

Современное российское общество: политическое, социальное и культурное измерение
Правовые механизмы стимулирования производительности труда.

Набойсенко Дмитрий Владимирович

Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
Москва, Россия

E-mail: d.naboysenko@gmail.com

Научный руководитель: д.ю.н., проф. Крылов К. Д.

В течение последнего десятилетия в Российской Федерации сложилась тенденция по увеличению разрыва между производительностью и оплатой труда. Безусловно, данная статистика отражает положение дел не во всех отраслях и не для каждой специальности, но средние показатели растут с каждым годом. При этом производительность труда не соответствует установленному уровню оплаты труда и в несколько раз уступает показателям развитых стран.

Проблема подобного дисбаланса возникла не сегодня и ее анализом и поиском решений занимается большое количество специалистов. Так, 21 апреля 2013 года состоялась презентация результатов исследования московского офиса международной консалтинговой компании McKinsey & Company и McKinsey Global Institute (MGI) — «Эффективная Россия: производительность как фундамент роста»[1]. Результаты данного исследования стоит рассматривать в соотношении с исследованием, проведенным этой же компанией ещё в 1999 году.

Одной из причин сложившейся ситуации стоит считать отсутствие стимулов, как для работников, так и для работодателей. В данном случае речь идёт не только о стимулировании повышения производительности труда, но и о стимулировании мер, непосредственно связанных и влияющих на производительности труда. В первую очередь к таким мерам стоит отнести получение и повышение образовательного уровня работниками.

Исходя из смысла статьи 129 ТК РФ, стимулирующие выплаты входят в заработную плату, но их понятие не раскрывается, что вызывает определённые споры в научной среде. Так, существует точка зрения, согласно которой включение стимулирующих выплат в заработную плату является ошибочным[2].

Тем не менее, нельзя не согласиться с тем, что принцип материальной заинтересованности работника в достижении высоких результатов в работе, в высокой эффективности и производительности труда, разумеется, должен лежать в основе организации заработной платы в целом и в определении систем оплаты труда в частности. Именно в системах заработной платы предусматриваются стимулирующие выплаты с целью повышения мотивации высокоэффективного труда, трудовой и творческой активности работников, их поощрения за достижения в работе[3]. Именно поэтому, ранее приведённая точка зрения не отражает сути и целей стимулирования и не в полной мере соответствует действующему законодательству.

К стимулирующим выплатам стоит относить не только доплаты и надбавки, стимулирующего характера, указанные в ТК РФ, но и премии, и иные поощрительные выплаты, перечень которых открыт[4].

К таким выплатам стоит отнести выплаты за интенсивность, высокие результаты в работе и за качество выполняемых работ, выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет, а так же премиальные выплаты по итогам работы за определённый период. Указанные виды выплат стимулирующего характера были утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития[5].

Эффективную систему стимулирования работников невозможно представить без выстроенного социального диалога между работодателем и работниками. Работодателю необходимо строго определить цели и задачи, которые будут стоять перед работниками в процессе их трудовой деятельности. При этом работодателю необходимо учитывать мнение и возможности работников. В данной ситуации на первую роль выходят социально-партнёрские отношения.

Социальное партнёрство является одним из главных инструментов выстраивания действующей и эффективной системы стимулов. Тем не менее, далеко не всегда стороны социального партнёрства находят взаимовыгодные решения по вопросам оплаты и стимулирования труда. При этом, во многих социально-партнёрских соглашениях различных уровней можно встретить те или иные меры, направленные на стимулирование и повышение мотивации работников к труду.

В Генеральном соглашении на 2014-2016 годы[6] предусмотрены положения о выработке и реализации мер совершенствованию систем оплаты труда, стимулирования технического перевооружения и модернизации производства в целях улучшения условий труда, внедрения систем стимулирования инновационной деятельности.

Основной целью Соглашения является создание условий для обеспечения высокого уровня жизни граждан, а также внедрения принципов достойного труда на основе подходов Международной организации труда. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на различных уровнях.

В Отраслевом соглашении по организациям Российской академии наук на 2009-2011 годы[7] закреплено, что при определении видов и размеров выплат стимулирующего характера должны учитываться результаты деятельности работника и способы их достижения. Необходимо учитывать инициативу и применение в работе новых форм и методов организации труда, участие в выполнении особо важных работ. Помимо этого нельзя не учитывать успешное выполнение работником должностных обязанностей и участие в организации и подготовке мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Помимо указанных мер стимулирования устанавливаются различного рода надбавки, например за участие в выполнении особо важных исследований, за выполнение дополнительного объема работ, за высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий[8].

Отдельно выделены надбавки для молодых учёных за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований, а так же победителям конкурса на лучший проект, проводимого в научном учреждении.

Большинство рассмотренных способов стимулирования имеют не только материальный характер, но и денежное выражение. Однако стимулы могут быть выражены в неденежной форме. К таким стимулам стоит отнести социальные гарантии, которые берёт на себя работодатель.

В связи с этим стоит обратиться к положениям Межрегионального отраслевого соглашения по алмазно-бриллиантовому комплексу на 2013-2015 годы[9]. Установление видов и размеров выплат, в рассматриваемом соглашении, регулируется на локальном уровне, однако закреплены меры социальной поддержки работников.

Соглашением предусматривается обширный перечень льгот, предоставляемых отдельным категориям граждан. Среди указанных льгот можно выделить меры по улучшению

жилищных условий работников и оказание материальной помощи работнику с учетом сложившихся обстоятельств, финансового положения и его трудового вклада.

Отдельно рассматривают льготы и меры стимулирования молодых работников и молодых специалистов. Приоритетными направлениями деятельности в области молодежной политики являются: содействие повышению профессиональной квалификации и служебного роста молодых работников и молодых специалистов; проведение профориентационной работы с молодежью в общеобразовательных и иных учебных заведениях; обеспечение правовой и социальной защиты работающих в организации молодежи; укрепление авторитета института семьи, формирование трудовых династий и института наставничества.

В целях содействия занятости молодёжи устанавливается квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные учебные заведения, начальные, средние и высшие профессиональные учебные заведения, а также возвращающихся на работу в организации после прохождения военной службы по призыву.

Помимо этого предусмотрены дополнительные льготы и меры социальной поддержки. Среди них можно выделить негосударственное пенсионное обеспечение, дополнительное медицинское страхование, улучшение жилищных условий работников. Осуществляется содействие в трудоустройстве в подразделениях компании второго члена семьи при приглашении на работу молодого специалиста, оплата услуг детских дошкольных учреждений при одновременном их посещении двумя и более детьми в размере 50% от утвержденной платы.

Проанализировав всё вышесказанное, можно выделить несколько видов стимулов. В первую очередь стимулы имеют денежное выражение и к таким стимулам относятся выплаты стимулирующего характера, надбавки и доплаты, а также премии. Для каждой конкретной отрасли, а в большинстве случаев, для конкретного предприятия, устанавливаются определённые виды стимулов материального денежного характера. Критерии назначения таких стимулов также учитывают специфику деятельности организации.

Как уже отмечалось, надбавки и доплаты входят в постоянную часть заработной платы и назначаются при достижении работником определённого уровня профессиональных навыков и подготовки, выработки определённого стажа. Подобные надбавки имеют поощрительный характер, именно поэтому было бы разумно отличать их от других видов доплат и надбавок, имеющих в большей мере компенсационный характер.

Другой вид стимулирующих выплат - премии. Премия является составной частью заработной платы и относится к ее переменной части. Совершенно ясно, что премия должна устанавливаться только в тех случаях, когда работником достигнут определённый результат.

Как уже говорилось, премия может выплачиваться только по результатам работы[10] и при достижении определённой цели, отражённой в Положении о премировании. В связи с этим спорной выглядит точка зрения, допускающая случаи «депремирования», в целях дополнительного стимулирования работников[11].

Помимо указанных стимулов устанавливаются материальные стимулы не денежного характера. К таким стимулам стоит относить различные льготы и меры социальной поддержки работников.

[1] Исследование McKinsey & Company: Главная проблема российской экономики — низкая производительность труда <<http://gtmarket.ru/news/state/2009/04/29/1986>> (последнее посещение - 9 ноября 2014 г.)

- [2] Пономарева Г. А. Оплата и нормирование труда: достоинства и недостатки нового Трудового кодекса // Материалы научно-практической конференции / Отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2004. С. 287.
- [3] Петров А. Я. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии // Законодательство и экономика. 2011. №7. С. 27
- [4] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Гусова К. Н., Тучковой Э. Г. 9-е изд. М.: Издательство "Проспект", 2014 г. С. 147.
- [5] Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 (ред. от 17.09.2010) "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера. // Консультант плюс. (последнее посещение - 10 ноября 2014 г.)
- [6] Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы // Консультант плюс.
- [7] Отраслевое соглашение по организациям Российской академии наук на 2009 - 2011 годы (утв. Профсоюзом работников РАН, РАН 21.05.2009) (с изм. от 18.11.2011) // Консультант плюс. (последнее посещение - 10 ноября 2014 г.)
- [8] Постановление Президиума РАН от 23 сентября 2008 г. N 530. Положение «О системе оплаты труда работников научных учреждений и научных подразделений региональных научных центров российской академии наук, оплата которых осуществлялась ранее на основе единой тарифной сетки» // Консультант плюс. (последнее посещение - 10 ноября 2014 г.)
- [9] Межрегиональное отраслевое соглашение по алмазно-бриллиантовому комплексу Российской Федерации на 2013 - 2015 годы. (утв. Межрегиональным профессиональным союзом работников "АК "АЛРОСА" (ОАО "ПРОФАЛМАЗ"), Межрегиональным отраслевым объединением работодателей алмазно-бриллиантового комплекса 28.02.2013) // Консультант плюс. (последнее посещение - 10 ноября 2014 г.)
- [10] Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР: Правовое исследование. М.: Издательство «Наука», 1972. С. 138.
- [11] Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). М., 2007. Книга первая. С. 293, 294.

Источники и литература

- 1) Гусов К. Н., Тучковой Э. Г. (ред.) Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: 9-е изд. – М.: Проспект, 2014 г. – 1759 с.
- 2) Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая. – М.: Статут, 2007 г. – 301 с.
- 3) Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР: Правовое исследование. – М.: Наука, 1972. – 271 с.
- 4) Петров А. Я. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии // Законодательство и экономика. 2011. №7. С. 26-33.
- 5) Пономарева Г. А. Оплата и нормирование труда: достоинства и недостатки нового Трудового кодекса // Материалы научно-практической конференции / Отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2004. С. 286-289.