

*Юнина Анна Евгеньевна*

*Студентка*

*ФГБОУ ВО Оренбургский государственный университет*

*Россия, г. Оренбург*

*Научный руководитель: Рузаева Елена Михайловна*

## **СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ КАК ЭЛЕМЕНТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

***Аннотация:** В данной статье исследованы ключевые моменты стимулирующих выплат. Рассмотрены структурные элементы заработной платы и рассмотрена их характеристика. Сделаны основные выводы по поводу необходимости закрепления на законодательном уровне стимулирующих выплат.*

***Ключевые слова:** трудовое законодательство, оплата труда, заработная плата, тарифная ставка, стимулирующие выплаты.*

***Annotation:** This article examines the key points of incentive payments. Structural elements of wages are considered and their characteristics are considered. The main conclusions about the need to fix incentive payments at the legislative level are made.*

***Key words:** labor legislation, labor remuneration, wages, tariff rate, incentive payments.*

Как правило, на бирже труда сотрудники определённой квалификации, специальности предлагают свои услуги, полагаясь на вознаграждение, а организации приобретают труд работников, предоставляя за это вознаграждение. Стоимостью оплаты за труд считается базисная гарантированная заработная оплата в облике окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты.

Исторически трудовое законодательство регулировало вопросы в части заработной платы в таком аспекте, что заработная плата как таковая состояла из двух элементов: основной части и стимулирующих выплат.

Так, например, с 1971 года оплата труда, включающая систему поощрений, была введена законодателем и данная норма была закреплена в ст. 83 КЗоТ РФ<sup>1</sup>. Данная статья регламентировала следующее: «Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждение по итогам работы за год, другие формы материального поощрения».

Однако в связи с тем, что у предприятий не было полномочий устанавливать нетарифную часть дохода, данные формы материального поощрения не были самостоятельным элементом заработной платы, а входили в составную часть фонда оплаты труда.

Особые условия труда (работа на вредных и опасных предприятиях, а также в районах Крайнего Севера) учитывались и подлежали дополнительному вознаграждению, однако дополнительные выплаты входили в тарифную систему оплаты труда, потому что регулировались федеральными нормативно-правовыми актами и лишь в качестве повышенной ставки тарифной оплаты труда.

Р.З. Лившиц<sup>2</sup>, на основании анализа КЗоТ РФ, отмечал, что заработная плата состоит из нескольких частей, понимая под основой – тарифную систему, представляющую собой совокупность окладов, надбавок, районных коэффициентов. Свою позицию автор аргументировал своей позицией тем, что тарифная система проецирует условия труда, квалификацию специалистов, а также значимость производственной отрасли.

---

<sup>1</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // Доступ: [pravo.gov.ru/](http://pravo.gov.ru/) Дата доступа: 05.04.2020.

<sup>2</sup> Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Лившиц Р.З.; Отв. ред.: Иванов С.А. - М.: Наука, 1972. – с. 28.

Анализируя современное трудовое законодательство, следует отметить, что формально заработная плата делится на части. В статье 129 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)<sup>3</sup> установлено, что заработная плата включает в себя вознаграждение за труд, компенсационные выплаты, а также стимулирующие выплаты. То есть стимулирующие выплаты в данном случае выступают в качестве одного из основных элементов заработной платы.

Единственный вопрос в данном случае возникает в отношении соотношения выплачиваемых частей в заработной плате. Работодатель вправе выбирать по своему усмотрению какую часть от заработной платы будет занимать должностной оклад, а какую часть – стимулирующие выплаты. Несомненно, это наносит существенный урон экономике и позволяет обойти базис построения заработной платы. Основные принципы, закрепленные в Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы»<sup>4</sup> и Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»<sup>5</sup> в части регулирования оплаты труда, направлены на борьбу с бедностью, на удовлетворение потребностей работников и предоставление социальной защиты относительно минимально допустимых уровней оплаты труда.

Таким образом, в нормах трудового законодательства следует закрепить правовое положение тарифной части и стимулирующих выплат, сформулировав критерии данных частей заработной платы.

Стимулирующие выплаты как элемент заработной платы представляют собой переменную часть заработной платы и определяется исходя из установленных на федеральном уровне гарантий, а также условий оплаты труда, предусмотренных работодателем.

---

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)/ Доступ: [pravo.gov.ru/](http://pravo.gov.ru/) Дата доступа: 05.04.2020.

<sup>4</sup> Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949)// [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_6739/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6739/)

<sup>5</sup> Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (заключена в г. Женеве 23.06.1971) // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_148927/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148927/)

Стимулирующие выплаты в целом рассчитываются в процентном соотношении от тарифной части заработной платы. Говорить о нарушении целостности заработной платы, путем выделения стимулирующих выплат в отдельную категорию не представляется возможным. Трудовые функции осуществляются в особых условиях труда и повышение уровня заработной платы осуществляется с помощью повышения тарифных ставок<sup>6</sup>. Работодатели обладают компетенцией по регулированию стимулирующих выплат путём принятия локальных актов в пределах, устанавливаемых законодателем.

Стоит заметить, что среди элементов оплаты труда, только стимулирующие выплаты не имеют закрепления на законодательном уровне. Однако было бы справедливо закрепить их, установив определенный порог оплаты стимулирующих выплат. Ведь это позволит опираться на основные принципы теории заработной платы, среди которых основное место занимает дифференциация уровней заработной платы.

Таким образом, подводя итог всего вышеизложенного, следует отметить, что заработная плата как обособленная категория находится в динамично развивающемся положении. Анализ законодательства позволяет сделать выводы о доработке и постоянных дополнениях в отношении элементов заработной платы. Заработная плата, как правило, состоит из одной основной части или включает в себя все элементы, закрепленные нормами трудового законодательства. На данном этапе элементами заработной платы являются компенсационные и стимулирующие выплаты. При этом стимулирующие выплаты в виде надбавок, премий и иных поощрений, требуют доработки и закрепления на законодательном уровне. Данные меры необходимы с целью проведения должной социальной политики, улучшения уровня жизни населения, снижения дифференцированности доходов населения, а также предоставления социальной защиты всем трудящимся в равной мере.

---

<sup>6</sup> Ситникова Е.Г. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел VI. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации [Текст] : постатейный научно-практический комментарий Е. Г. Ситниковой, Н. В. Сенаторовой. - Москва : Б-чка РГ, 2014. - с. 389.

### **Использованные источники:**

1. Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949)// [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_6739/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6739/)
2. Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (заключена в г. Женеве 23.06.1971) // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_148927/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148927/)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)/ Доступ: [pravo.gov.ru/](http://pravo.gov.ru/) Дата доступа: 05.04.2020.
4. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // Доступ: [pravo.gov.ru/](http://pravo.gov.ru/) Дата доступа: 05.04.2020.
5. Абалдуев В.А. Заработная плата в России: проблемы разграничения ее частей и структурных элементов // Российское право: образование, практика наука. 2017. №3. С. 19-24.
6. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: Анализ, проблемы, решения / Н. А. Волгин. - М.: Экзамен, 2004. – с. 51-72.
7. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Лившиц Р.З.; Отв. ред.: Иванов С.А. - М.: Наука, 1972. - с. 28.
8. Ситникова Е.Г. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел VI. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации [Текст]: постатейный научно-практический комментарий Е.Г. Ситниковой, Н.В. Сенаторовой. - Москва: Б-чка РГ, 2014. - с. 389.