Спрашивали? Отвечаем!

**Может ли работодатель установить порядок стимулирующих выплат, какими критериями пользоваться?**

Согласно ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, 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).

В соответствии с ч. ч. 2, 4 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.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Согласно ч. ч. 1, 2, 5 ст. 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Минтруд России в Письме от 21.09.2016 N 14-1/-911 отметил, что премии начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет проведена оценка показателей.

В Письмах Минтруда России от 21.09.2016 N 14-1/В-911, от 10.08.2016 N 14-2/В-757 указано, что в локальных нормативных актах работодателя может быть предусмотрены: методика расчета размера выплат при назначении премий конкретного вида, основания, показатели, условия начисления премии, условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере. Если такие условия зафиксированы, то при наличии соответствующих оснований работодатель вправе не начислять работнику премию или снизить ее размер. Аналогичное мнение содержится в Письме Роструда от 18.12.2014 N 3251-6-1.

Надбавки стимулирующего характера применяются у конкретного работодателя в зависимости от определенных деловых качеств конкретных работников или иных оснований, такие надбавки являются персональными (ст. ст. 129, 135 ТК РФ).

Персональные надбавки могут устанавливаться, например, за:

• профессиональный опыт и стаж работы в организации;

• уровень образования либо уровень профессионального мастерства;

• наличие ученой степени или почетного звания;

• работу со сведениями, составляющими коммерческую тайну;

• знание иностранных языков или владение иными особыми навыками;

• привлечение к выполнению особо срочных и ответственных заданий;

• напряженность и сложность работы;

• высокую производительность труда или высокую деловую активность;

• высокие достижения в общественной работе;

• исполнительскую дисциплину;

• и другие.

В отношении отдельных категорий работников персональные надбавки могут устанавливаться нормативно (см., например, п. п. 4 и 5 ст. 20 Областного закона Ленинградской области от 24.02.2014 N 6-оз "Об образовании в Ленинградской области") или в соответствии с отраслевым соглашением.

Критерии и условия предоставления надбавок у прочих работодателей устанавливаются ими самостоятельно.

Таким образом, работодатель, являясь самостоятельным юридическим лицом, и в соответствии с Уставом вправе самостоятельно принимать решение об установлении размеров, критериев, расчетов и порядка стимулирования своих работников, что не нарушает требований трудового законодательства и относится исключительно к организационной финансово – хозяйственной деятельности работодателя.