

УДК 331.2

DOI 10.5281/zenodo.14290107

## **Налбандян В.А.**

*Налбандян Валерий Арменович*, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта», Высшая школа права, Россия, 236010, г. Калининград, ул. Фрунзе, 6. E-mail: valery.nalbandian2004@gmail.com.

## **Актуальные проблемы оплаты труда в Российской Федерации**

**Аннотация.** В статье исследуются актуальные проблемы оплаты труда в Российской Федерации. Указывается, что на практике распространены ситуации, когда работодатели принимают решения о премировании работников по своему субъективному усмотрению. Подчеркивается, что в настоящее время Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает практически неограниченные возможности для работодателей при выплате премий. Обсуждается проблема, связанная с МРОТ. Обращается внимание на то, что многие работодатели включают в структуру МРОТ компенсационные и стимулирующие выплаты. Сделан вывод, что для решения выявленных проблем оплаты труда необходимо внесение законодательных изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации.

**Ключевые слова:** компенсационные выплаты, МРОТ, оплата труда, премия, стимулирующие выплаты.

## **Nalbandian V.A.**

*Nalbandian Valery Armenovich*, Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "Immanuel Kant Baltic Federal University", Higher School of Law, Russia, 236010, Kaliningrad, Frunze str., 6. E-mail: valery.nalbandian2004@gmail.com.

## **Actual problems of remuneration in the Russian Federation**

**Abstract.** The article examines the current problems of remuneration in the Russian Federation. It is indicated that in practice, situations are common where employers make decisions on awarding employees at their own subjective discretion. It is emphasized that currently the Labor Code of the Russian Federation establishes virtually unlimited opportunities for employers to pay bonuses. The problem related to the minimum wage is discussed. Attention is drawn to the fact that many employers include compensation and incentive payments in the minimum wage structure. It is concluded that in order to solve the identified wage problems, it is necessary to introduce legislative amendments to the Labor Code of the Russian Federation.

**Key words:** compensation payments, minimum wage, remuneration, bonus, incentive payments.

**П**раво на оплату труда занимает важнейшее место в системе основополагающих прав и свобод человека. Институт оплаты труда имеет древние исторические корни. Так, первые упоминания об оплате труда можно

встретить в законах Древней Месопотамии (территория современного Ирака) [11, с. 21]. Однако, несмотря на длительную историю существования данного института, признание права на оплату труда

за работниками произошло не так уж и давно – в начале XX века.

Российская Федерация – это социальное государство. Данный статус закреплен в ст. 7 Конституции Российской Федерации [7]. Для любого социального государства, включая Российскую Федерацию, обязательно обеспечение социального благополучия всего населения. Очевидно, что социальное благополучие российских граждан невозможно без гарантий оплаты труда, поскольку заработная плата составляет главный доход преобладающего большинства трудоспособного населения. Соответственно, именно заработная плата влияет на возможность граждан жить, развиваться, покупать жилье, создавать семьи, путешествовать и пр.

Сказанное обуславливает то, что проблемы с оплатой труда являются критически важными для российского государства.

В настоящее время одна из главных проблем оплаты труда в Российской Федерации связана с ее структурой. Анализ ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [15] позволяет сделать вывод о том, что оплата труда включает в себя три структурных элемента:

- 1) вознаграждение за труд;
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

Следовательно, оплату труда можно поделить на две части: основную (первый элемент) и дополнительную (второй и третий элемент).

Особой проблематикой отличается третий элемент – стимулирующие выплаты. По справедливому замечанию Э. Шакировой, стимулирующие выплаты – это наиболее конфликтная сфера трудовых отношений [17, с. 73].

Значение данного элемента оплаты труда вытекает из самого наименования «стимулирующие»: они направлены на стимулирование работников к надлежащему выполнению своих трудовых обязанностей, соблюдению локальных актов,

действующих у конкретного работодателя. Соответственно, стимулирующие выплаты выступают в качестве поощрительной формы оплаты труда. Мы солидарны с А. Шишкиной, которая пишет, что стимулирующие выплаты сегодня – это, в первую очередь, возможность для российского работодателя финансово воздействовать на своих работников [18, с. 47].

Стимулирующие выплаты, как было сказано выше, не являются обязательным элементом оплаты труда. При этом на практике нередки ситуации, когда премии существенно влияют на размер оплаты труда. В совокупности это провоцирует частые злоупотребления со стороны работодателей, поскольку назначение стимулирующих выплат или, напротив, отказ в их назначении зависит от соответствующих положений локальных актов, действующих у конкретного работодателя [5, с. 43]. Как указывает С.В. Стрельников, в локальных актах часто можно встретить отсутствие объективных условий для назначения премий работникам [14, с. 134]. Следовательно, премии могут назначаться на основании одного лишь субъективного усмотрения работодателя.

Действительно, в настоящее время ТК РФ практически никак не ограничивает работодателей в части назначения стимулирующих выплат. В результате на практике многие работодатели принимают необъективные решения о выплате премий. А. Киселев отмечает, что попытки работников добиться стимулирующих выплат в большинстве случаев наталкиваются на право работодателя решать вопросы о премировании, руководствуясь исключительно собственным мнением [6, с. 58].

Между тем, случается, что суды в спорах о премировании занимают сторону работников, а не работодателей. По нашим наблюдениям, это особенно характерно для тех случаев, когда работодатель не может убедительно доказать,

почему он принял решение о депремировании отдельных работников.

Показательным является следующий пример из судебной практики. Работникам АО «...», являющегося теплоснабжающей организацией, были даны поручения по отоплению (составлению графиков, проверке готовности оборудования и пр.). Количество лиц, осуществляющих трудовую деятельность в данном АО, составляло 288 человек. Однако премии по итогам выполнения поручений были назначены только 277 работникам. 2 из 11 работников, оставшихся без премий, не согласившись с этим решением своего работодателя, обратились в суд. Суды первой, апелляционной и кассационной инстанций встали на сторону работников, обязав работодателя выплатить им премии, как и другим 277 работникам. Суды указали, что никаких объективных причин для оставления истцов без премий у АО «...» не было. Так, АО «...» не представило доказательств того, что истцами поручения по отоплению не были выполнены. При этом у АО «...» есть финансовые возможности для того, чтобы премировать всех своих работников [9].

В вышеуказанном деле работники смогли добиться от своего работодателя премирования, однако стоит отметить, что данный пример является, скорее, исключением, чем общим правилом. Как указал Верховный Суд Российской Федерации в Определении от 27 июня 2022 г. № 16-КГ22-12-К4 [10], рассматривая трудовые споры о премировании, судам надлежит анализировать в первую очередь содержание локальных актов и трудовых договоров. По сути, это означает, что если в локальных актах и трудовых договорах закреплено, что назначение стимулирующих выплат работникам — это право, а не обязанность работодателя, то принудить его к назначению премий почти невозможно. Поскольку очевидно, что ни один работодатель не захочет ослаблять свое положение в трудовых отношениях с работниками, назначение стимулирующих выплат в большинстве

случаев и в локальных актах, и в трудовых договорах закрепляется именно как право работодателя.

Считается, что наиболее защищенной сферой трудовой (служебной) деятельности является государственная и муниципальная служба. Однако это не распространяется на вопросы премирования. Здесь, как и в частном секторе, работники зачастую лишены возможности оспаривать решения руководства о депремировании. Так, Е.М. Бутаева на примерах из практики назначения премий в Министерстве обороны Российской Федерации показывает, что премии работников государственных учреждений нередко присваиваются вышестоящими должностными лицами, а недостатки законодательного регулирования данных вопросов приводит к отсутствию эффективных механизмов защиты прав данных работников [2, с. 60].

Думается, что Е.М. Бутаева абсолютно права, отмечая повсеместный характер проблем, связанных со злоупотреблениями при назначении премий в государственных учреждениях [2, с. 73]. Данное обстоятельство подтверждается правоприменительной практикой. Так, например, Б. осуществляла трудовую деятельность в ГБУ «...» в должности старшего мастера. В ГБУ «...» всем работникам назначались премии в размерах 75% (за месяц) и 30% (за квартал) от должностного оклада. Б. стала единственным работником в ГБУ «...», которому размер премий был снижен в несколько раз — до 10%. Б., не согласившись с таким решением работодателя, обратилась в суд. В результате суды первой, апелляционной и кассационной инстанций признали незаконность решения ГБУ «...» о снижении размера премий Б. до 10%, поскольку никаких доказательств, свидетельствующих о наличии объективных оснований для этого, представлено не было [8].

Летом 2023 года Конституционный Суд Российской Федерации принял Постановление от 15 июня 2023 г. № 32-П [13], которым признал ч. 2 ст. 135 ТК РФ не соответствующей Конституции Рос-

сийской Федерации. В частности, Конституционный Суд Российской Федерации обратил внимание на то, что в действующей редакции данная норма трудового законодательства допускает произвольное установление работодателем условий премирования.

Во исполнение вышеуказанного Постановления Конституционного Суда Российской Федерации в Государственную Думу в ноябре и декабре 2023 года были внесены сразу два законопроекта, направленные на совершенствование правового регулирования вопросов, связанных с премированием. Законопроект № 494191-8 [3] предусматривает появление в ТК РФ нормы, запрещающей принятие работодателем локальных актов, которые позволяют ему на произвольной основе уменьшать размер оплаты труда своих работников. Законопроект № 513234-8 [4] предлагает обязать всех работодателей раскрывать условия премирования в локальных актах. На данный момент времени оба законопроекта находятся в Государственной Думе на стадии предварительного рассмотрения.

Внесение вышеуказанных законопроектов в Государственную Думу вселяет определенный оптимизм. Считаем, что принятие предлагаемых законодательных нововведений необходимо для усиления защиты трудовых прав работников в сфере премирования.

Еще одним проблемным аспектом регулирования оплаты труда выступает структура МРОТ. Так, многие российские работодатели считают приемлемым и не противоречащим ТК РФ включение в структуру МРОТ дополнительных элементов оплаты труда – компенсационных и стимулирующих выплат.

Следует отметить, что до 2007 года [16] данной проблемы не было, поскольку в ТК РФ четко прописывалось, что МРОТ распространяется только на ос-

новную часть оплаты труда – вознаграждение за труд. Однако в 2007 году соответствующие положения ТК РФ были упразднены. Данное решение российского законодателя имело сугубо отрицательные последствия для защиты трудовых прав работников. С этого момента не только работодатели, но и даже некоторые суды стали признавать законным включение в структуру МРОТ дополнительных элементов оплаты труда.

В 2017 году Конституционный Суд Российской Федерации признал не соответствующей ТК РФ практику включения в состав МРОТ дополнительных элементов оплаты труда [12]. Несмотря на это, по справедливому замечанию Э.С. Бондаревой, эта проблема сохраняет свою остроту и актуальность, поскольку неверное понимание многими работодателями структуры МРОТ до сих пор остается достаточно распространенным явлением [1, с. 58].

Таким образом, проведенное исследование позволяет выделить две основные проблемы оплаты труда в Российской Федерации:

1) отсутствие в ТК РФ норм, препятствующих принятию работодателями произвольных решений о депремировании работников;

2) незаконное включение многими работодателями в структуру МРОТ дополнительных частей оплаты труда – компенсационных и стимулирующих выплат. Думается, что для решения первой проблемы законодателю необходимо обязать всех работодателей указывать в локальных актах четкие условия для премирования работников. Вторую проблему, по нашему мнению, можно решить посредством возвращения в ТК РФ положения, прямо предусматривающего, что в структуру МРОТ включается только основная часть оплаты труда – вознаграждение за труд.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бондарева Э.С. К вопросу о роли правовых норм по оплате труда в преодолении бедности

- населения России // Российская юстиция. 2023. № 3. С. 47-59.
2. Бутаева Е.М. Премияльные выплаты: единые нормы, разный подход (по материалам выплаты премиального вознаграждения в Министерстве обороны РФ) // Гражданин и право. 2017. № 2. С. 68-72.
  3. Законопроект № 494191-8 «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации (в части защиты прав наемных работников)». URL: [https://sozd.duma.gov.ru/bill/494191-8#bh\\_note](https://sozd.duma.gov.ru/bill/494191-8#bh_note) (дата обращения: 10.11.2024).
  4. Законопроект № 513234-8 «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации (в части определения вида премий, их размеров, сроков, оснований и условий их выплаты работникам)». URL: [https://sozd.duma.gov.ru/bill/513234-8#bh\\_note](https://sozd.duma.gov.ru/bill/513234-8#bh_note) (дата обращения: 10.11.2024).
  5. Зеленая У. Выплата премий – сроки (анализ споров по теме) // Трудовое право. 2023. № 4. С. 35-43.
  6. Киселев А. Не уволить, так депремировать? // Трудовое право. 2023. № 9. С. 57-66.
  7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399).
  8. Определение Первого кассационного суда от 22.01.2024 по делу № 88-2144/2024. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=158899> (дата обращения: 10.11.2024).
  9. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 26.01.2023 по делу № 88-1324/2023. URL: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-7-go-ksoyu-ot-26-01-2023-po-delu-88-1324-2023> (дата обращения: 10.10.2024).
  10. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27.06.2022 № 16-КГ22-12-К4 (УИД 34RS0011-01-2020-013061-93). URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=725021> (дата обращения: 10.11.2024).
  11. Плоцкая О.А., Елинский В.И. Договорные отношения в древнемесопотамских источниках права // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. 2022. № 4. С. 19-23.
  12. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» // Собрание законодательства РФ. 2017. № 51. Ст. 7913. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_284617](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_284617).
  13. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской» // Собрание законодательства РФ. 2023. № 26. Ст. 4845. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_449849](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449849).
  14. Стрельников С.В. Правовые риски работника при включении премии как поощрительной (стимулирующей) выплаты в фактическую заработную плату и перспективы взыскания в судебном порядке // Legal Bulletin. 2024. № 2. С. 132-145.
  15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683).
  16. Федеральный закон от 20.04.2007 № 54-ФЗ (ред. от 22.06.2007) «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 17. Ст. 1930. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_57821](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_57821).
  17. Шакирова Э. Премии – анализ споров // Трудовое право. 2023. № 10. С. 73-80.
  18. Шишкина А. Депремирование вне закона // Трудовое право. 2023. № 7. С. 47-56.
-

## REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Bondareva Je.S. K voprosu o roli pravovyh norm po oplate truda v preodolenii bednosti naselenija Rossii // Rossijskaja justicija. 2023. № 3. S. 47-59.
2. Butaeva E.M. Premial'nye vyplaty: edinye normy, raznyj podhod (po materialam vyplaty premial'nogo voznagrazhdenija v Ministerstve oborony RF) // Grazhdanin i pra-vo. 2017. № 2. S. 68-72.
3. Zakonoproekt № 494191-8 «O vnesenii izmenenij v stat'ju 135 Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii (v chasti zashhity prav naemnyh rabotnikov)». URL: [https://sozd.duma.gov.ru/bill/494191-8#bh\\_note](https://sozd.duma.gov.ru/bill/494191-8#bh_note) (data obrashhenija: 10.11.2024).
4. Zakonoproekt № 513234-8 «O vnesenii izmenenij v stat'ju 135 Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii (v chasti opredelenija vida premij, ih razmerov, srokov, osno-vanij i uslovij ih vyplaty rabotnikam)». URL: [https://sozd.duma.gov.ru/bill/513234-8#bh\\_note](https://sozd.duma.gov.ru/bill/513234-8#bh_note) (data obrashhenija: 10.11.2024).
5. Zelenaja U. Vyplata premij – sroki (analiz sporov po teme) // Trudovoe pravo. 2023. № 4. S. 35-43.
6. Kiselev A. Ne uvolit', tak depremirovat'? // Trudovoe pravo. 2023. № 9. S. 57-66.
7. Konstitucija Rossijskoj Federacii (prinjata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 s izmenenijami, odobrennymi v hode obshherossijskogo golosovanija 01.07.2020) // Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399).
8. Opredelenie Pervogo kassacionnogo suda ot 22.01.2024 po delu № 88-2144/2024. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=158899>(data obrashhenija: 10.11.2024).
9. Opredelenie Sed'mogo kassacionnogo suda obshhej jurisdikcii ot 26.01.2023 po delu № 88-1324/2023. URL: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-7-go-ksoyu-ot-26-01-2023-po-delu-88-1324-2023> (data obrashhenija: 10.10.2024).
10. Opredelenie Sudebnoj kollegii po grazhdanskim delam Verhovnogo Suda Rossijskoj Federacii ot 27.06.2022 № 16-KG22-12-K4 (UID 34RS0011-01-2020-013061-93). URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=725021> (data obrashhenija: 10.11.2024).
11. Plockaja O.A., Elinskij V.I. Dogovornye otnoshenija v drevnemesopotamskih istochnikah prava // Juridicheskij vestnik Dagestanskogo gosudarstvennogo universiteta. 2022. № 4. S. 19-23.
12. Postanovlenie Konstitucionnogo Suda Rossijskoj Federacii ot 07.12.2017 № 38-P «Po delu o proverke konstitucionnosti polozhenij stat'i 129, chastej pervoj i tret'ej stat'i 133, chastej pervoj, vtoroj, tret'ej, chetvortoj i odinnadcatoj stat'i 133.1 Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii v svjazi s zhalobami grazhdan V.S. Grigor'evoj, O.L. Dejdej, N.A. Kapurinoj i I.Ja. Kurash» // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2017. № 51. St. 7913. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_284617](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_284617).
13. Postanovlenie Konstitucionnogo Suda RF ot 15.06.2023 № 32-P «Po delu o proverke konstitucionnosti chasti vtoroj stat'i 135 i chasti pervoj stat'i 193 Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii v svjazi s zhaloboj grazhdanki E.V. Caregorodskoj» // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2023. № 26. St. 4845. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_449849](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449849).
14. Strel'nikov S.V. Pravovye riski rabotnika pri vključenii premii kak pooshhritel'noj (stimulirujushhej) vyplaty v fakticheskuju zarabotnuju platu i perspektivy vzyskanija v sudebnom porjadke // Legal Bulletin. 2024. № 2. S. 132-145.
15. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 08.08.2024) // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2002. № 1 (ch. 1). St. 3. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683).
16. Federal'nyj zakon ot 20.04.2007 № 54-FZ (red. ot 22.06.2007) «O vnesenii izmenenij v Federal'nyj zakon «O minimal'nom razmere oplaty truda» i drugie zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii» // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2007. № 17. St. 1930. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_57821](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_57821).
17. Shakirova Je. Premii – analiz sporov // Trudovoe pravo. 2023. № 10. S. 73-80.
18. Shishkina A. Depremirovanie vne zakona // Trudovoe pravo. 2023. № 7. S. 47-56.