

ОПЛАТА ТРУДА: НАДБАВКИ, ДОПЛАТЫ, ПРЕМИИ

Жижерина Ю.Ю.

Бизнес-тренер, эксперт по трудовым отношениям

Москва 07.02.2017

О чем речь?

- Как прописать премии, чтобы обезопасить работодателя
 - Особенности оплаты труда в северных регионах
 - «Вредные доплаты», что учесть?
 - «Разъездная надбавка», когда и как установить?
 - «Вахтовая надбавка», как установить правильно?
 - Оплата дополнительной работы
-

Локальные нормативные акты касательно оплаты труда

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 136 ТК РФ)
- Положение об оплате труда, Положение о премировании
- Штатное расписание (Письма Роструда от 15.05.2014 N ПГ/4653-6-1, от 21.01.2014 N ПГ/13229-6-1).
- Приказ об утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)

Где закрепляем нормы о премировании?

Что предусматриваем в Положении об оплате труда

- Общие положения: термины, на кого распространяется, на каких нормативных актах основывается
 - Описание системы оплаты труда: устанавливается система (системы) оплаты, определяются категории работников
 - Описание порядка исчисления фиксированной части оплаты труда (оклад, тарифная ставка)
 - Описывается переменная часть оплаты труда (премии) или делается отсылка к Положению о премировании
 - Описываются надбавки и доплаты (обязательные по законодательству и устанавливаемые компанией)
 - Устанавливается порядок выплат (сроки, способы выдачи и т.д.)
-

Оформляем премирование

- Утверждаем локальный нормативный акт
 - Знакомим работников с ним
 - Указываем в трудовом договоре ссылку на него
 - Издаем приказ по организации и (или) приказ о поощрении
 - Знакомим с приказом
 - Указываем в расчётном листке
-

Когда платить премию?

Заработная плата выплачивается не позднее **15** календарных дней со дня окончания периода (ст. 136 ТК РФ в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ)

А премии? - свои сроки (Письма Минтруда от 23.08.2016 г. №14-1/В-800, 21.09.2016 г. № 14-1/В-911) + Проект изменений В ТК РФ

Обязательна ли премия?

Ст. ст. 129, 135, 8, 9 ТК РФ - премирование относится к исключительной компетенции работодателя и устанавливается в ЛНА

Премия - необязательна

НО: зависит от формулировок в ЛНА и трудовом договоре (см. Апелляционное определение от 11.11.2014 по делу N 33-14653/2014)

- если как часть зарплаты и установлен размер – обязательна (Определение № 11-41/2017 от 12.01.2017 г)

В трудовом договоре:

6.4. Работодателем Работнику могут устанавливаться премии, надбавки и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в размере, порядке и на условиях, предусмотренных законодательством РФ и локальными нормативными актами Работодателя.

Если условия премирования сформулированы соответствующим образом, и выплата не является гарантированной – суд поддержит в невыплате (см., например, Апелляционное определение от 7.05.2015 г. по делу № 33-3789/2015, Апелляционное определение от 8.07.2014 г. по делу № 33-27385).

НО: суд может проверять

- мотивы невыплаты или снижения премии работнику (см., например, Апелляционное определение от 02.08.2013 г. по делу №33-2384/2013)
- наличие и ознакомление с должностными инструкциями (Решение по делу 2-28/2017 от 23.01.2017)

А если работник отсутствует?

Премия может выплачиваться (определение от 15.09.2009 N 12202), а может и нет – формулировка!

Надо подтвердить факт значимости (определение от 30.10.2012 г. по делу N 11-25967)

Примеры удачных формулировок:

1. Работникам устанавливается должностной оклад и иные выплаты **в соответствии с локальными** нормативными актами, все виды выплат осуществляются в установленном компанией порядке, работодатель **имеет право** поощрять работника за **добросовестный эффективный труд** (Апелляционное определение от 10.12.2015 по делу N 33-43322/2015)
 2. Текущее премирование работников Общества **может производиться** по результатам работы за месяц или квартал, в зависимости от занимаемой должности. Премирование осуществляется в случае выполнения работником **условий премирования, надлежащего исполнения** им в определенный период трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами Общества, а также исполнения **работниками приказов** руководства Общества и непосредственного руководителя (Апелляционное определение от 22.07.2014 г. по делу n 33-29162)
 3. Премирование введено в целях повышения эффективности и качества труда сотрудников, развития инициативы и деловой активности, **учитываются количественные и качественные** показатели труда, исполнительская и трудовая дисциплина, **итоги работы** отдельных структурных подразделений и **всей компании** в целом (Апелляционное определение от 16.09.2015 по делу N 33-28963/2015)
-

Как закрепить надбавки «вредникам»?

Предусматривать повышенную оплату труда «вредников» в ЛНА и трудовых договорах – обязательно (см., Апелляционное определение от 12.02.2015 по делу № 33-633/2015).

Пример в ЛНА: «В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ на основании проведенной спецоценки условий труда работникам, работающим во вредных условиях труда (занимающим должности в соответствии с Приложением №1), устанавливается повышенная оплата труда в размере 4 процента от оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Пример в трудовом договоре: «В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ на основании проведенной спецоценки условий труда работнику устанавливается надбавка в размере 4 процента тарифной ставки (оклада) за работу во вредных условиях труда.»

Основания «вредной» надбавки:

- Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка ...»
- ст. 147 ТК РФ
- отчет о специальной оценке условий труда

Переходный период – специфика: ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ. **Учитывать при снижении компенсаций!**

Изменения – в порядке ст.74 ТК РФ (Письмо Минтруда России от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516, Письмо Роструда от 20.11.2015 N 2628-6-1).

Как закрепить «северные» надбавки?

Предусматривать северные надбавки и районные коэффициенты в ЛНА и трудовых договорах – обязательно (см., Апелляционное определение от 24.02.2014 по делу № 33-1457, Апелляционное определение от 18.12.2013 по делу № 33-8030/2013).

Пример в ЛНА: «К фактически начисленной заработной плате, включая премии, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данном районе – 10% заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы при максимальном размере надбавки – 50% заработка на основании ст. 315 ТК, ст. 11 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Пример в трудовом договоре: «К фактически начисленной заработной плате, включая премии, связанные с выполнением трудовых обязанностей, применяется процентная надбавка в размере 50% к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.».

Надбавка - нормативные акты:

- Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10.02.1960 года
- Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.09.1967 года N 1980-VII
- Постановление Совета Министров СССР от 03.01.1983 № 12
- Письма Минздравсоцразвития России от 20.01.2005 № 95-Пр, от 20.01.2005 № 97-Пр

Районные коэффициенты - нормативные акты:

- непроизводственные отрасли - Письмо Минтруда 09.06.2003 N 1199-16
- производственные отрасли - большое количество советских нормативных актов (Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Совмина и Правительства РФ с 1960 по 2013 г.) + Местные нормативные акты

Вывод: смотреть правовые системы

Как закрепить «разъездную надбавку»?

Как закрепить в ЛНА (Письмо Роструда от 12.12.2013 года № 4209-ТЗ):

- отразить условие о разъездном характере работе в трудовом договоре;
- прописать размер и порядок выплаты надбавки в трудовом договоре;
- утвердить перечень работ, профессий и должностей, которые носят разъездной характер в локальных нормативных актах.

Размер надбавки? - Работодатель, кроме: советские акты для некоторых отраслей (Постановления Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 1.06.1989 г. № 169/10-87), соглашения (Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014–2016)

Как закрепить «разъездную надбавку»?

Внимание! Судебная практика в отношении НДФЛ изменилась (см: Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с применением главы 23 Налогового кодекса Российской Федерации, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 21.10.2015) – нет НДФЛ

Обязательно: закрепить в ЛНА

Пример в ЛНА:

«Работникам, которым установлен разъездной характер работы, устанавливается надбавка за разъездной характер работы в размере 10% от оклада в месяц».

Как закрепить «вахтовую надбавку»?

Ст. 302 ТК РФ - надбавка за вахтовый метод работы

Письмо Минфина РФ от 08.05.2009 г. n 03-04-06-01/112 - нет НДФЛ

Обязательно: закрепить в ЛНА и трудовом договоре

Пример в ЛНА:

«Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период рабочей вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно выплачивается надбавка за вахтовый метод - 20% месячных тарифной ставки, должностного оклада».

Изменение заработной платы

	Ситуации				
Ситуация	Зарплата состоит из оклада	Зарплата состоит из оклада и премии	Премия указана в трудовом договоре и в ЛНА в качестве обязательной части заработной платы	Премия является необязательной, отсутствуют показатели премирования (или не описаны)	Премия является необязательной, установлены четкие критерии премирования
Цель	Сделать так, чтобы зарплата состояла из оклада и премии, но общая сумма не повысилась	Сделать окладную часть меньше, а премиальную больше	Сделать премию необязательной	Сделать критерии премирования определенными, чтобы можно было не премировать при их невыполнении	Изменить критерии в сторону повышения эффективности
План действия	Изменение структуры заработной платы: уменьшение оклада и введение премиальной части	Изменение структуры заработной платы: уменьшение оклада и введение премиальной части	Внесение изменений в текст трудового договора и ЛНА	Разработка критерии премирования и закрепление в ЛНА	Разработка критерии премирования и закрепление в ЛНА
ЛНА	Введение ЛНА об оплате, о премировании	Изменение ЛНА об оплате, о премировании	Изменение ЛНА о премировании	Изменение ЛНА о премировании	Изменение ЛНА о премировании

Ответственность за нарушения

Изменения с 03.10.2016 - ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ:

Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы на:

- должностных лиц – от 10 000 до 20 000 руб.;
- На компании – от 30 000 до 50 000 руб.

Нарушения в локальных актах касательно оплаты труда - «обычная статья» ч. 1 ст. 5.27 ТК РФ:

- на должностных лиц - от 1000 до 5 000 рублей
- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей

А ГИТ штрафует за невыплату премии?

Если индивидуальный трудовой спор – ГИТ не может штрафовать!

Постановление Верховного Суда РФ от 21.03.2016 № 55-АД16-1, Решение № 21-10/2017 21-870/2016 от 13 января 2017



Юлия Жижерина
Бизнес-тренер, эксперт
по трудовым отношениям

сайт zhizherina.ru
эл.почта info@zhizherina.ru
тел. (916) 6019399
скайп [Julia_Jizerina](https://www.skype.com/ru/people/julia_jizherina)
www.facebook.com/ujijerina
<https://vk.com/ujijerina>
