

## СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ КАК ЧАСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Д. А. Гераськина

В данной работе рассмотрены основные проблемы, касающиеся стимулирующих выплат, в частности, отсутствие единого понятийного аппарата стимулирующей части заработной платы, неудачная регламентация положений об оплате труда (дублирование положений, наличие в них противоречий и упущений, включение условий, лишаящих работника гарантированной стимулирующей выплаты или предоставляющих такие выплаты только лицам, фактически занятым и др.), неверное применением работодателем норм о стимулирующих выплатах, противоречивость судебной практики. Для решения этих проблем автором предложено закрепить определение «поощрительных» выплат как части заработной платы, премий, доплат и надбавок «поощрительного» характера в отдельной статье 129.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также разграничить в данной статье «поощрительную» часть заработной платы или выплаты «поощрительного» характера, обусловленной системой оплаты труда от «единовременных поощрительных выплат, не обусловленных системой оплаты труда». Кроме того, автором даны рекомендации по урегулированию наиболее спорных вопросов судебной практики и правоприменения.

**Ключевые слова:** оплата труда, доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты, стимулирующая часть оплаты труда.

Заработной платой (оплатой труда работника) является вознаграждение за труд, размер которого зависит 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) (часть 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)) [1].

В качестве стимулирующих выплат в части 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации указаны доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Согласно части 2 статьи 135 ТК РФ данные выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, стимулирующая часть заработной платы находится в исключительном ведении работодателя, что, в свою очередь, порождает определенные проблемы как в теории, так и на практике.

### Теоретические проблемы, связанные со стимулирующими выплатами

В настоящее время в теории трудового права нет единого мнения по поводу семантики стимулирующих выплат. В свою очередь отсутствие представления о правовой сущности каждой выплаты стимулирующего характера, искаженное толкование правоприменителями норм об оплате труда, включение к этой группе иных выплат, не являющихся таковыми, приводит к нарушению прав как работников, так и работодателей. Причиной этого, безусловно, является отсутствие в ТК РФ норм, раскрывающих сущностные признаки стимулирующих выплат, а также порядок и основания их представления. Законодатель не устанавливает

четкого развернутого определения понятия «стимулирующие выплаты», а нагружает его новыми понятиями, не расшифровывая, какие выплаты относятся к доплатам и надбавкам стимулирующего характера, к премиям и иным поощрительным выплатам [2, с. 22]. Данные положения предоставляют работодателю мощный инструмент для невыплаты работникам стимулирующей части заработной платы, а также вводят в заблуждение лиц, не владеющих специальными правовыми знаниями. В связи с этим представляется необходимым унифицировать правовую терминологию в части определения выплат стимулирующего характера, раскрыть существенные признаки стимулирующих выплат, добавить основания и порядок их представления.

Начать процесс преобразований можно с пересмотра самого термина «стимулирующие выплаты». В настоящее время ТК РФ не содержит их определения. Однако в части 1 статьи 129 ТК РФ законодатель определяет стимулирующие выплаты как часть более сложной категории «заработная плата». При этом само включение стимулирующих выплат в состав заработной платы вызывает ряд вопросов, поскольку стимулирующая функция объективно присуща всем частям системы оплаты труда. В этом смысле, несомненно, прав В. М. Лебедев, утверждающий, что современная структура заработной платы представляет собой нонсенс [3]. Целесообразнее называть данные выплаты поощрительными.

Стоит обратить внимание и на несоблюдение законодателем принципа единства юридической терминологии. Так, в трудовом законодательстве стимулирующая часть заработной платы определяется и как выплаты стимулирующего характера, и как стимулирующие выплаты, и как поощрительные выплаты, и как материальное поощрение работников и т.п., что не совсем правильно. Для решения этой проблемы в литературе предлагается закрепить в ТК РФ в качестве универсального определения стимулирующей части заработной платы понятие «выплаты стимулирующего характера, обусловленные системой оплаты труда» или «стимулирующая часть заработной платы» [4]. А в привязке к предыдущему

предложению корректнее закрепить понятие «поощрительная часть заработной платы». Данное нововведение позволит исключить возможность ложного истолкования норм ТК РФ, а также обеспечит единство юридической терминологии в сфере оплаты труда.

Нельзя не отметить и другие проблемы, связанные с низким уровнем юридической техники законодателя. Так, в соответствии с частью 1 статьи 129 ТК РФ в число выплат стимулирующего характера входят некие «иные поощрительные выплаты». Из буквального толкования нормы закона следует вывод, что все поощрительные выплаты являются частью заработной платы. Однако если обратиться к статье 135 ТК РФ, можно увидеть, что «иные поощрительные выплаты» в систему оплаты труда не входят и, соответственно, не учитываются при исчислении среднего заработка. В связи с этим В. А. Абалдуев выделяет два возможных варианта решения проблемы:

1. Предусмотреть в ТК РФ положение о том, что любые поощрительные выплаты, в том числе единовременного характера, являются заработной платой (в статьях 129 и 135 ТК РФ специально оговорить, что заработной платой является и не обусловленная системой стимулирующая часть оплаты труда работника).

2. Разграничить в ТК РФ выплаты стимулирующего характера, являющиеся заработной платой (обусловленные системой оплаты труда), и поощрительные выплаты единовременного характера, не относящиеся к таковой. Для этого из нормы части 1 статьи 129 ТК РФ предлагается исключить слова «иные поощрительные выплаты» и внести в статью 129 ТК РФ после слова «премии» дополнение: «и другие выплаты стимулирующего характера, обусловленные системой оплаты труда (стимулирующая часть оплаты труда)» [4].

При этом рациональным представляется исключение из части 1 статьи 129 ТК РФ термина «иные поощрительные выплаты» без внесения дополнений в данную часть статьи, поскольку в систему оплаты труда входят только премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера. Кроме того, целесообразнее закрепить определения «поощрительных» выплат как части

заработной платы, премий, доплат и надбавок «поощрительного» характера в отдельной статье 129.1 ТК РФ, а также разграничить в данной статье «поощрительную» часть заработной платы или выплаты «поощрительного» характера, обусловленной системой оплаты труда от «единовременных поощрительных выплат, не обусловленных системой оплаты труда».

Необходимо выделить и проблему дифференцирования доплат и надбавок стимулирующего характера и отграничения данных выплат от доплат компенсационного характера. Поскольку трудовое законодательство не содержит четкого разграничения между доплатами и надбавками стимулирующего характера, работодатели на практике подменяют данные понятия и вместо «доплат» устанавливают «надбавки», и, наоборот. Кроме того, К. Н. Гусов, Ю. П. Орловский, А. М. Лушников, М. В. Лушникова и А. Я. Петров утверждают, что доплаты по своей правовой природе носят преимущественно компенсационный характер, нежели стимулирующий. Однако утверждение ученых-правоведов вводит в заблуждение правоприменителей, так как ТК РФ прямо указывает именно на функцию стимулирования доплат. В связи с этим на практике часто возникают ситуации, когда в своем локальном нормативном акте работодатель устанавливает доплаты стимулирующего характера, называя их компенсационными. Хотя разница между данными выплатами, бесспорно, велика: одни призваны стимулировать выполнение работником трудовой функций на более высоком уровне, а другие лишь учитывают особые условия работы. С другой стороны, это нигде не разъясняется, поскольку в ТК РФ отсутствует понятийный аппарат стимулирующей части заработной платы, что является значительным упущением законодателя. Однако, хотя отграничение данных выплат стимулирующего характера и весьма условно из-за отсутствия специальных разъясняющих положений в ТК РФ, «надбавки» и «доплаты» должны устанавливаться работодателем с четким пониманием правовой природы каждой выплаты. И для того, чтобы данное понимание возникло, необходимо внести соответствующие изменения и дополнения в трудовое

законодательство. В связи с этим Е. Д. Петров предлагает:

1) закрепить в статье 129 ТК РФ определение «доплата стимулирующего характера», под которой понимается денежная выплата, призванная стимулировать дополнительные затраты труда работников, произведенные ими по указанию работодателя, не связанные с оплатой труда в каких-либо особых условиях (работой в районах Крайнего Севера, ночной смены, в праздничные дни);

2) закрепить в статье 129 ТК РФ определение «надбавка стимулирующего характера», под которой понимается денежная выплата, систематически начисляемая работникам сверх их ставок (окладов) за повышенную результативность труда [5].

При этом разумнее закрепить предложенные Е. Д. Петровым определения надбавок и доплат стимулирующего характера в статье 129.1 ТК РФ с акцентом на поощрительную функцию выплат, а не функцию стимулирования, учитывая вышеперечисленные предложения.

### **Проблемы реализации норм о стимулирующих выплатах**

Поскольку трудовое законодательство не содержит норм, раскрывающих существенные признаки стимулирующих выплат, а также порядок и основания их предоставления, локальное регулирование стимулирующей части оплаты труда находится в крайне неудовлетворительном состоянии.

В первую очередь это касается актов, принимаемых работодателями. Здесь уместно обратить внимание на то, что работодатели предпочитают детально регламентировать стимулирующую часть заработной платы в коллективном договоре, хотя на практике целесообразнее сосредоточить все правила о заработной плате в одном акте (Положении об оплате труда). Данное сосредоточение позволит оперативнее корректировать оплату труда при изменении условий работы, а также снизит количество дублированных, противоречий и упущений, допускаемых работодателями.

Также стоит отметить, что в системах премирования часто встречаются условия, лишаящие работника гарантированной

выплаты «при отсутствии или недостаточности прибыли, фонда оплаты труда или имеющихся финансовых источников». Включение данных условий нарушает закрепленное в статье 21 ТК РФ право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Премии и иные стимулирующие выплаты как часть заработной платы не могут быть обусловлены наличием или отсутствием средств на эти цели, равно как и возможность получения тарифной части заработка или компенсационных выплат. Чтобы устранить данный пробел правоприменения, в ТК РФ необходимо закрепить обязанность (не право) работодателя по начислению и выплате стимулирующей части заработка, обусловленной системой оплаты труда, запретить работодателям устанавливать при локальном правовом регулировании выплат стимулирующего характера оговорки, связанные с наличием денежных средств на эти цели. К тому же судебная практика последних лет показывает, что ссылки работодателя на отсутствие или недостаточность прибыли, фонда оплаты труда или имеющихся финансовых источников в большинстве случаев в расчет не принимаются [6]., но прямое законодательное решение на этот счет позволит обеспечить должное единство регулирования и правоприменения.

Внимание заслуживает и проблема предоставления стимулирующей части заработной платы в соответствии с локальными положениями об оплате труда только фактически занятым лицам. Работодатель, издавая положение об оплате труда с данными формулировками, фактически лишает уволенных работников положенной им по закону заработной платы. При этом суды неоднозначно подходят к этому вопросу: одни удовлетворяют иски о взыскании таких выплат в пользу уволенных, руководствуясь общими принципами и правилами оплаты труда, другие считают это правом работодателя, отказывают в таких выплатах бывшим работникам. Но предоставление работодателю права на свое усмотрение решать вопрос о выплате стимулирующей части заработной платы уволенным работникам

противоречит самой сути трудового права. ТК РФ должен гарантировать право уволенного на стимулирующие выплаты, а суды правильно толковать нормы трудового законодательства, ведь нельзя лишить работника заработной платы только из-за того, что этого захотел работодатель.

Аналогичная ситуация обстоит и с внутренними и внешними совместителями. Поскольку отсутствует ясное и единообразное законодательное решение вопроса о праве данных работников на стимулирующие выплаты, работодатели в локальных нормативных актах в интересах экономии средств закрепляют право получения стимулирующих выплат за основными работниками. Это также нарушает положения абзаца 6 и 7 статьи 2 ТК РФ, а именно противоречит принципам равенства прав и возможностей работников и обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Судебная и государственная надзорная практика в этой части также неоднородна: одни органы, руководствуясь неограниченным законом правом работодателя самостоятельно регулировать стимулирующую часть заработка, отказывают совместителям, претендующим на выплаты, другие, исходя из принципа равной оплаты за равный труд, удовлетворяют эти требования. Однозначный законодательный ответ на этот вопрос, бесспорно, актуален. Представляется более справедливым и отражающим основные начала оплаты труда гарантировать право совместителей на стимулирующую часть заработка.

Нельзя не отметить также и проблему дискриминации работников при установлении и изменении условий оплаты труда. В настоящее время участились случаи, когда нескольким сотрудникам с одинаковой квалификацией, стажем работы, образованием выплачиваются разные премии: одним сотрудникам необоснованно высокие, другим необоснованно низкие. При этом размеры стимулирующих выплат никак не связаны с профессионально-квалификационными и личностными качествами работника. С одной стороны, работа в одной и той же должности не означает ее одинаковый объем, сложность и количество, поэтому у

работодателя есть право индивидуализировать размер стимулирующих выплат. С другой стороны, действия работодателя имеют ярко выраженный дискриминационный характер. Как показала практика, при обращении в трудовую инспекцию, данный орган стоит чаще всего на стороне работодателя. При обращении в суд, в редких случаях при подтверждении определенными доказательствами, работодателю может быть предъявлен иск о возмещении причиненного ущерба необоснованно высокой премией определенным сотрудникам, которые чаще всего являются родственниками работодателя. Но незаконно выплаченные премии не могут быть возвращены организации в силу того, что являются заработной платой [7]. Стоит отметить, что практика складывается в обход норм ТК РФ и интересов работников. В данном случае следует расценивать действия работодателя как дискриминационные в соответствии с частью 2 статьи 3 и частью 1 статьи 132 ТК РФ.

Существуют и иные проблемы, связанные с дискриминацией работников по выплатам стимулирующего характера. Так, В. М. Савиной, работающей в должности врача анестезиолога-реаниматолога на 0,5 ставки в порядке внешнего совместительства, ни разу не осуществлялись премиальные выплаты, в то время как врачам анестезиологам-реаниматологам, являющимися основными работниками, премия выплачивалась регулярно. При этом сложность выполняемой В. М. Савиной работы была такой же, как и у других врачей, равно как аналогичными были и результаты работы; жалоб на нее от пациентов не поступало, к дисциплинарной ответственности она не привлекалась, надлежащим образом исполняла свои трудовые обязанности. Невыплату В. М. Савиной премии работодатель мотивировал ее работой в порядке внешнего совместительства. Очевидно, что в данной ситуации действия работодателя являются дискриминационными. Однако суд, руководствуясь тем, что выплата работнику премии по результатам его труда есть право, а не обязанность работодателя, отказал В. М. Савиной в удовлетворении иска о взыскании невыплаченной премии [8], хотя больница фактически осуществляла

премиальные выплаты только основным работникам, а в локальном нормативном акте работодателя стимулирующие выплаты были предусмотрены как для совместителей, так и для основных работников, и это нельзя игнорировать. Сложившаяся практика противоречит положениям статьи 2 ТК РФ о равенстве прав и возможностей работников и запрете дискриминации в сфере труда. Судам необходимо исходить именно из этих принципов при вынесении решений, поскольку внешние совместители имеют право на получение премий наравне с другими работниками.

Ориентиром для принимаемых судами актов по трудовым спорам, связанным с взысканием невыплаченных премий может послужить решение Промышленновского районного суда Кемеровской области, в котором суд, руководствуясь принципом равенства прав и возможностей работников, удовлетворил иски требования В. С. Гулюватенко к ОАО «Ваганово» [9]. Исходя из материалов дела, сменный мастер В. С. Гулюватенко, работающая в ОАО «Ваганово», в марте 2017 года из-за мастита коров лишилась премии, поскольку план по надою молока на одну фуражную корову был выполнен только на 98%, а качество молока не соответствовало требуемым нормам. В связи с этими обстоятельствами по указанным показателям премий также лишились и доярки, но за соблюдение санитарно-гигиенических требований и производительность доения премиальные выплаты дояркам были начислены в полном размере (90%). При этом суд установил, что в локальном нормативном акте работодателя закреплено положение о том, что премия является обязательной составляющей стимулирующей части заработной платы. Кроме того, условиями премирования сменного мастера являются выполнение плана производства молока (40%); качество молока (отсутствие ингибиторов) (40 %); соблюдение санитарно-гигиенических требований и производительность доения (50 %). И поскольку доярками, находящимися в подчинении сменного мастера В. С. Гулюватенко, условия премирования были соблюдены, суд посчитал, что самим сменным мастером В. С. Гулюватенко они были

соблюдены тоже. А, следовательно, ей также положена премия за соблюдение этих условий. Данное судебное решение является наглядным примером защиты прав работников на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, в связи с этим судам при разрешении трудовых споров, связанных с взысканием невыплаченных премий, следует руководствоваться подобными судебными позициями.

И в конце хотелось бы заострить внимание на нестандартности некоторых назначений стимулирующей части заработной платы. В частности, это касается области образования, где в настоящий момент педагоги должны обладать современными навыками преподавания с использованием передовых технологий и методов организаций труда. Молодые специалисты, владеющие данными навыками на профессиональном уровне, имеют объективные преимущества перед сложно обучаемыми педагогами со стажем 30 лет. Поэтому работодатель вправе назначать стимулирующие выплаты не сотрудникам со значительным опытом работы, а молодым специалистам, обладающим нужными качествами. При этом в данной ситуации дискриминации не будет.

### Заключение

Таким образом, правовая политика Российской Федерации в данной сфере трудовых отношений нуждается в пересмотре по нескольким направлениям. В их числе: унификация правовой терминологии в части определения выплат стимулирующего характера, в частности, закрепление определений и терминов «поощрительных» выплат как части заработной платы, премий, доплат и надбавок «поощрительного» характера в отдельной статье 129.1 ТК РФ, исключение «иных поощрительных выплат» из статьи 129 ТК РФ; последовательное законодательное разграничение стимулирующих выплат, обусловленных системой оплаты труда (заработной платой), и материального поощрения работников, по сути не считающегося оплатой труда, то есть «поощрительную»

часть заработной платы или выплаты «поощрительного» характера, обусловленной системой оплаты труда от «единовременных поощрительных выплат, не обусловленных системой оплаты труда»; урегулирование наиболее спорных вопросов судебной практики и правоприменения.

### Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Типикина Е. В. Стимулирующие выплаты в трудовом праве России: определение их правовой природы и разграничение видов // *Advances in Law Studies*. 2018. Т. 6. № 2. С. 21–25.
3. Лебедев В. М. Премияльная форма заработной платы // *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2008. № 1. С. 24–34.
4. Абалдуев В. А. Стимулирующая часть оплаты труда: государственная правовая политика и локальное правотворчество // *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2010. № 8. С. 67–73.
5. Петров Е. Д. Проблемы правового регулирования надбавок и доплат стимулирующего характера // *Проблемы экономики и юридической практики*. 2014. № 2. С. 295–300.
6. Ершова Е. А. Судебные споры, связанные с уплатой стимулирующих выплат // *Трудовое право*. 2013. № 11. С. 85–100.
7. Абесалашвили М. З. Стимулирующие выплаты работникам: вопросы теории и практики // *Актуальные вопросы трудового права и права социального обеспечения*. 2014. С. 11–14.
8. Решение Калачеевского районного суда Воронежской области от 12.11.2019 по делу № 2-594/2019 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/CNANtMF4kpZw/> (дата обращения: 28.05.2020).
9. Решение Промышленновского районного суда Кемеровской области от 22.11.2017 по делу № 2-658/2017 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/1VA8N4oQ98Qw/> (дата обращения: 28.05.2020).

## STIMULATING PAYOUTS AS A PART OF THE SALARY

D. A. Geraskina

In this article the main problems related to stimulating payouts, in particular, the lack of a single conceptual system for the stimulating part of wages, poor regulation of pay regulations (duplication of provisions, the presence of contradictions and omissions in them, inclusion of conditions depriving the employee of a guaranteed incentive payment or providing such payments only to those who are employed de facto), the employer's incorrect application of the rules on stimulating payouts, the diversity of judicial practice were considered. It is proposed to review the Russian legal policy in the labor relations sphere in different ways. To solve these problems, the author proposed to fix the definition of «stimulating» payouts as part of salary, bonus, surcharges and allowances of a «incentive» nature in a separate article 129.1 of the Labor Code of the Russian Federation, as well as to distinguish the «incentive» part of salary or payouts of «incentive» nature, due to the remuneration system from «one-time incentive PAYOUTS not determined by the remuneration system». In addition, the author made recommendations to resolve the most controversial issues of judicial practice and law enforcement.

**Key words:** salary, surcharges and allowance of a stimulating nature, bonus, other incentive payments, stimulating part of salary.

*Статья поступила в редакцию 01.10.2020 г.*