

Санкт-Петербургский государственный университет
Кафедра трудового права и охраны труда

**Проблемы правового регулирования премирования наемных
работников**

Выпускная квалификационная работа
студентки магистратуры
по программе «Трудовое право, право
социального обеспечения»
Грищенко Александры Викторовны

Научный руководитель:
доцент, кандидат юридических наук
Харитонов Михаил Михайлович

Санкт-Петербург
2016 год

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Возникновение у работника субъективного права на получение премии	4
§1. Общая характеристика премирования в российском трудовом праве.....	4
§2. Основные разновидности премий.....	10
§3. Основания возникновения субъективного права работников на получение премии.....	22
§4. Основные практические проблемы, связанные с возникновением субъективного права на получение премии.....	29
Глава 2. Допустимые формы и пределы премирования.....	39
§1. Допустимые формы премирования.....	39
§2. Пределы премирования.....	45
Глава 3. Проблемы прекращения субъективного права работника на получение премии.....	51
§1. Лишение работника премии: понятие и характеристика.....	51
§2. Влияние факта прекращения трудового договора на право работника на получение премии.....	62
Заключение.....	68
Список использованной литературы.....	71

Введение

Материальное стимулирование является одним из наиболее эффективных способов повышения производительности и качества труда. Неудивительно, что работодатели, независимо от сферы своей экономической деятельности, все чаще прибегают к стимулированию с целью заинтересовать работников в улучшении результатов своей работы.

Самой распространенной мерой материального стимулирования наемных работников на протяжении уже долгого времени остается премирование.

До настоящего времени, как в науке, так и в правоприменительной практике, отсутствует единое понимание правовой природы премий и содержания отношений по премированию. Неясными остаются права и обязанности участников трудовых отношений, связанные с осуществлением премирования.

Разнообразие и противоречивость взглядов на правовую сущность премирования наемных работников во многом обусловлены недостаточностью нормативной базы.

Трудовой кодекс Российской Федерации¹ (далее – «ТК РФ») не определяет понятия премии, не устанавливает порядка и условий премирования. Правовое регулирование премирования в законе носит фрагментарный характер и не является достаточно четким.

Недостатки законодательства, а также большое влияние на сферу премирования работников локальных актов, приводят к противоречиям в практике применения правовых норм, в связи с чем субъективное право работников на получение премии приобретает неопределенный характер и лишается эффективных гарантий и защиты.

Целью данной работы является выявление основных проблем правового регулирования премирования наемных работников и определение возможных путей их решения, для чего необходимо выявить правовую сущность премирования, дать характеристику основаниям возникновения субъективного права работников на получение премии, проанализировать основные существующие в науке и практике позиции относительно возможности прекращения прав работников на премию, изучить допустимые формы и пределы премирования.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ. СПС «Консультант Плюс».

Глава 1. Возникновение у работника субъективного права на получение премии

§1. Общая характеристика премирования в российском трудовом праве

Основные понятия и определения, имеющие значение для института оплаты труда, даны в ст.129 ТК РФ: заработная плата (оплата труда работника) — 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).

Таким образом, согласно ст.129 ТК РФ заработная плата состоит из трех составных частей: собственно вознаграждение за труд в виде тарифной ставки или оклада, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Тарифная ставка и оклад исчисляются с учетом основных объективных показателей труда — время работы, а также выполнение иных норм труда - и зависят от факторов, постоянно присущих трудовой деятельности определенного работника. Поэтому тарифную ставку и оклад называют основной или фиксированной частью заработной платы².

Перечисленных выше факторов постоянного характера может оказаться недостаточно для точного учета труда и установления работнику справедливой заработной платы³. Работники одинаковой квалификации, выполняющие работу одинаковой сложности, могут работать в различных условиях, а также по-разному относиться к труду, что в той или иной степени сказывается на качестве и результатах их работы⁴. Дифференциация оплаты труда в зависимости от его условий, результатов и иных переменных факторов обеспечивается наличием в составе заработной платы переменной или дополнительной части, в которую включаются компенсационные и стимулирующие выплаты⁵.

В рамках исследования правового регулирования премирования наемных работников, отметим следующие выводы, которые вытекают из ст.129 ТК РФ: премии относятся к

²См. подробнее: Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР: правовое исследование. М., 1972. С.28.

³ См. подробнее: Шкурко С.И. Премирование рабочих в промышленности. Правовые вопросы. М., 1963. С.11-14.

⁴См. Лившиц Р.З. Право и материальное стимулирование труда. М., 1976. С.9.

⁵См. подробнее: Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. С.28.

поощрительным выплатам⁶ и, тем самым, входят в число стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты, наряду с компенсационными, включаются в заработную плату и составляют ее переменную часть.

Назначение стимулирующих выплат состоит в побуждении работника осуществлять трудовую деятельность определенным образом⁷, которое достигается путем предоставления работнику материальных благ, в том числе в качестве награды за достижение тех или иных положительных результатов в труде⁸. Стимулирующие выплаты направлены на формирование у работника материальной и моральной заинтересованности в достижении успехов в труде⁹, стремления к более качественному выполнению трудовых обязанностей¹⁰. Наиболее часто применяемой на практике стимулирующей выплатой является премия.

В то же время, помимо ст.129 ТК РФ, премия упоминается также в ст.191 ТК РФ. Согласно ч.1 ст.191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой и т.д.). Таким образом, законодатель рассматривает премию и как стимулирующую выплату, и как разновидность поощрения за труд.

Стимулирующие выплаты согласно ч.1 ст.129 ТК РФ являются составной частью заработной платы, в связи с чем на них распространяется регулирование, применяемое к оплате труда, в частности, обязанность работодателя выплачивать их своевременно и в полном объеме (ст.2 ТК РФ), зависимость их размера от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества труда (ч.1 ст.132 ТК РФ).

В свою очередь, ст.191 ТК РФ никаких подобных требований в отношении премий, являющихся поощрением, не устанавливает, не содержит каких-либо стандартов или принципов предоставления поощрительных премий, не называет их стимулирующими выплатами и вообще не упоминает заработную плату. Напротив, в ст.191 ТК РФ премии поименованы в числе таких видов поощрения, как объявление благодарности и награждение почетной грамотой,

⁶ Это следует из формулировки ч.1 ст.129 ТК РФ, в которой «иные поощрительные выплаты» указаны непосредственно после премий.

⁷ См. Сафронов И.Ю. Правовое регулирование стимулирующих выплат по трудовому законодательству Российской Федерации: автореф. дис. . . . канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2008. С.17.

⁸ Мирошник С.В. Теория правового стимулирования: автореф. дис. . . . д-ра юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2003. С.26.

⁹ Лебедев В.М. Стимулирование социалистической дисциплины труда на промышленном предприятии: правовые вопросы: автореф. дис. . . . канд. юрид. наук. Томск, 1973. С.3.

¹⁰ На такое назначение стимулирующих выплат указывает складывающаяся судебная практика (см. Определение Пермского областного суда от 18 нояб. 2013 г. по делу №33-10685/2013 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 9 сент. 2013 г. по делу №33-3215/2013 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»).

которые имеют характер исключительно морального отличия и очевидно не могут рассматриваться как вознаграждение за труд¹¹ и включаться в понятие оплаты труда.

Более того, перечень видов поощрений, данный в ст.191 ТК РФ не является исчерпывающим: коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине могут устанавливаться другие виды поощрений, что не соответствует принципам правового регулирования оплаты труда, предполагающего ограничение допустимых форм заработной платы¹².

Таким образом, законодатель дает работодателю право самостоятельно определять, за какие успехи в труде поощрять работников, и какую меру поощрения применять, что не согласуется с предусмотренными ТК РФ правилами оплаты труда.

Такой различный подход к премированию в двух статьях ТК РФ создает для многих ученых предпосылки к противопоставлению премий, предусмотренных ст.129 ТК РФ и являющихся стимулирующими выплатами, и премий, выступающих в качестве поощрения¹³.

Для оценки данной позиции необходимо выявить соотношение стимулирующих и поощрительных выплат в действующем трудовом праве.

В научной литературе под поощрением за труд понимается публичное признание заслуг, награждение работника в связи с достигнутыми им успехами в работе¹⁴. Как видим, даваемые в науке характеристики понятиям «поощрение» и «стимулирование» весьма схожи.

Буквальное содержание действующей нормы ч.1 ст.129 ТК РФ также не дает оснований для разграничения стимулирующих и поощрительных выплат.

В редакции ТК РФ, действовавшей до 6 октября 2006 года¹⁵, определение заработной платы включало в себя стимулирующие выплаты, но их разновидности не конкретизировались. В настоящее время ч.1 ст.129 ТК РФ относит к заработной плате выплаты стимулирующего характера, в числе которых названы премии и иные поощрительные выплаты. Таким образом,

11 См. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. М., 1961. С.24.

12 О формах оплаты труда см. ст.132 ТК РФ.

13 См. например: Лаврикова М.Ю. Трудовое право России: учебник для бакалавров/под общ. ред. Е.Б.Хохлова, В.А.Сафонова. М., 2013. С.431; Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права. М., 2013. С.181; Махмутов Ф. Премии: право или обязанность работодателя?//Трудовое право. 2013. №6. С.67; Киселев А. За что лишают премиальных//ЭЖ-Юрист. 2013. №46. С.13.

14 См. Ухова Л.Д. Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству: автореф. дис. канд.юрид.наук. Екатеринбург, 2006. С.13.

15 О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации. Ст.3 [Электронный ресурс]: федер. закон от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

действующий ТК РФ не разделяет стимулирующие выплаты и поощрения, воспринимая их как общее и частное.

Полагаем, что между стимулированием и поощрением работников действительно невозможно провести четкую границу.

По данному вопросу в науке существует две основные позиции¹⁶: согласно одной из них понятия «стимулирование» и «поощрение» представляют собой синонимы¹⁷; согласно другой: стимулирование является более широкой категорией и включает в себя поощрение¹⁸. Следовательно, все авторы сходятся в одном: поощрение — это всегда стимул¹⁹.

В судебной практике также отмечается, что, поощряя работников за достигнутые в труде успехи, работодатель тем самым и стимулирует их к поддержанию высокого уровня работы²⁰.

С таким подходом следует согласиться. Устанавливая и применяя к работникам те или иные поощрения, работодатель в необходимых случаях и в должном масштабе отмечает заслуги отличившихся работников²¹ и, в то же время, неминуемо стимулирует их к повторному достижению аналогичных результатов, а также, учитывая существование поощрения как награды публичной, стимулирует и других работников к выполнению своих трудовых обязанностей на столь же высоком уровне, как поощряемый. Таким образом, являясь поощрением, премии, тем самым, выступают и в роли средства стимулирования.

Вслед за ТК РФ иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, также включают поощрительные выплаты в состав стимулирующих выплат. Так, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях²², к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Таким образом, между стимулирующими и поощрительными выплатами существует

16 См. подробнее: Дракина М.Н. К вопросу о соотношении понятий «поощрение» и «стимулирование» в юридической науке [Электронный ресурс] // Юридическое образование и наука. 2008. №1. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

17 См.: Хныкин Г.В. Правовые стимулы повышения трудовой активности рабочих и служащих // Проблемы совершенствования советского законодательства. М., 1983. С. 158.

18 См.: Дракина М.Н. Указ. соч.; Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права // Под ред. Байтин М.И. Саратов, 1978. С. 82.

19 Дракина М.Н. Указ. соч. С. 6.

20 См. Апелляционное определение Курского областного суда от 14 марта 2013 г. по делу №33-495/2013 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

21 См. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. С. 10.

22 Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях [Электронный ресурс]: приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 дек. 2007 г. №818. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

неразрывная связь, в связи с чем противопоставлять их друг другу нет оснований.

Вместе с тем, следует согласиться с теми авторами, которые полагают, что в ст.129 и ст.191 ТК РФ речь идет о премиях различных видов²³, однако следует это не из используемых законодателем терминов, а из содержания правового регулирования, закрепленного в указанных нормах, о чем подробно указано ниже в настоящей работе.

Здесь же обратим внимание, что ст.191 ТК РФ помещена в главу 30 ТК РФ «Дисциплина труда», а не в раздел IV, содержащий нормы об оплате и нормировании труда. На первый взгляд, отсюда следует, что поощрение рассматривается законодателем, в первую очередь, как мера дисциплинарного воздействия на поведение работника.

Не подлежит сомнению, что поощрение за труд является одним из существенных средств поддержания дисциплины труда. Однако, как отмечал С.С.Каринский, не следует считать, что укрепление трудовой дисциплины является единственной целью поощрения²⁴.

Цель поощрения проявляется в основаниях его применения, то есть в том, какие действия работника поощряются.

В соответствии с ч.1 ст.191 ТК РФ основанием поощрения выступает добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей. Представляется, что указанное основание поощрения нельзя считать единственным. Добросовестное выполнение трудовых обязанностей является наиболее общей характеристикой поощряемого труда. Однако возможны такие заслуживающие поощрения действия работника, которые вообще выходят за рамки его трудовых обязанностей²⁵. Было бы неверным исключать подобные достижения работника из сферы применения поощрений.

Здесь уместно вспомнить, что ст.131 «Поощрения за успехи в работе» ранее действовавшего Кодекса законов о труде Российской Федерации²⁶ (далее – «КЗОТ РФ»), не ограничивала основания поощрения лишь образцовым выполнением трудовых обязанностей, а предусматривала весьма широкий перечень оснований для поощрения, который, к тому же, не носил исчерпывающего характера²⁷.

23 Лаврикова М.Ю. Указ. соч. С.431; Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права. С.181; Махмутов Ф. Указ. соч. С.77.

24 Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. С.38.

25 Например, разработка предложений по улучшению организации производства, предотвращение или пресечение производственной аварии и другие действия, являющиеся полезными для предприятия, при осуществлении их работником, трудовая функция которого не предусматривает выполнения данных действий.

26 Кодекс законов о труде РСФСР (позднее — Кодекс законов о труде РФ) [Электронный ресурс]: утв. Верховным Советом РСФСР 9 дек. 1971 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

27 Ст.131 КЗОТ РФ указывала также на следующие основания для поощрения работников: повышение производительности труда, улучшение

Как указывалось выше, ТК РФ не приводит какого-либо перечня оснований поощрения работников, указывая в качестве такового лишь добросовестное выполнение трудовых обязанностей. В то же время, некоторые уставы и положения о дисциплине предусматривают расширенный, по сравнению со ст.191 ТК РФ, перечень оснований поощрения работников. Так, гражданский персонал судов обеспечения Военно-Морского Флота может поощряться за образцовое выполнение трудовых обязанностей, особо важных (срочных) работ и заданий командования, новаторство и другие достижения в труде, высокое качество работы, бережное отношение к государственной собственности, продолжительную безупречную работу²⁸. Таким образом, при издании нормативных актов федерального уровня применяется расширительное толкование ст.191 ТК РФ в части возможных оснований для поощрения.

Из изложенного вытекает, что указание в ст.191 ТК РФ добросовестного исполнения работником трудовых обязанностей в качестве основания поощрения за труд не должно означать, что оно единственно допустимое. Не стоит и, напротив, обуславливать поощрение достижением только тех показателей, которые не нашли своего воплощения в системе заработной платы²⁹, как это делают некоторые исследователи³⁰, поскольку такая позиция не соответствует буквальному содержанию ст.191 ТК РФ.

Следует признать, что поощрения за труд могут быть применены к работникам, как за добросовестное повседневное исполнение трудовых обязанностей, так и за однократное достижение какого-либо значимого успеха в работе³¹. Такое толкование ст.191 ТК РФ соответствует целям поощрения и не ухудшает положение работника.

В связи с этим представляется необходимым внести изменения в ч.1 ст.191 ТК РФ, указав в ней, что работодатель вправе поощрять работников, как за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, так и за иные достижения в работе.

Из всего вышеизложенного следует, что премии представляют собой дополнительные материальные блага, предоставляемые работнику сверх тарифной ставки (оклада) за успешный труд³² в целях стимулирования (поощрения) определенных достижений работника в

качества продукции, продолжительная и безупречная работа, новаторство в труде и другие достижения в работе.

28 Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота. П.6 [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Правительства РФ от 22 сент. 2000 г. № 715. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

29 Тищенко И.А., Фагуев А.А. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972. С.154.

30 См. Гусов К.Н., Толкунов В.Н. Трудовое право России: учебник. М., 2003. С.291.

31 Ухова Л.Д. Указ. соч. С.6.

32 См. Каринский С.С., Кучма М.И. Премии рабочим и служащим промышленных предприятий. М., 1975. С.8; Пестова О.К. Понятие лишения премии // Вестник Пермского университета. 2010. №1. С.118; Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права.

труде, заинтересованности его в результатах своей работы³³. С помощью премий работодатель может, не меняя тарифной ставки или оклада как основы заработной платы, обеспечить соответствие размера получаемых работником выплат количеству и качеству его труда³⁴.

В общем виде смысл премирования заключается в предоставлении хорошему работнику большего количества материальных благ³⁵.

Поскольку законодатель ни в разделе VI, ни в разделе VIII ТК РФ не предусматривает подробного регулирования премирования, определение оснований, условий и порядка выплаты премий наемным работникам, а также их размера, является, по общему правилу, прерогативой работодателя³⁶. Свобода работодателей в данной сфере приводит к отсутствию единообразия в применении премирования³⁷, что создает многочисленные проблемы в правоприменительной практике, в том числе неопределенность в вопросе о том, что является основанием возникновения субъективного права работника на получение премии.

§2. Основные разновидности премий

В российской науке трудового права под премиями понимают множество выплат, производимых работникам сверх тарифной ставки или оклада³⁸.

Классифицировать премии можно на основании различных критериев: источник выплат, характер поощряемых трудовых достижений (количественные или качественные), связь с трудовой функцией работника (премии за высокие результаты в рамках исполнения трудовой функции, и премии за труд, выходящий за пределы установленной трудовой функции) и пр. Однако самым важным с точки зрения правового регулирования является деление выплачиваемых работникам премий на премии, которые являются составной частью заработной платы, и премии, не входящие в состав заработной платы³⁹. Эта классификация является наиболее общей и исчерпывает все разнообразие премий⁴⁰.

С.181.

33 Лившиц Р.З. Проблемы правового регулирования заработной платы в СССР: автореф. дис. . . . д-ра. юрид. наук. 1973. С.22; Смоленский М.Б., Мажинская Н.Г. Трудовое право Российской Федерации: учебник. М., 2008. С.184; Голоднов, В.М. Премирование рабочих и служащих из фонда материального поощрения промышленного предприятия: правовые вопросы: автореф. дис. . . . канд. юрид. наук. Свердловск, 1973. С.7.

34 Лившиц Р.З. Право и материальное стимулирование труда. С.10.

35 Голоднов, В.М. Указ. соч. С.10.

36 См. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14 сент. 2010 г. №33-12682 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Ершова Е. Судебные споры, связанные с оплатой стимулирующих выплат // Трудовое право. 2013. №11. С.85.

37 Каменская С.В. Ретроспективный анализ премирования работников в условиях дальнейшего развития трудовых отношений // Трудовое право России и зарубежом. 2014. №1. С.35.

38 См. Фагуев А.А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. М., 1977. С.35-37.

39 См.: Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. С.144; Лаврикова М.Ю. Указ. соч. С.431.

40 Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. С.150.

Деление премий на обусловленные и не обусловленные системой оплаты труда подробно исследовалось в советском трудовом праве, но и в действующем законодательстве данная классификация находит обоснование.

Согласно ст.129 ТК РФ премии относятся к составным частям заработной платы. Будучи частью заработной платы, премии должны отвечать основным признакам, присущим оплате труда. Они выдаются, как правило, в денежной форме работникам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, и являются ответным действием на определенные трудовые затраты⁴¹, то есть вознаграждением за труд⁴².

Стоит отметить, что, вступая в трудовое правоотношение, работник принимает на себя обязанность выполнять определенный круг трудовых обязанностей за вознаграждение, размер которого или правила определения размера которого оговорены заранее, еще до начала собственно трудовой деятельности⁴³. Таким образом, одним из признаков заработной платы (а значит, и входящих в нее премий) является то, что она выплачивается работнику по заранее установленным нормам⁴⁴.

Это подтверждает ст.135 ТК РФ, в соответствии с которой заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, в том числе системами премирования, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами⁴⁵.

Под системой оплаты труда понимается совокупность правил, позволяющих исчислить вознаграждение, подлежащее выплате работнику за его труд⁴⁶. Аналогично система премирования представляет собой совокупность правил, позволяющих рассчитать причитающиеся работнику премии. Следовательно, система премирования должна

41 Голоднов В.М. Указ. соч. С.6.

42 Как обоснованно отмечается в литературе, несмотря на буквальное содержание ч.1 ст.129 ТК РФ, вознаграждением за труд следует считать заработную плату в целом, включая компенсационные и стимулирующие выплаты (см. Сафронов И.Ю. Указ. соч. С.16).

43 Данный вывод подтверждается нормами ст.14 Конвенции №95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» ([Электронный ресурс]: принята в Женеве 1 июля 1949 г.; ратиф. Президиумом Верховного Совета СССР 31 янв. 1961 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»), согласно которым работник должен быть проинформирован об условиях начисления причитающейся ему заработной платы до того, как он поступит на работу. См. также: Филиппова М.В. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М., 2012. С.436.

44 Лившиц Р.З. Проблемы правового регулирования заработной платы в СССР. С.8.

45 Поскольку на практике вопросы премирования регулируются коллективными договорами или локальными нормативными актами и фактически не регулируются соглашениями, в дальнейшем в тексте настоящей работы акты, устанавливающие системы премирования, обобщенно именуются «локальными актами».

46 Каринский С.С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда: правовые вопросы / Всесоюзный научно-исследовательский институт советского законодательства. М., 1966. С.58.

предусматривать основания премирования⁴⁷ (то есть обстоятельства, наступление которых влечет за собой премирование), размеры премий, периодичность премирования, категории работников, охватываемых данной системой премирования⁴⁸. Таким образом, как это характерно для заработной платы в целом, работники заранее знают, каких результатов в работе нужно достичь, чтобы получить премию, и получают ее периодически⁴⁹.

В связи с указанным следует согласиться с Р.З. Лившицем в том, что премия как элемент заработной платы по своей правовой природе представляет собой выплату за достижение заранее установленных количественных или качественных показателей работы⁵⁰.

Отличие премий, включаемых в оплату труда, от тарифной ставки или оклада состоит в том, что показатели работы, являющиеся основанием для премирования, хотя и установлены заранее, однако их выполнение не является для работника обязательным, в отличие от норм труда, оплачиваемых основной частью заработной платы⁵¹, невыполнение которых по вине работника признается нарушением трудовых обязанностей⁵².

Стимулирование работника путем предоставления ему премий в рамках заработной платы, таким образом, предполагает, что работник не только знает, какова стоимость его повседневного труда, но и какое вознаграждение он получит в случае, если сделает лучше (больше) того, что от него ожидается⁵³.

Следует также отметить, что заработная плата является вознаграждением работника за выполнение им определенной, обусловленной трудовым договором, трудовой функции⁵⁴, в связи с чем все выплаты, в том числе премии, включаемые в оплату труда, должны быть связаны с выполнением работником именно данной трудовой функции.

Премии, выплачиваемые на основании систем премирования, являются, таким образом, формой вознаграждения за труд, оплатой за определенную выполненную работу⁵⁵. Являясь частью заработной платы, данные премии учитываются при расчете среднего заработка⁵⁶, и на

47 См. Шкурко С.И. Указ соч. С.14.

48 См. Нуртдинова А.Ф. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2007. С.428.

49 См. Шкурко С.И. Указ. соч. С.6.

50 Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. С.140-141.

51 Тарифная ставка и оклад являются оплатой за выполнение работником установленных норм труда и рабочего времени, что следует из определений данных понятий, представленных в ст.129 ТК РФ.

52 Ст.21 ТК РФ в числе основных обязанностей работника упоминает выполнение установленных норм труда.

53 Петров Е.Д. Стимулирующие выплаты: правовой аспект. дис. . . канд. юрид. наук. М., 2014. С.12.

54 Данный вывод следует из определения заработной платы, данного в ст.1 Конвенции №95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы», а также из положений ст.15 и 56 ТК РФ.

55 Шкурко С.И. Указ. соч. С.9.

56 Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Пп. «н» п.2 [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от

них в полном объеме распространяются правила, установленные для выплаты заработной платы⁵⁷.

Премии, включаемые в состав заработной платы, обладают следующими признаками:

- 1) Предоставляются работодателем работнику в целях стимулирования последнего к достижению определенных успехов в работе;
- 2) Являются вознаграждением за труд, то есть предоставляются именно в связи с выполнением работником своих трудовых обязанностей;
- 3) Основанием для премирования является достижение работником заранее установленных показателей, которые должны быть связаны с квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, количеством, качеством затраченного труда⁵⁸;
- 4) Систематический характер (предоставляются работнику с определенной периодичностью всякий раз при достижении установленных показателей);
- 5) Основания премирования, периодичность, а также размеры премий определяются трудовым договором в соответствии с локальными актами.

Однако ст.191 ТК РФ, позволяя работодателям поощрять работников путем выплаты премий, не обуславливает применение такого рода поощрений наличием каких-либо специально установленных правил.

Такое положение дел объясняется тем, что даже наиболее детально разработанные системы премирования не в состоянии учесть целый ряд важных и многообразных показателей, характеризующих, в частности, степень проявленной работником предусмотрительности, инициативы, а также особую значимость проделанной работы⁵⁹. Для того чтобы премирование как способ стимулирования и поощрения было максимально эффективным, необходимо, чтобы оно производилось на основе совокупной оценки всех проявленных работником качеств⁶⁰.

Поскольку ст.191 ТК РФ не предусматривает иного, и это не ухудшает положение работника по сравнению с установленным законодательством, работодатель вправе, помимо выплаты премий по установленным системам, также материально поощрять работников на основании общей оценки их труда⁶¹. При таком поощрении размеры и показатели премирования

24 дек. 2007 г. № 922. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

57 Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. С. 141.

58 Ч. 1 ст. 132 ТК РФ.

59 Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. С. 23.

60 Там же. С. 93.

61 См. Шкурко С.И. Указ. соч. С. 7.

заранее не устанавливаются, а определяются работодателем каждый раз с учетом конкретных фактических обстоятельств⁶², что не позволяет отнести подобные премии к заработной плате. В отношении таких премий обеспечить соблюдение установленных ТК РФ принципов оплаты труда невозможно. Признание их заработной платой исключало бы гарантированность заработной платы и противоречило бы принципу обеспечения права каждого работника на выплату заработной платы в полном размере, поскольку в отсутствие заранее установленных критериев премирования невозможно оценить полноту выплаченной работнику премии.

Ввиду указанного премии, основанные на общей оценке труда работников (назовем их «единовременными премиями»), выплачиваются за рамками заработной платы, являются правом работодателя⁶³, носят разовый, единовременный характер и не учитываются при расчете среднего заработка⁶⁴.

Существование премий, не входящих в состав заработной платы, подтверждается положениями нормативных правовых актов⁶⁵.

Таким образом, можно выделить премии, включаемые в заработную плату, о которых указано в ст.129 ТК РФ, и премии, предоставляемые за рамками оплаты труда, регулируемые ст.191 ТК РФ.

То, что ст.191 ТК РФ ведет речь о премиях, не включаемых в состав заработной платы, подтверждается как отсутствием в ст.191 ТК РФ каких-либо признаков, позволяющих отнести такие премии к оплате труда (помимо наименования, совпадающего с используемым в ст.129 ТК РФ), так и тем, что упомянутые в ст.191 ТК РФ, наряду⁶⁶ с премией, виды поощрений (объявление благодарности, награждение почетной грамотой), не имеют материальной ценности и, следовательно, не могут входить в состав заработной платы.

Большинство ученых приходят к выводу о существовании двух видов премий: премии как дополнительного вознаграждения за труд в соответствии с установленными системами

62 См. Каринский С.С., Кучма М.И. Указ. соч. С.9.

63 Петров А.Я. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии // Законодательство и экономика. 2011. №7. С.26.; Петров Е.Д. Указ. соч. С.183.

64 Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства РФ от 24 дек. 2007 г. №922.

65 Согласно п.24 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей в трудовую книжку вносятся записи о различных видах поощрения (следовательно, и премиях), предусмотренных законодательством РФ, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине (О трудовых книжках [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 16 апр. 2003 г. №225. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»). В свою очередь, записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся (п.25 указанных Правил). Таким образом, наряду с премиями, предусмотренными системой оплаты труда, признается существование премий, в систему заработной платы не включаемых.

66 Что означает подчинение их одинаковому правовому режиму.

оплаты труда, предусматривающими заранее определенные основания премирования, и премии как единовременного поощрения работника за рамками системы заработной платы⁶⁷.

По нашему мнению, существуют также специфические премии, основания предоставления которых установлены заранее (что является одним из ключевых признаков премий, входящих в заработную плату), однако в силу объективных обстоятельств (а именно особых требований, предъявляемых ТК РФ к оплате труда) такие премии не могут быть включены в состав заработной платы. Подробнее о данных премиях указано в следующем параграфе. Здесь же обратим внимание на то, что такие премии не являются частью оплаты труда, подчиняются нормам ст.191 ТК РФ, и потому их выделение не нарушает общей классификации премий по критерию отнесения к заработной плате на два вида.

Суды общей юрисдикции при рассмотрении споров, связанных с премированием работников, принимают во внимание существование двух разновидностей премий: включаемых и не включаемых в состав заработной платы⁶⁸.

В свою очередь, арбитражные суды⁶⁹ приходят к выводу, что элементом оплаты труда являются любые премии, связанные с выполнением работником трудовых обязанностей и имеющие стимулирующий характер⁷⁰. Данная позиция представляется не вполне обоснованной с точки зрения толкования норм ТК РФ. Премии, связанные с выполнением работником своих трудовых обязанностей, но не обусловленные заранее определенными критериями, не отрицаются ТК РФ и широко распространены на практике, однако их правовая природа, как

67 См. Каринский, С.С. Кучма М.И. Указ. соч. С.9; Тищенко И.А., Фатуев А.А. Указ. соч. С.20.

68 См. Апелляционное определение Костромского областного суда от 10 дек. 2014 г. по делу №33-2098 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Определение Ленинградского областного суда от 14 янв. 2015 г. по делу №33-142/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Курского областного суда от 2 окт. 2014 г. по делу №33-2578/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Костромского областного суда от 11 нояб. 2013 г. по делу №33-1778 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 10 сент. 2012 г. по делу №11-20260. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Определение Московского городского суда от 18 нояб. 2010 г. по делу №33-35837. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 30 янв. 2015 г. по делу №33-2936/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Мурманского областного суда от 4 фев. 2015 г. по делу №33-336. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Свердловского областного суда от 23 сент. 2014 г. по делу №33-12797/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 17 апр. 2014 г. по делу №33-795/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

69 При рассмотрении споров, связанных с отнесением премий к объекту обложения страховыми взносами в соответствии с федер. законом «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» от 24 июля 2009 г. №212-ФЗ.

70 См. Определение Верховного Суда РФ от 10 сент. 2014 г. по делу №А71-7030/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Постановление Президиума ВАС РФ от 25 июня 2013 г. по делу №А64-11493/2012. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Определение ВАС РФ от 27 марта 2013 г. по делу №А64-1493/2012. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

было указано выше, объективно отличается от тех премий, которые являются частью заработной платы. Распространение на данный вид премий режима, характерного для заработной платы, лишает их своего назначения⁷¹.

Итак, премии можно классифицировать по признаку включения в состав заработной платы: на премии как дополнительное вознаграждение за труд в соответствии с установленными системами оплаты труда и премии, предоставляемые за рамками заработной платы. Кроме этого, параллельно можно разделить премирование работников на премирование в соответствии с установленными заранее основаниями премирования и единовременное поощрение работников, осуществляемое в отсутствие таких заранее определенных оснований. При этом последнее в любом случае имеет место вне системы оплаты труда, в то время как премии, основания для предоставления которых установлены заранее, в зависимости от характера таких оснований и иных обстоятельств могут входить или не входить в состав заработной платы, о чем подробнее будет указано ниже. Также следует отметить, что премии, основанием для которых выступает совершение работником действий, не связанных с его трудовой функцией, в любом случае не являются частью заработной платы⁷², но, в зависимости от фактических обстоятельств, могут основываться на заранее установленных показателях (если поощряемое действие, например, рационализаторское предложение, предусмотрено локальным актом в качестве основания премирования и для работников, в чьи трудовые обязанности не входит совершение данных действий) или являться единовременными (если соответствующее основание премирования не установлено заранее, но работодатель поощряет работника за уже совершенное им действие, выходящее за рамки его трудовой функции).

Представляется, что законодательство должно более определенно регулировать премирование наемных работников, для чего необходимо закрепить в ТК РФ разделение премий на включаемые и не включаемые в заработную плату, поскольку именно данная классификация играет для работника определяющее значение.

В ст.129 ТК РФ следует включить определение премии как элемента заработной платы.

Предлагаем следующее определение: «Премия в составе оплаты труда – это выплата

⁷¹ Также обстоит дело и с премиями, выплачиваемыми на заранее установленных основаниях, однако не входящих в состав заработной платы, поскольку их включение в оплату труда противоречило бы установленным ТК РФ нормам, регулирующим заработную плату (например, правилом допустимых форм оплаты труда и пр.).

⁷² Поскольку по природе своей заработная плата представляет собой вознаграждение не за любые действия, совершаемые работником, а именно за выполнение им определенной трудовой функции.

стимулирующего характера, выплачиваемая работнику на основании заранее установленных критериев в соответствии с действующими у работодателя системами премирования»⁷³. Наличие легального определения премии, входящей в состав заработной платы, позволит снять многочисленные вопросы и противоречия, повысит гарантии работников в получении данных выплат⁷⁴, обеспечит единство правоприменения и эффективность премирования⁷⁵.

В свою очередь, ст.191 ТК РФ регулирует поощрения за труд, которые, в отличие от премий, предусмотренных ст.129 ТК РФ, в оплату труда не входят, в связи с чем полагаем целесообразным изложить ч.1 ст.191 ТК РФ в следующей редакции: «Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и иные достижения в работе путем объявления благодарности, выдачи премии, награждения ценным подарком, почетной грамотой, представления к званию лучшего по профессии и применения других видов поощрения»; и дополнить ст.191 ТК РФ частью 3 следующего содержания: «Денежные выплаты и иные поощрения за труд, предоставляемые работникам в соответствии с настоящей статьей, не относятся к заработной плате».

Другой условной классификацией премий, которая имеет существенное значение в вопросе о наличии и особенностях субъективного права работников на получение премии, является деление всех выплачиваемых работникам премий на премии, связанные с трудовой деятельностью работника (все те премии, речь о которых шла выше), и премии, никак не связанные с трудом⁷⁶ работника.

Необходимость рассмотрения данного вопроса вызвана тем, что в настоящее время широко распространены выплаты, совершаемые работодателем работникам по случаю наступления определенной памятной даты, в честь свадьбы и т.д. Такие выплаты именуется на практике премиями, выплачиваются работникам работодателем, зачастую их выплата предусматривается в локальных актах, посвященных премированию и оплате труда.

В литературе и судебной практике отмечается, что премии к праздничным датам в силу

73 Подобные определения понятия премии дает большинство исследователей (см. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: вопросы теории и практики: автореф. дис. . . д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2003. С.45; Филиппова М.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, по состоянию на / под ред. А.М.Куренного, С.П.Маврина, В.А.Сафонова, Е.Б.Хохлова. М., 2015. С.329).

74 Сойфер В.Г., Желтов О.Б. Правовые проблемы оплаты труда: теория и практика // Трудовое право. 2007. №6. С.78.

75 См. Копайгора, И.Д. Премирование руководителей и специалистов структурных подразделений предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности: правовые вопросы: автореф. дис. . . канд. юрид. наук. Л., 1988. С.15.

76 Обращаем внимание, что здесь речь идет не о связи премирования с конкретной трудовой функцией работника, о чем указывалось выше, а о премиях, предоставлении которых вообще не обусловлено трудовой деятельностью работника, несвязанно с выполнением работником каких-либо действий в интересах работодателя.

своей правовой природы не могут включаться в оплату труда⁷⁷. Это верно, поскольку такие премии не имеют связи с трудовой деятельностью работника, что не позволяет признать их вознаграждением за труд. Следовательно, в силу ч.1 ст.129 ТК РФ указанные премии не должны включаться в состав заработной платы, даже если они предусмотрены локальным актом, регулирующим вопросы оплаты труда и премирования.

По нашему мнению, выплаты работникам, не связанные с трудовой деятельностью, не могут быть отнесены и к поощрениям в контексте ст.191 ТК РФ⁷⁸. Если единственным основанием осуществления выплаты является наступление конкретной даты или события, и премия выплачивается независимо от результатов, качества работы и т.д., то есть независимо от поведения работника, то выплата подобной премии не имеет цели стимулировать или поощрить ту или иную трудовую деятельность работника. Согласно ст.191 ТК РФ работодатель поощряет работников именно за выполнение ими трудовой деятельности, сама ст.191 ТК РФ носит название «Поощрения за труд», в связи с чем премирование, будучи одним из видов поощрения, должно осуществляться исключительно в связи с трудом.

Это подтверждается, например, позицией Министерства финансов РФ⁷⁹, согласно которой выплаты работникам в связи с праздниками, знаменательными датами и иные подобные выплаты не связаны с производственными результатами работников, в связи с чем расходы работодателя на осуществление данных выплат не включаются в расходы на оплату труда для целей налогообложения прибыли организаций. Хотя в составе таких расходов по прямому указанию закона учитываются единовременные поощрительные начисления⁸⁰, то есть премии, не включаемые в заработную плату. Следовательно, по мнению Министерства финансов РФ, премии, выплачиваемые в связи с праздниками, не относятся ни к заработной плате, ни к премиям, не включаемым в состав оплаты труда.

Если премии не обусловлены трудовой деятельностью работника, возникают сомнения в том, что к данным выплатам вообще применимы нормы трудового права. Факт заключения трудового договора не исключает параллельного возникновения между работником и

77 См. Определение Московского городского суда от 30 июля 2013 г. по делу №11-21383. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Сафронов И.Ю. Указ. соч. С.16.

78 См. об этом также: Ухова Л.Д. Указ. соч. С.14.

79 Письмо Министерства финансов РФ от 21 фев. 2011 г. №03-03-06/4/12 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

80 Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Ст.255 [Электронный ресурс]; фед. закон от 5 авг. 2000 г. №117-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

работодателем правоотношений иной отраслевой принадлежности.

В арбитражной судебной практике встречается квалификация подобных выплат работникам в качестве дарения⁸¹. В соответствии со ст.572 Гражданского кодекса Российской Федерации⁸² (далее – «ГК РФ») по договору дарения одна сторона (даритель) безвозмездно передает или обязуется передать другой стороне (одаряемому) вещь в собственность либо имущественное право к себе или к третьему лицу либо освобождает или обязуется освободить ее от имущественной обязанности перед собой или перед третьим лицом. Дарение между работодателем и работником не запрещается и не ограничивается законом. Так называемое премирование, например, по случаю праздника представляет собой безвозмездное предоставление работнику определенного имущества, то есть обладает существенными признаками дарения.

Таким образом, именованное выплат премиями не должно подменять их правовой природы, которая обусловлена не формальными признаками, а их существом и целевой направленностью.

Однако именно исходя из целевой направленности, а точнее – воли сторон, квалификация выплат работникам по случаю праздника в качестве дарения не всегда является верной. Хотя суммы, выплачиваемые в виде «премий» вне связи с трудом, не обусловлены качеством, количеством выполненной работы и т.д., не признаются вознаграждением за труд и не являются стимулирующими, полностью игнорировать при их характеристике наличие трудовых отношений между сторонами удается не всегда. Так, если выплата премий, пусть и не обусловленная итогами трудовой деятельности, предусмотрена действующим у работодателя локальным актом в качестве общеобязательной для всех работников, нельзя не признать, что само установление ее вызвано трудовыми отношениями.

Согласно п.2 ст.572 ГК РФ обещание безвозмездно передать кому-либо вещь или имущественное право (обещание дарения)⁸³ признается договором дарения и связывает обещавшего, только если оно содержит явно выраженное намерение совершить в будущем

81 См. Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 19 янв. 2012 г. по делу № А33-11378/2011. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 21 дек. 2015 г. по делу № А48-3840/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

82 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая [Электронный ресурс]: федер. закон от 26 янв. 1996 г. № 14-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

83 Предусматривая «премирование», не связанное с трудом, в локальном акте работодатель принимает на себя обязательство предоставить определенное благо работнику в будущем.

безвозмездную передачу вещи или права конкретному лицу. В рассматриваемом же случае работодатель берет на себя обязательство выплатить определенные суммы не конкретным лицам-контрагентам, которых он изъявляет волю одарить, а именно своим работникам, безотносительно к их личности, в силу самого факта трудовых отношений. Следовательно, воля работодателя в такой ситуации не направлена на дарение. Работодатель воспринимает подобные выплаты в качестве составляющей трудовых отношений, в отсутствие которых данные выплаты конкретным лицам не имели бы места.

В связи с указанным следует согласиться с высшими судебными инстанциями, признающими, что выплаты работникам, не имеющие прямой связи с их трудовой деятельностью, но предусмотренные локальными актами, являются социальными (не поощрительными) выплатами работникам⁸⁴.

Действующий ТК РФ не содержит ни определения, ни признаков, ни перечня социальных выплат. Однако ст.129 ТК РФ указывает, что тарифная ставка и оклад определяются без учета не только компенсационных и стимулирующих, но также и социальных выплат. Таким образом, из норм ТК РФ следует, что социальные выплаты, во-первых, предоставляются работнику в рамках трудовых отношений, во-вторых, отличаются от компенсационных и стимулирующих выплат и, в-третьих, не относятся к заработной плате⁸⁵, что подтверждается определением заработной платы, данным в ст.129 ТК РФ. По нашему мнению, под социальными выплатами следует понимать выплаты алиментарного характера⁸⁶, производимые работодателем работнику в силу наличия между ними трудовых отношений, но не связанные с осуществлением работником трудовой деятельности, и исходя из своего назначения и целевой направленности⁸⁷ не являющиеся ни вознаграждением за труд, ни компенсационными, ни стимулирующими (поощрительными) выплатами.

Таким образом, именуемые премиями выплаты работникам, которые никак не зависят от

84 См. Определение Верховного Суда РФ от 11 дек. 2014 г. №304-КГ14-4977 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Постановление Президиума ВАС РФ от 14 мая 2013 г. №17744/12 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

85 Об этом прямо указано в п.3 Постановления Правительства РФ от 24 дек. 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

86 То есть выплаты, являющиеся для работника средством к существованию.

87 На практике выплаты социального характера включают суммы средств, связанные с предоставленными работникам социальными льготами (Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения №П-1 «Сведения о производстве и отпуске товаров и услуг», №П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», №П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», №П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», №П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации» [Электронный ресурс]: приказ Росстата от 28 окт. 2013 г. №428.П.90. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»).

труда работников, как правило, премиями не являются и представляют собой в зависимости от конкретных фактических обстоятельств либо безвозмездное предоставление по договору дарения, которое регулируется гражданским законодательством, либо социальные выплаты, не являющиеся премированием, но подпадающие под действие общих норм трудового права.

Однако вышеизложенные доводы почти не встречаются в практике. Суды в большинстве своем подходят к юридической квалификации тех или иных выплат работникам формально. Признавая, что конкретные выплаты не имеют отношения к трудовой деятельности работников, суды, тем не менее, применяют к ним нормы трудового права о премировании⁸⁸. Если выплата таких премий предусматривается в локальных актах, суды иногда даже признают их частью заработной платы⁸⁹, что прямо противоречит нормам ст.129 и 132 ТК РФ.

§3. Основания возникновения субъективного права работников на получение премии

Субъективное право – это принадлежащая управомоченному в целях удовлетворения его интересов мера дозволенного поведения, обеспеченная юридическими обязанностями других лиц⁹⁰. Субъективное право проявляется в возможности управомоченного лица совершать определенные действия, требовать определенного поведения от обязанного лица, а также прибегнуть в необходимых случаях к установленным мерам защиты. Следовательно, субъективное право на получение премии состоит в возможности работника получать соответствующую выплату, требовать ее от работодателя и использовать установленные законом способы защиты в случае нарушения данного права, в том числе обращаться в юрисдикционные органы.

Наличие как такового субъективного права на получение премии, а также условия и момент его возникновения зависят от вида премии, то есть от оснований ее выплаты⁹¹.

Премии в составе заработной платы выплачиваются на основании действующих систем

88См. Определение Самарского областного суда от 14 окт. 2010 г. по делу №33-10475. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Брянского областного суда от 23 дек. 2014 г. по делу №33-4549. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 20 дек. 2013 г. по делу №33-14440/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 нояб. 2014 г. по делу №33-2897/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 5 авг. 2014 г. по делу №33-3394/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

89См. Апелляционное определение Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 авг. 2012 г. по делу №33-2033/2012. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

90Алексеев С.С. Общая теория права. Т.2. М., 1982. С.114.

91См. Романова Ю.Э. Типичные ошибки, допускаемые при установлении премиальной системы оплаты труда // Трудовые споры. 2007. №11. С.52.

премирования, которые предусматривают выплату премии работнику при достижении им заранее установленных показателей премирования⁹².

Показатели премирования – это предполагаемые конкретные количественные или качественные результаты труда, при достижении которых работнику выплачивается премия⁹³. Показатели премирования составляют основу систем премирования и характеризуют его цель⁹⁴. Допускается установление в качестве основания премирования как одного, так и нескольких показателей⁹⁵.

Достижение установленных показателей премирования является основанием для возникновения субъективного права работника на получения премии, предусмотренной системой оплаты труда⁹⁶. Только в этом случае работник вправе требовать премию, а работодатель обязан ее предоставить⁹⁷. При этом субъективное право работника на такую премию возникает вне зависимости от желания работодателя⁹⁸. Приказ работодателя о премировании является лишь надлежащей формой реализации уже возникших прав и обязанностей⁹⁹ и сам по себе правообразующего значения не имеет.

В литературе указывается на возможность включения в системы премирования, помимо показателей, еще и обязательных условий премирования¹⁰⁰. Наиболее распространенным на практике условием премирования является отсутствие со стороны работника нарушений трудовых обязанностей и/или дисциплинарных взысканий. К условиям премирования также относят обстоятельства, связанные с общими результатами работы всего предприятия, например, достижение организацией-работодателем определенных финансовых результатов за оговоренный период.

В литературе отмечают, что выполнение условий премирования необходимо для самой постановки вопроса о выплате премии¹⁰¹. Несоблюдение условий премирования исключает

92 См. Каменская С.В. Указ. соч. С.35; Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел VI. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии компенсации. Постатейный научно-практический комментарий. М., 2014. С.295.

93 Копайгора, И.Д. Указ. соч. С.13.

94 Лазаренко И.М., Маргулис Ю.Я. Премии рабочим и служащим в СССР. М., 1964. С.10.

95 См. Петров А.Я. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии. С.31.

96 См. Шкурко С.И. Указ. соч. С.40; Каринский С.С., Кучма М.И. Указ. соч. С.149.

97 См. Каринский С.С., Кучма М.И. Указ. соч. С.9.

98 См. Определение Верховного Суда РФ от 15 марта 2002 г. по делу №83-В02пр-3. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Указ. соч. С.305.

99 Муцнинов Г.В. Правовое регулирование премиальной оплаты труда рабочих в промышленности: автореф. дис. . . . канд. юрид. наук. М., 1964. С.9.

100 См. например: Лазаренко И.М., Маргулис Ю.Я. Указ. соч. С.11.

101 Каринский С.С. Материальные и моральные стимулы повышения производительности труда. С.66.

выплату премии даже в тех случаях, когда работником выполнены все установленные показатели¹⁰². В то же время само по себе соблюдение условий премирования права на премию не порождает¹⁰³.

Однако среди исследователей нет единства мнений относительно того, что представляют собой условия премирования.

Одни ученые полагают, что условия премирования должны характеризовать надлежащее выполнение работником своих обычных трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и оплачиваемых основной частью заработной платы¹⁰⁴. Согласно данной позиции основное назначение условий премирования состоит в том, чтобы в стремлении работника к достижению показателей премирования не допустить ухудшения выполнения им иных трудовых обязанностей¹⁰⁵. При таком подходе условиями премирования при их установлении в соответствующем акте выступают соблюдение работником трудовых обязанностей, отсутствие дисциплинарных взысканий и т.д. Наш взгляд на допустимость таких условий премирования представлен в §1 главы 3 настоящей работы. Здесь же отметим, что данный подход не учитывает таких, предусматриваемых многими системами премирования, условий, которые не обусловлены поведением работника. Кроме того, соблюдение работником трудовой дисциплины можно рассматривать как качественную характеристику выполненной работы, что позволяет относить его к показателям премирования. В таком случае отличить друг от друга условия и показатели премирования оказывается невозможно.

В соответствии с взглядами других ученых условия премирования, как и показатели, представляют собой конкретные результаты работы. Различие же между показателями и условиями премирования заключается в том, что показатели премирования – это основа системы премирования, без них такая система не существует, а условия премирования – это дополнение к показателям, однако их наличие с формальной юридической точки зрения не является обязательным¹⁰⁶. Представляется, что указанная позиция не дает четких критериев разграничения показателей и условий премирования. Руководствуясь данным подходом, невозможно различить системы премирования, основанные на показателях и условиях, и

102 Каринский С.С., Кучма М.И. Указ. соч. С.38.

103 См. Забрамная Е. Чтоб не жить на одну зарплату [Электронный ресурс] // ЭЖ-Юрист. 2007. №25. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

104 См. Копайгора И.Д. Указ. соч. С.15.

105 Каринский С.С., Кучма М.И. Указ. соч. С.39.

106 См. Шкурко С.И. Указ. соч. С.50.

системы премирования, предусматривающие несколько показателей.

Таким образом, ни одна из указанных позиций не является бесспорной. По нашему мнению, условиями премирования следует считать те объективные обстоятельства, которые установлены в качестве обязательных для премирования, но не связаны с трудовой деятельностью работника и непосредственно не зависят от его поведения (например, наличие у работодателя денежных средств, достаточных для осуществления премирования и т.д.). Такого рода обстоятельства очевидно не могут считаться результатами труда работника, что не позволяет признать их показателями премирования, в связи с чем они могут являться только условиями премирования. При этом указанное понимание сущности условий премирования дает возможность провести четкую границу между показателями и условиями премирования по признаку связи соответствующих обстоятельств с трудом конкретного работника.

Следует обратить внимание, что при установлении условий премирования (как обстоятельств, не связанных с трудовой деятельностью конкретного работника) выплачиваемые в соответствии с ними премии не могут быть включены в заработную плату, хотя основания для их предоставления и установлены заранее.

Согласно ч.1 ст.132 ТК РФ заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Таким образом, размер оплаты труда как вознаграждения за труд, не может быть поставлен в зависимость от факторов, не связанных с трудовой деятельностью работника.

В случае же, когда условием премирования является, например, наличие у работодателя определенного размера прибыли и т.д., право работника на получение премии возникнет только при соблюдении данного условия, однако оно не находится под прямым влиянием труда отдельного работника¹⁰⁷. В таких обстоятельствах признание рассматриваемых премий частью заработной платы означало бы нарушение норм ст.132 ТК РФ и противоречило бы принципу обеспечения права каждого работника на выплату заработной платы в полном размере.

Вместе с тем, подобные выплаты как дополнительные материальные блага, предоставляемые работнику сверх установленной заработной платы, не ухудшают его

¹⁰⁷ Обращаем внимание, что к рассматриваемым премиям относятся не только те, само возникновение права на которые поставлено в зависимость от не связанных с трудом работника факторов (например, от факта получения прибыли), но и премии, лишь размер которых в соответствии с локальным актом определяется исходя из указанных факторов (например, сумма премии зависит от величины полученной работодателем в конкретном периоде прибыли), поскольку в последнем случае фактически заработная плата также ставится в зависимость от нетрудовых факторов, что недопустимо.

положения, что позволяет признать их допустимыми.

В связи с указанным премии, основанные на заранее определенных показателях и условиях (под которыми понимаются объективные обстоятельства, не связанные с трудовой деятельностью конкретного работника), несмотря на сходство с премиями, включаемыми в заработную плату, в силу своей специфики, не совместимой с правилами оплаты труда, установленными ТК РФ, не могут признаваться частью заработной платы.

Вместе с тем, следует признать, что невключение указанных премий в состав оплаты труда не должно приводить к утрате показателями и условиями такого премирования своего правообразующего значения и уравниванию порядка возникновения субъективного права работников на такое премирование с действующим для премирования на основании общей оценки работы в отсутствие заранее определенных оснований.

Согласно ст.22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Таким образом, предусматривая в локальном акте и/или трудовом договоре премирование работника при достижении им определенных показателей труда, ограничивая его при этом наличием некоторых условий, работодатель принимает на себя обязательство, произвольно отказаться от исполнения которого он не вправе.

Отметим, что в рассматриваемой ситуации условия премирования должны носить объективный характер, не зависящий от усмотрения работодателя, поскольку в противном случае о наличии обязательства работодателя говорить не приходится.

Следовательно, рассматриваемые премии относятся к премиям, не входящим в заработную плату, однако субъективное право работника на их получение возникает не в связи с принятием работодателем решения о премировании, а при выполнении установленных показателей премирования (если они установлены) при одновременном соблюдении заранее определенных условий. Таким образом, механизм возникновения субъективного права работника на данные премии аналогичен тому, который существует при выплате премий, входящих в заработную плату.

Премии, условием выплаты которых выступают обстоятельства, не связанные с трудом

конкретного работника, признаются на практике допустимыми¹⁰⁸ и обычно¹⁰⁹ квалифицируются как премии, выплачиваемые за рамками заработной платы¹¹⁰, однако суды при этом не используют указанные выше аргументы. В большинстве случаев судебные акты вообще не содержат четкой аргументации, применительно к рассматриваемой проблеме. Вывод о невключении премий, поставленных в зависимость от условий, не связанных с трудом работника, в состав заработной платы, чаще всего, делается судами по итогам анализа положений локальных актов, где соответствующие условия премирования зафиксированы. Из содержания локальных актов суды констатируют, что спорная премия не является частью оплаты труда, и ее предоставление является правом работодателя, а не обязанностью¹¹¹. Представляется, что подход судов к разрешению рассматриваемого вопроса нуждается в серьезном уточнении. Суды ошибочно приравнивают невключение премии в состав заработной платы к ее необязательности¹¹² (то есть к наличию у работодателя лишь права, но не обязанности ее предоставить). Между тем, с учетом того, что основания премирования в рассматриваемой ситуации установлены локальными актами, на работодателе лежит обязанность выплатить премию в соответствии с установленными правилами. При выполнении всех показателей и условий работодатель не вправе отказать работнику в выплате премии, хотя такое премирование осуществляется и за рамками заработной платы.

Совершенно иначе дело обстоит с премиями, не входящими в состав заработной платы и предоставляемыми работникам на основании общей оценки их трудовой деятельности работодателем в отсутствие каких-либо заранее определенных критериев премирования. Как

108 См. Апелляционное определение Московского городского суда от 28 янв. 2015 г. по делу №33-2428. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

109 В некоторых случаях (см. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 29 авг. 2013 г. по делу №33-4999. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс») суды признают подобные премии частью заработной платы, что, на наш взгляд, не соответствует ст. 132 ТК РФ. Представляется, что включение премии в состав заработной платы делало бы неправомерным такие условия ее выплаты, которые не связаны с трудом премируемого работника. Однако суды не приходят к такому выводу и рассматривают такие условия как допустимые.

110 См. Постановление Президиума Липецкого областного суда от 24 апр. 2014 г. №44г-14/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Белгородского областного суда от 13 нояб. 2012 г. по делу №33-3512. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

111 См. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 16 июля 2015 г. по делу №33-11584/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 7 нояб. 2014 г. по делу №33-7014/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 28 июля 2014 г. по делу №33-25649/14. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Определение Московского городского суда от 12 июля 2011 г. по делу №33-21573. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 13 янв. 2014 г. по делу №33-6/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

112 Можно предположить, что такой взгляд судов обусловлен тем, что в научной литературе и практике не распространены представленные выше подходы к премированию, зависящему от обстоятельств, не связанных с трудовой деятельностью работника. В связи с этим суды исходят из того, что к заработной плате не относятся только те премии, которые выплачиваются по усмотрению работодателя.

правило, такие премии не регламентируются и выплачиваются по решению работодателя в размере, определяемом также его личным усмотрением¹¹³. Иногда подобные поощрения закрепляются в локальных актах, однако, вместо показателей и условий премирования, предусматривается лишь право работодателя премировать работников. Факт наличия такой формулировки в локальном акте не изменяет правовой природы рассматриваемых выплат, они сохраняют характер единовременного поощрения за рамками оплаты труда.

Поскольку при выплате единовременных премий не имеется каких-либо заранее установленных оснований премирования, достаточно лишь усмотрения работодателя, работник не имеет возможности и требовать выплаты такой премии. Исключение составляет случай, когда право на премию уже признано за работником работодателем, например, путем издания соответствующего приказа¹¹⁴.

В литературе отмечалось, что, хотя работник по объективным причинам и не может требовать от работодателя предоставления единовременной премии, было бы неправильно в принципе отрицать наличие у работника субъективного права на такого рода поощрение¹¹⁵. Данная точка зрения представляется не вполне обоснованной. Субъективное право в качестве своего обязательного элемента предполагает наличие у управомоченного лица возможности требовать исполнения корреспондирующей данному праву обязанности. В отсутствие у работника права требования нельзя говорить и о наличии соответствующей обязанности у работодателя. Кроме того, поскольку выплата премии в рассматриваемом случае основана исключительно на усмотрении работодателя и не связана с какими-либо объективными критериями, ни работник, ни работодатель, ни суд не в состоянии констатировать право работника на премию до момента принятия работодателем соответствующего решения.

Таким образом, субъективное право работника на получение премии, не обусловленной достижением заранее установленных показателей, возникает только после принятия работодателем решения о выплате такой премии работнику¹¹⁶. В связи с этим право на поощрение работника в отсутствие заранее установленных объективных оснований является правом работодателя, а не работника, которым он может воспользоваться или не воспользоваться исходя из собственной оценки трудовых достижений работника. Об этом свидетельствует и

¹¹³ См. Набойсенко Д.В. Судебная защита стимулирующих выплат // Адвокатская практика. 2015. №1. С.21.

¹¹⁴ Каринский С.С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда. С.144.

¹¹⁵ См. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. С.35.

¹¹⁶ Пестова О.К. Понятие лишения премии. С.117.

складывающаяся судебная практика¹¹⁷.

Итак, субъективное право на премию, которая является частью заработной платы, возникает у работника при выполнении им установленных системой премирования показателей. Если локальным актом и/или трудовым договором установлено премирование на основании, как показателей, так и условий премирования (объективные обстоятельства, не характеризующие труд конкретного работника), либо только условий¹¹⁸, работник приобретает субъективное право на получение такой премии при выполнении установленных условий и показателей премирования, однако данные премии не входят в состав заработной платы. В случае необоснованного отказа работодателя выплатить работнику премии указанных выше разновидностей при соблюдении всех установленных требований работник вправе прибегнуть к юридической защите.

В свою очередь, при единовременном премировании за рамками заработной платы, у работника не возникает субъективного права на премию вплоть до принятия работодателем соответствующего решения. В случае непредоставления работнику такой премии, он не может требовать ее выплаты в принудительном порядке¹¹⁹, если только право на данную премию не было уже признано за ним работодателем.

§4. Основные практические проблемы, связанные с возникновением субъективного права на получение премии

Суды обоснованно присуждают к выплате работникам, выполнившим установленные показатели премирования, премии, обусловленные системой оплаты труда, поскольку данные премии входят в заработную плату¹²⁰. Однако не всегда вопрос о том, включается ли премия в

117 Суды признают отсутствие у работника права на получение единовременной премии, выплачиваемой по усмотрению работодателя, если работодателем не принято соответствующее решение (см. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 11 дек. 2014 г. по делу №33-6831. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 24 нояб. 2014 г. по делу №4г/8-11645. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»).

118 Так называемое отложенное премирование по итогам работы за год, в рамках которого премии предоставляются работникам в случае получения работодателем прибыли в силу самого факта осуществления работником работы в определенном периоде, поскольку предполагается, что, выполняя трудовые обязанности, работник тем самым в части способствовал получению указанной прибыли.

119 Шкурко С.И. Указ. соч. С.10.

120 См. Определение Верховного Суда РФ от 15 марта. 2002 г. по делу №83-В02пр-3; Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19 янв. 2015 г. по делу №33-275. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 16 янв. 2012 г. по делу №33-823. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 20 дек. 2011 г. №4г/2-10914/11. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15 апр. 2010 г. №4755. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Самарского областного суда от 22 окт. 2015 г. №33-11781/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Костромского областного суда от 10 дек. 2014 г. по делу №33-2098; Определение Ленинградского областного суда от 14 окт. 2010 г. по делу №33-5015/2010. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 11 сент. 2013 г. по делу №33-3558/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

состав оплаты труда, может быть решен однозначно. Дело в том, что законодатель относит регулирование премирования работников практически полностью к локальному уровню, в связи с чем суды при рассмотрении соответствующих споров, прежде всего, руководствуются положениями действующих у работодателя локальных актов¹²¹, содержание которых весьма разнообразно. Кроме того, учитывая скудость законодательного регулирования премирования, суды, применяя соответствующие локальные акты, не всегда в достаточной мере анализируют их на предмет соответствия общим принципам трудового права и сущности премирования, что может привести к неверным выводам.

Так, сложной проблемой, возникающей при разрешении вопросов о возникновении субъективного права работников на получение премии, является проблема дискриминации.

Запрет дискриминации согласно ст.2 ТК РФ является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений. Под дискриминацией в сфере труда понимается всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений и т.д. и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий¹²². Уточняя данное положение, ст.3 ТК РФ устанавливает: никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать преимущества в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Взгляд на дискриминацию в области премирования наемных работников имеет специфику в зависимости от разновидности премии.

К выплате премий, входящих в заработную плату, применяется специальная норма ст.132 ТК РФ, устанавливающая запрет дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда. Кроме того, работодатель в силу ст.22 ТК РФ обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

В то же время, премии, предусмотренные системой оплаты труда, представляют собой

¹²¹ Примеры судебных актов по делам, при разрешении которых суды руководствовались исключительно положениями локальных актов, не анализируя правовую природу спорных премий: Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 26 фев. 2015 г. по делу №33-1956/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 22 авг. 2014 г. по делу №33-33667. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22 мая 2014 г. по делу №33-7126/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹²² Относительно дискриминации в области труда и занятий. Ст.1 [Электронный ресурс]: Конвенция № 111 Международной организации труда. Принята в г.Женева 25 июня 1958 г., ратиф. Указом Президиума ВС СССР от 31 янв. 1961 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

переменную часть заработной платы. Показатели и условия премирования устанавливаются локальными актами, которые не подлежат централизованному регулированию и не находятся в сфере государственного контроля¹²³. Законодательство не содержит каких-либо рекомендаций, моделей построения систем премирования¹²⁴. Такая ситуация приводит к тому, что работодатель оказывается в целом свободен в определении оснований премирования и зачастую злоупотребляет своей свободой, допуская включение в локальные акты оснований премирования, носящих явно дискриминационный характер.

Согласно ст.8 ТК принимаемые работодателем локальные нормативные акты должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, коллективным договорам, соглашениям. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, не подлежат применению. Аналогичные правила предусмотрены ч.2 ст.9 ТК РФ в отношении коллективных и трудовых договоров. Таким образом, условия локальных актов и договоров, являющиеся дискриминационными, противоречат закону и потому не должны применяться.

В судебной практике отсутствует четкое представление о дискриминации в сфере премирования. Суды справедливо усматривают дискриминацию в случае необоснованной невыплаты премии кому-то из работников, выполнивших установленные локальным актом показатели премирования¹²⁵. В то же время суды не признают дискриминирующим такое условие локального акта как выплата премии, включаемой в заработную плату, лишь работникам, не проходящим испытание¹²⁶, что не может считаться правильным¹²⁷.

Риск допущения дискриминации увеличивается в условиях недостаточной определенности показателей премирования, устанавливаемых локальными актами. Например,

123 Усачев В.Л. Проблемы правового регулирования структуры заработной платы // Государство и право. №8. 2005. С.23.

124 Сергеев А.А. Отложенное премирование уволенного работника: соблюдение принципа равноправия участников трудовых отношений // Юрист. 2011. №22. С.18.

125 См. Апелляционное определение Омского областного суда от 30 дек. 2015 г. по делу №33-10012/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

126 См. Определение Московского городского суда от 6 дек. 2011 г. по делу №33-39826. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Определение Московского городского суда от 18 нояб. 2010 г. по делу №33-35033. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

127 Невыплата премии работнику, проходящему испытание, является дискриминацией, так как ст.70 ТК РФ установлено, что в период испытания на работника в полной мере распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, то есть и положений о премировании. Трудовое законодательство не предусматривает, что премирование в период прохождения работником испытания имеет какую-то специфику (см. Овсянникова Е. Невыплата премии // Трудовое право. 2012. №8. С.79).

система премирования может содержать указание на выплату работникам премии в связи с достижением высоких результатов труда, при этом порядок определения таких высоких результатов не устанавливается и фактически зависит от усмотрения работодателя. Подобные формулировки локальных актов не являются достаточно конкретными, что снижает уровень гарантий для работников. Однако суды не в состоянии решить данную проблему, поскольку закон не устанавливает ни каких-либо ясных критериев премирования, ни требований к степени их детализации, в связи с чем суд не может понудить работодателя к закреплению определенных четких оснований премирования¹²⁸.

В литературе отмечается, что показатели и условия премирования не должны быть расплывчатыми и двусмысленными, а их выполнение должно поддаваться точному учету и объективной оценке¹²⁹. Только тогда премирование является действительно эффективным средством материального стимулирования труда, отвечает требованиям юридической определенности и обеспечивает гарантированность прав работников¹³⁰. Также определенно должен устанавливаться и размер премий. В противном случае работник не в состоянии определить, возникло ли у него право на получение премии и в каком размере.

Иногда, руководствуясь неопределенными и расплывчатыми формулировками локальных актов, суды решают дело не в пользу работников¹³¹. Впрочем, чаще в случае неоднозначности формулировок локальных актов и отсутствия четких критериев премирования суды признают за работодателем необходимость обосновать отказ в выплате премии конкретному работнику и, если ему это не удастся, невыплата премии квалифицируется судами как проявление дискриминации¹³².

Отметим, впрочем, что, если основания премирования не обозначены в локальном акте более или менее определенно, их вообще нельзя признать установленными. Следовательно, соответствующие премии, как выплачиваемые в отсутствие заранее установленных показателей (то есть лишь по решению работодателя), не входят в заработную плату. С учетом данного

128 См. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 июня 2013 г. по делу №33-8846/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

129 См. Каринский С.С., Кучма М.И. Указ. соч. С.65.

130 Шкурко С.И. Указ. соч. С.46.

131 См. например: Определение Ленинградского областного суда от 14 янв. 2015 г. по делу №33-142/2015.

132 См. Апелляционное определение Орловского областного суда от 4 июня 2015 г. по делу №33-1322/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 2 авг. 2013 г. по делу №33-2384/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 22 авг. 2011 г. по делу №33-23604. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

уточнения с позицией судов, оценивающих обстоятельства выплаты указанных премий на предмет наличия дискриминации в действиях работодателя, следует согласиться.

Также зачастую в локальных актах встречается указание на то, что премия работнику выплачивается по усмотрению работодателя (или что премирование представляет собой право работодателя), при этом системы премирования одновременно устанавливают конкретные показатели премирования в виде результатов трудовой деятельности работника. Руководствуясь буквальным содержанием локальных актов, суды признают отсутствие у работника субъективного права на получение такой премии, если работодателем не принято соответствующее решение¹³³, несмотря на то, что работник выполнил установленные показатели премирования¹³⁴. Таким образом, даже выплата премии, для которой заранее предусмотрены конкретные основания, связанные с результатами труда работника, зачастую в конечном итоге ставится в зависимость от усмотрения работодателя¹³⁵.

Такой формальный подход к выявлению субъективного права работников на премии нельзя признать верным. Премии, выплачиваемые в связи с достижением заранее определенных показателей работы, представляют собой вознаграждение за конкретный труд, являются частью заработной платы в силу норм ст.129 и ст.135 ТК РФ. Предусмотрев в локальном акте конкретные основания премирования, работодатель тем самым принимает на себя обязанность обеспечить выплату премии в установленном размере при выполнении работником соответствующих требований. У работника же в таком случае возникает при их выполнении обоснованное и законное ожидание получения премии¹³⁶.

Отказ в признании за работником права на премирование при выполнении установленных показателей не соответствует природе премий, основанных на системе премирования¹³⁷, нарушает право работников на получение заработной платы в полном объеме.

133 См. например: Определение Приморского краевого суда от 14 янв. 2015 г. по делу №33-319. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 2 марта 2012 г. по делу №33-3205/2012. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

134 Обобщение судебной практики по данной проблеме см. Махмутов Ф. Указ. соч. С.65.

135 См.: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 6 авг. 2014 г. по делу №33-10295/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 29 июля 2014 по делу №33-5730/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15 апр. 2010 г. №4755; Забрамная Е. Указ. соч.

136 Данный аргумент имеет место в зарубежной правоприменительной практике. Так, законное ожидание получения премии в качестве подтверждения наличия у работника права на ее получение было принято во внимание Апелляционным Трудовым Трибуналом Соединенного Королевства в решении от 11 дек. 1990 г. по делу «Кент Мэнэджмент Сервисез ЛТД против Баттерфилда» (G. Mead. Bonuses and Employment Law a Practical Approach. P.5 [Electronic resource]. URL: <http://www.reedsmith.com/files/Publication/d8439973-b4c0-416a-8c76-5e0201a0f558/Presentation/PublicationAttachment/89bfa5-d2b1-44ac-88df-1d20674d0026/Bonus.pdf> (дата обращения 01.03.2016).

137 Такого подхода придерживается зарубежная судебная практика. Например, Высший Суд Соединенного Королевства в решении от 6 сент. 2000

Одним из признаков заработной платы является гарантированность¹³⁸. Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, которая зависит от квалификации, сложности труда, количества и качества выполненной работы¹³⁹, но не от произвольного усмотрения работодателя.

Существующая в настоящее время практика необоснованно смешивает две принципиально различные разновидности премий, и премии, обладающие всеми признаками заработной платы, в конечном итоге приравниваются к единовременным премиям, имеющим совершенно иную природу¹⁴⁰. В отличие от единовременного премирования, при котором поощряемые показатели труда становятся основанием премирования уже после их достижения работником, в рассматриваемом случае связанные с выполнением трудовой функции показатели труда работника, являющиеся основанием премирования, установлены заранее и признаются таковыми еще до начала трудовой деятельности, в связи с чем соответствующая премия входит в заработную плату.

Таким образом, следует признать неправомерной выплату премий, основанных на заранее установленных показателях, фактически по усмотрению работодателя¹⁴¹. Субъективное право на получение таких премий возникает у работника при достижении установленных показателей премирования, независимо от решения работодателя, хотя бы необходимость такого решения и предусматривалась локальными актами¹⁴².

г.по делу «Кларк против Номура Интернейшнл Плюс» пришел к выводу, что, хотя согласно условиям трудового договора премия выплачивается работнику по усмотрению работодателя, смысл спорной премии состоит в награждении работника за достигнутые в труде результаты, в связи с чем выплата данной премии была признана обязательной (Ibid. P.4).

138 Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник. Т.2. М., 2009. С.595.

139 Ст.ст. 21, 129 ТК РФ.

140 См. Апелляционное определение Московского городского суда от 22 дек. 2014 г. по делу №33-39301. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 6 мая 2013 г. по делу №4г/4-4024. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 7 сент. 2010 г. по делу №33-28025. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 30 ноября 2015 г. по делу №33-43269/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 1 дек. 2015 г. по делу №33-21298/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22 окт. 2015 г. по делу №33-17822/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Липецкого областного суда от 8 июля 2015 г. по делу №33-1811/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 мая 2015 г. по делу №33-1494/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

141 Указанные выше аргументы в части справедливости и применительно к премиям, основанным на заранее установленных показателях и условиях, но не входящим в заработную плату; работодатель также заранее принимает на себя обязательство по премированию при выполнении определенных оснований, работник также имеет законное ожидание соответствующего премирования. В связи с этим условия премирования всегда должны носить объективный, независимый от усмотрения работодателя, характер. Зависимость премирования от усмотрения работодателя несоответствует смыслу тех премий, для предоставления которых имеются заранее установленные основания.

142 Такая позиция также встречается в практике, но гораздо менее распространена: см. Апелляционное определение Самарского областного суда от 15 янв. 2015 г. по делу №33-263/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Хабаровского краевого суда от 29 июня 2012 г. по делу №33-3958/2012. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Еще больше проблем возникает на практике при рассмотрении споров о выплате премий, которые не входят в систему оплаты труда и для которых заранее не предусмотрено оснований. Такие премии не признаются обязательной выплатой и выплачиваются по усмотрению работодателя¹⁴³, из чего исходит и судебная практика¹⁴⁴. Методы и формы осуществления сравнительной оценки результатов работы для решения вопроса о выплате премий не регламентированы и могут весьма различаться у разных работодателей¹⁴⁵. С одной стороны, свобода в оценке трудовых заслуг работника позволяет работодателю более гибко проводить поощрительную политику¹⁴⁶. В то же время, отсутствие объективных критериев приводит к неограниченному усмотрению работодателя, что чревато произволом с его стороны¹⁴⁷. В таких обстоятельствах не исключается и допущение дискриминации.

Общий запрет дискриминации в сфере труда (ст.3 ТК РФ), распространяется и на отношения по премированию за рамками оплаты труда. Между тем, при рассматриваемом виде премирования крайне сложно отграничить дискриминацию от допустимого усмотрения работодателя, который, учитывая все стороны трудовой деятельности работника в их совокупности, может давать различную оценку работе даже тех работников, которые выполняют одинаковые трудовые обязанности и достигают одинаковых измеримых показателей труда. В связи с этим в судебной практике и не встречаются случаи признания факта дискриминации при невыплате единовременных премий по решению работодателя одним работникам и выплате их другим¹⁴⁸.

В отсутствие общепринятого понимания того, какой труд заслуживает поощрения,

143 См. Овсянникова Е. Указ. соч. С.78; Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Указ. соч. С.304.

144 См. Апелляционное определение Ярославского областного суда от 26 июля 2012 г. по делу №33-3910/2012. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 23 сент. 2010 г. по делу №33-28059. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 окт. 2015 г. по делу №33-18497/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Иванова М. Споры о невыплате, уменьшении и несвоевременной выплате премий // Трудовое право. 2014. №2. С.31.

145 См. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. С.93.

146 См. Абрамова О.В. Совершенствование законодательства о поощрении [Электронный ресурс] // Трудовое право. 2006. №4. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

147 См. Киселев А. Указ. соч. С.13.

148 Об отсутствии дискриминации при выплате единовременных премий по см.: Определение Московского городского суда от 22 янв. 2015 г. №4г/8-287. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; апелляционное определение Московского городского суда от 12 марта 2015 г. по делу №33-7477/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Орловского областного суда от 9 апр. 2015 г. по делу №33-820. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 26 дек. 2014 г. по делу №33-7881/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 окт. 2015 г. по делу №33-17766/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Архангельского областного суда от 11 дек. 2014 г. по делу №33-6365. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Верховного суда Республики Адыгея от 31 янв. 2014 г. по делу №33-158/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

фактически исключается возможность работников ссылаться в обоснование нарушения своих прав на дискриминацию. Такая ситуация представляется недопустимой. Если в конкретный период времени определенные результаты труда одних работников поощряются работодателем путем выплаты премий, другие работники, находящиеся в том же положении, в отсутствие оснований для отказа в их премировании¹⁴⁹, должны иметь возможность поставить вопрос о проверке обоснованности решений работодателя, с тем чтобы устранить возможность несправедливого или пристрастного применения поощрений¹⁵⁰.

Отсюда вытекает необходимость обоснования работодателем тех факторов, которыми он руководствуется при принятии решения о премировании конкретного работника¹⁵¹. Премия не должна выплачиваться просто потому, что работодатель принял такое решение. Премия назначается, если имеются те или иные успехи работника в труде¹⁵². Выплачивая премию, работодатель должен указать на эти успехи¹⁵³, что позволит исключить дискриминацию при применении данного вида премирования. Если работодатель обоснует премирование достижением работником определенных трудовых результатов, то, тем самым, он признает право на премию не только за конкретным работником, но за всеми работниками, достигшими тех же результатов, что позволит им, применяя нормы о запрете дискриминации, потребовать от работодателя аналогичной выплаты.

Отметим, что, поскольку рассматриваемые премии выплачиваются работникам работодателем в ходе оценки уже достигнутых работниками результатов, по итогам их трудовой деятельности, такое премирование носит разовый характер, и примененное работодателем в качестве основания премирования обстоятельство в последующем уже не играет той же роли, если только работодатель не примет соответствующего решения. Таким образом, в иные периоды времени работник не вправе требовать выплаты премии, ссылаясь на то, что его труд

149 Речь здесь идет о том, что работодатель всегда вправе обосновать причины, по которым, поощрив одних работников, он не поощряет других работников, находящихся, на первый взгляд, в том же положении. Если работодателю удастся убедительно пояснить различия в оценке трудовой деятельности разных работников, следует признать отсутствие дискриминации в данной ситуации.

150 На это указывал еще С.С.Каринский (см. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. С.120).

151 Там же. С.92.

152 Махмутов Ф. Указ. соч. С.61.

153 К такому выводу приходят зарубежные суды: например, Верховный Суд Франции в решении от 30 апр. 2009 г. указал, что премирование по усмотрению работодателя должно быть обосновано последним, и до работников должны быть донесены факторы, являющиеся основанием премирования (см. J.Grangé. Employment and employee benefits in France: overview [Electronic resource]. URL : <http://uk.practicallaw.com/0-503-0054?service=pensions#a326667>. (Дата обращения: 01.03.2016). В российской судебной практике, напротив, отмечается, что работодатель не обязан каким-то определенным образом оформлять премирование вне оплаты труда, обосновывать невыплату премии и т.д. (см., например, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30 июля 2014 г. по делу №33-9995/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»).

соответствует тем характеристикам, которые когда-то ранее были поощрены работодателем. В то же время, если поощрение применяется работодателем по одним и тем же основаниям в течение долгого времени периодически, работники вправе поставить на разрешение судом вопрос о систематичности выплаты соответствующей премии и, как следствие, признания оснований премирования заранее установленными, что может повлечь квалификацию соответствующих премий как составной части заработной платы.

Полагаем, что требование о необходимости обосновывать применение поощрений за труд следует включить в ст.191 ТК РФ, например, в следующем виде: «Решение работодателя о поощрении должно быть обоснованным. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при применении поощрений».

Перейдем к проблеме дискриминации при осуществлении работодателем выплат, не связанных с трудом.

При предоставлении работникам социальных выплат, не являющихся премированием, но осуществляемых в рамках трудовых отношений, общий запрет дискриминации в сфере труда, установленный ст.3 ТК РФ, действует в полной мере. Например, если локальным актом, действующим у работодателя, предусмотрены по случаю праздника 8 марта выплаты только женщинам-работницам, такое положение должно быть признано дискриминационным. Однако в случае если, наряду с выплатами женщинам к 8 марта, локальный акт устанавливает также обязанность работодателя осуществлять аналогичные по размеру выплаты мужчинам-работникам к 23 февраля, говорить о дискриминации уже нет оснований. В такой ситуации все работники: и мужчины, и женщины, поставлены в одинаковые условия, поскольку всем им причитаются одинакового размера социальные выплаты, приуроченные к соответствующим праздничным датам. В данном случае признак пола выступает не основанием для предоставления выплаты, а лишь определяет дату ее осуществления, при этом такая дата является не произвольно избранной, а приурочена к соответствующим праздничным дням. То есть фактически имеют место не два вида выплат: к 8 марта и к 23 февраля, а единая социальная выплата, предоставляемая всем работникам, по случаю праздника, традиционного связанного с полом, что объясняет различие в датах их предоставления.

При рассмотрении споров о предоставлении работникам выплат по случаю праздников, суды, как правило, констатируют наличие дискриминации в случаях, когда такие выплаты были

предоставлены не всем работникам или в различном размере¹⁵⁴. При этом суды ошибочно признают соответствующие выплаты премиями, что не приводит к принятию неверных решений, если в реальности имеют место социальные выплаты работникам, однако в корне неправильно в случае, когда спорная выплата в действительности представляет собой исполнение по договору дарения¹⁵⁵.

Отметим, что в гражданском праве действует принцип свободы договора¹⁵⁶, который в рассматриваемой сфере должен проявляться в том, что работодатель не может быть понужден к заключению договора дарения с конкретным лицом или ограничен в выборе контрагента. Принцип запрета дискриминации в гражданском законодательстве не закреплен, а соответствующий принцип трудового права не может быть распространен на рассматриваемые отношения, поскольку они выходят за рамки трудовых.

Следовательно, вопрос о дискриминации применительно к дарению, то есть к предоставлению работнику материальных благ в отсутствие вообще какой-либо связи с трудом в принципе не может быть поставлен. В связи с этим не исключены попытки работодателя во избежание обвинения в дискриминации осуществить премирование или предоставить работнику социальные выплаты под видом дарения. Полагаем, что по итогам оценки совокупности фактических обстоятельств (как то: наличие отношений личного характера между работодателем и работником, доведение информации о совершенном дарении до иных работников и пр.) может быть принято решение о притворности дарения¹⁵⁷, и применения к соответствующим отношениям норм трудового права.

В заключение отметим, что для разрешения проблем, возникающих при определении наличия у работников субъективного права на получение премии, в первую очередь, необходимо совершенствование локального правового регулирования премирования наемных работников, повышение внимания к содержанию локальных актов. Добиться этого можно, если суды при рассмотрении споров, связанных с выплатами премий, перестанут ограничиваться изучением

154 См. Определение Самарского областного суда от 14 окт. 2010 г. по делу №33-10475; Апелляционное определение Брянского областного суда от 23 дек. 2014 г. №33-4549; Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 20 дек. 2013 г. по делу №33-14440/2013.; Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 нояб. 2014 г. по делу №33-2897/2014; Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 5 авг. 2014 г. по делу №33-3394/2014.

155 Ранее мы указывали, что «премирование» работников, осуществляемое в отсутствие связи с трудовой деятельностью, может при определенных обстоятельствах фактически представлять собой дарение и регулироваться нормами гражданского законодательства.

156 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. Ст.421 [Электронный ресурс]: фед. закон от 30 нояб. 1994 г. №51-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

157 ПЛ ст.170 ГК РФ.

исключительно текстов локальных актов, но в каждом конкретном случае будут выявлять правовую природу той или иной выплаты, в соответствии с которой толковать применяемые нормы права.

Глава 2. Допустимые формы и пределы премирования

§1. Допустимые формы премирования

Премирование традиционно рассматривается как предоставление работникам денежных выплат. Однако ТК РФ не содержит формального запрета на предоставление работникам премий в неденежной форме.

В силу ст.4 Конвенции № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» допускается частичная выплата заработной платы в натуре в соответствии с национальным законодательством.

Согласно ст.131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации. В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству и международным договорам.

Поскольку частичная выплата заработной платы в натуральной форме допускается российским законодательством, принципиально возможна выплата в неденежной форме и премий, включаемых в состав заработной платы. При этом должны соблюдаться следующие основные условия¹⁵⁸ :

- 1) Выплата части заработной платы в неденежной форме должна предусматриваться коллективным или трудовым договором. Таким образом, указания на предоставление премий в неденежной форме только лишь в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, недостаточно для признания премирования в натуре правомерным. В то же время, полагаем допустимым включение в трудовой договор условия о возможности премирования в неденежной форме при конкретизации его в локальном нормативном акте.
- 2) Имеется добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату части заработной платы в неденежной форме. Полагаем, что требование закона об особом письменном заявлении работника при наличии указания на неденежную форму премирования в трудовом договоре является чрезмерным. В то же время, если трудовой договор содержит лишь общее указание на возможность

¹⁵⁸В соответствии со ст.4 Конвенции №95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы», ст.131 ТК РФ и п.54 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

предоставления части заработной платы в неденежной форме, детали которого устанавливаются в локальном нормативном акте, необходимость письменного заявления работника представляется оправданной.

- 3) Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. При этом 20%-ный предел неденежного вознаграждения рассчитывается по отношению ко всей сумме заработной платы, включающей в себя тарифную ставку (оклад) и все компенсационные и стимулирующие выплаты. Следовательно, в ситуации, когда размер премии превышает размер основной части заработной платы, премирование в полном объеме в натуральной форме не допускается.
- 4) Выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных видах экономической деятельности, отраслях промышленности или профессиях.
- 5) Выдаваемое в счет заработной платы имущество должно быть подходящим для личного использования работником и его семьей и соответствовать их интересам¹⁵⁹. При этом не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, оружия и т.д., о чем указано в ст.131 ТК РФ.
- 6) Должны соблюдаться требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых в качестве оплаты труда.

Как видим, при соблюдении перечисленных условий каких-либо препятствий для выплаты премий в неденежной форме не имеется.

Обычно под натуральной формой заработной платы понимают передачу работникам определенных вещей. Это объясняется тем, что свое распространение неденежная оплата труда получила в виде предоставления продукции, производимой тем предприятием, на котором трудился работник.

В настоящее время оплата труда работников производимой продукцией теряет актуальность. Все чаще встречаются такие формы стимулирования работников в натуре как

¹⁵⁹ Следует обратить внимание, что в пп. «г» п.54 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» Верховный Суд РФ указывает, что неденежная форма оплаты труда допустима, если предоставляемое работнику имущество подходит для личного использования, а также если оно приносит работнику известного рода пользу. О какой пользе идет речь, Верховный Суд РФ не поясняет. При этом ни Конвенция №95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы», ни ст.131 ТК РФ подобного условия не содержат. Согласно ст.4 Конвенции №95 натуральная форма заработной платы должна предназначаться только для личного использования. Полагаем, что Верховный Суд РФ в указанном разъяснении необоснованно расширил соответствующую норму международного акта.

частичная оплата работодателем определенных расходов работника (транспортные расходы, расходы на питание и пр.), предоставление жилья и т.д. Применение подобных мер может носить стимулирующий характер, зависеть от выполнения работником определенных показателей труда, быть регулярным, предусматриваться системой оплаты труда, то есть обладать признаками премий, включаемых в заработную плату.

Существует мнение, что отношения по применению указанных форм вознаграждений за труд регулируются гражданским, а не трудовым законодательством, что не позволяет включить их в систему оплаты труда работников¹⁶⁰. Позволим себе усомниться в обоснованности такой позиции.

Существо заработной платы определяется не формой, а тем, что она представляет собой вознаграждение работника за его труд. На это указывается и в легальной дефиниции заработной платы в ч.1 ст.129 ТК РФ. Согласно международным актам одним из признаков заработной платы является возможность исчислить данное вознаграждение в деньгах¹⁶¹. Как участие работодателя в расходах работника, так и предоставление работнику какого-либо имущества, может быть исчислено в деньгах. ТК РФ прямо допускает возможность выплаты заработной платы частично в неденежной форме. Следовательно, формальных оснований исключать вознаграждения в натуре из состава оплаты труда, и, тем более, из сферы действия трудового законодательства не имеется.

Таких взглядов придерживается и Верховный Суд РФ, отметивший при рассмотрении одного из дел¹⁶², что в случае, когда обе стороны трудового договора воспринимают условие о предоставлении работнику определенного имущества как часть вознаграждения за выполнение им трудовой функции, такое обязательство работодателя, хотя и имеет имущественный характер, но регулируется нормами не гражданского, а трудового законодательства, поскольку является составной частью трудового правоотношения.

Таким образом, возможно премирование не только в деньгах, но и путем предоставления другого имущества, в форме оплаты расходов работника и т.д.

Однако указанный подход требует уточнений, когда формой оплаты труда выступает не

160 См. Загородний А.В., Ахмапшин В.В. Некоторые формы материального стимулирования труда работников: стимулирующие выплаты опционные программы // Евразийский юридический журнал. 2013. №1 С.133.

161 Ст.1 Конвенция №95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы».

162 Определение Верховного Суда РФ от 24 дек.2009 г. №48-В09-13 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

передача работнику вещей или освобождение его от расходов, а предоставление ему определенных имущественных прав.

В последнее время российские компании, перенимая зарубежный опыт, используют вознаграждение работников акциями и опционами¹⁶³ в целях обеспечения долгосрочного стимулирования высоких результатов труда работников.

Акция – это ценная бумага, закрепляющая права ее владельца на получение части прибыли акционерного общества в виде дивидендов, на участие в управлении обществом и на часть имущества, остающегося после его ликвидации¹⁶⁴. Премирование работников акциями широко используется в европейских странах¹⁶⁵.

Чтобы стимулировать работников к максимальному повышению прибыли организации, работодатели применяют также опционные программы¹⁶⁶. В российской практике¹⁶⁷ под опционной программой понимается договор, согласно которому по истечении установленного срока работник может приобрести акции организации работодателя по определенной в данном договоре цене¹⁶⁸. Таким образом, работник оказывается напрямую заинтересован в увеличении стоимости акций компании.

Как видим, применение акций и опционных программ в целях стимулирования работников существенно отличается от классического премирования в денежной форме¹⁶⁹.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств и расписок запрещена ст.131 ТК РФ. Однако акции и опционы под данный запрет не подпадают¹⁷⁰, поскольку не являются простой констатацией денежного обязательства (как, например, вексель), а закрепляют целую совокупность взаимосвязанных прав и обязанностей работника и работодателя.

Среди ученых нет единства мнений о том, отраслью какого права: трудового или

163 См. Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М., 2010. С.324.

164 О рынке ценных бумаг. Ст.2 [Электронный ресурс]: федер. закон от 22 апр. 1996 г. № 39-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

165 См. Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. С.325; Мжаванадзе Э.А. Актуальные вопросы регулирования заработной платы в международной практике // Трудовое право России и зарубежом. 2014. №1. С.44.

166 См. Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. С.325.

167 Подробнее об применении опционных программ в целях стимулирования работников см. Загородний А.В., Ахмапшин В.В. Указ. соч. С.134; Епишина А. Опционные программы как один из механизмов долгосрочного стимулирования руководителей коммерческих организаций // Вопросы трудового права. 2012. №10. С.65-72.

168 Такое понимание соответствует легальному определению опциона на заключение договора, содержащемуся в ст.429.2 ГК РФ: В силу соглашения о предоставлении опциона на заключение договора одна сторона посредством безотзывной оферты предоставляет другой стороне право заключить один или несколько договоров на условиях, предусмотренных опционом.

169 Саликова Н.М. Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2010. С.349.

170 См. Петров Е.Д. Указ. соч. С.148.

гражданского, регулируются поощрения работников в форме акций и опционов.

Применительно к акциям следует различать закрепляемые в акциях права работника на получение дивидендов и участие в управлении и само предоставление акций как имущества, обладающего собственной ценностью и обращающегося на рынке.

Ни у кого из ученых не вызывает сомнений, что отношения по реализации работником прав, предоставляемых ему акциями (права на получение дивидендов, прежде всего), выходят за пределы оплаты труда, дивиденды не являются вознаграждением за труд, а выплачиваются владельцам акций в силу имеющихся корпоративных отношений. Следовательно, отношения, вытекающие из обладания работником акциями общества, регулируются исключительно гражданским правом¹⁷¹.

Однако сама по себе выдача акций в целях стимулирования работников, по нашему мнению, может считаться частью трудовых отношений. Вместе с тем, в литературе отмечается сомнительность включения акций в систему оплаты труда¹⁷². Вряд ли кто-либо из работодателей решится принять на себя обязательство на постоянной основе оплачивать труд работников акциями, даже ставя его в зависимость от достижения работниками исключительно высоких показателей работы. Кроме того, для премирования акциями обществу постоянно необходимо иметь свободные акции, что весьма затруднительно. Объективная ограниченность того ресурса, который используется на цели стимулирования работников, исключает постоянство и гарантированность такой формы оплаты труда. Таким образом, предоставление акций как форма премирования не отвечает такому признаку премий, включаемых в состав заработной платы, как систематичность предоставления.

Кроме того, акции не являются имуществом, подходящим для личного использования¹⁷³, поскольку сами по себе никаких личных потребностей человека не удовлетворяют, служат лишь источником имущественных прав, реализуя которые, человек уже может получить определенные материально-вещественные блага, в первую очередь, денежные средства. Следовательно, акции являются недопустимой с точки зрения трудового права формой оплаты труда.

В связи с указанным предоставление акций не может считаться частью заработной платы,

¹⁷¹ См. Каменская С.В. Указ. соч.

¹⁷² См. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: вопросы теории и практики. С.24.

¹⁷³ Как того требует ст.4 Конвенция №95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы».

однако может быть признано премированием в смысле ст.191 ТК РФ. При этом, если в локальном акте, действующем у работодателя, предусмотрены определенные показатели труда работников, являющиеся основанием для премирования в форме акций, при выполнении установленных требований работник приобретает право на получение премии данного вида. То есть премирование в форме акций имеет сходства с премированием в составе заработной платы, однако в силу объективных обстоятельств не может признаваться таковым.

В свою очередь, при применении опционной программы материальный интерес работника состоит не в получении собственно опциона (в отличие от акции), а в последующем приобретении акций компании по определенной цене.

Прежде всего, необходимо отметить, что повышение стоимости акций в течение определенного опционом срока и, как следствие, выгода работника от опциона не могут быть гарантированы работодателем и не находятся в полной власти работника. Поскольку трудовое законодательство предусматривает выплату работнику заработной платы периодически и в полном объеме, отсутствие такого признака как гарантированность исключает возможность признания за опционом статуса составной части оплаты труда¹⁷⁴. К тому же невозможно определить точную стоимость опциона¹⁷⁵, что не соответствует требованиям, предъявляемым к неденежной форме оплаты труда¹⁷⁶.

С учетом изложенного, а также принимая во внимание, что опционные программы по сути предполагают обещание в будущем заключить гражданско-правовой договор купли-продажи акций, лишь косвенно оказывают стимулирующее воздействие на работника и не гарантируют получение работником того блага, на которое он рассчитывает, представляется справедливой точка зрения большинства ученых о том, что опционные программы регулируются нормами гражданского, а не трудового права¹⁷⁷.

В заключение остановимся на общих вопросах допустимости неденежных форм премирования за рамками оплаты труда.

К формам премирования, не входящего в состав заработной платы, не применяются ограничения ст.131 ТК РФ. В отсутствие законодательного запрета поощрение работников в

174 Завгородний А.В., Ахмапшин В.В. Указ. соч. С.135.

175 См. Мжаванадзе Э.А. Указ. соч. С.45.

176 Поскольку, как указано выше, при выплате заработной платы в натуральной форме должны соблюдаться требования разумности и справедливости в отношении стоимости имущества, передаваемого в качестве оплаты труда.

177 См. Завгородний А.В., Ахмапшин В.В. Указ. соч. С.135; Петров Е.Д. Указ. соч. С.7; Каменская С.В. Указ. соч.

неденежной форме (в том числе путем выдачи акций) допускается без препятствий¹⁷⁸.

Однако представляется, что, поскольку ст.191 ТК РФ различает такие меры поощрения за труд как выдача премии и награждение ценным подарком, предоставление работникам в целях стимулирования не денег, а иного имущества, скорее, представляет собой награждение ценным подарком, нежели премирование. Впрочем, это не влияет на правовой режим такого рода предоставлений, в частности, на применение к ним норм о запрете дискриминации. В связи с этим отметим, что в случае, если работодатель наградил одного из работников ценным подарком, иные работники, полагающие, что со стороны работодателя имела место дискриминация, могут потребовать от него, по общему правилу¹⁷⁹, только такого же имущества, но не его денежный эквивалент. Такой вывод связан с тем, что деньги как универсальное средство платежа, как правило, являются более предпочтительной для работника формой поощрения, чем натуральная¹⁸⁰, следовательно, при удовлетворении денежного требования работника в рассматриваемой ситуации данный работник был бы поставлен в более выгодное положение, чем тот, который был поощрен в неденежной форме.

§2. Пределы премирования

Законодательство не ограничивает премии каким-либо минимальным или максимальным размером¹⁸¹. В отсутствие законодательно установленных пределов размер выплачиваемых премий определяется работодателем¹⁸² либо в договорном порядке. Это отмечается и в судебной практике¹⁸³.

В настоящее время наблюдается снижение доли основной части заработной платы работников и соответственно увеличение ее переменной части, в первую очередь, премий¹⁸⁴, что делает актуальной проблему соотношения тарифной ставки (оклада) и премий в составе оплаты труда.

¹⁷⁸ Например, возможно предоставление в качестве меры поощрения за рамками заработной платы продуктов питания (см. Апелляционное определение Костромского областного суда от 10 дек. 2014 г. по делу №33-2098). При этом в указанном судебном акте такая мера поощрения именуется премированием.

¹⁷⁹ Полагаем, что требование о предоставлении такого же имущества может быть заменено на денежное требование о возмещении стоимости этого имущества в том случае, если ценный подарок, предоставленный одному из работников, представляет собой уникальную вещь, либо по иным объективным причинам предоставление такого же имущества другому работнику является невозможным.

¹⁸⁰ На это, в частности, указывают нормы международных актов и российского законодательства, ограничивающие предоставление заработной платы в натуральной форме.

¹⁸¹ В отношении оплаты труда ст.132 ТК РФ прямо указывает, что заработная плата максимальным размером не ограничивается.

¹⁸² См. Ершова Е. Указ. соч. С.86.

¹⁸³ См. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14 сент. 2010 г. по делу №33-12682; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15 апр. 2010 г. №4755.

¹⁸⁴ См. Филиппова М.В. Трудовое право России. С.431. Петров А.Я. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии. С.27; Усачев В.Л. Указ. соч. С.22.

В науке трудового права подчеркивается необходимость установления заработной платы на уровне не ниже стоимости воспроизводства рабочей силы. Это означает, что размер заработной платы должен быть достаточным для обеспечения восстановления работником затраченных на трудовую деятельность ресурсов (физических, интеллектуальных и т.д.)¹⁸⁵.

Основное отличие между постоянной и переменной частями заработной платы состоит в том, что последняя выплачивается при наличии определенных обстоятельств, то есть не является гарантированно обязательной, и в определенных случаях может на законных основаниях не предоставляться. Следовательно, с повышением доли премий в составе заработной платы возрастает риск уменьшения фактически предоставляемого работнику вознаграждения.

Учитывая указанные проблемы, в науке обсуждается необходимость законодательного ограничения доли переменной части в оплате труда, что позволит обеспечить достаточный для восстановления сил работника уровень тарифной ставки (оклада)¹⁸⁶.

Представляется, что установление в законе конкретного процентного соотношения переменной и постоянной составляющих заработной платы, как это предлагается в литературе¹⁸⁷, не отвечает интересам работников. Работник заинтересован в получении трудового дохода в наибольшем размере. Ограничение доли премий в составе заработной платы повысит гарантированность получаемого работником вознаграждения, однако совершенно лишит его возможности рассчитывать на получение крупной (по сравнению с фиксированной частью оплаты труда) премии за высокие результаты работы. Таким образом, установление предельного уровня соотношения размера переменной части заработной платы и тарифной ставки (оклада) вряд ли реально повысит доходы работающих¹⁸⁸, зато точно снизит их заинтересованность в увеличении производительности своего труда.

Полагаем, что для решения проблемы финансовой обеспеченности работающих эффективным является применение института минимального размера оплаты труда (далее – «МРОТ»). Однако действующий в России механизм МРОТ нуждается в серьезном реформировании. К сожалению, в настоящее время МРОТ с учетом его размера и правил расчета не способен обеспечить выполнение воспроизводственной функции оплаты труда¹⁸⁹.

¹⁸⁵ См. Петров А. Я. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии. С. 26.

¹⁸⁶ См. Каринский С. С., Кучма М. И. Указ. соч. С. 138.

¹⁸⁷ См. Петров Е. Д. Указ. соч. С. 38.

¹⁸⁸ Поскольку подобные изменения законодательства вряд ли побудят работодателей повысить размер постоянной части заработной платы, скорее, они лишь снизят долю премий до установленного уровня.

¹⁸⁹ См. Козина Е. В. «Минимальный размер оплаты труда» и «размер минимальной заработной платы»: терминологическая разница в

Российское законодательство гарантирует право каждого на оплату труда не ниже установленного федеральным законом МРОТ¹⁹⁰. Согласно предписаниям Международной организации труда при определении уровня минимальной заработной платы государство должно учитывать, в числе прочего, потребности работников и их семей, общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, сравнительный уровень жизни различных социальных групп¹⁹¹. Это согласуется с правом каждого работающего на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи¹⁹², которое провозглашено в ст.2 ТК РФ в качестве одного из основополагающих принципов правового регулирования в сфере труда. Данный принцип отражает гуманистическое содержание института заработной платы¹⁹³.

Таким образом, значение МРОТ состоит в обеспечении такого уровня трудовых доходов, который достаточен для восстановления работоспособности и удовлетворения основных потребностей самого работника и членов его семьи¹⁹⁴.

В соответствии с ч.1 ст.133 ТК РФ МРОТ устанавливается для всей территории страны федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако в настоящее время указание о соответствии МРОТ величине прожиточного минимума не действует ввиду норм ст.421 ТК РФ.

В 2016 году установленный федеральным законом МРОТ составляет 6 204 рублей¹⁹⁵, что с очевидностью не соответствует ни указанным выше требованиям международных актов, ни принципу обеспечения достойного размера заработной платы.

Однако недостаточный для достойного существования человека уровень МРОТ – не единственная проблема. Не менее важным является вопрос о том, какие выплаты работнику

действующем законодательстве, проблемы правоприменения и позиция Верховного Суда Российской Федерации // Трудовое право. 2010. №6. С.64.

190 Конституция Российской Федерации. Ст.37 [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; ст.2 ТК РФ.

191 Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран. Ст.3 [Электронный ресурс]: Конвенция №131 Международной организации труда. Принята в г.Женева 22 июня 1970 г., не ратифицирована РФ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

192 Всеобщая декларация прав человека. П.3 ст.23 [Электронный ресурс]: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

193 Петров Е.Д. Указ. соч. С.46.

194 См. По делу о проверке конституционности части второй статьи 5 федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» в связи с жалобами граждан А.Ф.Кутиной и А.Ф.Поварничиной [Электронный ресурс]: постановление Конституционного Суда РФ от 27 нояб. 2008 г. №11-П. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Петров Е.Д. Указ. соч. С.72.

195 О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс]: фед. закон от 14 дек. 2015 г. №376-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

учитываются в МРОТ. Как известно, в силу ст.129 ТК РФ заработная плата состоит из трех составляющих: тарифная ставка (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты.

ТК РФ в ранее действовавшей редакции¹⁹⁶ определял МРОТ как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. При этом закон прямо указывал, что в величину МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Указанное правовое регулирование было изменено с 1 сентября 2007 года¹⁹⁷, когда из ст.129 ТК РФ было исключено определение понятия МРОТ, а также изменена ст.133 ТК РФ. С этого времени законодательство не содержит нормы, предусматривающей, что в МРОТ не включаются выплаты, составляющие переменную часть заработной платы. Согласно действующей ч.3 ст.133 ТК РФ МРОТ представляет собой допустимый нижний предел месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда.

Указанные изменения закона толкуются Конституционным Судом РФ и Верховным Судом РФ так, что теперь заработная плата в целом (включая стимулирующие и компенсационные выплаты) должна превышать МРОТ, при этом допускается установление тарифной ставки (оклада) ниже МРОТ¹⁹⁸.

Отметим, что первое время после вышеуказанных изменений законодательства Верховный Суд РФ отмечал, что плата работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившему нормы труда, о чем говорится в ч.3 ст.133 ТК РФ, представляет собой в соответствии с дефинициями ст.129 ТК РФ тарифную ставку или оклад, размер которых является фиксированным и устанавливается без учета компенсационных и стимулирующих выплат. В связи с этим, Верховный Суд РФ признавал, что компенсационные, стимулирующие, а

196 Ст.129 ТК РФ в редакции федер. закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации».

197 О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 20 апр. 2007 г. №54-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

198 См. По жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 федерального закона «О внесении изменений в федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]: определение Конституционного Суда РФ от 1 окт. 2009 г. №1160-О-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Верховного Суда РФ от 21 мая 2010 г. №8-В10-2. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

также социальные выплаты могут устанавливаться работникам лишь свыше МРОТ¹⁹⁹. Однако после того как Конституционный Суд РФ высказал противоположную позицию по данному вопросу, Верховный Суд РФ отозвал указанное разъяснение²⁰⁰ и присоединился к мнению Конституционного Суда РФ.

В литературе позиция высших судов подвергается обоснованной критике²⁰¹. Предлагается вернуть в ТК РФ норму о том, что МРОТ применяется к заработной плате без учета компенсационных и стимулирующих выплат²⁰².

С этим следует согласиться. Размер тарифной ставки (оклада) не должен быть менее МРОТ, поскольку именно тарифная ставка и оклад составляют фиксированную часть заработной платы, на получение которой у работника всегда возникает право при выполнении установленных норм труда и рабочего времени. Включение стимулирующих и компенсационных выплат, являющихся переменной частью оплаты труда, в МРОТ ставит под сомнение гарантированное право работника на вознаграждение за труд на его минимальном уровне²⁰³. Допустив установление тарифной ставки (оклада) в размере менее МРОТ, законодатель уронил минимальный стандарт заработной платы до уровня, который не может признаваться достаточным для обеспечения достойного существования человека²⁰⁴.

Отметим, что в настоящее время позиция Верховного Суда РФ по вопросу о выплатах, включаемых в МРОТ, постепенно уточняется²⁰⁵. В соответствии с недавней практикой Верховного Суда РФ такие компенсационные выплаты, как коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должны начисляться в дополнение к заработной плате, размер которой без этих коэффициента и надбавки не может быть менее МРОТ²⁰⁶. Однако в отношении стимулирующих выплат изменения позиции судебных органов не наблюдается.

199 См. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 г. Ответ на вопрос 3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

200 Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года [Электронный ресурс]: утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16 июня 2010 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

201 См. Петров Е.Д. Указ. соч. С.73; Лаврикова М.Ю. Указ. соч. С.423; Гладков Н. Неприкосновенный минимум // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. №10. С.58-65.

202 См. Петров Е.Д. Указ. соч. С.75.

203 Там же. С.73.

204 См. Козина Е.В. Указ. соч. С.64.

205 Подробнее см. Сомов А. Загадка структуры МРОТ // ЭЖ-Юрист. 2011. №33. С.11

206 См. Определение Верховного Суда РФ от 8 апр. 2011 г. №3-В11-4. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Верховного Суда РФ от 29 апр. 2011 г. №3-В11-5. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

С учетом вышеизложенного следует признать, что стимулирующие выплаты не должны входить в МРОТ и могут выплачиваться лишь сверх установленных в размере не ниже МРОТ тарифной ставки или оклада. Иное не соответствует основным принципам правового регулирования труда и не обеспечивает достаточных гарантий для работников.

В настоящее время некоторые региональные соглашения об установлении минимальной заработной платы²⁰⁷ (в частности, Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2016 год²⁰⁸) содержат условия о том, что в размер минимальной заработной платы, устанавливаемый региональным соглашением, не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты. Это, однако, не решает имеющихся проблем. Во-первых, не во всех субъектах РФ заключены соглашения о минимальной заработной плате, и не во всех заключенных соглашениях имеются соответствующие условия²⁰⁹. Во-вторых, в силу специфики таких соглашений их нормы имеют ограниченный по кругу лиц характер действия²¹⁰.

В связи с этим представляется необходимым закрепить непосредственно в ТК РФ норму о том, что стимулирующие и компенсационные выплаты не подлежат учету при применении МРОТ. Также следует повысить сам МРОТ, установив его в соответствии со ст.133 ТК РФ на уровне не ниже величины прожиточного минимума.

Указанные действия законодателя позволят в достаточной мере обеспечить достойный доход каждого работающего, что смягчит и проблему соотношения стимулирующих выплат к основной части заработной платы.

207 Согласно ст.133.1 ТК РФ в субъектах РФ региональными соглашениями о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъектах РФ.

208 П.1.2 [Электронный ресурс]: заключено в Санкт-Петербурге 17 ноября 2015 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

209 Так, в Москве размер минимальной заработной платы включает тарифную ставку (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и некоторые другие выплаты (Московское трехстороннее соглашение на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. П.3.1.3. [Электронный ресурс]: заключено 15 дек. 2015 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»).

210 О действии региональных соглашений о минимальной заработной плате см. ст.133.1 ТК РФ.

Глава 3. Проблемы прекращения субъективного права работника на получение премии

§1. Лишение работника премии: понятие и характеристика

Лишение премии (или иначе – депремирование) представляет собой прекращение уже возникшего субъективного права работника на премию. То есть предполагается, что работником выполнены установленные основания премирования, однако впоследствии по тем или иным причинам лишается возможности получить причитающиеся ему выплаты²¹¹. Такое понимание напрямую следует из терминологии: невозможно лишить работника того, на что он не имеет права²¹².

В первую очередь рассмотрим возможность лишения премии, предусмотренной системой заработной платы. Выделяют²¹³ следующие правовые признаки, характерные для лишения премии (депремирования), применяемого в системе оплаты труда:

- 1) Депремирование применяется к работникам, выполнившим показатели премирования и потому имеющим право на премию;
- 2) Такие работники допустили правонарушение, заранее установленное в нормативном порядке в качестве основания для депремирования.

Основанием для лишения премии обычно являются нарушения трудовых обязанностей со стороны работника, а также факт привлечения его к ответственности за допущенное нарушение.

При этом возможно как полное лишение работника премии, так и снижение ее размера. Представляется, что лишение премии и снижение ее размера содержательно друг от друга не отличаются: снижение размера премии по существу есть лишение ее в части.

Советское законодательство²¹⁴ прямо предусматривало право работодателя полностью или частично лишать работников премий, входящих в систему оплаты труда, в случае производственных упущений с их стороны, совершения прогула либо привлечения к

211 См. Саликова Н.М. О премировании как способе стимулирования труда // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения. 2007. №3. С.423; Поздняков Г.Т. Правовая организация премирования рабочих в условиях хозяйственной реформы. автореф. дис. . . канд. юрид. наук. Харьков, 1971. С.16.

212 Киселев А. Указ. соч. С.13.

213 См. Голоднов В.М. Указ. соч. С.29.

214 См., например: Типовое положение о премировании работников промышленных предприятий, переводимых на новую систему планирования и экономического стимулирования производства. П.27 [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 4 фев. 1967 г. №84/П-5. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Основные положения о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности. П.4.6 [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 28 июня 1977 г. №207/П-9. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

административной или уголовной ответственности, а также за некоторые иные нарушения²¹⁵. Общие основания депремирования были установлены в СССР в централизованном порядке и уточнялись на локальном уровне²¹⁶. Лишение работников премий осуществлялось по приказу руководителя с обязательным указанием причин.

Действующее трудовое законодательство каких-либо оснований депремирования работников, в отличие от законодательства советского периода, не содержит. Более того, в условиях современного правового регулирования субъективное право работников на получение заработной платы носит безусловный характер: законодательство не допускает возможности отказать работнику в оплате его труда, в одностороннем порядке уменьшить ее размер и т.д. Так, в соответствии с ч.1 ст.137 ТК РФ удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными законами. Изменение размера заработной платы, будучи изменением определенных сторонами условий трудового договора, в силу ст.72 ТК РФ допускается только по соглашению сторон. Таким образом, в настоящее время лишение работника заработной платы (в том числе и премии) трудовым законодательством не допускается²¹⁷. Премирование в составе оплаты труда, как и оплата труда в целом, имеет объективный характер, и зависит только от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда²¹⁸.

Существующая судебная практика подтверждает незаконность лишения премии²¹⁹, рассматривая депремирование в качестве меры дисциплинарного воздействия, не предусмотренной ТК РФ²²⁰, либо квалифицируя его как удержание из заработной платы в

215 Например, служащие предприятий и организаций коммунального хозяйства полностью или частично лишались премий при наличии обоснованных жалоб населения на низкое качество выполнения ими работ (Типовое положение о премировании работников предприятий и организаций коммунального хозяйства за основные результаты хозяйственной деятельности. П.4.6 [Электронный ресурс]; утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 5 дек. 1979 г. №495/26-3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»).

216 Так, на локальном уровне устанавливался конкретный перечень производственных упущений.

217 См. Петров Е.Д. Указ. соч. С.64; Казакова Г.В. О стимулирующей роли заработной платы // Современные проблемы эффективности регулирования общественных отношений: сб. науч. тр./под общ. ред. О.А. Заячковского. Калининград, 2006. С.95.

218 Ч.1 ст.132 ТК РФ.

219 См. Апелляционное определение Московского городского суда от 28 июня 2012 г. по делу №11-11954/2012. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 13 июля 2010 г. по делу №33-16401. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 12 фев. 2013 г. по делу №11-4218. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Свердловского областного суда от 1 сент. 2009 г. по делу №33-8821/2009. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 11 июня 2013 г. по делу №33-12175/13. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

220 См. Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 27 марта 2013 г. по делу №33-4131/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Пермского краевого суда от 5 дек. 2012 г. по делу №33-10728. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Ершова Е. Указ. соч. С.99.

отсутствие законных оснований²²¹. Необоснованное правовыми нормами лишение работника премии также может признаваться дискриминацией²²².

Таким образом, при существующем правовом регулировании депремирование работников является неправомерным.

В то же время положения о лишении работников премий содержатся в коллективных договорах и локальных нормативных актах более чем 90% российских работодателей²²³.

Отметим, что в науке трудового права указывают на принципиальное отличие депремирования от ситуации, когда премия работнику не начисляется в связи с тем, что у него не возникло права на ее получение, поскольку им не достигнуты установленные показатели, и/или не соблюдены условия премирования²²⁴. Ученые отмечают, что если действующая у работодателя система премирования предусматривает в качестве условия возникновения права на премию отсутствие нарушений трудовых обязанностей и/или отсутствие дисциплинарных взысканий в определенном периоде, то в случае совершения работником проступка следует говорить не о лишении его премии, а о невозникновении права на нее, поскольку работником не выполнены установленные условия премирования²²⁵.

Таким образом, лишение премии возможно лишь за действия, не имеющие отношения к достижению показателей и выполнению условий премирования²²⁶, в то время как современные системы премирования в действительности предусматривают не лишение премии, а лишь устанавливают дополнительные условия премирования²²⁷, связанные с соблюдением трудовой дисциплины. В связи с этим ученые указывают на то, что «лишение премии» и «депремирование», часто упоминаемые в современных локальных актах и приказах работодателей, на самом деле таковыми не являются и по своим правовым последствиям

221 См. Определение Московского городского суда от 17 июня 2010 г. по делу №33-18153/2010. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

222 См. Махмутов Ф. Указ. соч. С.76.

223 Козина Е.В. Депремирование. Пять вопросов работодателя // Трудовые споры. 2011. №2. С.29.

224 См. Пестова О.К. Указ. соч. С.118; Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая. М., 2007. С.293-294.

225 См. Пестова О.К. Указ. соч. С.118; Забрамная Е. Указ. соч.; Копайгора, И.Д. Указ. соч. С.16; Лебедев В.М. Указ. соч. С.11; Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права. С.185; Соловьев Н.Е. Премияльная система оплаты труда работников промышленности: правовые вопросы. Автореф. дис. . . . канд. юрид. наук. М., 1974. С.19.

226 Копайгора И.Д. Указ. соч. С.8.

227 В литературе отсутствие дисциплинарных нарушений признают именно условием премирования. На наш взгляд, данное обстоятельство может быть расценено и как качественный показатель труда (то есть показатель, а не условие премирования). В настоящем параграфе для характеристики добросовестного труда как основания премирования используется категория условий премирования, как это принято в литературе, однако все дальнейшие рассуждения останутся применимы и в случае квалификации отсутствия дисциплинарных нарушений в качестве показателя премирования.

равнозначны понятию «невыплата премии», под которым понимается невыплата премии в связи с отсутствием у работника субъективного права на ее получение.

Этот же подход наблюдается и в судебной практике, основывающейся, в первую очередь, на нормах соответствующих локальных актов. Если основания для невыплаты премии, в том числе связанные с нарушениями трудовых обязанностей, установлены системами премирования, суды признают полный или частичный отказ в премировании по таким основаниям правомерным²²⁸. Невыплата премии в таких случаях, по мнению судов, выступает следствием ненадлежащего выполнения работником трудовых обязанностей как условия премирования, в результате чего у него не возникает права на премию²²⁹.

При этом невыплата премии признается правомерной лишь в том периоде, в котором произошло нарушение²³⁰. Дисциплинарный проступок как основание для невыплаты премии не распространяется на последующие периоды премирования, даже если расчетный период для премирования короче периода действия дисциплинарного взыскания²³¹.

Если в соответствии с действующей системой премирования премия не выплачивается

228 См. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 7 авг. 2013 г. по делу №33-2010/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Самарского областного суда от 15 янв. 2015 г. по делу №33-250/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 28 июня 2013 г. по делу №11-20219. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Определение Московского городского суда от 16 янв. 2012 г. №33-823; Определение Московского городского суда от 13 июля 2010 г. по делу №33-16401; определение Московского городского суда от 3 окт. 2011 г. по делу №4г/8-814. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 28 окт. 2015 г. по делу №33-40090/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 25 фев. 2015 г. по делу №33-1520/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 7 дек. 2015 г. по делу №33-4673/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Пермского краевого суда от 2 нояб. 2015 г. по делу №33-11855/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Определение Пермского краевого суда от 18 нояб. 2013 г. по делу №22-10685/2013; Определение Приморского краевого суда от 2 нояб. 2015 г. по делу №33-9940/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 8 окт. 2015 г. по делу №33-15936/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 6 авг. 2012 г. по делу №33-2508-12. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

229 См. Определение Свердловского областного суда от 27 марта 2012 г. по делу №33-3903/2012. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 22 сент. 2014 г. по делу №33-9137/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 19 нояб. 2014 г. по делу №33-7241/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Самарского областного суда от 17 нояб. 2014 г. по делу №33-10677/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Герасимов А. Начто НЕ может рассчитывать работник при выплате заработной платы // Трудовое право. 2012. №6. С.52.

230 См. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 17 дек. 2014 г. по делу №33-11951. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Каринский С.С., Кучма М.И. Указ. соч. С.80.

231 В соответствии со ст. 194 ТК РФ дисциплинарное взыскание, по общему правилу, действует в течение года со дня его применения. Суды отмечают, что невыплата ежемесячных, ежеквартальных и т.д. премий в течение всего периода действия дисциплинарного взыскания является неправомерным (см. Определение Верховного Суда РФ от 16 янв. 2013 г. №5-АПГ12-16. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 4 апр. 2011 г. по делу №33-1160/11. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»). В то же время, иногда, оценив степень виновности работника и конкретные обстоятельства дисциплинарного проступка, суды приходят к выводу о допустимости и соразмерности отказать работнику в премировании в течение нескольких премиальных периодов (см. Определение Красноярского краевого суда от 22 апр. 2013 г. по делу №33-3770. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Мурманского областного суда от 29 окт. 2014 г. по делу №33-3327/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»).

работнику при наличии у него дисциплинарного взыскания, суд проверяет законность и обоснованность привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Если суд устанавливает, что дисциплинарное взыскание было применено к работнику неправомерно, оно признается незаконным, и основания для невыплаты работнику премии отпадают, в связи с чем в пользу работника взыскивается соответствующая премия²³².

Рассмотрим вопрос о том, допустимо ли вообще включать в локальные акты в качестве условий премирования такие обстоятельства, как отсутствие дисциплинарных взысканий, добросовестное выполнение трудовых обязанностей и прочие подобные условия, и соответствует ли их цель общему назначению премий.

Включение в локальные акты условий об отсутствии нарушений трудовой дисциплины в качестве основания премирования вызвано желанием работодателей при премировании учесть не только результаты деятельности работника, но и его субъективное отношение к работе²³³, избежать «автоматизма» в премировании²³⁴. Установление зависимости между премированием и соблюдением дисциплины труда позволяет стимулировать надлежащее выполнение работниками своих трудовых обязанностей.

Рассмотрим две ситуации: когда отсутствие нарушений трудовых обязанностей выступает единственным основанием премирования, и когда соблюдение дисциплины труда является лишь одним из необходимых для премирования элементов, однако определяющим для возникновения права на премию выступает факт достижения работником иных количественных и/или качественных показателей в труде.

В первом случае премирование осуществляется исключительно в связи с добросовестным трудом работника. Следовательно, подобные системы премирования не предусматривают в качестве основания премирования достижение работником каких-либо конкретных показателей труда. Субъективное право работника на такую премию имеет место при соблюдении трудовых обязанностей на протяжении определенного периода времени. Если же работник допускает нарушение, то право на получение им премии исключается.

Между тем, за осуществление определенной трудовой деятельности (которое само по

232 См. Определение Московского городского суда от 12 окт. 2010 г. по делу №33-32069. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Свердловского областного суда от 18 авг. 2009 г. по делу №33-9755/2009. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

233 См. Каринский С.С., Кучма М.И. Указ. соч. С.68; Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. С.163; Шкурко С.И. Указ. соч. С.86.

234 Тищенко И.А., Фапуев А.А. Указ. соч. С.106.

себе предполагает исполнение всех обязанностей, предусмотренных ст.21 ТК РФ) работнику системой оплаты труда заранее установлено вознаграждение, размер которого в рассматриваемом случае уже включает в себя соответствующую премию. Таким образом, работник изначально претендует на получение данной премии, наряду с основной частью заработной платы. Невыплата премии в связи с нарушением работником дисциплины труда в таком случае содержательно невозможно отличить от снижения размера заработной платы за совершение дисциплинарного проступка, что, по сути, представляет собой штраф, возможность применения к работнику которого ТК РФ исключает.

При этом трудовое законодательство предусматривает специальные последствия нарушения работником трудовых обязанностей – право работодателя привлечь его к дисциплинарной ответственности²³⁵, а также материальную ответственность работника, если его действия причинили ущерб работодателю²³⁶. ТК РФ устанавливает особые правила применения данных последствий²³⁷. Таким образом, борьба с нарушениями трудовых обязанностей осуществляется иными, специально разработанными способами, и применять премирование для достижения этой цели означает в определенной мере подменять сущность и целевую направленность премирования²³⁸. При этом ни дисциплинарная, ни материальная ответственность работника в соответствии с законом, по общему правилу, не влияют на размер выплачиваемой работнику заработной платы²³⁹.

Трудовое законодательство предусматривает исчерпывающий перечень случаев, когда размер заработной платы может быть работнику снижен, в том числе при наличии вины работника в невыполнении тех или иных трудовых обязанностей (причем все они связаны с невыполнением работником установленных норм труда и рабочего времени), а также особые правила такого снижения, в частности, допустимые пределы. Так, в ст.157 ТК РФ содержатся нормы относительно оплаты времени простоя; в ст.156 ТК РФ – относительно оплаты труда при

235 Согласно ст.192 ТК РФ основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

236 Ст.238 Трудового кодекса РФ.

237 Закон устанавливает исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий (ст.192 ТК РФ); до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение; законом установлены предельные сроки привлечения работников к дисциплинарной ответственности (ст.193 ТК РФ). Привлечение работника к материальной ответственности также сопряжено с необходимостью соблюдения установленных законом требований, среди которых предельный размер материальной ответственности (ст.241 ТК РФ), проведение проверки для определения размера и причин ущерба и т.д. (ст.247 ТК РФ).

238 См. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. С.94.

239 За исключением возможности удержания из заработной платы суммы возмещения причиненного работодателю ущерба при привлечении работника к материальной ответственности (ст.248 ТК РФ).

браке продукции. В ст.155 ТК РФ установлены специальные правила оплаты труда при невыполнении норм труда или неисполнении трудовых обязанностей: при неисполнении работником трудовых обязанностей по его вине оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Таким образом, трудовым законодательством предусмотрены особые последствия, в том числе в сфере оплаты труда, на случай совершения работником тех или иных нарушений. Исключение права работника на получение части заработной платы путем признания этой части премией, зависимой от соблюдения работником трудовой дисциплины (притом, что снижение размера оплаты труда, как правило, допускается ТК РФ только при невыполнении работником норм труда, к которому приводит далеко не каждое дисциплинарное нарушение), может быть признано обходом указанных выше правил.

В связи с указанным представляется, что построение систем премирования, в которых основание премирования исчерпывается добросовестным выполнением работником трудовых обязанностей в отсутствие каких-либо конкретных показателей труда, не является правомерным. Факт несовершения работником нарушений не может служить самостоятельным основанием для премирования²⁴⁰ в рамках оплаты труда. Такой позиции иногда придерживаются и суды²⁴¹, отмечая, что премия не должна утрачивать свою поощрительную и стимулирующую функцию и превращаться в автоматически начисляемую часть денежного вознаграждения²⁴². Поэтому условием выплаты премии должно являться не только отсутствие дисциплинарных взысканий у работника и соблюдение им своих обязанностей, но и объективные результаты его работы²⁴³.

С учетом указанного выше полагаем, что факт добросовестного выполнения работы является достаточным основанием лишь для премирования, не включаемого в оплату труда, что соответствует содержанию ст.191 ТК РФ.

Перейдем к ситуации, когда, помимо условия о безупречной работе, система оплаты труда предусматривает в качестве основания возникновения субъективного права работника на премию

240 См. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. С.40.

241 См. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 9 окт. 2013 г. по делу №33-2688/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

242 На это указывается и в литературе: см. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник. М., 1998. С.180.

243 См. Апелляционное определение Московского городского суда от 23 июля 2014 г. по делу №33-2045-2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс», Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 4 дек. 2013 г. по делу №33-9812/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

также достижение определенных показателей - количественных и/или качественных результатов труда. В таком случае соблюдение трудовой дисциплины не имеет самостоятельного значения, само по себе право на премию не порождает и является лишь предпосылкой к возникновению права на премию. Таким образом, в данном случае, в отличие от ранее рассмотренного, право на премию возникает у работника при достижении установленных показателей при условии соблюдения дисциплины труда²⁴⁴.

Большинство исследователей считает, что невыплата рассматриваемых премий работникам, нарушившим трудовые обязанности, допустима, но только в случае, если основания для этого предусмотрены в локальных актах²⁴⁵. В то же время, в литературе отмечается, что нарушения трудовой дисциплины, не повлиявшие на выполнение показателей премирования, не могут служить основанием для отказа в выплате премии²⁴⁶.

Мы полагаем подход, оправдывающий отказ в премировании работника в случае дисциплинарного проступка, неверным и поддерживаем вторую из представленных точку зрения.

Как известно, ТК РФ предусматривает специальные меры воздействия на работника, допустившего нарушение трудовых обязанностей. Следовательно, премирование, будучи составляющей института оплаты труда, не призвано оказывать непосредственное влияние на сферу дисциплины труда. Кроме того, премия как часть заработной платы является вознаграждением за труд, а именно: за выполнение определенных показателей премирования. В связи с этим Н.М.Саликова отмечает, что, если работник допустил нарушение каких-либо своих обязанностей, но при этом все равно полностью выполнил требуемый от него объем работы с точки зрения ее количества и качества, невыплату ему премии нельзя признать обоснованной, поскольку показатели премирования им достигнуты²⁴⁷.

Премия как часть заработной платы является вознаграждением работника за выполненный или предполагаемый к выполнению труд²⁴⁸. В ситуации, когда работником

244 Копайгора И.Д. Указ. соч. С.8.

245 См. Петров Е.Д. Указ. соч. С.138; Нуртдинова А.Ф. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. С.430; Козина Е.В. Указ. соч. С.30; Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Указ. соч. С.306; Забрамная Е. Указ. соч. При этом ученые отмечают, что основанием для отказа в премировании в любом случае не может быть определено работодателем произвольно, без учета положений локальных актов (см. Махмутов Ф. Указ. соч. С.62; Овсянникова Е. Указ. соч. С.87; Королева Е. Премии работникам. Как избежать превращения права компании в ее обязанность // Трудовые споры. 2014. №2. С.31-34).

246 См. Саликова Н.М. О премировании как способ стимулирования труда. С.423.

247 Саликова Н.М. О премировании как способ стимулирования труда. С.423.

248 Это следует, как из ст. 15 и 129 ТК РФ, так и из ст. 1 Конвенции №95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы», согласно которой заработная плата означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение, которое работодатель

выполнены установленные нормы труда и, кроме того, достигнуты предусмотренные в качестве показателей премирования результаты труда, работодатель обязан в заранее определенном размере оплатить указанный труд. Отказывая в выплате части положенного вознаграждения ввиду допущения работником нарушения трудовой дисциплины, хотя бы это и предусмотрено локальным актом о премировании, работодатель, по существу, неосновательно обогащается за счет работника. Если нарушение дисциплины не повлияло на результаты труда работника, работодатель, получив предоставление в виде труда в полном объеме, неосновательно сберегает часть суммы, подлежащей выплате работнику.

В качестве критики рассмотренной позиции можно указать, что выплата премий за достижение установленных показателей в одинаковом размере работникам, не допустившим нарушений, и работникам, совершившим дисциплинарный проступок, является несправедливым по отношению к тем, кто добросовестно выполнял свои трудовые обязанности²⁴⁹. Целью формулирования соответствующих условий премирования является как раз необходимость избежать риска достижения работником необходимых для получения премии результатов труда в ущерб иным трудовым обязанностям²⁵⁰. Совершение работником дисциплинарного проступка ставит под сомнение положительную оценку труда работника даже при достижении им установленных показателей премирования²⁵¹. В связи с этим надлежащее выполнение работником трудовых обязанностей рассматривается некоторыми учеными в качестве элементарных, единых для всех работников правил поведения и потому контрольных, имеющих общий характер, условий премирования²⁵². Как отмечал Р.З.Лившиц, добросовестный дисциплинированный работник вправе рассчитывать на большее вознаграждение за свой труд, чем работник недисциплинированный²⁵³.

Позволим себе с этим не согласиться. Установленные законодателем меры реагирования работодателя на нарушения трудовой дисциплины, прежде всего, в виде права привлечь провинившегося работника к дисциплинарной ответственности является вполне действенным способом обеспечения трудовой дисциплины. Нет причин утверждать, что требуются еще и

должен уплатить работнику за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

249 См. Козина Е.В. Указ. соч. С.29.

250 См. Каринский С.С., Кучма М.И. Указ. соч. С.39.

251 См. Шкурко С.И. Указ. соч. С.88-91; Каринский С.С., Кучма М.И. Указ. соч. С.72.

252 См. Лебедев В.М. Указ. соч. С.11.

253 См. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. С.163.

дополнительные последствия имущественного характера, которые в рассматриваемом случае не связаны с невыполнением работником требуемого от него объема работы с точки зрения его количества и качества²⁵⁴, поскольку работником, вопреки нарушению, достигнуты установленные показатели премирования. Следовательно, уменьшение вознаграждения за труд здесь носит исключительно характер наказания. Между тем, ТК РФ очевидно не случайно не предусматривает штрафов и иных имущественных лишений в числе дисциплинарных взысканий. Следовательно, такая мера ответственности работника, как невыплата ему части заработной платы (премии), не соответствует действующему трудовому законодательству. Полагаем, что, формулируя в ТК РФ допустимые меры воздействия на работника в связи с нарушением трудовых обязанностей, законодатель исходил из их достаточности и соразмерности.

Условие премирования, заключающееся в отсутствии нарушений трудовой дисциплины не соответствует и общему смыслу премирования как способа стимулирования работников. Если премия в любом случае не выплачивается при нарушении трудовых обязанностей, то работник, допустив в начале премиального периода дисциплинарный проступок, в дальнейшем уже не заинтересован в улучшении своей работы²⁵⁵, поскольку понимает, что даже при выполнении всех показателей, премии он не получит²⁵⁶.

Учитывая все вышеизложенное, полагаем, что установление в качестве условия премирования отсутствия нарушений трудовых обязанностей и/или дисциплинарных взысканий и т.д. не является обоснованным.

По нашему мнению, условиями премирования вообще могут являться лишь те объективные обстоятельства, которые не связаны непосредственно с трудовой деятельностью конкретного премируемого работника, например, получение работодателем прибыли в соответствующем периоде, наличие у него денежных средств в определенном размере и т.д. Отсюда, как мы указывали выше, показатели и условия премирования могут быть разграничены

254 В таком случае есть основания для применения ст. 155-157 ТК РФ.

255 На это указывали еще Р.З. Лившиц, С.С. Каринский и М.И. Кучма, критикуя современные им положения о премировании, действующие на локальном уровне, в части депремирования за производственные упущения (см. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. С. 170; Каринский С.С., Кучма М.И. Указ. соч. С. 73).

256 Данную проблему нельзя решать путем установления в локальных актах возможности работодателя «восстанавливать» право работника на получение премии при дальнейшей безупречной работе, как когда-то предлагал Р.З. Лившиц (см. Заработная плата в СССР. С. 170). Подобные положения создают широкие пределы усмотрения работодателя, а значит, высоки риски допущения дискриминации, и недопустимоснижают определенность и гарантированность премирования, в связи с чем такие положения локальных актов в условиях действующего правового регулирования следует признавать неправомерными.

между собой по признаку зависимости от поведения работника, претендующего на получение премии: показатели напрямую связаны с трудовой деятельностью работника, результатами его труда; условия же премирования не связаны с трудом конкретного работника, а зависят от общих показателей деятельности организации, в первую очередь, ее финансового состояния. Отметим, что условия премирования при указанном понимании должны носить объективный характер.

Интерес же работодателя в поддержании добросовестного труда работников можно обеспечить не путем отказа в выплате премий провинившимся работникам, а, напротив, с помощью дополнительного материального поощрения тех, кто достиг установленных системой премирования показателей, не нарушив при этом трудовых обязанностей. Однако такое поощрение должно осуществляться уже за рамками оплаты труда.

В связи с этим полагаем возможным единовременное премирование работников за добросовестный труд, который проявляется, в частности, в отсутствии нарушений трудовых обязанностей со стороны работников.

Также можно признать допустимым учет дисциплинированности работника при премировании, не входящем в заработную плату, но основания для которого установлены заранее (например, отложенное премирование, зависящее от прибыли работодателя). Поскольку указанные премии не являются частью заработной платы, невыплата их в связи с дисциплинарным нарушением не может считаться уменьшением оплаты труда. В таком случае отсутствие нарушений трудовых обязанностей со стороны работника следует признать качественным показателем труда, который должен быть зафиксирован в качестве такового в соответствующем локальном акте.

§2. Влияние факта прекращения трудового договора на право работника на получение премии

Хотя право работника на получение премии, обусловленной системой оплаты труда, возникает при выполнении всех установленных показателей премирования, реализация данного права происходит путем начисления премии в конкретную дату. Кроме того, многие работодатели предусматривают для своих работников так называемое отложенное премирование²⁵⁷ – премирование по итогам определенного времени, зависящее от финансовых

²⁵⁷ По нашему мнению, такие премии как поставленные в зависимость от факторов, не связанных с трудовой деятельностью конкретного работника, не входят в состав заработной платы, однако, поскольку их выплата предусмотрена локальными актами, их предоставление работникам при наличии установленных условий является обязательным, работники приобретают право на их получение и вправе требовать их от работодателя. В связи с этим применительно к премированию уволенных работников данные премии характеризуются тем же правовым

или иных результатов деятельности организации за соответствующий период²⁸⁸.

Согласно ст.140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, по общему правилу, производится в день увольнения. Поскольку из закона не следует иного, в том же порядке должны выплачиваться увольняемому работнику и премии. Однако правила ст.140 ТК РФ по объективным причинам не могут быть выполнены, если трудовой договор с работником прекращается ранее того момента, когда в соответствии с существующей системой премирования конкретная премия подлежит начислению и выплате. Поскольку данная ситуация прямо не урегулирована в законе, работодатели зачастую не выплачивают уволенным работникам те премии, начисление которых произошло уже после их увольнения. Работодатели могут объяснять свою позицию, тем, что, поскольку премирование обусловлено трудовыми отношениями, то в случае их прекращения, основание для выплаты работнику премии утрачивается.

Судебная практика по данному вопросу неоднозначна²⁸⁹. Как и при рассмотрении иных споров, связанных с премированием, при оценке правомерности отказа в выплате премии уволенному работнику суды, в первую очередь, исходят из действующих у работодателя локальных актов. Содержание локальных актов может существенно различаться у разных работодателей. Весь массив локальных актов, определяющих порядок премирования, применительно к рассматриваемой проблеме можно разделить на две группы:

- 1) Локальные акты, не содержащие специальных положений на случай увольнения работника до наступления срока выплаты премии;
- 2) Локальные акты, положения которых ограничивают право уволенных работников на получение премии. Ограничение возможно в двух формах: либо выплата премий работникам, трудовой договор с которыми прекращен, полностью исключается; либо устанавливаются конкретные случаи, когда премии уволенным работникам должны быть выплачены, и случаи, когда премии не выплачиваются, в зависимости от оснований прекращения трудового договора или в связи с принятием работодателем специального решения.

Сперва рассмотрим ситуацию, когда локальный акт не содержит никаких оговорок

режимом, что и премии, входящие в заработную плату.

258 См. Сергеев А.А. Указ. соч. С.16.

259 См. Киселев А. Указ. соч. С.13.

относительно выплаты премии уволенным работникам.

Лишение работника уже возникшего субъективного права на премию, как указывалось выше, не соответствует действующему законодательству. Если выполнены установленные показатели и/или условия премирования и, значит, работник приобрел право на получение премии, данное право не может исчезнуть только в связи с прекращением трудовых отношений²⁶⁰. Прекращение трудового договора не исключает сохранения отдельных взаимных прав и обязанностей работодателя и работника, возникших из ранее существовавших между ними отношений. Соответствующая премия должна быть выплачена бывшему работнику именно в силу того, что он состоял в трудовых отношениях с данным работодателем в тот период времени, с которым связывается премирование²⁶¹.

Необходимость выплаты причитающейся премии работникам после их увольнения подтверждается разъяснениями государственных органов²⁶² и судебной практикой²⁶³. Суды отмечают, что прекращение трудового договора с работодателем, по общему смыслу закона, не лишает работника права на получение стимулирующих выплат за фактически отработанный период²⁶⁴.

Из вышеуказанного можно заключить, что отказ в выплате причитающейся работнику премии в связи с увольнением ставит его в неравное положение с теми работниками, которые выполнили показатели премирования в том же объеме, однако продолжают работать у данного работодателя²⁶⁵. Поскольку факт сохранения трудовых отношений в рассматриваемом случае не носит характер правообразующего, а прекращение уже возникшего права на премию

260 Сергеев А.А. Указ. соч. С.18.

261 Там же. С.17.

262 Министерство финансов РФ (Письмо от 25 окт. 2005 г. №03-03-04/1/294. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс») указало: если премия предусмотрена системой оплаты труда, то у работодателя возникает обязанность выплатить премию, а у работника при выполнении им показателей и условий премирования возникает право требовать выплаты премии. В этой связи расходы по выплате уволенному работнику премии, предусмотренной коллективным или трудовым договором и локальным нормативным актом работодателя, начисленной после увольнения работника, но за период нахождения в трудовых отношениях этого работника с работодателем, могут уменьшать налоговую базу по налогу на прибыль организаций в составе расходов на оплату труда в периоде начисления.

263 См. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 21 июня 2013 г. по делу №3-3825/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 23 июля 2014 г. по делу №33-4300/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Орловского областного суда от 9 апр. 2015 г. по делу №33-820; Апелляционное определение Московского городского суда от 6 нояб. 2014 г. по делу №33-43679. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 5 июня 2013 г. по делу №33-1920-2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

264 См. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 2 апр. 2015 г. по делу №11-3327/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Свердловского областного суда от 31 июля 2013 г. по делу №33-9225/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 19 янв. 2016 г. по делу №33-1182/2016. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

265 Королева Е. Указ. соч. С.33.

действующим законодательством не предусмотрено, подобное неравенство следует признать дискриминацией, которая запрещена ч.2 ст.132 и ст.3 ТК РФ.

Суды при рассмотрении подобных дел зачастую присуждают работнику премию в размере, пропорциональном отработанному в соответствующем периоде времени²⁶⁶. Таким образом, суды, по сути, признают право работника на получение премии «делимым», то есть, подтверждают, что право на премию возникает не одномоментно, а постепенно, частями, и в каждый конкретный момент времени можно определить, на часть премии какого размера у работника уже возникло право²⁶⁷.

Представляется, что такой подход возможен не к любым премиям. Применительно к отложенному премированию, связанному с достижением определенных финансовых результатов всей организацией и лишь косвенно зависящему от труда конкретного работника, право работника на получение премии действительно обладает признаком делимости. Право на такую премию обусловлено тем фактом, что работник, выполняя в расчетный период свою трудовую функцию, тем самым вносит свой вклад в общие результаты деятельности организации. Если работник увольняется ранее момента определения этих самых общих результатов (которые, как правило, выражаются в количестве полученной организацией прибыли), то есть до начисления премии, это не должно являться причиной для отказа в премировании, так как нельзя отрицать вклад работника в деятельность работодателя до момента увольнения²⁶⁸, если только он в течение данного периода хоть какое-то время фактически выполнял работу²⁶⁹.

В то же время, если существующая система премирования связывает право работника на премию с достижением конкретного количественного или качественного результата работы, очевидно работодатель стремится стимулировать работника к достижению именно такого высокого результата. В данном случае признание делимости права работника на премию привело бы к тому, что, достигнув незначительных, обычных для своей деятельности, результатов труда, работник приобрел бы право на получение части премии, что не соответствует целям такого

266 См. например Кассационное определение Тамбовского областного суда от 21 фев. 2011 г. №33-610. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

267 Такой подход существует в отношении права работника на отпуск. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, либо неиспользованный отпуск может быть предоставлен работнику последующим увольнением (ст.127 ТК РФ). При этом если работник проработал менее 11 месяцев в данном рабочем году, то, по общему правилу, ему предоставляется компенсация или отпуск в размере, пропорциональном отработанному времени (Правила об очередных и дополнительных отпусках [Электронный ресурс]: утв. НКТ СССР 30 апр. 1930 г. №169. П.28. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»).

268 Овсянникова Е. Указ. соч. С.84.

269 Полагаем, что фактическое невыполнение работы в течение всего периода, за который начисляется премия, является допустимым основанием для отказа работнику в отложенном премировании.

премирования.

Таким образом, при решении вопроса о том, подлежит ли выплата работнику при увольнении премия в пропорциональном отработанному периоду размере, необходимо учитывать цель и основания конкретного вида премирования.

Теперь перейдем к рассмотрению ситуации, когда локальные акты, регулирующие вопросы премирования, предусматривают те или иные ограничения выплаты премии работникам, трудовой договор с которыми прекращен. По таким спорам судебная практика крайне противоречива.

Согласно положениям локальных актов о премировании те или иные премии зачастую выплачиваются только работникам, находящимся в штате работодателя на момент издания приказа о начислении премии. В одних случаях суды признают подобные условия локальных актов дискриминационными и ухудшающими положение работников по сравнению с законодательством²⁷⁰; в других – приходят к выводу, что невыплата премии уволенным работникам, если это предусмотрено локальным актом, является допустимой²⁷¹.

Полагаем, что первая точка зрения более обоснована. В случае соблюдения всех оснований премирования, выполнения работником установленных показателей увольнение его до даты выплаты премии не должно влиять на субъективное право работника и препятствовать ему в получении премии²⁷². Поскольку увольнение работника не влияет на результаты его труда, достигнутые до увольнения, данное положение локального акта нельзя признать правомерным. Отказ в выплате премии, обусловленный исключительно фактом увольнения работника, представляет собой дискриминацию.

Достаточно распространены на практике локальные акты, которые предусматривают выплату премий уволенным работникам, но лишь по особому решению работодателя. Разрешая

270 См. Определение Московского городского суда от 8 авг. 2011 г. по делу №33-24582. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Челябинского областного суда от 2 апр. 2015 г. по делу №11-3327/2015; Апелляционное определение Саратовского областного суда от 16 окт. 2014 г. по делу №33-5916. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

271 См. Апелляционное определение Московского городского суда от 6 окт. 2015 г. по делу №33-36962/2015. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 18 нояб. 2010 г. по делу №33-28296. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 20 дек. 2011 г. по делу №4г/2-10914/11; Апелляционное определение Магаданского областного суда от 16 июля 2013 г. по делу №33-664/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Определение Ярославского областного суда от 26 июля 2012 г. по делу №33-3910/2013; Определение Приморского краевого суда от 14 янв. 2015 г. по делу №33-319; Определение Пермского краевого суда от 18 нояб. 2013 г. по делу №33-10685/2013.

272 Овсянникова Е. Указ. соч. С.84.

споры о выплате премий в таком случае, суды, руководствуясь нормами ст.3 ТК РФ, обычно²⁷³ приходят к обоснованному выводу, что подобные положения локальных актов являются дискриминационными, так как при прочих равных условиях работнику может быть в связи с увольнением отказано в выплате премии без объективных оснований²⁷⁴.

Локальные акты могут также устанавливать конкретные основания прекращения трудового договора, при которых право на премию после увольнения исключается или, наоборот, сохраняется. Чаще всего локальные акты связывают право уволенных работников на премию с прекращением трудового договора по так называемым «уважительным причинам», к которым, по общему правилу, не относится увольнение работника по собственному желанию. Руководствуясь локальными актами, работодатели отказывают в выплате премий работникам, уволившимся по собственному желанию. Суды зачастую поддерживают работодателей в этом решении²⁷⁵.

Такой подход судов представляется весьма поверхностным. Прекращение трудового договора вообще и основания его прекращения в частности, не имеют правового значения для констатации наличия у работника, выполнившего все показатели премирования, субъективного права на получение премии²⁷⁶. Кроме того, нужно отметить, что, поскольку перечень оснований увольнения, исключающих премирование работника, определяется в локальном акте, данный перечень может различаться у разных работодателей. Следовательно, наличие права работника на получение премии ставится в зависимость от произвольных факторов. Какого-либо объективного влияния оснований прекращения трудового договора на отношения по премированию не имеется.

Таким образом, судебная практика по вопросу выплаты премии работникам, трудовой договор с которыми прекращен, неоднозначна и противоречива.

Представляется, что невыплата работнику премии в связи с увольнением противоречит общим принципам трудового права и представляет собой дискриминацию уволенных

273 Противоположная позиция, согласно которой невыплата премии уволенному работнику по решению работодателя при закреплении такого права работодателем в локальном акте, признана допустимой, представлена, например, в Определении Санкт-Петербургского городского суда от 28 янв. 2013 г. №33-409/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

274 См. Определение Московского городского суда от 28 мая 2012 г. по делу №33-11166. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Саратовского областного суда от 16 окт. 2014 г. по делу №33-5916.

275 См. Кассационное определение Томского областного суда от 29 апр. 2011 г. по делу №33-1225/2011. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 14 июля 2014 г. по делу №33-15290/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

276 Королева Е. Указ. соч. С.33.

работников независимо от того, регламентирован ли данный вопрос в локальных актах или нет. Такое условие премирования как сохранение трудовых отношений работника с работодателем на момент назначения премии должно признаваться дискриминационным²⁷⁷, ухудшающим положение работников по сравнению с законодательством и потому не подлежащим применению.

Суды же, разрешая рассматриваемую категорию споров, часто ограничиваются исключительно содержанием локальных актов, не всегда оценивая их законность. Отсутствие надлежащего судебного контроля за содержанием локальных актов по рассматриваемой проблеме влечет полную свободу работодателя в вопросе ограничения прав работников на премию, что, несомненно, снижает установленные законом гарантии для работников.

Представляется, что судебная практика по делам данной категории нуждается в обобщении и разъяснении со стороны Верховного Суда РФ в целях обеспечения единообразия правоприменения.

277Сергеев А.А. Указ. соч. С.20.

Заключение

По итогам представленного выше исследования на основании изложенных аргументов можно сформулировать некоторые основные выводы.

Итак, все многообразие премий можно классифицировать на два вида: премии, включаемые в состав заработной платы, и премии, не являющиеся составной частью заработной платы. Премии, включаемые в состав заработной платы, упоминаются в ст.129 ТК РФ. В свою очередь, ст.191 ТК РФ «Поощрения за труд» применяется к отношениям по премированию за рамками оплаты труда.

Именно относимость премии к одному из указанных видов во многом предопределяет правовой режим премирования, в том числе основания возникновения субъективного права работника на получение премии и объем предоставляемых работнику гарантий.

Премии, входящие в оплату труда, представляют собой вознаграждение работника за достигнутые им количественные и/или качественные результаты труда, которые заранее установлены локальным актом и/или трудовым договором (показатели премирования). Премирование в рамках заработной платы осуществляется периодически и к нему в полной мере применяются правовые нормы, регулирующие порядок и условия оплаты труда. Работник приобретает субъективное право на получение премии, входящей в оплату труда, если он выполнил установленные показатели премирования. Решение работодателя о премировании выступает лишь способом реализации уже возникших прав и обязанностей.

К премиям, не включаемым в состав оплаты труда, в первую очередь, относятся премии, предоставляемые работодателем по итогам его общей оценки трудовой деятельности работников. В отличие от премирования в рамках оплаты труда, основания для данного премирования заранее не устанавливаются, конкретные успехи в труде признаются работодателем основанием для премирования уже после их достижения работниками. Субъективное право на получение такой премии возникает у работника только при принятии работодателем соответствующего решения.

К премиям, не включаемым в состав заработной платы, следует также отнести премии, основания для предоставления которых заранее определены в соответствующих актах, но которые не могут быть включены в состав оплаты труда, поскольку не соответствуют установленным для заработной платы требованиям. К таким премиям относятся, в частности, те,

условием предоставления которых выступают обстоятельства, не зависящие от труда работника (например, премии, выплачиваемые при условии получения работодателем определенной прибыли), а также премии за конкретные действия, выходящие за пределы трудовой функции работника, если такие действия заранее определены. Субъективное право работника на получении подобной премии возникает, подобно праву на получение премии в составе заработной платы, при соблюдении всех установленных для премирования требований, независимо от принятия работодателем соответствующего решения.

Представленный взгляд на существование премирования в целом, за некоторыми уточнениями, соответствует позиции, поддерживаемой большинством ученых.

В то же время, в настоящей работе обосновано, что распространенное на практике и поддерживаемое учеными установление в качестве условия премирования таких обстоятельств, как соблюдение работником дисциплины труда, отсутствие дисциплинарных нарушений и т.д., не соответствует природе премий, входящих в состав заработной платы. Для поддержания дисциплины труда законодательством предусмотрены иные механизмы, невыплата же премии в связи с нарушением работником трудовых обязанностей по существу представляет собой не предусмотренную ТК РФ меру дисциплинарной ответственности. Вместе с тем, работодатель вправе учитывать добросовестность исполнения работником трудовых обязанностей при осуществлении премирования за рамками оплаты труда.

Законодательство допускает премирование, как в денежной, так и в натуральной форме. К премированию в составе оплаты труда применяются ограничения, установленные законом для неденежной формы заработной платы. Премирование за рамками оплаты труда допускается в натуре без ограничений (в том числе путем предоставления работникам акций). Вместе с тем, такие способы стимулирования труда, как опционные программы, выходят за пределы трудовых отношений и регулируются нормами гражданского права.

Также в настоящей работе отмечено, что выплаты, предоставляемые работодателем работникам вне какой-либо связи с их трудовой деятельностью (в частности, по случаю праздника), хотя на практике и именуется премиями, однако в действительности таковыми не являются и представляют собой, в зависимости от фактических обстоятельств, либо выплаты социального характера в рамках трудовых отношений, либо дарение, регулируемое гражданским правом.

У правоприменителей возникают трудности при разрешении вопросов о том, входит ли та или иная конкретная премия в состав заработной платы, и какова ее правовая характеристика. Не менее сложной проблемой является выявление и пресечение дискриминации работников при премировании. Судебная практика по делам, связанным с премированием наемных работников, не отличается единообразием. Особо противоречива судебная практика по спорам о предоставлении премий работникам, трудовой договор с которыми был прекращен до момента фактической выплаты им премий. Такая ситуация во многом обусловлена тем, что регулирование премирования почти полностью осуществляется на локальном уровне, в связи с чем суды при рассмотрении споров о премировании, в первую очередь, обращаются к содержанию действующих у работодателя локальных актов, зачастую не оценивая законность закрепленных в них положений и не анализируя действительную природу предоставляемых работнику выплат.

Для разрешения возникающих на практике проблем и повышения гарантированности прав работников на получение премий предложено внести изменения в действующее трудовое законодательство в части регулирования премирования.

В частности, целесообразно включить в ст.129 ТК РФ определение понятия премии в составе оплаты труда с указанием ее ключевых признаков.

Во избежание возможной дискриминации работников предложено дополнить ст.191 ТК РФ нормой об обязанности работодателя обосновывать свои решения о премировании конкретных работников.

Кроме того, предложено включить в ТК РФ норму о том, что МРОТ применяется к тарифной ставке (окладу) без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Таким образом, премирование наемных работников сопряжено с множеством сложных правовых проблем. В настоящей работе рассмотрены лишь некоторые теоретические аспекты премирования наемных работников, выявлены и проанализированы основные проблемы правового регулирования премирования и высказаны предложения о внесении в законодательство изменений, направленных на устранение имеющихся неопределенности и противоречий. Однако, как упомянутые в настоящей работе, так и оставшиеся за рамками проведенного исследования, проблемы нуждаются в дополнительном изучении.

Список использованной литературы

1. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы

1.1. Международные нормативно-правовые акты и иные официальные документы

- 1) Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс]: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г. // Рос. газета. – 1995. – 5 апр. – СПС «КонсультантПлюс».
- 2) Относительно защиты заработной платы [Электронный ресурс]: Конвенция № 95 Международной организации труда. Принята в г. Женева 1 июля 1949 г. // Ведомости ВС СССР. – 1961. – 1 ноября. – СПС «КонсультантПлюс». – (ратиф. Президиумом Верховного Совета СССР 31 янв. 1961 г.).
- 3) Относительно дискриминации в области труда и занятий [Электронный ресурс]: Конвенция № 111 Международной организации труда. Принята в г. Женеве 25 июня 1958 г. // Ведомости ВС СССР. – 1961. – 1 ноября. – СПС «КонсультантПлюс». – (ратиф. Указом Президиума ВС СССР от 31 янв. 1961 г.).
- 4) Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран [Электронный ресурс]: Конвенция № 131 Международной организации труда. Принята в г. Женеве 22 июня 1970 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т.2. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С.1605-1608. – СПС «КонсультантПлюс». – (не ратиф. РФ).

1.2. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации

- 5) Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. - №31. – Ст.4398. – СПС «КонсультантПлюс».
- 1.2.1. Федеральные законы
- 6) Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30 нояб. 1994 г. №51-ФЗ. Часть первая // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. - №32. – Ст.3301. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 7) Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 26 янв. 1996 г. №14-ФЗ. Часть вторая // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. - №5. – Ст.410. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 8) О рынке ценных бумаг [Электронный ресурс]: федер. закон от 22 апр. 1996 г. № 39-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. - №17. – Ст.1918. – СПС

- «КонсультантПлюс».
- 9) Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 5 авг. 2000 г. №117-ФЗ. Часть вторая // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2000. - №32. – Ст.3340. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 10) Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - №1. – Ст.3. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 11) О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. - №27. – Ст.2878. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 12) О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 20 апр. 2007 г. №54-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. - №17. – Ст.1930. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 13) О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс]: федер. закон от 24 июля 2009 г. №212-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2009. - №30. – Ст.3738. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 14) О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс]: федер. закон от 14 дек. 2015 г. №376-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2015. - №51. – Ст.7247. – СПС «КонсультантПлюс».
- 1.2.2. Постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации
- 15) Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота [Электронный ресурс]: утв. постановлением Правительства РФ от 22 сент. 2000 г. №715 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2000. - №40. – Ст.3966. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 16) О трудовых книжках [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 16 апр. 2003 г. №225 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. - №16. – Ст.1539. – СПС «КонсультантПлюс»
 - 17) Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]:

постановление Правительства РФ от 24 дек. 2007 г. №922 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. - №53. – Ст.6618. - СПС «КонсультантПлюс».

1.2.3. Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти и уполномоченных организаций

- 18) Правила об очередных и дополнительных отпусках [Электронный ресурс]: утв. НКТ СССР 30 апр. 1930 г. №169 // Известия НКТ СССР. – 1930. - №13. –СПС «КонсультантПлюс».
- 19) Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях [Электронный ресурс]: приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 дек. 2007 г. №818 // Рос. газета. – 2008. – 9 фев. – СПС «КонсультантПлюс».
- 20) Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения №П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», №П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», №П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», №П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», №П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации» [Электронный ресурс]: приказ Росстата от 28 окт. 2013 г. №428. – СПС «КонсультантПлюс».

1.2.4. Иные официальные документы органов государственной власти Российской Федерации

- 21) Письмо Министерства финансов РФ от 25 окт. 2005 г. №03-03-04/1/294 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 22) Письмо Министерства финансов РФ от 21 фев. 2011 г. №03-03-06/4/12 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».

1.3. Акты высших органов судебной власти Российской Федерации, имеющие нормативное содержание

1.3.1. Акты Конституционного Суда Российской Федерации

- 23) По делу о проверке конституционности части второй статьи 5 федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» в связи с жалобами граждан А.Ф.Кутиной и А.Ф.Поварничиной [Электронный ресурс]: постановление Конституционного Суда РФ от 27 нояб. 2008 г. №11-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. - №51. – Ст.6205. – СПС «КонсультантПлюс».
- 24) По жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2

статьи 2 федерального закона «О внесении изменений в федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]: определение Конституционного Суда РФ от 1 окт. 2009 г. №1160-О-О. – СПС «КонсультантПлюс».

1.3.2. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации

- 25) О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2. – СПС «КонсультантПлюс».

1.4. Локальные нормативно-правовые акты и иные официальные документы, принятые в Российской Федерации

- 26) Региональное соглашение о минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге на 2016 год [Электронный ресурс]: заключено в Санкт-Петербурге 17 нояб. 2015 г. – СПС «КонсультантПлюс».
- 27) Московское трехстороннее соглашение на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей [Электронный ресурс]: заключено 15 дек. 2015 г. – СПС «КонсультантПлюс».

1.5. Нормативно-правовые акты СССР

- 28) Типовое положение о премировании работников промышленных предприятий, переводимых на новую систему планирования и экономического стимулирования производства [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 4 фев. 1967 г. №84/П-5. – СПС «КонсультантПлюс». - (утр. силу).
- 29) Кодекс законов о труде РСФСР (Кодекс законов о труде Российской Федерации) [Электронный ресурс]: утв. Верховным Советом РСФСР 9 дек. 1971 г. – СПС «КонсультантПлюс». – (утр. силу).
- 30) Основные положения о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 28 июня 1977 г. №207/П-9. – СПС «КонсультантПлюс». – (утр. силу).
- 31) Типовое положение о премировании работников предприятий и организаций коммунального хозяйства за основные результаты хозяйственной деятельности [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 5 дек. 1979 г. №495/26-3. – СПС «КонсультантПлюс». – (утр. силу).

2. Материалы судебной практики Российской Федерации

2.1. Акты Верховного Суда Российской Федерации и Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации

- 32) Определение Верховного Суда РФ от 15 марта 2002 г. по делу №83-В02пр-3 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 33) Определение Верховного Суда РФ от 24 дек.2009 г. по делу №48-В09-13 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 34) Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года [Электронный ресурс]: утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 г. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 35) Определение Верховного Суда РФ от 21 мая 2010 г. по делу №8-В10-2 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 36) Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года [Электронный ресурс]: утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16 июня 2010 г. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 37) Определение Верховного Суда РФ от 8 апр. 2011 г. по делу №3-В11-4. [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 38) Определение Верховного Суда РФ от 29 апр. 2011 г. по делу №3-В11-5. [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 39) Определение Верховного Суда РФ от 16 янв. 2013 г. по делу №5-АПГ12-16. [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 40) Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 27 марта 2013 г. по делу №А64-1493/2012 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 41) Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 14 мая 2013 г. №17744/12 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 42) Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 25 июня 2013 г. по делу №А64-11493/2012 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 43) Определение Верховного Суда РФ от 10 сент. 2014 г. по делу №А71-7030/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
 - 44) Определение Верховного Суда РФ от 11 дек. 2014 по делу №304-КГ14-4977 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- ### **2.2. Акты судов общей юрисдикции Российской Федерации**
- 45) Определение Свердловского областного суда от 18 авг. 2009 г. по делу №33-9755/2009 [Электронный ресурс]. - СПС «КонсультантПлюс».
 - 46) Определение Свердловского областного суда от 1 сент. 2009 г. по делу №33-8821/2009

- [Электронный ресурс]. - СПС «КонсультантПлюс».
- 47) Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15 апр. 2010 г. №4755
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 48) Определение Московского городского суда от 17 июня 2010 г. по делу №33-18153/2010
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 49) Определение Московского городского суда от 13 июля 2010 г. по делу №33-1640
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 50) Апелляционное определение Московского городского суда от 7 сент. 2010 г. по делу №33-28025 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 51) Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14 сент. 2010 г. по делу №33-12682
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 52) Определение Московского городского суда от 23 сент. 2010 г. по делу №33-28059
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 53) Определение Московского городского суда от 12 окт. 2010 г. по делу №33-32069
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 54) Определение Ленинградского областного суда от 14 окт. 2010 г. по делу №33-5015/2010
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 55) Определение Самарского областного суда от 14 окт. 2010 г. по делу №33-10475
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 56) Определение Московского городского суда от 18 нояб. 2010 г. по делу №33-28296
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 57) Определение Московского городского суда от 18 нояб. 2010 г. по делу №33-35033
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 58) Определение Московского городского суда от 18 нояб. 2010 г. по делу №33-35837
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 59) Кассационное определение Тамбовского областного суда от 21 фев. 2011 г. по делу №33-610 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 60) Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 4 апр. 2011 г. по делу №33-1160/11 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 61) Кассационное определение Томского областного суда от 29 апр. 2011 г. по делу №33-1225/2011 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 62) Определение Московского городского суда от 12 июля 2011 г. по делу №33-21573
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 63) Определение Московского городского суда от 8 авг. 2011 г. по делу №33-24582
[Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 64) Определение Московского городского суда от 22 авг. 2011 г. по делу №33-23604

- [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 65) Определение Московского городского суда от 3 окт. 2011 г. по делу №4г/8-814 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 66) Определение Московского городского суда от 6 дек. 2011 г. по делу №33-39826 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 67) Определение Московского городского суда от 20 дек. 2011 г. по делу №4г/2-10914/11 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 68) Определение Московского городского суда от 16 янв. 2012 г. по делу №33-823 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 69) Апелляционное определение Московского городского суда от 2 марта 2012 г. по делу №33-3205/2012 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 70) Определение Свердловского областного суда от 27 марта 2012 г. по делу №33-3903/2012 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 71) Определение Московского городского суда от 28 мая 2012 г. по делу №33-11166 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 72) Апелляционное определение Московского городского суда от 28 июня 2012 г. по делу 11-11954/2012 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 73) Определение Хабаровского краевого суда от 29 июня 2012 г. по делу №33-3958/2012 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 74) Апелляционное определение Ярославского областного суда от 26 июля 2012 г. по делу №33-3910/2012 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 75) Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 6 авг. 2012 г. по делу №33-2508-12 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 76) Апелляционное определение Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 авг. 2012 г. по делу №33-2033/2012 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 77) Апелляционное определение Московского городского суда от 10 сент. 2012 г. по делу №11-20260 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 78) Апелляционное определение Белгородского областного суда от 13 нояб. 2012 г. по делу №33-3512 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 79) Определение Пермского краевого суда от 5 дек. 2012 г. по делу №33-10728 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 80) Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28 янв. 2013 г. №33-409/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 81) Апелляционное определение Московского городского суда от 12 фев. 2013 г. по делу №11-4218 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 82) Апелляционное определение Курского областного суда от 14 марта 2013 г. по делу №33-

- 495/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 83) Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 27 марта 2013 г. по делу №33-4131/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 84) Определение Красноярского краевого суда от 22 апр. 2013 г. по делу №33-3770 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 85) Апелляционное определение Московского городского суда от 6 мая 2013 г. по делу №4г/4-4024 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 86) Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 5 июня 2013 г. по делу №33-1920-2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 87) Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 11 июня 2013 г. по делу №33-12175/13 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 88) Определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 июня 2013 г. по делу №33-8846/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 89) Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 21 июня 2013 г. по делу №3-3825/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 90) Апелляционное определение Московского городского суда от 28 июня 2013 г. по делу №11-20219 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 91) Апелляционное определение Магаданского областного суда от 16 июля 2013 г. по делу №33-664/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 92) Определение Московского городского суда от 30 июля 2013 г. по делу №11-21383 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 93) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 31 июля 2013 г. по делу №33-9225/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 94) Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 2 авг. 2013 г. по делу №33-2384/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 95) Апелляционное определение Липецкого областного суда от 7 авг. 2013 г. по делу №33-2010/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 96) Апелляционное определение Архангельского областного суда от 29 авг. 2013 г. по делу №33-4999 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 97) Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 9 сент. 2013 г. по делу №33-3215/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 98) Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 11 сент. 2013 г. по делу №33-3558/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 99) Апелляционное определение Липецкого областного суда от 9 окт. 2013 г. по делу №33-2688/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 100) Апелляционное определение Костромского областного суда от 11 нояб. 2013 г. по делу

- №33-1778 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 101) Определение Пермского областного суда от 18 нояб. 2013 г. по делу №33-10685/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 102) Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 4 дек. 2013 г. по делу №33-9812/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 103) Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 20 дек. 2013 г. по делу №33-14440/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 104) Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 13 янв. 2014 г. по делу №33-6/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 105) Апелляционное определение Верховного суда Республики Адыгея от 31 янв. 2014 г. по делу №33-158/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 106) Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 17 апр. 2014 г. по делу №33-795/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 107) Постановление Президиума Липецкого областного суда от 24 апр. 2014 г. по делу №44г-14/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 108) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22 мая 2014 г. по делу №33-7126/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 109) Апелляционное определение Московского городского суда от 14 июля 2014 г. по делу №33-15290/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 110) Апелляционное определение Московского городского суда от 23 июля 2014 г. по делу №33-2045-2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 111) Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 23 июля 2014 г. по делу №33-4300/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 112) Апелляционное определение Московского городского суда от 28 июля 2014 г. по делу №33-25649/14 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 113) Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 29 июля 2014 по делу №33-5730/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 114) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30 июля 2014 г. по делу №33-9995/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 115) Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 5 авг. 2014 г. по делу №33-3394/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 116) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 6 авг. 2014 г. по делу №33-10295/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 117) Апелляционное определение Московского городского суда от 22 авг. 2014 г. по делу №33-33667 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 118) Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 22 сент. 2014 г. по делу

- №33-9137/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 119) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 23 сент. 2014 г. по делу №33-12797/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 120) Апелляционное определение Курского областного суда от 2 окт. 2014 г. по делу №33-2578/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 121) Апелляционное определение Саратовского областного суда от 16 окт. 2014 г. по делу №33-5916 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 122) Апелляционное определение Мурманского областного суда от 29 окт. 2014 г. по делу №33-3327/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 123) Апелляционное определение Московского городского суда от 6 нояб. 2014 г. по делу №33-43679 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 124) Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 7 нояб. 2014 г. по делу №33-7014/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 125) Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 нояб. 2014 г. по делу №33-2897/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 126) Апелляционное определение Самарского областного суда от 17 нояб. 2014 г. по делу №33-10677/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 127) Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 19 нояб. 2014 г. по делу №33-7241/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 128) Определение Московского городского суда от 24 нояб. 2014 г. по делу №4г/8-11645 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 129) Апелляционное определение Костромского областного суда от 10 дек. 2014 г. по делу №33-2098 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 130) Апелляционное определение Архангельского областного суда от 11 дек. 2014 г. по делу №33-6365 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 131) Апелляционное определение Саратовского областного суда от 11 дек. 2014 г. по делу №33-6831 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 132) Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 17 дек. 2014 г. по делу №33-11951 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 133) Апелляционное определение Московского городского суда от 22 дек. 2014 г. по делу №33-39301 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 134) Апелляционное определение Брянского областного суда от 23 дек. 2014 г. по делу №33-4549 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 135) Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 26 дек. 2014 г. по делу №33-7881/2014 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 136) Определение Ленинградского областного суда от 14 янв. 2015 г. по делу №33-142/2015

- [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 137) Определение Приморского краевого суда от 14 янв. 2015 г. по делу №33-319 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 138) Апелляционное определение Самарского областного суда от 15 янв. 2015 г. по делу №33-250/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 139) Апелляционное определение Самарского областного суда от 15 янв. 2015 г. по делу №33-263/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 140) Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19 янв. 2015 г. по делу №33-275 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 141) Определение Московского городского суда от 22 янв. 2015 г. №4г/8-287 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 142) Апелляционное определение Московского городского суда от 28 янв. 2015 г. по делу №33-2428 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 143) Апелляционное определение Московского городского суда от 30 янв. 2015 г. по делу №33-2936/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 144) Апелляционное определение Мурманского областного суда от 4 фев. 2015 г. по делу №33-336 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 145) Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 25 фев. 2015 г. по делу №33-1520/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 146) Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 26 фев. 2015 г. по делу №33-1956/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 147) Апелляционное определение Московского городского суда от 12 марта 2015 г. по делу №33-7477/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 148) Апелляционное определение Челябинского областного суда от 2 апр. 2015 г. по делу №11-3327/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 149) Апелляционное определение Орловского областного суда от 9 апр. 2015 г. по делу №33-820 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 150) Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 мая 2015 г. по делу №33-1494/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 151) Апелляционное определение Орловского областного суда от 4 июня 2015 г. по делу №33-1322/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 152) Апелляционное определение Липецкого областного суда от 8 июля 2015 г. по делу №33-1811/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 153) Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 16 июля 2015 г. по делу №33-11584/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 154) Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 окт. 2015 г. по

- делу №33-17766/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 155) Апелляционное определение Московского городского суда от 6 окт. 2015 г. по делу №33-36962/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 156) Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 8 окт. 2015 г. по делу №33-15936/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 157) Определение Самарского областного суда от 22 окт. 2015 г. по делу №33-11781/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 158) Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22 окт. 2015 г. по делу №33-17822/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 159) Определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 окт. 2015 г. по делу №33-18497/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 160) Апелляционное определение Московского городского суда от 28 окт. 2015 г. по делу №33-40090/2015 [Электронный ресурс]. - «КонсультантПлюс».
- 161) Определение Приморского краевого суда от 2 нояб. 2015 г. по делу №33-9940/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 162) Апелляционное определение Пермского краевого суда от 2 нояб. 2015 г. по делу №33-11855/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 163) Апелляционное определение Московского городского суда от 30 нояб. 2015 г. по делу №33-43269/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 164) Определение Санкт-Петербургского городского суда от 1 дек. 2015 г. по делу №33-21298/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 165) Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 7 дек. 2015 г. по делу №33-4673/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 166) Апелляционное определение Омского областного суда от 30 дек. 2015 г. по делу №33-10012/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 167) Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 19 янв. 2016 г. по делу №33-1182/2016 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».

2.3. Акты арбитражных судов Российской Федерации

- 168) Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 19 янв. 2012 г. по делу №А33-11378/2011 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
- 169) Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 21 дек. 2015 г. по делу №А48-3840/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».

3. Специальная литература

3.1. Книги

- 170) Алексеев, С.С. Общая теория права / С.С.Алексеев // В 2-х т. - М.: Юрид. лит., 1982. – Т.2. – 360 с.

- 171) Баранов, В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права / В.М.Баранов // Под ред. М.И.Байтин. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1978. – 147 с.
- 172) Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. - М.: Проспект, 2003. – 496 с.
- 173) Каринский, С.С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда: правовые вопросы / С.С.Каринский. - М.: Юрид. лит., 1966. – 224 с.
- 174) Каринский, С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву / С.С.Каринский. - М.: Гос. Юрид. лит., 1961. – 152 с.
- 175) Каринский, С.С. Премирование рабочих и служащих промышленных предприятий / С.С.Каринский, М.И.Кучма. - М.: Профиздат, 1975. – 160 с.
- 176) Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / С.Ю.Головина [и др.]; под ред. А.М.Куренного, С.П.Маврина, В.А.Сафонова, Е.Б.Хохлова. – 3-е изд., пересм. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. – 848 с.
- 177) Лазаренко, И.М. Премирование рабочих и служащих в СССР / И.М.Лазаренко, Ю.Я.Маргулис. - М.: Профиздат, 1964. – 223 с.
- 178) Лебедев, В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / В.М.Лебедев, Е.Р.Воронкова, В.Г.Мельникова // Под ред. В.М.Лебедева. В 2-х книгах. - М.: Статут, 2007. – Книга первая. – 301 с.
- 179) Лившиц, Р.З. Заработная плата в СССР: правовое исследование / Р.З.Лившиц. - М.: Наука, 1972. – 272 с.
- 180) Лившиц, Р.З. Право и материальное стимулирование труда / Р.З.Лившиц. - М.: Моск. рабочий, 1976. – 88 с.
- 181) Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник / А.М.Лушников, М.В.Лушникова // В 2-х т. - М.: Статут, 2009 – Т.2. – 1151 с.
- 182) Орловский, Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Ю.П.Орловский, А.Ф.Нуртдинова, Л.А.Чиканова // отв. ред. Ю.П.Орловский. - М.:Инфра-М, 2007. – 566 с.
- 183) Петров, А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права / А.Я.Петров. - М.: ЭкООнис, 2013. – 290 с.
- 184) Ситникова, Е.Г. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел VI. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации: постатейный научно-практический комментарий / Е.Г.Ситникова, Н.В.Сенаторова. - М.: Библиотечка «Рос. газеты», 2014. – 592 с.
- 185) Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Б.Смоленский,

- Н.Г.Мажинская. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. – 384 с.
- 186) Сыроватская, Л.А. Трудовое право: учебник / Л.А.Сыроватская. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрист, 1998. – 312 с.
- 187) Тищенко, И.А. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности / И.А.Тищенко, А.А.Фагуев. - М.: Юрид. лит., 1972. – 216 с.
- 188) Трудовое право России: учебник / И.И.Басаргин [и др.]; под ред. С.Ю.Головиной, М.В.Молодцова. - М.: Норма, 2010. – 704 с.
- 189) Трудовое право России: учебник / А.В.Гребенщиков [и др.]; под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. – 608 с.
- 190) Трудовое право России: учебник / Ю.П.Орловский [и др.]; отв. ред. Ю.П.Орловский, А.Ф.Нуртдинова. – 3-е изд. - М.: Инфра-М, 2010. – 648 с.
- 191) Трудовое право России: учебник для бакалавров / А.В.Завгородний [и др.]; под общ. ред. Е.Б.Хохлова, В.А.Сафонова. – 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2013. – 673 с.
- 192) Фагуев, А.А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву / А.А.Фагуев. М.: Юрид. лит., 1977. – 87 с.
- 193) Шкурко, С.И. Премирование рабочих в промышленности: правовые вопросы / С.И.Шкурко. - М.: Юрид. лит., 1963. – 96 с.
- 194) Grangé, J. Employment and employee benefits in France: overview [Electronic resource] / J.Grangé // Practical law – 2015. - Режим доступа : <http://uk.practicallaw.com/0-503-0054?service=pensions#a326667>.
- 195) Mead, G. Bonuses and Employment Law a Practical Approach [Electronic resource] / G.Mead. – Режим доступа : <http://www.reedsmith.com/files/Publication/d8439973-b4c0-416a-8c76-5e0201a0f558/Presentation/PublicationAttachment/ff89bfa5-d2b1-44ac-88df-1d20674d0026/Bonus.pdf>.

3.2. Статьи

- 196) Абрамова, О.В. Совершенствование законодательства о поощрении [Электронный ресурс] / О.В.Абрамова // Трудовое право. - 2006. - №4. – СПС «КонсультантПлюс».
- 197) Герасимов, А. На что НЕ может рассчитывать работник при выплате заработной платы / А.Герасимов // Трудовое право. - 2012. - № 6. - С.51-56.
- 198) Гладков, Н. Неприкосновенный минимум / Н.Гладков // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2009. - №10. – С.58-65.
- 199) Дракина, М.Н. К вопросу о соотношении понятий «поощрение» и «стимулирование» в юридической науке [Электронный ресурс] / М.Н.Дракина // Юридическое образование и наука. - 2008. - №1. – СПС «КонсультантПлюс».
- 200) Епишина, А. Опционные программы как один из механизмов долгосрочного

- стимулирования руководителей коммерческих организаций / А.Епишина // Вопросы трудового права. - 2012. - №10. – С.65-72.
- 201) Ершова, Е. Судебные споры, связанные с уплатой стимулирующих выплат / Е.Ершова // Трудовое право. - 2013. - № 11. – С.85-100.
- 202) Забрамная, Е. Чтоб не жить на одну зарплату [Электронный ресурс] / Е.Забраманная // ЭЖ-Юрист. - 2007. - №25. – СПС «КонсультантПлюс».
- 203) Завгородний, А.В. Некоторые формы материального стимулирования труда работников: стимулирующие выплаты и опционные программы / А.В.Завгородний, В.В.Ахматшин // Евразийский юридический журнал. - 2013. - №1. – С.131-135.
- 204) Иванова, М. Споры о невыплате, уменьшении и несвоевременной выплате премий / М.Иванова // Трудовое право. - 2014. - №2. – С.29-41.
- 205) Казакова, Г.В. О стимулирующей роли заработной платы / Г.В.Казакова // Современные проблемы эффективности регулирования общественных отношений: сб. науч. тр.; под общ. ред. О.А.Заячковского. – Калининград: Изд-во РГУ им. И.Канта, 2006. – С.88-96.
- 206) Каменская, С.В. Ретроспективный анализ премирования работников в условиях дальнейшего развития трудовых отношений / С.В.Каменская // Трудовое право в России и за рубежом. - 2014. - № 1. – С.34-37.
- 207) Киселев, А. За что лишают премиальных / А.Киселев // ЭЖ-Юрист. - 2013. - №46. – С.13.
- 208) Козина, Е.В. Депремирование. Пять вопросов работодателей / Е.В.Козина // Трудовые споры. - 2011. - №2. – С.28-33.
- 209) Козина, Е.В. «Минимальный размер оплаты труда» и «размер минимальной заработной платы»: терминологическая разница в действующем законодательстве, проблемы правоприменения и позиция Верховного Суда Российской Федерации / Е.В.Козина // Трудовое право. - 2010. - № 6. – С.61-71.
- 210) Королева, Е. Премирование работников. Как избежать превращения права компании в ее обязанность / Е.Королева // Трудовые споры. - 2014. - №2. – С.28-50.
- 211) Махмутов, Ф. Премии: право или обязанность работодателя? / Ф.Махмутов // Трудовое право. - 2013. - №6. – С.61-77.
- 212) Мжаванадзе, Э.А. Актуальные вопросы регулирования заработной платы в международной практике / Э.А.Мжаванадзе // Трудовое право в России и за рубежом. - 2014. - № 1. – С.42-45.
- 213) Набойсенко, Д.В. Судебная защита стимулирующих выплат / Д.В.Набойсенко // Адвокатская практика. - 2015. - № 1. – С.17-21.
- 214) Овсянникова, Е. Невыплата премии / Е.Овсянникова // Трудовое право. - 2012. - № 8. –

- С.77-88.
- 215) Пестова, О.К. Понятие лишения премии / О.К.Пестова // Вестник Пермского университета. - 2010. - №1. – С.116-119.
- 216) Петров, А.Я. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии / А.Я.Петров // Законодательство и экономика. - 2011. - №7. – С.26-33.
- 217) Романова, Ю.Э. Типичные ошибки, допускаемые при установлении премиальной системы оплаты труда / Ю.Э.Романова // Трудовые споры. - 2007. - №11. – С.49-55.
- 218) Саликова, Н.М. О премировании как способе стимулирования труда / Н.М.Саликова // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения. - 2007. - №3. – С.417-432.
- 219) Сергеев, А.А. Отложенное премирование уволенного работника: соблюдение принципа равноправия участников трудовых отношений / А.А.Сергеев // Юрист. - 2011. - № 22. – С.16-20.
- 220) Сойфер, В.Г. Правовые проблемы оплаты труда: теория и практика / В.Г.Сойфер, О.Б.Желтов // Трудовое право. - 2007. - № 6. – С.77-83.
- 221) Сомов, А. Загадки структуры МРОТ / А.Сомов // ЭЖ-Юрист. - 2011. - №33. – С.11.
- 222) Усачев, В.Л. Проблемы правового регулирования структуры заработной платы / В.Л.Усачев // Государство и право. – 2005 - №8 – С.20-24.
- 223) Хныкин, Г.В. Правовые стимулы повышения трудовой активности рабочих и служащих / Г.В.Хныкин // Проблемы совершенствования советского законодательства. М.: Изд.во ВНИИСА, 1983. – С.153-160.
- 3.3. Диссертации и авторефераты диссертаций**
- 224) Голоднов, В. М. Премирование рабочих и служащих из фонда материального поощрения промышленного предприятия: правовые вопросы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В.М.Голоднов. - Свердловск, 1973. – 36 с.
- 225) Копайгора, И. Д. Премирование руководителей и специалистов структурных подразделений предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности: правовые вопросы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / И.Д.Копайгора. - Л., 1988. – 18 с.
- 226) Лебедев, В.М. Стимулирование социалистической дисциплины труда на промышленном предприятии: правовые вопросы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В.М.Лебедев. - Томск, 1973. – 15 с.
- 227) Лившиц, Р.З. Проблемы правового регулирования заработной платы в СССР: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Р.З.Лившиц – М., 1973. – 32 с.
- 228) Мирошник, С.В. Теория правового стимулирования: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / С.В.Мирошник. - Ростов-на-Дону, 2003. – 39 с.

- 229) Муцинов, Г.В. Правовое регулирование премиальной оплаты труда рабочих в промышленности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Г.В.Муцинов. - М., 1964. – 17 с.
- 230) Петров, Е.Д. Стимулирующие выплаты: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Д.Петров. - М., 2014. – 207 с.
- 231) Поздняков, Г.Т. Правовая организация премирования рабочих в условиях хозяйственной реформы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Г.Т.Поздняков. - Харьков, 1971. – 19 с.
- 232) Саликова, Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: вопросы теории и практики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Н.М.Саликова. - Екатеринбург, 2003. – 49 с.
- 233) Сафронов, И.Ю. Правовое регулирование стимулирующих выплат по трудовому законодательству Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / И.Ю.Сафронов. - Екатеринбург, 2008. – 23 с.
- 234) Соловьев, Н.Е. Премияльная система оплаты труда работников промышленности: правовые вопросы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н.Е.Соловьев. - М., 1974. – 27 с.
- 235) Ухова, Л.Д. Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству: автореф. дис. канд. юрид. наук / Л.Д.Ухова. - Екатеринбург, 2006. – 27 с.