

## Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда работников: проблемы правоприменения

Н. В. Пугачёва

Российский государственный университет правосудия,  
Российская Федерация, 197046, Санкт-Петербург, Александровский парк, 5

**Для цитирования:** Пугачёва, Наталья В. 2025. «Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда работников: проблемы правоприменения.» *Ежегодник трудового права* 15: 220–233.  
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.115>

Споры о взыскании с работодателя заработной платы неизменно лидируют в рейтинге индивидуальных трудовых споров, что не удивительно, поскольку для многих лиц, работающих по трудовому договору, заработная плата является основным, а зачастую и единственным средством существования. Одной из причин большого количества таких судебных споров является подход законодателя, который отнес установление системы оплаты труда к дискреции работодателя и позволил ему самостоятельно либо в рамках социального партнерства создавать соответствующие правила. И если применительно к таким составляющим частям заработной платы, как вознаграждение за труд и компенсационные выплаты, в законе установлены минимальные гарантии для работников, то применительно к стимулирующим выплатам законоположения отсутствуют, что означает возможность установления работодателем практически любых правил в локальном нормативном регулировании. Предметом исследования данной статьи выступают позиции судов по индивидуальным трудовым спорам, связанным с взысканием с работодателей в пользу работников стимулирующих выплат, в том числе премий. Анализ правоприменительной практики приводит к следующим выводам. Во-первых, суды достаточно часто игнорируют вопрос об определении правовой природы взыскиваемой премии (несмотря на то что в законодательстве предусмотрено два вида премий — премия как часть заработной платы и премия как мера поощрения), полагая, что выплата премии — право работодателя, а не его обязанность. Во-вторых, даже в случае правильного определения правовой природы премии как части заработка правоприменители, тем не менее, не считают работодателя обязанным ее выплачивать. В-третьих, суды расценивают выплату работникам стимулирующей части заработной платы в рамках эффективного контракта обычным премированием, в результате чего зачастую работники лишаются оплаты части своего труда. Для преломления правоприменительной тенденции автору представляется целесообразным усовершенствование законодательного регулирования, предполагающее установление минимальных рамочных правил о стимулирующих выплатах.

**Ключевые слова:** стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты, премия, заработная плата, эффективный контракт.

## 1. Введение

Споры о взыскании заработной платы, как показывают статистические данные, приводимые Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации, неизменно лидируют среди индивидуальных трудовых споров. Так, в 2023 г. в судах общей юрисдикции было возбуждено 128 643 дела, связанных с трудовыми отношениями, из которых вопросов оплаты труда касались почти 80 000, то есть более 60 % всех дел (73 109 — о взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат и компенсации за задержку их выплаты, 6210 — иные дела об оплате труда)<sup>1</sup>. За предшествующий год таких дел было еще больше — как в абсолютном (111 304 из 162 767), так и в относительном (более 68 %) значении<sup>2</sup>.

Неизменно значительную долю этих споров составляют дела, в которых решается вопрос о праве работника на получение стимулирующих выплат (надбавок, доплат стимулирующего характера и особенно различного рода премий). Анализ таких дел демонстрирует отсутствие единообразного понимания правоприменителями (работодателями, судебными органами) правовой природы таких выплат в пользу работника, что влечет за собой противоречивую правоприменительную практику. Несомненно, такому положению дел способствует и действующее законодательство.

Согласно положениям Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), стимулирующие выплаты являются одной из трех составных частей заработной платы (наряду с вознаграждением за труд и компенсационными выплатами). Вместе с тем Кодекс достаточно скупо осуществляет их правовое регулирование, просто упоминая их существование (ч. 1 ст. 129) и предоставляя работодателю право (самостоятельно или в рамках отношений социального партнерства) устанавливать в системе оплаты труда систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования (ч. 2 ст. 135). Соответственно, работодатели свободны как в возможности вводить или не вводить для своих работников систему стимулирующих выплат, так и в установлении тех критериев (показателей), достижение которых обеспечивает работнику право на их получение. По этой причине правила стимулирования работников чрезвычайно разнообразны и во многих случаях влекут неоднозначное, противоречивое их толкование, приводящее к нарушению прав работников на получение заработной платы в полном размере. Данное исследование направлено на выявление наиболее часто встречающихся в судебной практике проблемных вопросов, имеющих значение для правильного разрешения дел о взыскании работниками с работодателей стимулирующей части заработной платы.

---

<sup>1</sup> Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2023 год. Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=8688> (дата обращения: 28.04.2024).

<sup>2</sup> Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2022 год. Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=7645> (дата обращения: 28.04.2024). Следует отметить, что к делам, вытекающим из трудовых споров, в статистических данных отнесены также споры, вытекающие из отношений по прохождению государственной гражданской и муниципальной службы, но их количество незначительно и не искажает общую картину.

## 2. Основное исследование

### 2.1. Проблема определения правовой природы премий, предусмотренных трудовым законодательством

В теории трудового права отмечается, что в трудовом законодательстве предусмотрено два вида премий — премия как часть заработной платы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ) и премия как мера поощрения (ч. 1 ст. 191 ТК РФ). Например, Г. В. Хныкин указывает, что различают премии, предусмотренные системой оплаты труда, и единовременные (разовые), выдаваемые по результатам общей оценки труда работника. При этом автор отмечает отличительные черты первых: распространение на заранее очерченный круг работников; наличие объективных показателей и условий для их получения; определенность их размера; возможность юрисдикционной защиты права на их получение (Хныкин 2006, 31). О. О. Зорина, также указывая на два вида премий, отмечает, что разовая премия не входит в состав заработной платы, в связи с чем ее выплата находится в полной дискреции работодателя, в области его «тотального усмотрения» (Зорина 2019, 58–63). Н. М. Саликова уточняет, что в отношении премий, не обусловленных системой оплаты труда, круг работников, условия премирования и размеры заранее не устанавливаются (Саликова 2002, 127).

Такой подход в правовом регулировании не является новым. Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. указывал на возможность введения повременно-премиальных и сдельно-премиальных систем оплаты труда, то есть признавал премию частью заработной платы (ст. 83), а помимо этого — на существование вознаграждения из образуемого за счет прибыли фонда по итогам годовой работы, размер которого зависел от результатов труда работника и непрерывного стажа его работы у работодателя (ст. 84). В то же время в ст. 131 выдача премии указывалась в качестве меры поощрения за успехи в работе. В научной литературе того времени также традиционно отмечалось, что понятие «премирование» подразделяется «на два более узких: премирование как дополнительное вознаграждение за труд в соответствии с премиальной системой оплаты труда и премирование как единовременное материальное поощрение работников. Когда говорят о единовременном материальном поощрении работников, то имеют в виду выплату премий, не обусловленных заранее точно определенными производственными показателями» (Каринский, Кучма 1975, 9).

Таким образом, и в теории, и в законодательстве не существует никакой неясности относительно того, что выплата премии является обязанностью работодателя, если премия представляет собой часть заработной платы, условием получения которой является достижение работником заранее установленных в локальных нормативных актах либо определенных в коллективном договоре показателей, и правом работодателя, если премия не входит в систему оплаты труда, представляет собой меру дисциплинарного поощрения и именно в качестве такового отражена в локальном правовом регулировании. Конституционный Суд Российской Федерации (далее КС РФ) неоднократно обращал внимание на такое различие, оценивая правовое регулирование премирования работников, и, в частности, указывал следующее: ст. 129 ТК РФ называет премию в качестве составной части заработной платы работника, что предполагает определение размера, условий и периодически-

сти премирования в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах (ч. 2 ст. 135 ТК РФ), а также возможность защиты соответствующих прав работника в судебном порядке (определения от 27.06.2017 № 1272-О, от 21.07.2022 № 2000-О, от 20.07.2023 № 1845-О и др.<sup>3</sup>); ст. 191 данного Кодекса не затрагивает вопросов установления заработной платы и определения ее составляющих, предусмотренная ею премия не носит регулярного характера, а ее выплата относится к исключительной дискреции работодателя, что направлено на обеспечение эффективного управления трудовой деятельностью (определения от 18.07.2017 № 1554-О, от 29.09.2020 № 2080-О, от 21.07.2022 № 2000-О и др.). При этом КС РФ подчеркивал, что решить вопрос о правовой природе премии (а в делах о ее взыскании это представляется необходимым) возможно только путем исследования фактических обстоятельств конкретного дела и оценивания локального правового регулирования (определения от 27.12.2023 № 3395-О, от 18.01.2024 № 3-О, от 27.02.2024 № 313-О и др.).

Соответственно, при разрешении споров о праве работника на получение премии судам следует определить ее правовую природу исходя из содержания локальных нормативных актов или коллективного договора, действующих у работодателя, а также условий трудового договора. Между тем достаточно часто суды не углубляются в установление этого вопроса, необоснованно полагая, что выплата премии — это не обязанность работодателя, возникающая в результате достижения работником показателей премирования, а всегда право. Достаточно традиционной мотивировкой в таких судебных актах является следующая: исходя из анализа положений ст. 129, 135, 191 ТК РФ, премия не является гарантированной, она относится к выплатам стимулирующего характера, а ее выплата является правом, а не безусловной обязанностью работодателя (определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18.05.2020 № 88-12107/2020). Верховный суд Республики Башкортостан, решая вопрос о праве работника на получение установленной трудовым договором ежемесячной премии в размере 100 % от оклада, сделал вывод о том, что данная премия является видом поощрения, применение которого относится к дискреции работодателя (апелляционное определение от 12.05.2020 по делу № 33-6702/2020). Суды, даже установив тот факт, что премия является частью оплаты труда, тем не менее отказывают работнику в удовлетворении его требования, ссылаясь на то, что, согласно локальному нормативному акту, решение о премировании должен принимать руководитель организации и при отсутствии такого решения работник не приобретает право на премию (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 20.09.2022 по делу № 88-20835/2022); переоценка степени личного трудового участия работника в деятельности организации-работодателя в целях определения оснований и размера премирования не входит в компетенцию суда (определение того же суда от 04.05.2023 № 88-12026/2023). В апелляционном определении Иркутского областного суда от 23.03.2020 по делу № 33-2505/2020 совершенно справедливо указано, что премиальные выплаты по своему правовому характеру относятся к поощрительным, стимулирующим вознаграждениям, входящим в ту часть заработной платы, право на которую возникает

<sup>3</sup> Здесь и далее, если не указано иное, все ссылки на судебные акты (Конституционного Суда Российской Федерации, судов общей юрисдикции) приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.03.2024).

при выполнении работником соответствующих условий, достижении определенных результатов по работе, но при этом суд пришел к выводу, что назначение того или иного размера премии, ее уменьшение или полное лишение премии относятся к исключительной компетенции работодателя и являются его субъективным правом, а не обязанностью.

Такому правоприменению в некоторой степени способствует и действующий ТК РФ, указывая в ч. 1 ст. 129 на премию как на поощрительную выплату, а в ст. 57 называя в рамках условия об оплате труда в том числе поощрительные выплаты, что приводит к мысли о приравнивании премии как части заработной платы к премии как мере поощрения, предусмотренной ст. 191 данного Кодекса и действительно находящейся в полной дискреции работодателя. На такой законодательный дефект указывает Г. В. Хныкин: «...введение термина “поощрительные выплаты” “размывает” понятие “поощрение”, которое используется как составная часть института дисциплины труда» (Хныкин 2018, 28–32). В результате в судебных решениях выстраиваются следующие цепочки рассуждений, даже в тех случаях, когда речь идет о части заработной платы работника: абз. 4 ч. 1 ст. 22 ТК РФ предоставляет работодателю право поощрять работника за добросовестный и эффективный труд, при этом премия относится к мерам поощрения, то есть ее выдача отнесена законом к правам работодателя, а не к его обязанностям; премия не является гарантированной частью заработной платы, ее невыплата не нарушает прав истца на гарантированное вознаграждение за труд (определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22.09.2022 № 88-17734/2022); стимулирующие выплаты, в отличие от компенсационных, зависят от усмотрения работодателя (апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2020 по делу № 33-7863/2020, 2-4210/2019); само по себе включение в систему оплаты труда системы премирования работников не влечет безусловную обязательность и гарантированность премиальных выплат, поскольку основанием для премирования является соблюдение условий, предусмотренных в локальных нормативных актах работодателя, а также условий трудового договора; премирование сотрудника является правом работодателя, а не его обязанностью (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.01.2020 № 33-1265/2020 по делу № 2-2658/2019).

Следует отметить, что в последние годы появляются судебные акты, в которых суды четко проводят теоретическую линию о необходимости разграничения двух видов премий — премии как части заработной платы и премии как меры поощрения, в связи с чем указывают, что при рассмотрении соответствующих дел юридически значимым обстоятельством является определение правовой природы премии (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27.06.2022 № 16-КГ22-12-К4; определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 11.04.2024 № 88-3313/2024). В таких случаях значение приобретает правильный анализ положений локальных нормативных актов работодателя, предусматривающих выплату премии, которые могут быть весьма разнообразны и не отличаться достаточной степенью определенности. Так, анализируя действующее у работодателя положение о постановке и оценке выполнения личных ключевых показателей эффективности работников, содержащее условия и порядок определения размера денежного воз-

награждения по итогам работы (что само по себе подразумевает включение данного вознаграждения в систему оплаты труда), суд пришел к выводу, что премия по итогам года не входит в систему оплаты труда, выплата такой премии является правом работодателя при установлении и оценке личных ключевых показателей эффективности (определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.11.2023 № 88-21932/2023). В другом деле суд, исследуя положение об оплате труда и материальном стимулировании (премировании) (из названия которого следует, что речь в нем идет о премии как части заработной платы), пришел к выводу о необязательном характере премии, опираясь, в частности, на то, что в данном локальном нормативном акте премия названа негарантированной выплатой, не является обязательной частью заработной платы, в связи с чем работодатель вправе (но не обязан) принять решение о выплате премии в зависимости от оценки результатов труда и финансово-хозяйственных результатов (определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05.05.2023 № 88-6457/2023 по делу № 2-4704/2022).

Таким образом, анализ судебной практики демонстрирует, что премия воспринимается судами как негарантированная работнику часть заработной платы, причем не в том смысле, что для ее получения работнику необходимо достичь определенных показателей (выполнить ряд условий), а в том смысле, что ее начисление и выплата являются дискрецией работодателя. Такой подход зачастую приводит к невозможности обеспечить судебную защиту права работника на получение справедливой заработной платы.

## ***2.2. Проблема защиты права на получение премии уволенными работниками***

В судебной практике достаточно часто возникает вопрос о праве уволенных работников на получение премии за период, который они отработали до увольнения. В большей степени это касается премии (вознаграждения) по итогам работы за год, поскольку такая премия выплачивается, как правило, после подведения годовых итогов финансово-хозяйственной деятельности работодателя, то есть уже после окончания календарного года. При этом в период между окончанием года и изданием приказа о премировании (а этот период может составлять два-три месяца) с работником уже может быть расторгнут трудовой договор.

В разрешении споров о взыскании бывшими работниками с работодателей премии по итогам года не наблюдается единообразия, а удовлетворение требования работника зачастую зависит от того, как в локальном нормативном акте работодателя сформулировано соответствующее условие о премировании. Так, отказывая бывшему работнику во взыскании премии по итогам работы за год, суд, помимо прочего, указал, что ни один из локальных актов работодателя не устанавливает возможности выплаты премии лицам, прекратившим трудовые отношения; напротив, положением об оплате труда установлено, что премия по результатам работы начисляется только лицам, состоящим в трудовых отношениях (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11.09.2023 по делу № 88-18392/2023). В другом деле суд также руководствовался нормами положения об оплате труда и премировании персонала, согласно которым ежегодная премия не

начисляется и не выплачивается работникам, не работающим в компании к моменту ее начисления (определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 09.06.2022 по делу № 88-21375/2022).

При этом в таких делах по-прежнему основным тезисом остается вывод о том, что премирование является правом работодателя и производится по его усмотрению, выплата премии и определение ее размера для каждого из работников является исключительной прерогативой работодателя, данная премия не является гарантированной систематической выплатой, не входит в число обязательных выплат и не является обязанностью работодателя.

Эта позиция поддерживается и государственными органами. Так, по мнению Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, изложенному в письме от 22.08.2018 № 14-1/В-691, если системой оплаты труда (системой премирования) организации не предусмотрены порядок и условия выплаты премии уволенному работнику, то при увольнении по любому из оснований все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены ему в день прекращения трудовых отношений (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). В письме Министерства финансов Российской Федерации от 08.05.2020 № 03-03-06/1/37404 со ссылкой на вышеуказанное письмо Минтруда РФ указано следующее: в случае если приказ о премировании работников предприятия был издан после увольнения работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с организацией в трудовых отношениях, если иное не предусмотрено в локальном нормативном акте (коллективном договоре, соглашении) организации, который регулирует порядок и условия премирования уволенного работника. Аналогичная позиция содержится в письме Федеральной службы по труду и занятости от 21.05.2021 № ПГ/13009-6-1.

Таким образом, правоприменителями зачастую выбирается строго формальный подход, зависящий от того, каким образом в локальном нормативном акте работодателя сформулировано правило о премировании уволенных работников: если указано, что премия за год выплачивается только тем работникам, которые на момент издания приказа о премировании состоят с работодателем в трудовых отношениях (либо указано, что премированию не подлежат уволенные до принятия решения о премировании работники), работнику, уволившемуся до этого дня, премия выплачиваться не должна.

В то же время в судебной практике встречается и другой подход. Так, в Определении Приморского краевого суда от 16.02.2016 по делу № 33-1318/2016 был признан правильным вывод суда первой инстанции о том, что включение ответчиком в Положение о премировании пункта о возможности невыплаты премии работникам, трудовые договоры с которыми прекращены до даты издания приказа о премировании, противоречит нормам действующего трудового законодательства, предусматривающим, что условия оплаты труда, определенные трудовым договором и локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством и не подлежат применению. Верховный суд Республики Карелия в апелляционном определении от 25.09.2018 № 33-3344/2018 указал, что установление увольняющимся работникам худших условий оплаты труда, отличающихся от условий оплаты труда работников, тру-

довые отношения с которыми продолжаются, является дискриминацией в сфере оплаты труда. В апелляционном определении судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 17.09.2020 № 33-12815/2020 признан правильным вывод суда первой инстанции о праве работника на получение премии по итогам работы за год: истец полностью отработала год и достигла показателей премирования, поэтому установление истцу как увольняющемуся работнику худших условий оплаты труда, отличающихся от условий оплаты труда работников, трудовые отношения с которыми продолжаются, является дискриминацией в сфере оплаты труда.

Несомненно, второй подход представляется правильным с точки зрения принципов правового регулирования трудовых отношений. Учитывая, что премия как стимулирующая выплата является частью заработной платы, то условия ее выплаты должны подчиняться общим положениям о заработной плате. Так, согласно ст. 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а при установлении и изменении условий оплаты труда запрещается какая бы то ни было дискриминация. Такое правовое регулирование соответствует основным принципам правового регулирования трудовых отношений, таким как запрещение дискриминации в сфере труда; обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (ст. 2 названного Кодекса). Соответственно, работодатель должен обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности (абз. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Сказанное предполагает, что всем работникам, отработавшим полный календарный год, премия (вознаграждение) по итогам работы за год должна начисляться и выплачиваться на равных условиях.

Из правовой позиции, сформулированной в Постановлении КС РФ от 15.06.2023 № 32-П применительно к возможности уменьшения размера премии за нарушение трудовой дисциплины, следует, что в силу конституционного принципа равенства и отраслевого принципа обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также с учетом природы премиальных выплат и выполняемой ими в системе оплаты труда стимулирующей функции размер таких выплат по результатам работы за определенный период работникам, полностью отработавшим соответствующий период и достигшим одинаковых показателей, должен быть сопоставимым. Эта же позиция использована в Определении КС РФ от 18.01.2024 № 3-О, в котором также отмечено, что условия начисления и выплаты премий, устанавливаемые в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, должны соответствовать как общим нормам трудового законодательства об оплате труда, так и иным принципам правового регулирования трудовых отношений.

Таким образом, работники, отработавшие календарный год и выполнившие условия премирования, должны получить годовую премию независимо от того, состоят ли они с работодателем в трудовых отношениях на дату принятия решения о премировании или нет. Иной подход приводит к нарушению права работника на справедливую оплату труда.

### **2.3. Проблемы, связанные с правом работника на получение стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта**

В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» для работников социальной сферы бюджетного сектора экономики был введен так называемый «эффективный контракт», представляющий собой, конечно, не новый вид трудового договора, а систему оплаты труда работников учреждений социальной сферы на основе показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, достижение которых является основанием для назначения в рамках оплаты труда стимулирующих выплат (Саликова 2014, 116–120). Как указано в распоряжении Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»: «В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования».

Соответственно, введение такой системы стимулирующих выплат предполагает ее распространение на каждого работника, работающего в соответствующих условиях. Между тем достаточно распространенной является практика установления работодателями критериев и показателей эффективности и соответствующих стимулирующих выплат только для работников, для которых место работы является основным, и лишения возможности внешних совместителей получать соответствующие выплаты. Такой подход, на наш взгляд, вызван неправильно понятой Методикой расчета фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 01.06.2012 № 761<sup>4</sup>, предполагающей для формирования показателя средней заработной платы категории работников учреждений социальной сферы и науки учитывать только среднесписочную численность работников по основной работе (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и фонд начисленной им заработной платы (включая оплату труда внутренним совместителям и вознаграждения по гражданско-правовым договорам, заключенным основными работниками со своим учреждением). Данная методика, предназначенная для определения отношения средней заработной платы по соответствующей категории работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации и предполагающая не принимать во внимание внешних совместителей во избежание их учета несколько раз (по основному месту работы и по местам работы по совместительству, которых может быть боль-

<sup>4</sup> Приложение № 5 «Методика расчета фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы», по отношению к средней заработной плате в соответствующем субъекте российской федерации» к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг., утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р.

ше одного), в правоприменительной практике воспринимается как основание для отказа внешним совместителям в начислении стимулирующих выплат по показателям эффективности. Например, рассматривая требования работника, являющегося внешним совместителем (и при этом не имеющего основного места работы), о взыскании стимулирующих выплат, суд отказал в удовлетворении требования на том основании, что выплаты стимулирующего характера производились работникам списочного состава основного места работы не из фонда заработной платы, а в целях реализации положений Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, сославшись при этом в том числе и на вышеуказанную Методику, а также добавив традиционный аргумент о том, что такие выплаты не являются постоянными выплатами, предусмотренными системой оплаты труда (апелляционное определение Волгоградского областного суда от 20 июня 2019 г. по делу № 33-7236/19<sup>5</sup>).

Вместе с тем в некоторых случаях суды, следуя принципу справедливой оплаты труда, принимают решения, исходя из этого принципа, а не руководствуясь локальными нормативными актами работодателя. Например, решением Кировского районного суда города Екатеринбурга от 04.03.2021, оставленным без изменения вышестоящими судебными инстанциями, был частично удовлетворен иск работника, являющегося внешним совместителем, о заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием критериев эффективности и взыскана стимулирующая выплата, несмотря на то что в соответствии с положением о введении эффективного контракта с сотрудниками профессорско-преподавательского состава работодателя было предусмотрено введение эффективного контракта только в отношении работников, работа которых является основной (апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.07.2021 по делу № 33-9336/2021).

Другим аргументом, позволяющим, по мнению судов, отказывать работникам, оплата труда которых осуществляется на основании критериев эффективности, в получении соответствующей части заработной платы, является увольнение работника до получения образовательным учреждением соответствующего бюджетного трансферта и, соответственно, до принятия соответствующей комиссией решения по распределению выплат стимулирующего характера (апелляционные определения Судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 05.12.2018 по делу № 33-4578/2018<sup>6</sup>, от 27.03.2019 по делу № 33-717/2019<sup>7</sup>). Такой подход повторяет проанализированную выше правоприменительную ошибку о премировании уволенных работников. Но кроме того, данная ситуация в большей степени затрагивает права работников на получение справедливой заработной платы, поскольку стимулирующие выплаты, причитающиеся в рамках эффективного контракта, хотя они и названы таковыми, не в полной мере можно приравнять к премиям, поскольку они часто имеют сходство со сдельной оплатой труда — в тех случаях, когда эти стимулирующие выплаты осуществляются за счет приносящей доход деятельности,

<sup>5</sup> См.: [https://oblsud--vol.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=case&case\\_id=32628999&case\\_uid=23224ed7-8c3e-4dd2-a3d5-3fae3340f540&delo\\_id=5&new=5](https://oblsud--vol.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=32628999&case_uid=23224ed7-8c3e-4dd2-a3d5-3fae3340f540&delo_id=5&new=5) (дата обращения: 28.04.2024).

<sup>6</sup> См.: [https://oblsud--ast.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=1006764&delo\\_id=5&new=5&text\\_number=1](https://oblsud--ast.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=1006764&delo_id=5&new=5&text_number=1) (дата обращения: 28.04.2024).

<sup>7</sup> См.: [https://oblsud--ast.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=1009593&delo\\_id=5&new=5&text\\_number=1](https://oblsud--ast.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=1009593&delo_id=5&new=5&text_number=1) (дата обращения: 28.04.2024).

а работник участвует в ее осуществлении. Соответственно, если работник реально участвовал в такой деятельности, то лишение его соответствующих выплат (на основе учета его трудового вклада) будет по существу лишением его оплаты за выполненную работу, что не согласуется с принципами справедливой оплаты труда и равной оплаты за труд равной ценности.

На такую правовую природу стимулирующих выплат, причитающихся работнику по результатам оценки эффективности его работы, указал КС РФ в Постановлении от 15.06.2023 № 32-П, оценивая допустимость их полной невыплаты или снижения их размера за совершение работником (в частности, медицинским работником) дисциплинарного проступка: выплаты, «право на которые обусловлено непосредственным участием медицинского работника в осуществлении определенных видов деятельности... не являясь по своей природе премиями, не предназначены в силу этого для выполнения определенной стимулирующей функции. Будучи составной частью заработной платы работника, они призваны лишь компенсировать ему дополнительные трудовые затраты и повышение интенсивности его труда, связанное с участием в указанной деятельности... поскольку работник, имеющий неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, продолжает в рамках предусмотренных трудовым договором обязанностей участвовать в осуществлении финансируемых в особом порядке видов медицинской деятельности и тем самым, наряду с другими работниками, вносит свой вклад в достижение результатов, предусмотренных соответствующими документами (планами мероприятий, договорами и т. п.), он не должен лишаться названных выплат...».

Таким образом, причитающиеся работнику стимулирующие выплаты в рамках эффективного контракта нельзя в полной мере приравнивать к премиям (в основе установления которых лежит, как правило, комплекс производственных (экономических) показателей, характеризующих качество труда) и при решении вопроса о праве работника на их получение следует не только анализировать общие положения о стимулировании труда, закрепленные в локальных нормативных актах работодателя, но и оценивать трудовой вклад работника.

Проблема гарантирования работникам, оплата труда которых осуществляется на основании критериев эффективности (эффективный контракт), права на получение стимулирующих выплат усугубляется также и тем обстоятельством, что на законодательном уровне, несмотря на наличие рекомендаций о доле окладной части в структуре заработной платы таких работников не менее 70 %, такая пропорция часто не находит закрепления в локальных нормативных актах. Так, Ф.К. Ногайлиева и М.В. Филиппова, исследовавшие вопросы регулирования оплаты труда учителей образовательных организаций, указывают, что правило об обязательной тарифной части заработной платы в определенном размере часто не закреплено в локальных нормативных актах муниципальных органов и школ, в результате чего «во многих регионах отсутствует какая-либо нормативно закрепленная величина должностного оклада, размеры окладов утверждаются вместе с надбавками» (Ногайлиева, Филиппова 2024, 91). В результате при неограниченной свободе работодателей устанавливать в локальных нормативных актах критерии эффективности велик риск лишения работников значительной части заработной платы за невыполнение установленных показателей.

### 3. Выводы

Действующее правовое регулирование обеспечивает работодателю достаточно широкую свободу как при принятии решения об установлении системы стимулирования работников, в том числе премирования, так и при формулировании условий, при которых работник приобретает право на стимулирующую часть заработной платы. При этом в теории трудового права является устоявшейся позиция о том, что стимулирующие (премиальные) выплаты, установленные за достижение работником определенных, заранее известных и закрепленных в локальном нормативном регулировании показателей, представляют собой часть заработной платы, которая подлежит защите в той же мере, как вознаграждение за труд и компенсационные выплаты. Такой вывод прямо следует и из актуального правового регулирования — ч. 1 ст. 129 ТК РФ однозначно называет такие выплаты в составе заработной платы работника.

Несмотря на отсутствие в действующем законодательстве каких-либо препятствий для соответствующих выводов, в судебной практике превалирует позиция, рассматривающая выплату премии как безусловное право работодателя. Одной из причин такого положения представляется, на наш взгляд, отсутствие в ТК РФ каких бы то ни было положений о премировании — слово «премия» в разделе VI «Оплата и нормирование труда» употреблено один раз (в уже упомянутой в ч. 1 ст. 129) и еще единожды встречается слово «премирование» (ч. 2 ст. 135). Изменения, вносимые в последнюю названную норму с целью исполнить Постановление КС РФ от 15.06.2023 № 32-П, не решают проблему, поскольку носят точечный характер, запрещая работодателю создавать локальное нормативное регулирование, допускающее произвольное лишение работника стимулирующих выплат или их уменьшение за дисциплинарный проступок, но не определяют границ его нормотворчества в целом. В связи с этим представляется целесообразным закрепить на уровне Кодекса норму о том, что установление системы премирования (стимулирования труда работников) в рамках системы оплаты труда — это право работодателя или социальных партнеров (т. е. у работодателя в системе оплаты труда вообще может отсутствовать стимулирующая часть заработной платы), но выполнение положений локального нормативного регулирования, устанавливающих основания и условия получения работниками стимулирующих выплат, — это обязанность работодателя, который при достижении работником установленных показателей обязан выплатить ему соответствующую часть заработной платы. Кроме того, с целью обеспечения единообразия в понимании правой природы каждой из двух видов премий — премии как части заработной платы и премии как меры поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей — необходимо исключить из ч. 1 ст. 129 ТК РФ указание в описании стимулирующей части заработной платы на поощрительные выплаты (которыми названы и премии), поскольку такое законодательное решение позволяет правоприменителям опираться при разрешении споров о взыскании с работодателя премии на положение о том, что поощрение работников является правом, а не обязанностью работодателя (абз. 4 ч. 1 ст. 22 ТК РФ), нарушая тем самым право работников на справедливую оплату труда.

## Библиография

- Зорина, Ольга О. 2019. «Ограничение дискреции работодателя при премировании работников: обоснованная необходимость или необоснованное вмешательство?» *Право и экономика* 9: 58–63.
- Каринский, Сергей С., и Маргарита И. Кучма. 1975. *Премирование рабочих и служащих промышленных предприятий*. Москва: Профиздат.
- Ногайлиева, Фатима К., и Марина В. Филиппова. 2024. «Оплата труда учителей в России: постановка проблемы.» *Ежегодник трудового права* 14: 77–93.
- Саликова, Наталья М. 2002. «Заработная плата. Гарантии и компенсации.» Екатеринбург: Терминал Плюс.
- Саликова, Наталья М. 2014. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда?» *Российский юридический журнал* 6: 116–120.
- Хныкин, Геннадий В. 2006. «Локальные нормативные акты об оплате труда.» *Законодательство*. 1: 26–34.
- Хныкин, Геннадий В. 2018. «Основные понятия и определения заработной платы: потери и приобретения.» *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 28–32.

Статья поступила в редакцию 18 мая 2024 г.;  
рекомендована к печати 24 июля 2024 г.

Контактная информация:

Пугачёва Наталья Владимировна — канд. юрид. наук; n.v.pugachiova@gmail.com

## Incentive payments in the system of labor remuneration of employees: Problems of law enforcement

*N. V. Pugacheva*

Russian State University of Justice,  
5, Aleksandrovsky park, St. Petersburg, 197046, Russian Federation

**For citation:** Pugacheva, Natalia V. 2025. “Incentive payments in the system of labor remuneration of employees: Problems of law enforcement.” *Russian Journal of Labour & Law* 15: 220–233.  
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.115> (In Russian)

Disputes on the recovery of wages from the employer are invariably leading in the ranking of individual labor disputes, which is not surprising, since for many persons working under a labor contract, wages are the main, and often the only, means of subsistence. One of the reasons for the large number of such legal disputes is the approach of the legislator, who attributed the establishment of the remuneration system to the discretion of the employer and allowed him to create the relevant rules independently or within the framework of social partnership. And while the law establishes minimum guarantees for employees with regard to such components of wages as remuneration for labor and compensatory payments, there are no legal provisions with regard to incentive payments, which means that the employer can establish almost any rules in local normative regulation. The subject matter of this article is judicial acts issued in disputes related to the recovery of incentive payments, including bonuses, from employers in favor of employees. Analysis of law enforcement practice leads to the following conclusions. Firstly, courts quite often ignore the issue of determining the legal nature of the collected bonus (despite the fact that the legislation provides for two types of bonuses — a bonus as part of wages and a bonus as an incentive measure), believing that the payment of a bonus is the employer's right, not its obligation. Secondly, even if the legal nature of a bonus as a part of earnings is correctly defined, law enforcers still do not consider the employer obliged to pay

it. Thirdly, courts consider the payment of the incentive part of wages to employees within the framework of an effective contract as ordinary bonuses, as a result of which employees are often deprived of payment for a part of their labor. In order to refract the law enforcement trend, the author considers it advisable to improve legislative regulation, which implies the establishment of minimum framework rules on incentive payments.

*Keywords:* incentive payments, bonus, salary, effective contract.

## References

- Karinskij, Sergej S., and Margarita I. Kuchma. 1975. *Bonuses for workers and employees of industrial enterprises*. Moscow: Profizdat Publ. (In Russian)
- Khnykin, Gennadij V. 2006. "Local regulatory acts on labor remuneration." *Zakonodatel'stvo* 1: 26–34. (In Russian)
- Khnykin, Gennadij V. 2018. "Basic concepts and definitions of wages: Losses and gains." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 28–32. (In Russian)
- Nogajlieva, Fatima K., and Marina V. Filippova. 2024. "Remuneration of teachers in Russia: Problem statement." *Russian Journal of Labour & Law* 14: 77–93. (In Russian)
- Salikova, Natal'ya M. 2002. *Wages. Guarantees and compensations*. Ekaterinburg: Terminal Plus Publ. (In Russian)
- Salikova, Natal'ya M. 2014. "Effective contract: A new type of labor contract or a new remuneration system?" *Rossiiskii iuridicheskii zhurnal* 6: 116–120. (In Russian)
- Zorina, Ol'ga O. 2019. "Limiting employer's discretion in awarding bonuses to employees: Justified need or unjustified interference?" *Pravo i ekonomika* 9: 58–63. (In Russian)

Received: May 18, 2024

Accepted: July 24, 2024

### Author's information:

*Natalia V. Pugacheva* — PhD in Law; n.v.pugachiova@gmail.com