

УДК 349.2

© Виталий Викторович Тарасенко

канд. юрид. наук, преподаватель кафедры гражданского права и процесса,
Воронежский филиал РАНХиГС

ПРЕМИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ: ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Premium for employees: the right or duties of the employer

Аннотация: в статье рассматривается правовая регламентация действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые взаимоотношения, вопроса премирования работников.

Annotation: The article considers the legal regulation of the effective labor legislation and other normative legal acts regulating the labor relations of the issue of bonuses.

Ключевые слова: работник, работодатель, заработная плата, премия, локальный нормативный акт организации.

Keywords: worker, employer, salary, bonus, local normative act of the organization.

Статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации [1] (далее по тексту - ТК РФ) к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относит в том числе обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии с абз. ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы.

Указанному праву работника в силу абз. 7 ч. 2 ст. 22 ТК РФ корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки и соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудового договора.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации [2], федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из

ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (абз. 1 и 2 ч. 1 ст. 5).

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 5 ТК РФ).

Часть 1 ст. 8 ТК РФ предусмотрено, что работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законода-

тельством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Частью 1 ст. 135 ТК РФ определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Особенности премирования у конкретного работодателя устанавливаются в большинстве случаев коллективным договором, соглашением или иным локальным нормативным актом (например, положением о премировании) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В положении о премировании (коллективном договоре, соглашении) целесообразно отражать следующие вопросы:

- перечень должностей премируемых работников;
- размеры и шкалу премирования;
- периодичность премирования (например, премирование по результатам работы за месяц, квартал, год, иной период в зависимости от специфики производства).

Согласно официальной позиции Минтруда России [3], премии являются одной из составляющих заработной платы и выплачиваются за более продолжительные периоды, чем полмесяца. Указано также, что премии начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет проведена оценка показателей.

Сроки выплаты премий, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут устанавливаться, в частности, локальным нормативным актом. Следовательно, если в положении о премировании, к примеру, предусмотрено, что премия по итогам работы за месяц выплачивается в месяце, следующем за отчетным, а по итогам работы за год – в марте следующего года, или указаны конкретные даты выплат, то это не будет нарушением требований ч. 6 ст. 136 ТК РФ;

- методику расчета размера выплат при назначении премий конкретного вида;

- основания, показатели, условия начисления премии;

- условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере. Если такие условия зафиксированы, то при наличии соответствующих оснований работодатель вправе не начислять работнику премию или снизить ее размер [4].

Статья 129 ТК РФ определяет заработную плату работника как 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) (ч. 1).

Согласно ст. 191 ТК РФ, работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, пред-

ставляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективными договорами или правилами внутреннего распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Таким образом, по смыслу приведенных норм ТК РФ в их взаимосвязи заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. При этом системы оплаты труда и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должны соответствовать трудовому законодательству и иными нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Система оплаты труда включает помимо фиксированного размера оплаты труда (оклад, тарифные ставки), доплат и надбавок компенсационного характера доплаты и надбавки стимулирующего характера, к числу которых относится премия, являющаяся мерой поощрения работников за добросовестный и эффективный труд, применение которой относится к компетенции работодателя.

Ввиду изложенного при разрешении споров работников и работодателей по поводу наличия задолженности по заработной плате подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, а также условий трудового договора, заключенного между работником и работодателем, что соответствует правовой позиции Верховного Суда РФ.

Так, Верховный Суд РФ в своем определении [5] отменяя определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, отмечает, что судом апелляционной инстанции не учтено, что в соответствии с разделом 7 трудового договора, заключенного между Липовенко Е. А. и ПАО Банк «Югра», помимо должностного оклада работнику также могут быть выплачены другие выплаты, предусмотренные «Положением о премировании работников Банка» и другими локальными

нормативными актами банка и действующим законодательством Российской Федерации.

Таким образом, трудовым договором не предусмотрена и не гарантирована, как указывает Верховный Суд РФ, Липовенко Е. А. выплата в обязательном порядке какой-либо премии.

Ежемесячная премия по результатам работы в ПАО Банк «Югра» является стимулирующей выплатой, порядок ее начисления и выплаты предусмотрен локальным нормативным актом банка – Положением об оплате труда, согласно пункту 4.4.3 и разделу 6 которого выплата премии зависит от результата работы банка и производится на основании приказа председателя Правления банка о выплате такой премии.

В Положении об оплате труда отсутствует норма о том, что ежемесячная премия является обязательной частью заработной платы и гарантированной выплатой.

Гарантированные выплаты установлены пунктом 4.4.1 Положения об оплате труда, к которым в том числе отнесены доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки), доплата за сверхурочную работу, доплата за работу в выходные и праздничные дни, оплата учебного отпуска, выходное пособие при сокращении работника, пособие по временной нетрудоспособности. Ежемесячная премия по результатам работы в составе гарантированных выплат не поименована.

Верховный Суд РФ акцентирует внимание на то, что при изложенных ранее обстоятельствах вывод суда апелляционной инстанции о том, что работнику гарантирована ежемесячная премия по результатам работы, размер которой может быть лишь уменьшен работодателем на коэффициент «Коп», основан на ошибочном толковании норм трудового законодательства и локального нормативного акта ПАО Банк «Югра», устанавливающих, что премия относится к стимулирующим выплатам, не входит в состав обязательной части заработной платы, ее выплата производится в порядке, на условиях и в размерах, которые предусмотрены в трудовом договоре и

локальных нормативных актов работодателя, и является правом, а не обязанностью работодателя.

Судом апелляционной инстанции также не было учтено, что в соответствии с нормами ст. 191 ТК РФ премия является одним из видов поощрения работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности, размер и условия выплаты которого работодатель определяет с учетом совокупности обстоятельств, предусматривающих самостоятельную оценку работодателем выполненных работником трудовых обязанностей, и иных условий, влияющих на размер премии, в том числе результатов экономической деятельности самой организации.

На основании изложенного, можно заключить, что трудовое законодательство РФ не устанавливает порядок и условия назначения и выплаты работодателем стимулирующих выплат, а лишь предусматривает, что такие вы-

платы входят в систему оплаты труда, а условия их назначения устанавливаются локальными нормативными актами работодателя.

Таким образом, если в организации ни трудовым договором, ни положением об оплате труда прямо не предусмотрено, что премия — это обязательная часть зарплаты, работодатель вправе самостоятельно определять, премировать работника или нет. При этом условия назначения премии устанавливает работодатель, закрепляя их в локальном нормативном акте организации. В частности, размер премии может зависеть от результатов экономической деятельности организации и иных критериев.

С целью избегания спорных ситуаций представляется целесообразным прямо указать в трудовом договоре и локальном нормативном акте организации, что премия не является обязательной выплатой или, наоборот, является обязательной.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 31.12.2017 № 502-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993: с изм. и доп. от 21.07.2014 № 11-ФКЗ // СПС «КонсультантПлюс».
3. О применении статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся оплаты труда»: письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.09. 2016 г. № 14-1/В-911 // СПС «КонсультантПлюс».
4. О возможности лишения или снижения размера премии: письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18.12.2014 г. № 3251-6-1 // СПС «КонсультантПлюс».
5. Требование: о взыскании невыплаченной премии, компенсации за задержку выплаты премии, компенсации морального вреда: определение Верховного Суда РФ от 27.11.2017 № 69-КГ17-22 // СПС «КонсультантПлюс».