ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ - БЕЗУСЛОВНОЕ ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ?

IS EMPLOYEE BONUSES AN ABSOLUTE RIGHT OR OBLIGATION OF THE EMPLOYER?



УДК 342

Бечелов Мурат Салихович, РГСУ3 курс, Юридический факультет, город Москва

Murat Salikhovich Bechelov, lawyer.bms@gmail.com

Аннотация

Премирование работников — это дополнительная выплата денежных средств, имеющая стимулирующий (поощрительный) характер и выплачиваемая сверх установленного оклада. Премирование может быть стимулирующим и поощрительным.

Естественное право - доктрина в философии права и юриспруденции, признающая наличие у человека ряда неотъемлемых прав, которые принадлежат ему исходя из самого факта его принадлежности к человеческому роду.

В рамках данной работы исследуются теория и практика трудового права по вопросу коллизии обязательности премиальных выплат.

Отдельное внимание уделяется анализу трудового законодательства, и судебной практики, позиции Конституционного и Верховного суда Российской Федерации.

Annotation

Employee bonuses are an additional payment of money that has a stimulating (incentive) nature and is paid in excess of the established salary. Bonuses can be stimulating and rewarding.

Natural law is a doctrine in the philosophy of law and jurisprudence that recognizes that a person has a number of inalienable rights that belong to him based on the very fact of his belonging to the human race.

This paper examines the theory and practice of labor law on the issue of the conflict of mandatory bonus payments.

Special attention is paid to the analysis of labor legislation, judicial practice, and the position of the Constitutional and Supreme Courts of the Russian Federation.

Ключевые слова: норма, право, нормы трудового права, труд, локальный нормативный акт, часть, статья, закон, кодекс, законодательство, премия, выплата, системы премирования, суд, решение, работник, работодатель.

Keywords: norm, law, norms of labor law, labor, local normative act, part, article, law, code, legislation, bonus, payment, bonus systems, court, decision, employee, employer.

Согласно норме статьи 37 Конституции Российской Федерации принудительный труд запрещен, каждый имеет право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации.

Данный конституционный принцип основан на положениях Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах» (1966 г.), вступившего в силу для СССР 03.01.1976 г. и обязательный для России как правопреемника Союза ССР по международным договорам, который предусматривает, что участвующие в Пакте государства признают право каждого на вознаграждение, обеспечивающее всем трудящимся, как минимум, **справедливую** заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия (ст. 7).

Следовательно, Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» (1966 г.), Конституция Российской Федерации, имеющая в иерархии нормативных правовых актов Российской Федерации абсолютный приоритет, предусматривает государственную гарантию по оплате труда всех работников в виде вознаграждения за труд.

Трудовое право — самостоятельная и относительно молодая отрасль права, регулирующая отношения в сфере труда.

Основной источник трудового права в России – Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ.

Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей - является целью трудового законодательства.

Запрещение принудительного труда и обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи относится к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Выполнение работы под угрозой применения какого либо наказания, в том числе выплаты заработной платы не в полном размере – законодатель характеризует, как принудительный труд.

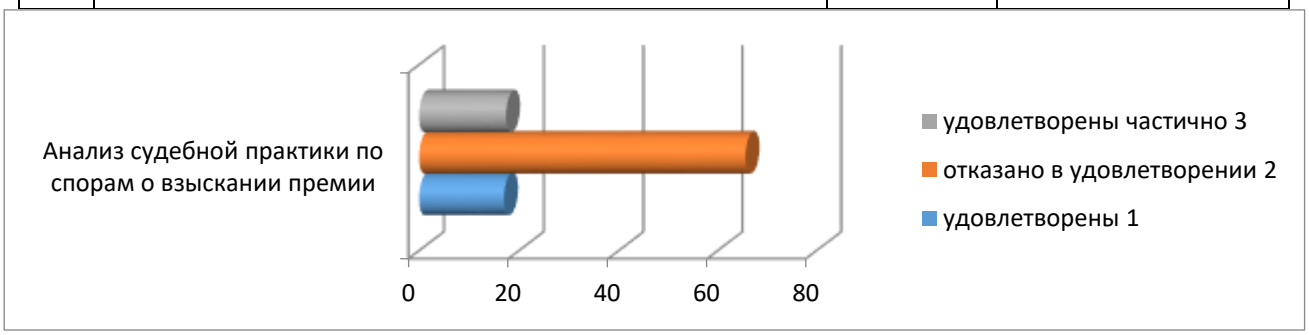
Понятие - заработная плата законодательно определено, как вознаграждение за труд и регламентировано в части 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации, как оплата труда работника в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные 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).

Согласно указанной норме, законодатель отождествляет вознаграждение за труд и заработную плату, а премию относит к ее составной части.

Однако бытует мнение, что «премия» означает «дополнительный бонус» работнику выплачиваемый по инициативе и по усмотрению и желанию работодателя, а следовательно и не гарантирована работнику.

Одной из ключевых причин сложившегося мнения в отношении «премии», является сложившаяся судебная практика, результаты анализа которой за последние 3 года по данным правовой аналитической системы «Сутяжник» по спорам сторон трудовых отношений показывает следующую статистику по искам работников связанных с взысканием задолженности по заработной плате, премий и выплат стимулирующего характера:

	Решение	**Кол-во дел**	**В % соотношении**
1	Исковые требования удовлетворены	46	17
2	**В удовлетворении требований отказано**	**177**	65,6
3	Исковые требования удовлетворены частично	47	17,4



Таким образом, зарождается парадокс, не смотря на то, что «вознаграждение за труд», признаваемое в соответствии с трудовым законодательством заработной платой, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты является особой конституционной гарантией.

Так чем же объясняется сложившаяся судебная практика по спорам о премии, каковы основные критерии и мотивы, обосновывающие выводы судов об отказе в удовлетворении требований работников при рассмотрении споров, связанных с их взысканием?

Основная причина кроется в том, что трудовое законодательство не устанавливает прямого порядка, требований и условий назначения и выплаты работодателем стимулирующих выплат, в том числе премий, а предусматривает,

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

Рассматривая споры, связанные с взысканием премии, суды учитывают, что в соответствии со статьей 2 Трудового Кодекса Российской Федерации сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится к общепризнанным принципам и нормам международного права, а государство в своих нормативных правовых актах устанавливает минимальные гарантии трудовых прав и свобод граждан (статья 1 ТК РФ), при этом в отношении трудовых договоров, которые также осуществляют регулирование трудовых отношений требования те же самые – не снижать уровень прав и гарантий работника, который установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами государства (статья 9 ТК РФ).

При этом, часть первую статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации суды относят к нормам, определяющим общие понятия, используемые в разделе VI "Оплата и нормирование труда" Трудового кодекса Российской Федерации, которая содержит лишь норму-дефиницию и как таковая права граждан не затрагивает (определения от 15 июля 2008 года N 418-О-О, от 17 ноября 2011 года N 1605-О-О и др.).

Вместе с тем, часть 1 статьи 135 ТК РФ регламентирует, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

При этом, согласно части второй ст. 135 ТК РФ 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.

Таким образом, рассматривая нормы статьи 129 и 135 трудового законодательства в их взаимосвязи, суды в своих выводах соглашаются с тем, что премии соответствующие условиям, указанных статей, входят в оплату труда работников, их выплата не зависит от усмотрения работодателя и является обязанностью последнего.

Вместе с тем суды считают, что статьей 191 Трудового Кодекса РФ помимо премий, входящих в состав заработной платы, установлены иные поощрения за труд, которые не входят в оплату труда работников, а их выплата зависит от усмотрения работодателя.

Так, согласно названной норме закона, работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Суды считают, что указанная норма трудового законодательства регламентирует «поощрение работника», в том числе его премирование, как право работодателя, так как не содержит требований и обязательств в отношении последнего по ее начислению и выплате.

Кроме того, согласно судебной практике, упоминание выплаты в документах, которыми в соответствии с частью второй статьи 135 ТК РФ устанавливается система оплаты труда, не является определяющим фактором при решении вопроса о включенности такой выплаты в указанную систему. По мнению судов, определяющее значение здесь имеет гарантированность такой выплаты работнику. Так, если из формулировки документа следует обязанность работодателя осуществить выплату при наличии тех или иных условий, то такую выплату следует считать частью системы оплаты труда. Если же в документе лишь упоминается возможность осуществить в пользу работника какую-либо

выплату и принятие соответствующего решения полностью зависит от усмотрения работодателя, то такую выплату следует считать поощрением, предусмотренным статьей 191 ТК РФ. Такие поощрения в систему оплаты труда не входят.

Соответственно, если из содержания трудового договора следует обязанность работодателя при достижении определенных условий выплатить работнику премию, то такая премия является частью системы оплаты труда. Если же в трудовом договоре лишь упоминается о возможности работодателя выплатить премию и такая выплата полностью поставлена в зависимость от усмотрения работодателя, то данная премия не включается в систему оплаты труда.

Иными словами, для того чтобы суд посчитал премию частью системы оплаты труда и, как следствие, частью заработной платы, размеры, условия и периодичность премирования должны быть определены в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

При этом суд также считает, что закон предусматривает возможность выплачивать работнику разовые премии по решению работодателя в качестве поощрения (ст. 191 ТК РФ). Такие премии в систему оплаты труда не входят и частью заработной платы не являются (см. определения Конституционного Суда РФ от 18.07.2017 N 1554-О и от 27.06.2017 N 1272-О).

Исходя из вышеизложенного следует, что необходимо разграничивать премирование, обусловленное системой оплаты труда, и премирование вне системы оплаты труда.

Данные выводы, также подтверждаются определением Конституционного суда РФ от 20 июня 2017 г. № 1272-О, согласно которым Конституционный Суд РФ высказался по вопросу правовой природы премий.

Суд указал, что, поскольку в ст. 129 ТК РФ премия поименована в качестве составляющей заработной платы работника, законодатель включает системы премирования в систему оплаты труда, что предполагает определение размера, условий и периодичности премирования в коллективных договорах,

соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В то же время статьи 22 и 191 ТК РФ предоставляют работодателю право поощрять работника за добросовестный и эффективный труд, в том числе путем выдачи премии, не затрагивая при этом вопросов установления заработной платы и определения ее составляющих.

Суд тем самым разделил все выплачиваемые работодателем премии на два вида. Одни являются частью системы оплаты труда и должны выплачиваться работодателем при достижении определенных условий премирования, оговоренных в документах, устанавливающих систему оплаты труда. Размеры и порядок выплаты таких премий также должны быть зафиксированы.

Другие же премии выплачиваются работодателем по своему усмотрению и являются предусмотренным законодательством способом разового поощрения работников. Такие премии частью системы оплаты труда не являются.

Таким образом, резюмируя вышеизложенное, как показывает практика, споры об обязательной или диспозитивной природе премии разрешаются в соответствии с содержанием заключенного трудового договора и действующих в организации локальных нормативных актов. Суд признает выплату премии работнику обязанностью работодателя на основании того, что такая норма как обязательство работодателя прямо закреплена в локальном нормативном акте. В остальных случаях, суды, как правило, считают выплату премии не гарантированным вознаграждением, которая выплачивается по усмотрению работодателя и является его правом.

Аналогичные выводы исходят из Определения СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 ноября 2017 г. N 69-КГ17-22 в котором судебная коллегия по спору связанному с выплатой премии указывает, на то, что для принятия законного и обоснованного решения, правильного установления обстоятельств дела и так чтобы сами выводы суда соответствовали обстоятельствам дела, необходимо всесторонне и полно установить все

юридические значимые для дела факты, подтвержденные доказательствами, имеющие значение для дела, касающиеся условий установления премии, а также порядка определения ее размера, без исследования которых, как указал суд защита нарушенных прав и законных интересов заявителя невозможна.

Таким образом, суд указывает на то, что при рассмотрении дел по спорам, связанным с выплатой премии ключевым значением имеют положения локального нормативного акта, регламентирующего порядок и условия премирования.

Согласно части второй ст. 5 Трудового Кодекса Российской Федерации трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются, помимо прочего, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Полномочиями по принятию локальных нормативных актов на основании части первой ст. 8 ТК РФ наделены все работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Определения локального нормативного акта законодательство не содержит. В то же время, как следует из статей 5 и 8 ТК РФ, локальный нормативный акт содержит нормы права.

В юридической науке под нормой права понимается установленное или санкционированное государством обязательное правило поведения, рассчитанное на неоднократное применение в отношении индивидуально не определенного круга лиц. Содержащиеся в этом определении признаки нормативности акта применяются во всех отраслях права (см. ст. 217.1 КАС РФ, ст. 195.1 АПК РФ, п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 50, постановление Конституционного Суда РФ от 31.03.2015 № 6-П, Разъяснения, утвержденные приказом Минюста РФ от 04.05.2007 № 88).

Для отнесения актов, изданных работодателем с целью регулирования трудовых отношений, к числу нормативных повсеместно используются те же самые критерии, о чем свидетельствует многочисленная судебная практика.

(определение Архангельского областного суда от 24.08.2015 № 33-3923/2015; определение Самарского областного суда от 20.04.2015 № 33-4222/2015; определение Московского областного суда от 04.06.2014 № 33-12441/2014; определение Суда Чукотского автономного округа от 27.10.2014 № 33-173/14; определение Волгоградского областного суда от 29.11.2013 № 33-13071/2013; постановление Семнадцатого ААС от 18.06.2010 № 17АП-5254/10; постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 11.09.2008 № Ф04-5903/2008).

Таким образом, локальному нормативному акту, содержащему нормы трудового права, можно дать следующее определение. Это изданный работодателем акт, направленный на возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей сторон трудовых отношений, рассчитанный на неоднократное применение в отношении индивидуально не определенного круга лиц.

По общему правилу, предусмотренному ст. 22 ТК РФ, принятие локальных нормативных актов - это право, а не обязанность работодателя.

В то же время, ст. 22 ТК РФ так же предусмотрена обязанность работодателя соблюдать условия принятых локальных нормативных актов.

Кроме того, Трудовым кодексом РФ установлена необходимость принятия работодателем некоторых локальных нормативных актов с конкретными наименованием и содержанием. Так, например работодатель обязан утвердить правила внутреннего трудового распорядка (статьи 68, 100, 189, 190 ТК РФ), правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Как следует из статей 15 и 57 ТК РФ, работодатель, принимающий работников на работу по должности, должен иметь штатное расписание.

Также, трудовым законодательством определены вопросы, подлежащие обязательному урегулированию, а локальный нормативный акт назван одним из документов, где можно прописать соответствующие положения.

Так, согласно статье 135 ТК РФ зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. При этом система оплаты труда включает:

- фиксированный размер оклада (тарифной ставки) с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполненной работы (ст. 143 ТК РФ);

- доплаты, надбавки компенсационного характера (ст. 146-149);

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (ст. 191).

Если в договорном порядке такие вопросы не урегулированы, принятие соответствующего локального нормативного акта становится обязанностью работодателя.

В соответствии с Апелляционным определением Самарского областного суда от 13.12.2016 по делу № 33-16498/2016, как отмечает суд, стимулирующие выплаты, в отличие от компенсационных выплат, зависят от усмотрения работодателя. Вместе с тем по смыслу закона установленный локальным нормативным актом работодателя порядок осуществления стимулирующих выплат является обязательным как для самого работодателя, так и для всех его работников, поэтому иск работника о взыскании названной выплаты в полном размере, установленном соответствующим локальным нормативно-правовым актом, подлежит удовлетворению.

В соответствии с Апелляционным определением Санкт-Петербургского городского суда от 21.02.2017 № 33-201/2017 по делу № 2-6448/2016 суд указал, поскольку из коллективного договора следует, что невыплата стимулирующих выплат зависит от конкретных оснований (наличие выговора, замечания), их уменьшение или лишение не может быть произвольным. Кроме того, оно не может определяться лишь субъективным мнением руководителя подразделения, в котором работает сотрудник.

Как отмечается судьями в Апелляционном определении Иркутского областного суда от 14.01.2015 по делу № 33-43/2015, 33-10860/2014, у работодателя отсутствуют правовые основания для отмены стимулирующей

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, поскольку работники не совершали дисциплинарных нарушений. Переход работников на 36-часовую рабочую неделю обусловлен требованиями законодательства, а именно ст. 92 ТК РФ. При этом объем выполняемых истцами работ и оклад не изменились, характер работ и должностные обязанности истцов также остались прежними.

Следовательно, не выплачивать надбавку учреждение не имело права.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы (часть четвертая ст. 13 ТК РФ).

В соответствии с частью второй ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать не только трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, но и все принятые им самим локальные нормативные акты.

В соответствии с определением Приморского краевого суда от 20.09.2016 № 33-9875/2016, определением Свердловского областного суда от 30.10.2015 № 33-15837/2015, определением Волгоградского областного суда от 11.09.2015 № 33-10208/2015 соответственно имеющееся у работодателя право самостоятельно определять, какие именно положения включить в локальный нормативный акт, сопровождается обязанностью применять те из них, которые в итоге в такой акт включены и действуют.

На основании проведенных теоретических исследований и судебной практики, учитывая юридическое значение в трудовом праве локально-нормативного акта, содержащего нормы трудового права в соответствии с нормами законодательства рискну выдвинуть собственную субъективную оценку в отношении спора об обязательной или диспозитивной природе премии.

Необходимо принять во внимание, что статью 191 Трудового кодекса Российской Федерации с точки зрения судов регламентирующую, по сути, право работодателя на свое усмотрение поощрять работников, законодатель отнес к Главе 30 Дисциплина труда (Раздела VIII Трудовой распорядок. Дисциплина

труда) Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, установленные нормы которой соответственно направлены на урегулирования вопросов связанных с дисциплиной труда.

При этом, нормы статей 129, 135 Трудового кодекса отнесены законодателем к Разделу VI Оплата и нормирование труда, а статья 135 к Главе 21 Заработная плата указанного раздела трудового законодательства.

Соответственно, применительно к правоотношениям, связанным с оплатой труда и установлением заработной платы главенствующую роль должны иметь нормы статей относящихся к соответствующему разделу трудового законодательства, при этом статью 191 ТК РФ в частности ее первую часть можно рассматривать, как норму-дефиницию, способствующую правильному взаимодействию правовых норм.

По смыслу части 2 статьи 135 ТК РФ для включения премии, как системы премирования в систему оплаты труда законодателем установлены требования об установлении системы премирования, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Вместе с тем норма части 1 статьи 135 ТК РФ регламентирует, что Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Следовательно, во взаимосвязи части первой и второй статьи 135 ТК РФ премии, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами включаются в составную часть заработной платы.

При этом, законодатель регламентирует, что установление систем премирования должно соответствовать трудовому законодательству и иными нормативными правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Как правило, система премирования не закрепляет трудовых обязанностей работника, однако она предписывает производственные действия, необходимые

для получения стимулирующих выплат, определяет негативные аспекты работы и поведения, влекущие депремирование, **программирует** именно трудовую деятельность работника. Система премирования устанавливает качественные характеристики обязанностей, закрепленных в должностной инструкции, трудовом договоре, иных актах.

Как правило, целью премирования, является стимулирование материальной заинтересованности работников в постоянном повышении эффективности своей работы для достижения стратегических, финансовых и операционных целей деятельности работодателя.

Необходимо также отметить, что законодатель не установил обязательств в отношении работодателя в принятии локального-нормативного акта, содержащего нормы трудового права, устанавливающего системы премирования и при этом лишь установил требования – не снижать минимальные государственные гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права при заключении трудовых отношений.

Исходя из вышеизложенного, интерес работодателя в принятии характерного локального-нормативного акта очевиден, он заключается в извлечении собственной прибыли по средством эффективности труда материально заинтересованных работников.

Следовательно, работодатель, принимает соответствующий локальный-нормативный акт, а следовательно и обязательства по его исполнению действуя по собственной воле и исходя из собственных убеждений.

Таким образом, реализуя в силу статьи 22 ТК РФ свое право на принятие локального-нормативного акта, работодатель принимает и обязательства по его исполнению.

Кроме того, касаясь вопроса о содержании локального-нормативного акта, содержащего нормы трудового права законодатель регламентирует, что его нормы должны соответствовать нормам трудового законодательства и иных нормативно правовых актов.

Что касается локальных-нормативных актов, устанавливающих системы премирования в части 6 статьи 135 Трудового кодекса прямо указывается, что условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом, часть 5 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации регламентирует, что условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Исходя из приведенных норм статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи премии, включенные в систему премирования, являются системообразующими выплатами по оплате труда и включаются в заработную плату, как ее составная часть.

Таким образом, учитывая нормы части 5 статьи 135 ТК РФ, в соответствии с требованиями статьи 57 трудового законодательства РФ, размеры премии, установленные системами премирования, как условие оплаты труда являются обязательными для включение в трудовой договор.

При этом, в силу статьи 8 ТК РФ в ее взаимосвязи с частью 6 статьи 135 ТК РФ нормы локального-нормативного акта, в том числе нормы регламентирующие условия оплаты труда в системах премирования устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и не могут им противоречить, следовательно в случае их не соответствия нормам трудового законодательства нормы локального-нормативного акта – **не подлежат применению**.

Таким образом, условия премирования должны быть в прямой зависимости от выполнения производственных показателей (эффективности,

результативности), оговоренных в локально-нормативном акте при выполнении которых, безусловно они гарантированы работнику и никак не могут быть поставлены в зависимость от усмотрения работодателя, так как при данных обстоятельствах работник становится в условия при которых выполняет работу под угрозой насильственного воздействия в виде выплаты заработной платы не в полном размере, что в соответствии с нормой статьи 4 Трудового кодекса Российской Федерации и нормой части 2 статьи 37 Конституции Российской Федерации – **запрещено, как принудительный труд.**

Таким образом, выплата премии работникам, которая обусловлена выполнением (достижением) показателей (эффективности, результативности) установленных локальными нормативными актами, при выполнении или достижении работником которых, является безусловной обязанностью работодателя.

Данный принцип, как совершенствование системы оплаты труда государственных гражданских служащих, устанавливающий особый порядок оплаты труда, применение системы комплексной оценки деятельности, а также системы материальной и моральной мотивации с использованием ключевых показателей эффективности и результативности в целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики оговорен в майских указах Президента Российской Федерации.

Кроме того, условия назначения стимулирующих выплат в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений производится по принципу «эффективного контракта», выплата премии согласно которому осуществляется в зависимости от оценки выполнения работником, установленных трудовым договором критериев эффективности и результативности.

Вместе с тем данный принцип прямо регламентирован в части первой статьи 132 Трудового кодекса РФ, согласно которой заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не

ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Судам, для правильного установления обстоятельств по делам, связанным по спорам о выплате премии, необходимо исследовать условия локальных нормативных актов, устанавливающих системы премирования в части соответствия их трудовому законодательству, принимать юридически значимым выполнение работником показателей премирования, относится крайне критически к условиям, допускающим депремирование работников по усмотрению работодателя, как к условиям противоречащим требованиям трудового законодательства.

Без всестороннего и полного исследования вышеперечисленных юридически значимых обстоятельств, нельзя принять законное решение, и невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с поправками) URL: https://internet.garant.ru/#/document/10103000/paragraph/25045/doclist/8073/showentries/0/highlight/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D0%B8%D1%8F:18;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями) URL: https://internet.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/6963504/doclist/8072/showentries/0/highlight/%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9%20%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81:16;
3. Аналитическая система «Сутяжник» URL: https://sutyazhnik.ru/
4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) URL: https://internet.garant.ru/#/document/2540291/paragraph/145/doclist/8074/showentries/0/highlight/%D0%9C%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D1%83%D0%BD

%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B0%20%D0%9E%D0%B1%20%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85,%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D1%85%20%D0%B8%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%BD%D1%8B%D1%85%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D1%85:21;

5. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" URL: https://internet.garant.ru/#/document/70170950/paragraph/18/doclist/8075/showentries/0/highlight/%D0%AD%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82:23.

List of literature:

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993) (as amended) URL: https://internet.garant.ru/#/document/10103000/paragraph/25045/doclist/8073/showentries/0/highlight/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D0%B8%D1%8F:18;
2. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197-FZ (Labor Code of the Russian Federation) (with amendments and additions) URL: https://internet.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/6963504/doclist/8072/showentries/0/highlight/%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9%20%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81:16;
3. The analytical system "Sutyazhnik" URL: https://sutyazhnik.ru/
4. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (New York, 19 December 1966) URL: https://internet.garant.ru/#/document/2540291/paragraph/145/doclist/8074/show

entries/0/highlight/%D0%9C%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D1%83%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B0%20%D0%9E%D0%B1%20%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85,%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D1%85%20%D0%B8%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%BD%D1%8B%D1%85%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D1%85:21;

5. Decree of the President of the Russian Federation of May 7, 2012 N 597 "On measures to implement the state social policy" URL: https://internet.garant.ru/#/document/70170950/paragraph/18/doclist/8075/showentries/0/highlight/%D0%AD%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82:23.