мотивации к успешному выполнению поставленных задач, повышению эффективности в выполнении конкретных показателей в стандартном или большем объеме, приобретенных за время работы дополнительных профессиональных навыков.

Актуальность данного исследования обусловлена и тем, что в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ) стимулирующие выплаты, являясь важным элементом заработной платы, не нашли четкого и ясного законодательного закрепления, вследствие чего в ТК РФ отсутствуют какие-либо нормы, закрепляющие дефиниции терминов: «стимулирующая выплата», «надбавка и доплата стимулирующего характера», «премия», «иные поощрительные выплаты».

Комплексные исследования по вопросу правового регулирования стимулирующих выплат проводились 5-10 и более лет назад Саликовой Н.М., Р.З.Лившицем, основой для исследований которых послужили в основном акты и положения в сфере труда СССР, Сафроновым И.Ю. Комплексные исследования в области правового регулирования стимулирующих выплат на опыте отдельных зарубежных стран не проводились.

В реалиях современного трудового права проблема правового регулирования стимулирующих выплат требует научного анализа и комплексного подхода к рассмотрению теоретических и практических аспектов стимулирования труда.

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения по порядку назначения стимулирующих выплат как составной части заработной платы.

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

Целью диссертационного исследования является комплексный анализ правового регулирования стимулирующих выплат в России и в некоторых зарубежных странах.

Исходя из заявленной цели, в диссертации ставятся следующие **задачи**:

- раскрыть понятие стимулирования труда как правовой категории трудового права;
- рассмотреть историю правового регулирования стимулирования труда;
- проанализировать и изучить правовую природу стимулирующих выплат;
- разграничить и выявить особенности отдельных видов стимулирующих выплат (надбавка стимулирующего характера, доплата стимулирующего характера, премия, иные поощрительные выплаты);
- проанализировать доктринальные и легальные определения, а также отдельные нормы действующего трудового законодательства, регулирующие стимулирующие выплаты;
- разработать собственные дефиниции терминов стимулирующих выплат, основанные на отдельных положениях трудового законодательства;

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

– рассмотреть опыт правового регулирования стимулирующих выплат в Швеции и Финляндии, определить возможность его заимствования в трудовом законодательстве России.

Теоретическая и методологическая основа исследования:

При проведении исследования анализировались труды авторов в области трудового права и оплаты труда: Абалдуева В., Ацканова Т.А., Бриллиантовой Н.А., Бульги Н., Буяновой М.О., Гусова К.Н., Жукова А.Л., Зайкина А.Д., Каменской С.В., Киселева И.Я., Ковязиной Е.В., Кузнецова Д.Л., Куренного А.М., Лившица Р.З., Лушниковой М.В., Лушников А.М., Нуртдиновой А.Ф., Орловского Ю.П., Петрова А.Я., Петрова А.А., Саликовой Н.М., Сафонова В. А., Сафронова И.Ю., Тучковой Э.Г., Хохлова Е. Б., Яковлева Р.А.

Нормативно-правовую основу диссертации составили Конституция Российской Федерации, Кодексы законов о труде 1918, 1922, 1971 годов, Трудовой кодекс Российской Федерации, Налоговый кодекс РФ, Федеральный закон от 02.04.2014 года № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников», Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», приказы Минздравсоцразвития РФ. В диссертационном исследовании были использованы положения отдельных локальных нормативных актов, коллективных договоров, отраслевых соглашений, и судебная практика.

Методологическая база. Комплексность предмета исследования обусловила необходимость использования как общенаучных методов (анализа, синтеза, аналогии, обобщения, индукции, дедукции, классификации, обобщения), так и специальных – юридических методов

(сравнительно-правового, историко-правового, юридико-технического, догматического).

Научная новизна исследования и положения, выносимые на защиту:

Научная новизна диссертации определяется тем, что она является первым комплексным научным исследованием современного трудового аспекта стимулирующих выплат в России и в некоторых зарубежных странах.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Предложено авторское определение стимулирования труда как правовой категории: «совокупность трудовых стимулов, распространяющих свое действие на работника как на сторону трудовых отношений, и мотивирующая его на выполнение эффективного и высокопроизводительного труда, обусловленного трудовым законодательством и трудовым договором.

2. Обоснован вывод о том, что размер стимулирующих выплат как элемент заработной платы в обязательном порядке должен быть отражен в трудовом договоре с работником. Если размер этих выплат не указывается, то в трудовом договоре должна быть сделана отсылка к соответствующему коллективному договору (и/или локальному нормативному акту), предусматривающему основания и условия их выплаты.

3. Обосновано положение о том, что изменения, вносимые в коллективный договор и/или в локальный нормативный акт в части изменения систем стимулирующих выплат должны быть отражены в дополнительном соглашении с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора или оформлены в письменном виде с уведомлением его под роспись.

4. Доказано, что опционные программы (хотя и имеют определенное стимулирующее значение для работника) регулируются гражданским, а не

трудовым законодательством и не могут быть отнесены к составным частям заработной платы (к премиям, доплатам, надбавкам).

5. Применяя в бюджетном учреждении эффективный контракт, (согласно Распоряжению Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р), представляется обязательным указывать в трудовом договоре все предусмотренные для данного работника стимулирующие выплаты, с установлением показателей их выплаты.

6. Предложено широкое использование современных моделей стимулирования (KPI – ключевые показатели эффективности, КТУ – коэффициент трудового участия, грейдинговой системы оплаты) в бюджетных и внебюджетных организациях. При применении одной или нескольких моделей в организации работодатель обязан урегулировать их в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте.

7. Обоснована необходимость закрепления в ТК РФ отдельной статьи, посвященной стимулирующим выплатам, с обязательным закреплением дефиниции данных выплат.

«Стимулирующие выплаты - денежные вознаграждения за эффективный и высокопроизводительный труд, установленные в трудовом законодательстве и в трудовом договоре с работником, выплачиваемые дополнительно к его должностному окладу (тарифной ставке)».

Основным условием установления стимулирующих выплат должно оставаться гарантированное право работника на их выплату.

8. Ориентируясь на положительный опыт Швеции и Финляндии в регулировании стимулирующих выплат через институт социального партнерства, предлагается в Трудовой кодекс РФ внести положение об обязательном регулировании в коллективном договоре и/или соглашении стимулирующих выплат, а при их отсутствии - в локальном нормативном правовом акте.

9. Предложены авторские дефиниции терминов «надбавка стимулирующего характера», «доплата стимулирующего характера», «премия».

«Надбавка стимулирующего характера — «денежная выплата, призванная стимулировать дополнительные затраты труда работника, устанавливаемая и выплачиваемая за повышенную результативность труда, по основаниям, не связанным с оплатой труда в особых условиях.

«Доплата стимулирующего характера — денежная выплата, призванная стимулировать дополнительные затраты труда работника, произведенные им по указанию работодателя, с выполнением дополнительного объема работ по этой же профессии (должности), не связанные с оплатой труда в особых условиях.

«Премия — денежная выплата, выплачиваемая работнику за определенный период работы при достижении показателей эффективности труда, установленных в трудовом договоре, коллективном договоре, локальных нормативных актах, не связанная с оплатой труда в особых условиях.

10. Обоснованы предложения о внесении изменений и дополнений в ТК РФ:

- Изложить ст.191 ТК РФ в следующей редакции:

«Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выплачивает единовременную премию и предоставляет иные поощрительные выплаты, не являющиеся частью заработной платой, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии)».

- Законодатель, используя термин «иные поощрительные выплаты» в статье 129 ТК РФ, не раскрывает его понятие и содержание. Поскольку указанные поощрительные выплаты являются отдельным самостоятельным элементом, не обусловленным системой оплаты труда, то предлагается

внести соответствующие изменения в ст.129 ТК РФ, исключив из нее это словосочетание.

Теоретическая и практическая значимость исследования. В диссертации предлагается решение ряда теоретических и практических вопросов. В исследовании рассмотрены подходы к определению основных положений отдельных стимулирующих выплат, в том числе премирования, надбавок и доплат стимулирующего характера, иных поощрительных выплат, предложены авторские определения понятий, сформулированные с учетом правовой природы стимулирующих выплат.

Сформулированные выводы могут способствовать углублению научных разработок в области трудового права и оплаты труда.

Практическая значимость диссертационной работы обусловлена актуальностью рассматриваемых вопросов, возможностью применения их на практике: на предприятиях и в организациях при установлении той или иной выплаты стимулирующего характера для работников бюджетной и внебюджетной сферы, в рамках социального партнерства при заключении соглашений на разных уровнях социального партнерства и коллективных договоров.

Апробация и внедрение результатов исследования. Диссертация обсуждена на кафедре трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Отдельные положения данного исследования были представлены на научной конференции: Ежегодная Научно-практическая конференция среди студентов и аспирантов России в НИУ ВШЭ (2013 г.).

Структура и объем работы обусловлены целями и методологией исследования. Диссертация изложена на 207 страницах, состоит из введения, трех глав, включающих десять параграфов, заключения и библиографии.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обоснована актуальность темы, определены объект и предмет исследования, его цели и задачи, теоретическая и методологическая основы. Дана характеристика научной новизны, теоретической и практической значимости исследования. Сформулированы положения, выносимые на защиту, приведены сведения об апробации и внедрении результатов исследования.

В **первой главе «Стимулирование труда как правовая категория»** рассматриваются теоретические и исторические основы института стимулирования труда.

Первый параграф посвящен исследованию основных положений и характеристик стимулирования труда как правовой категории. На основании рассмотрения существующих ныне подходов к определению термина «стимулирования труда», предложенных учеными в области трудового права, а также обозначив основные положения и характеристики искомого понятия, предлагается авторское определение стимулирования труда.

Нормы трудового права, регулируя поведение участников трудовых правоотношений, формируют у работников стимулы к труду, влияют на их внутренние мотивы, интересы и потребности. Среди путей формирования поведения работников особое место занимает стимулирование труда.

Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и с высокой производительностью.

На сегодняшний день и в будущем в системе социально-правовых средств формирования поведения работника именно стимулирование является, и будет оставаться наиболее эффективным инструментом.

Стимулирующая функция заработной платы способствует повышению эффективности и производительности труда, которая проявляется в строгой зависимости от количества, качества и результатов труда, т.е. эффективный труд предполагает более высокий размер заработной платы. Таким образом,

реализация стимулирующей функции обеспечивает зависимость заработной платы от индивидуальных и коллективных результатов труда¹.

Стимулирующие выплаты являются одними из значимых элементов системы оплаты труда, исходя из содержания статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации², и занимают важное место в материальном стимулировании работников.

В исследовании проведен анализ доктринальных определений понятия «стимулирующие выплаты», предложенных учеными в области трудового права и оплаты труда. Исходя их многочисленных точек зрения относительно правовой природы рассматриваемого института, автором делается вывод о невозможности дать четкое недвусмысленное определение стимулирующим выплатам, которое охватило бы все исключительные особенности данного рода выплат.

Это связано с тем, что нет единой правоприменительной практики в отношении стимулирующих выплат, а элементы, из которых они состоят (надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), являются самостоятельными, индивидуально-определяемыми в условиях заработной платы.

В рамках исследования проведен сравнительно-правовой анализ стимулирующих и компенсационных выплат. Ученые в области трудового права акцентируют внимание на тесной взаимосвязи и переплетении компенсационных и стимулирующих выплат, следствием чего, (при отсутствии четкого законодательного разграничения этих выплат) является и очевидная условность их научного разграничения.

Государственное регулирование компенсационных выплат позволяет говорить об их обязательном характере и включении их в постоянную часть

¹ Жуков, А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования: Монография / А.Л. Жуков (гл. 1-7), Д.В. Хабарова (гл. 7). — М.: ИД «АТиСО», 2014. — 30 с.

² Трудовой кодекс Российской Федерации : [принят Государственной Думой РФ 21 декабря 2001 г., одобрен Советом Федерации РФ 26 декабря 2001 г.]. Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3., с изм., внесенными постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П, определением Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 № 213-О].

заработной платы; стимулирующие выплаты в силу своей природы следует относить к переменной (дополнительной) части заработной платы.

Во втором параграфе раскрывается история развития законодательства о правовом регулировании стимулирования труда.

Рассматривая историю правового регулирования стимулирования труда, проанализированы основные нормативно-правовые акты (кодексы законов о труде), принятые в СССР в 20 веке.

Исходя из ст. 65 КЗоТ 1918 года, стимулирование труда не предполагало никаких дополнительных выплат, сверх заработной платы (вознаграждения), что негативно складывалось на зарплате работников. К тому же, работники, получавшие дополнительное вознаграждение (сверх норм, установленных для данной группы и категории трудящихся), вне зависимости от оснований, подлежали уголовной ответственности. Тем самым, правовое регулирование стимулирования труда полностью подавляло выплаты стимулирующего характера (дополнительного вознаграждения).

Из положений КЗоТ 1922 года следует, что заработная плата впервые выделяется как элемент трудового правоотношения (чего не было в прежнем законодательстве). Также, впервые в данном источнике были введены гарантии и компенсации в качестве составляющих оплаты труда.

Правовое регулирование премирования уходит глубокими корнями в историю всей оплаты труда. В 1922 году в КЗоТ были приняты попытки включить положения о премировании работников, использовалось понятие «премия», хотя на законодательном уровне дефиниции данного термина полностью отсутствовало. Государство в централизованном порядке устанавливало виды, размеры и пределы премирования.

КЗоТ РСФСР 1971 г. не содержал ни одной статьи о стимулирующих выплатах. Вместе с тем отдельные нормы о таких выплатах содержались в некоторых статьях Кодекса, согласно которым было предоставлено право предприятиям, учреждениям, организациям самостоятельно определять вид, системы, размеры оплаты труда, премий и иных поощрительных выплат.

В правовом регулировании стимулирования труда попытки законодательно закрепить выплаты стимулирующего характера предпринимались неоднократно, однако, отсутствие правоприменительной практики и неразвитая государственная политика в области оплаты труда времен СССР не позволила законодательно закрепить определение стимулирующей выплаты и ее составных частей.

Трудовые кодексы разных лет стали нормативной предпосылкой для принятия единого трудового кодекса 2002 года, а также последующих изменений в ТК РФ.

Третий параграф первой главы исследования посвящен методам правового регулирования стимулирующих выплат.

Вопрос о методах регулирования оплаты труда неразрывно связан с методом трудового права как самостоятельной отрасли права, основная черта которого органичное сочетание законодательного регулирования социально-трудовых отношений, устанавливающих государственные гарантии прав и свобод субъектов отношений с договорным регулированием этих отношений на всех уровнях (от федерального до локального).

Методы правового регулирования оплаты труда находятся в тесном единстве и взаимосвязи и в полной мере распространяются на стимулирующие выплаты, которые являются отдельным самостоятельным элементом заработной платы. В исследовании рассматриваются особенности государственного, договорного (коллективно-договорного, индивидуально-договорного), локального методов регулирования стимулирующих выплат.

Основными принципами государственного регулирования стимулирующих выплат являются: запрет любой дискриминации при установлении и изменении выплат; установление выплат в зависимости от квалификации работника (профессиональных и деловых качеств), сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда; недопустимость ухудшения условий выплат конкретному работнику по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором,

социально-партнерским соглашением и локальными нормативными актами работодателя.

Регулирование стимулирующих выплат посредством договорного метода в большей степени отвечает интересам работников, непосредственно участвующих в принятии коллективного договора и соглашения по вопросам оплаты труда.

Метод локального регулирования стимулирующих выплат может быть дополнением к коллективно-договорному регулированию или оставаться самостоятельным методом.

Локальный способ регулирования стимулирующих выплат в большей степени находят свое отражение в следующих локальных нормативных актах: положение об оплате труда, положение о премировании, положение о надбавках и доплатах, положение о стимулирующих выплатах и др.

Автор обращает особое внимание на особенность локальных нормативных актов в части стимулирования труда, - они не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Сделан вывод о том, в рамках правовой защиты заработной платы необходимо выделять правовую защиту стимулирующих выплат. Можно утверждать, что правовая защита заработной платы распространяется на стимулирующие выплаты, поскольку они включаются в состав заработной платы в виде дополнительной части.

В исследовании рассматриваются способы защиты права работника на стимулирующие выплаты: установление минимального размера оплаты труда для работников; учет мнения представительного органа работников; закрепление в трудовом договоре наименования, основания и размера стимулирующей выплаты.

В четвертом параграфе первой главы рассматривается вопрос о месте стимулирующих выплат в системе оплаты труда.

В современном мире система оплаты труда работников представляет собой сложную систему способов установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за труд, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника³.

Согласно статье 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Следует констатировать, что стимулирующие выплаты с позиций законодательства признаются составной частью заработной платы, что следует из буквального толкования текста ст. 129 ТК РФ. Заработная плата устанавливается в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые определяют, в том числе, порядок и условия выплаты работникам стимулирующих выплат, а также их размеры.

Стимулирующие выплаты как элемент системы оплаты труда включают в себя четыре составляющие: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Обращается внимание на то, что процедура установления стимулирующих выплат в значительной степени подвержена специальной законодательной регламентации так как, каждая составляющая стимулирующих выплат является отдельной системой оплаты труда, и относится к числу обязательных условий трудового договора.

Обоснован вывод о том, стимулирующие выплаты занимают одно из самых важных мест в системе оплаты труда, которые необходимо устанавливать только сверх минимального размера оплаты труда, а значит, они, во-первых, являются самостоятельным инструментом оплаты труда, а во-вторых, само их включение в структуру заработной платы работника означает наличие у него повышенной оплаты труда.

³ Азаров, Г.П. Трудовое право. Конспект лекций / Г.П. Азаров. — М.: СПС «Гарант», 2008. — 86 с.

Пятый параграф первой главы посвящен праву работника на стимулирующие выплаты как субъективному.

В данном параграфе автор рассматривает категорию «субъективное право» с точки зрения теории, приводит дефиниции термина, предложенные разными учеными в области теории государства и права.

Субъективное право работников на заработную плату состоит в том, что работнику предоставлена возможность получать ее за свой труд. Таким образом, право работника на стимулирование является ничем иным, как его субъективным правом.

Моментом возникновения субъективного права работника на стимулирующие выплаты, согласно ст.15 ТК РФ, следует считать момент заключения трудового договора между работником и работодателем, а также распространения на него положений коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта.

Обоснован вывод о том, что работник не может передать свое субъективное право на стимулирующие выплаты другому работнику, а также отказаться от нее.

Автор обращает особое внимание на то, что заставить работника зарабатывать премию работодатель не может исходя из принципа добросовестности труда. Он только вправе заинтересовать его в выполнении интересных, необходимых для организации показателей, а соблюдать их или нет - это только субъективное право работника, основанное на умении работодателя сформулировать, подкрепить его стимулом, побуждающим работника к получению премии.

Нормативное регулирование заработной платы и правовая природа стимулирующих выплат позволяет говорить о субъективном праве работника на указанные выплаты. Если они закреплены за работником и выплачены работодателем – то это уже реализованное субъективное право.

Право работника на стимулирующие выплаты должно быть гарантировано (застраховано) от волевых решений работодателя при

установлении размеров и оснований для выплаты, реализовываться с защитой данного права, путем установления конкретных норм регулятивного и охранительного характера, и только после этого оно станет субъективным.

Во **второй главе** «Виды стимулирующих выплат и их правовое регулирование» исследуются различные виды стимулирующих выплат.

Первый параграф второй главы посвящен проблемам правового регулирования надбавок и доплат стимулирующего характера.

Универсальность терминов «надбавка», «доплата» сохраняется и поныне, поскольку данные наименования в равной степени относятся и к выплатам, стимулирующим эффективный труд, и к выплатам, призванным отражать особые условия труда работников.

На основании рассмотрения существующих ныне подходов к определению термина «надбавка», «доплата», предложенных учеными в области трудового права, предлагается авторское определение «надбавки» и «доплате» стимулирующего характера.

Обоснован вывод о том, что в теории и на практике данные выплаты являются взаимозаменяемыми. В ТК РФ законодатель никак не разграничивает доплаты и надбавки стимулирующего характера, не указывает на их различия. Однако то, что доплаты и надбавки стимулирующего характера на практике сливаются в одно целое — является упущением законодателя, благодаря которому работодатель устанавливает доплаты вместо надбавок, и, наоборот.

Надбавки и доплаты стимулирующего характера являются дополнительной частью заработной платы, индивидуализируют труд работника в зависимости от возникновения определенного основания.

Проведенный сравнительный анализ стимулирующих надбавок и доплат с компенсационными надбавками и доплатами позволил сделать ряд выводов:

Во-первых, это два самостоятельных вида стимулирующих выплат, имеющие общую цель — необходимость индивидуализировать заработок

работника с учетом различных факторов, не учтенных в размере тарифной ставки, как уже отмечалось выше.

Во-вторых, доплаты и надбавки стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-то особых (вредных и/или опасных) условиях. Их цель — стимулировать работников к повышению количества и качества труда, для дальнейшего личностного роста и развития.

Следующим сходством доплат и надбавок стимулирующего характера является то, что устанавливаются они в общепринятом порядке. В частности, согласно положениям статей 135, 144, 372 Трудового кодекса РФ надбавки и доплаты стимулирующего характера устанавливаются работодателями с учетом мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации).

В отличие от доплат, надбавки не требуют дополнительного объема работ по этой же профессии (должности), а устанавливаются за те показатели (основания), которые работником уже наработаны и/или используются в процессе занимаемой должности.

Исследуется вопрос о необходимости вносить изменения в трудовой договор в части стимулирующих выплат, если в коллективном договоре или соглашении, локальном нормативном акте изменилось конкретное положение по стимулирующим выплатам.

Представляется целесообразным при заключении трудового договора с работником указывать действующий в организации коллективный договор, локальный нормативный акт в качестве отсылочной нормы. В таком случае, при внесении изменений в коллективный договор, локальный нормативный акт по стимулирующим выплатам, работодателю необходимо в обязательном порядке внести изменения и в трудовой договор.

Во втором параграфе второй главы рассматриваются проблемы правового регулирования премирования работников.

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 труде⁴.

На основании рассмотрения существующих ныне подходов к определению термина «премия», предложенных учеными в области трудового права, предлагается авторское определение «премии».

Особенностью премий как самостоятельного элемента стимулирующих выплат является учет субъективного фактора, так как премированию подлежит труд не любого, а только хорошего содержания, приведший к достижению заранее установленных показателей работы.

Проведен анализ содержания понятия бонуса как денежной выплаты. В последнее время все чаще встречается термин «бонус», который также обозначает дополнительное вознаграждение сверх обычного заработка работника⁵.

Основная проблема заключается в отсутствии законодательного закрепления бонусных выплат в трудовом законодательстве РФ. При этом бонусы не названы среди основных и дополнительных выплат работникам, хотя многие исследователи рассматривают «премию» и «бонус» в качестве синонимов.

Автор приходит к выводу, что термин «премия» является юридически точным определением для выплат, получаемых работником за достижение установленных показателей применительно к российскому трудовому законодательству. При применении работодателем бонусных выплат необходимо в трудовом договоре закрепить положение о таких выплатах или в локальном нормативном акте.

Рассмотрен вопрос о целесообразности отнесения иных поощрительных выплат к выплатам стимулирующего характера. Выплаты, не

⁴ Лившиц, Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц. — М.: Наука, 1972. — 138 с.

⁵ Тарасова, С.В. Бонусы в системе оплаты труда // Современное законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения. Материалы шестой международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. — М., 2010.

обусловленные системой оплаты труда, не могут быть отнесены к стимулирующим выплатам в значении ст.129 ТК РФ, так как относятся к выплатам дисциплинарного характера (не связаны с конкретными достижениями в труде и осуществляются по одностороннему усмотрению работодателя).

Установлена взаимосвязь между премированием и нормированием труда. В условиях нормирования труда при достижении работниками определенных количественных и качественных показателей, а также в случаях перевыполнения норм труда в соответствии с трудовым законодательством работодатель устанавливает премии в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Автором анализируются положения федерального закона №56 ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников».

Стимулирующая функция так называемых «золотых парашютов» заключается в том, что работник как сторона трудовых отношений нацелен и мотивирован на выполнение и достижение высоких показателей, на повышение в должности (занятие руководящей должности), чтобы приобрести условие о выплате компенсации при увольнении, которая стимулирующей выплатой являться не будет, но, безусловно, будет стимулом для работника.

В третьем параграфе второй главы рассматриваются стимулирующие и иные поощрительные выплаты в системе оплаты труда работников бюджетной и внебюджетной сфер.

В целях стимулирования работников учреждений бюджетной сферы к качественному результату труда, к повышению квалификации, а также за выполненную ими работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Автор анализирует положения программы

поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы.

Основными положительными моментами программы внедрения эффективного контракта являются: 1) отмена стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников; 2) отмена неэффективных стимулирующих выплат; 3) зарплата работника будет зависеть не только от пребывания на рабочем месте, а от эффективности его работы, выполнения установленных показателей; 4) размер выплат необходимо зафиксировать в твёрдой денежной сумме.

Автор приходит к выводу, что принятие программы эффективного контракта и внедрение его в бюджетные организации, безусловно, улучшило материальное положение многих работников, однако, установленные показатели во многом создали дополнительную нагрузку на каждого работника.

Рассматриваются отдельные особенности стимулирующих выплат для работников внебюджетной сферы. Безусловно, главными отличиями «стимулирующих выплат» для внебюджетных работников будут являться: 1) вид и метод регулирования данных выплат (регулирование на локальном уровне); 2) перечень нормативно-правовых актов, регулирующих порядок установления и назначения выплат (локальные нормативные акты); 3) круг лиц, попадающих под категорию «работодатель» 4) набор и содержание стимулирующих выплат во внебюджетных организациях ничем не регламентированы, следовательно, нельзя обозначить какую-либо конкретную систему стимулирующих выплат – во внебюджетных организациях они весьма разнообразны как по названиям, так и по существу; 5) источник для выплаты стимулирующих выплат (для внебюджетных организаций – собственные средства работодателя, прибыль организации).

В исследовании рассматривается вопрос об отнесении опциона к стимулирующим выплатам. Опцион как денежная выплата не подпадает под

запрет ст.131 ТК РФ, поскольку не упомянута в ней (однако процедура регулярной выплаты заработной платы акциями представляется сомнительной)⁶.

Проведенный сравнительно-правовой анализ между опционом и стимулирующими выплатами позволил выявить следующие отличительные особенности опциона:

- 1) применяется только к руководящим должностям или наиболее ценным работникам;
- 2) условие получения опциона - возможность получения прибыли только в результате роста стоимости акций;
- 3) имеет долгосрочный эффект стимулирования, программы реализации опционов, как правило, рассчитаны на 3 - 5 лет.

Опционная программа представляет собой договор, по которому работодатель обязуется через установленное время продать своему работнику акции по заранее определенной цене, выделяя наиболее перспективных работников и стимулируя их на достижение необходимых результатов.

Обоснован вывод о том, что опционные программы, хотя и имеют определенное стимулирующее значение для работника, однако не могут быть отнесены к составляющим частям заработной платы работника (премии, доплаты, надбавки) в том понимании, которое трудовое законодательство вкладывает в эти понятия.

В третьем параграфе второй главы так же исследуются современные модели материального стимулирования (KPI — ключевые показатели эффективности, КТУ — коэффициент трудового участия, система грейдов).

Опыт применения таких моделей в рамках трудовых отношений составляет примерно 10-20 лет. За это время многие организации успешно стали применять их, другие компании отказались от заимствования данных моделей.

⁶ Александров, И. Правовые основы опционов / И. Александров // Кадровик. — 2008. — №12.

Суть метода управления при помощи КРІ заключается в построении «дерева целей» («нормативов»), тесно увязанных с бизнес-задачами компании (или отдельного подразделения, или даже отдельного работника) и отслеживание выполнения каждого норматива, выстраивать эффективную систему мотивации⁷.

Обоснован вывод о том, что система КРІ является на практике эффективным инструментом материального стимулирования работников, однако, в идеале должна быть абсолютно прозрачной для всех работников организации, описана простым и доступным языком, понятной для работника, с прогнозируемым результатом и с четким отображением критериев, которых работнику необходимо достигнуть.

Коэффициент трудового участия (КТУ) — коэффициент, отражающий количественную оценку меры трудового участия отдельного работника в общих результатах труда группы работников, характеризующий суммарный вклад работника в общие результаты труда производственной бригады, коллектива.

С помощью оценки трудового участия работник путем достижения целей организации может достигнуть личных целей, таких как: оценка заслуг; признание лучшим в коллективе; получение вознаграждения большего, чем у других в коллективе.

Автор делает вывод: применение такой модели материального стимулирования на локальном уровне является обоснованным, так как мотивационные факторы в данном случае влияют на результат деятельности работника в коллективе и создают у него профессиональную мотивацию.

Рассматривается модель материального стимулирования — грейдирование. Система грейдов, или позиционных должностей, представляет, по сути, таблицу о рангах, каждому работнику компании

⁷ Клочков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А.К. Клочков. — М.: Эксмо, 2010.

присваивается тот или иной ранг, или грейд, в соответствии с которым определяется уровень его заработной платы.

По мнению работодателя, преимуществом грейдинга является прозрачность. Работник понимает, что и как он должен делать и в течение какого времени, чтобы рассчитывать на повышение заработной платы, премирование.

Обоснован вывод о том, что перечисленные модели материального стимулирования (KPI, КТУ, система грейдинга) действительно имеют эффективное применение, направлены на стимулирование работника в достижение конкретных целей как своих, так и всей организации.

В третьей главе «Зарубежный опыт правового регулирования стимулирующих выплат (на примере Швеции и Финляндии)» исследуется опыт применения стимулирующих выплат в Швеции, Финляндии.

Выбор данных стран обусловлен тем, что они являются динамично развивающимися в секторе экономики и в сфере оплаты труда. Кроме того, в Швеции и в Финляндии существует подход к стимулированию через институт социального партнерства на уровне коллективных договоров.

Швеция и Финляндия являются основоположниками эффективного правового регулирования института оплаты труда на уровне социального партнерства. Распространяя на всех работников положения коллективного договора, работодатель тем самым гарантирует оплату всех предусмотренных стимулирующих выплат, с последовательной процедурой проведения коллективных переговоров и учетом мнения представительного органа работников — профсоюза.

Рассматривая опыт правового регулирования стимулирующих выплат в Швеции анализируется «Закон о совместном принятии решений 1976 года». Исходя из отдельных положений (ст.23, ст.32) следует, что оплата труда, включая некие стимулирующие выплаты, регулируются коллективным

договором, являющийся единственным способом определить, сколько рабочему нужно заплатить за выполненную работу⁸.

Модель коллективного договора в Швеции основана на сильных профсоюзах и организациях работодателей. Высокий уровень социального партнерства — главная особенность, так как приблизительно 90 процентов работников в Швеции подпадают под регулирование коллективными договорами. Таким образом, вопросы, касающиеся оплаты труда и условий труда, отражаются в коллективных договорах путем проведения процедуры коллективных переговоров⁹.

Рассмотрены особенности бонуса как основной стимулирующей выплаты в Швеции. Широкое применение бонусной выплаты объясняется ее достоинствами: бонус четче подчеркивает ориентированную на результат сущность вознаграждения, не становится постоянным компонентом заработной платы, не повышая, таким образом, расходы на оплату труда.

Правовое регулирование стимулирующих выплат в Финляндии основано на закреплении основных положений в законе «о коллективных договорах» (1946 год) и законе «о сотрудничестве в рамках трудовых обязательств» (2007 год). Большинство работников организаций входят в профсоюзы, более 80%, а основным трудовым актом, регулирующим условия оплаты труда работников, является коллективный договор, отраслевые соглашения.

Отсутствие законодательного закрепления определения и перечня стимулирующих выплат, а также отсутствие определений терминов «бонус», «премия», «надбавка», «компенсация» и других выплат, приводит к тому, что в Финляндии стимулирующей выплатой может быть названо любое вознаграждение работнику, которое выплачивается помимо установленного оклада.

⁸ Employment (Co-Determination in the Workplace) Act, SFS 1976, Amendments: up to and including SFS, 2010.

⁹ https://www.handels.se/Global/Om%20Handels/English/the_swedish_model.pdf

Системы бонусов являются самыми распространенными системами вознаграждения работников в Финляндии, набирающими с каждым годом популярность.

Соотношения постоянной, условно-переменной и переменной частей в структуре оплаты труда государственных служащих в Финляндии составляет: 54% постоянная часть оплаты труда (ежемесячный оклад), 40% — надбавки различного характера, 6% — премии и бонусы¹⁰.

Из приведенной статистики наглядно видно, что половину заработной платы работников бюджетных учреждений составляют выплаты стимулирующего характера, что выше по показателю, чем в Швеции. По мнению автора, такая ситуация является положительной для работников государственной службы Финляндии, так как действительно стимулирует работников к достижению поставленных задач и целей, к выполнению установленных показателей.

Таким образом, проведенный анализ механизмов регулирования оплаты и стимулирования труда в Швеции и Финляндии показал, что метод социального партнерства является образцом для построения правильной и эффективной системы оплаты труда.

Практически все работники частного и бюджетного секторов попадают под сферу регулирования и действие коллективных договоров, являющихся на данный момент основным соглашением, регулирующим вопросы оплаты и стимулирования труда.

Обоснован вывод о том, что установленный механизм в построении правильной и эффективной системы стимулирования труда на уровне социального партнерства в Швеции и в Финляндии, должен найти свое отражение в правовом регулировании стимулирующих выплат в институте социального партнерства России.

¹⁰ Тищенко, Е.Н. Состав и соотношение стимулирующих элементов оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации и зарубежных странах / Е. Н. Тищенко // *Вопр. гос. и муницип. упр.* — 2012. — №12. — С. 160–168.

Автор обращает особое внимание на то, что в России существуют свои особенности в регулировании стимулирующих выплат в сфере социального партнерства. Отличие от Швеции и Финляндии состоит в том, что в России трудовым законодательством предусмотрено два основных правовых акта на уровне социального партнерства: коллективный договор и соглашение.

Такая модель имеет принципиальное значение в системе оплаты труда работников, так как нельзя обязать каждого работодателя заключить коллективный договор. Если коллективного договора нет, может быть заключено соглашение с обязательным присоединением работодателя.

Подход в регулировании стимулирующих выплат на уровне социального партнерства в Швеции и Финляндии путем обязательного закрепления положений о стимулирующих выплатах в коллективном договоре в виде соглашения является наиболее правильным.

В заключении подводятся итоги исследования и обобщаются основные выводы.

Научные работы, опубликованные по теме диссертационного исследования (общий объем – 3 п.л.):

Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации:

1. Петров Е.Д. Стимулирующие (поощрительные) выплаты: кадровик советуется с бухгалтером // Кадровик. Комплект . – 2012. – № 01. – С. 48-52. (0,65 п.л.);

2. Петров Е.Д. Проблемы правового регулирования надбавок и доплат стимулирующего характера // Бизнес в законе. – 2014. – № 02. – С. 295 – 300. (0,7 п.л.);

3. Петров Е.Д. Право работника на стимулирующие выплаты как субъективное // Право и государство. – июль 2014. – С. 51– 55. (0,5 пл.).

Публикации в иных изданиях:

Петров Е. Д. Способы защиты методов правового регулирования стимулирующих выплат // Трудовое законодательство: пробелы и коллизии, 2013. – С. 155 – 163. (0,5 пл.).