



Г. В. Хныкин
доктор юридических наук, профессор,
профессор кафедры трудового права
Московского государственного университета
имени М. В. Ломоносова
(г. Москва, Российская Федерация)

УДК 394.2

ЛОКАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРАВОВЫХ СТИМУЛОВ ТРУДА И ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

Рассмотрены действия работодателя по созданию локальной системы стимулирования труда и трудовой активности работников. Предложены варианты составления такой системы и содержание отдельных локальных документов.

Ключевые слова: локальное правотворчество, локальные акты, стимулирование труда.

В советское время вопросы материального стимулирования труда работников являлись общегосударственным делом. Они решались, как правило, тремя нормотворческими «китами» — ЦК КПСС, Советом Министров СССР и ВЦСПС, которые обычно с периодичностью в полтора десятка лет принимали совместные постановления, посвященные повышению тарифных ставок и окладов. Сегодня решение вопросов о совершенствовании оплаты труда становится (за исключением бюджетной сферы) частной проблемой работодателя. Законодатель свое участие в регулировании вопросов заработной платы ограничил набором основных государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ) и установлением минимальных правил и границ, связанных с определением базовых параметров оплаты труда.

Поэтому руководствуясь рекомендациями законодателя работодатель при решении вопросов материального стимулирования работников может воспользоваться различным набором правовых средств. Ст. 135 ТК РФ предусматривает 4 варианта установления форм, систем и размеров заработной платы: трудовой договор, коллективный договор, социально-партнерские соглашения и локальные нормативные акты.

Несомненно, основными вариантами, используемыми практикой, является локальный и индивидуально-договорной.

Именно с помощью локальных нормативных актов работодатель, используя свою «хозяйскую власть», имеет возможность стимулировать различные проявления трудовой активности работников. Причем, здесь применяются такие правовые инструменты, как премии (предусмотренные и не предусмотренные системами оплаты труда), стимулирующие надбавки и доплаты, повышения заработной платы, вознаграждения по результатам работы организации за год (13-я зарплата) или за выслугу лет (14-я зарплата) и др.

Преимущество локальных положений об оплате и премировании, принимаемых всего лишь с учетом мнения представительного органа работников (ст.ст. 8 и 372 ТК РФ), позволяет работодателю действовать оперативно, не прибегая к длительным, а нередко и конфликтным процедурам, связанным с изменениями и дополнениями коллективного договора в части зарплатных вопросов.

Набор правовых стимулов описывается работодателем или в едином локальном положении об оплате труда (для всеобщего ознакомления) или в отдельных мини-



положениях, чтобы, как правило, в закрытом режиме стимулировать выполнение отдельных видов работ (услуг) или групп работников. Так, в одном из машиностроительных заводов г. Иванова насчитывалось около 90 локальных документов, посвященных различным аспектам оплаты труда, в том числе более 40 положений о премировании.

Ч. 2 ст. 57 ТК РФ называет в числе обязательных условий для включения в трудовой договор условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Однако, в большинстве случаев указывается только должностной оклад или тариф. Детализация видов заработной платы наиболее характерна для трудовых договоров, заключаемых с руководителями организаций, их заместителями, главными специалистами, высококлассными рабочими.

Вместе с тем, разумный работодатель не будет «распылять» правовые стимулы трудовой активности работников в разрозненных юридических документах, а постарается создать *единую локальную систему стимулирования труда*, используя правовые рекомендации законодателя.

Коллективный договор — основополагающий документ локальной системы стимулирования труда

Основой для формирования локальной системы оплаты труда должен стать коллективный договор — правовой акт, структура и содержание которого определяется не единолично работодателем, а посредством совместных действий сторон социального партнерства, т. е. работниками и работодателем в лице их представителей. Главенствующее положение коллективного договора в системе локальных источников очевидно.

Во-первых, в соответствии с ТК РФ — это единственный локальный источник совместного творчества работодателя и работников, что характеризует его как пример высшей степени паритетности сторон трудового договора. Включая добровольно взятые и, как правило, взаимные обязательства, коллективный договор закрепляет компромиссные начала между интересами работников и работодателя, удачно сочетает директивное и стимулирующее воздействие на поведение сторон трудового договора, совмещает черты нормативного договора и локального источника права.

Во-вторых, свидетельством приоритетности коллективного договора перед иными локальными актами является и само его нахождение во втором разделе ТК РФ, т. е. сразу после «общих положений», а также детальная проработанность вопросов его принятия, действия, структуры и содержания.

В-третьих, только применительно к коллективному договору ТК РФ установил его взаимосвязи с иными локальными нормативными актами работодателя. Такой вывод следует из анализа ст. 8 ТК РФ, посвященной локальным источникам трудового права, где в ч. 4 говорится о том, что локальные нормативные акты, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, *коллективным договором*, соглашением являются недействительными. То есть коллективный договор является своеобразным юридическим ограничителем нормативной власти работодателя. Иначе говоря, работодатель вправе в одностороннем порядке принимать локальные нормативные акты только по тем вопросам, которые не урегулированы коллективным договором.

Вышесказанное позволяет сделать очевидный вывод о том, что локальные акты работодателя должны соответствовать коллективному договору.

Причем, законодатель в лице ТК РФ отдает явное предпочтение в регулировании отношений в области оплаты труда на уровне организации коллективному договору. С его помощью предлагается решать вопросы о формах, системах и размерах оплаты труда, пособиях и компенсациях, индексации, льготах и преимуществах (ст. 41 ТК РФ). Коллективным или трудовым договором должны быть решены вопросы о месте и сроках выплаты заработной платы в неденежной форме) (ст. 136 ТК РФ). До 30.06.2006 г., т. е. до изменений ТК РФ только



коллективным договором предлагалось решать размеры повышений, доплат и надбавок заработной платы (ст.ст. 144, 147, 149 и др.), применение систем нормирования труда (ст. 159).

Но чтобы законодательный вариант о включении в коллективный договор вопросов оплаты и нормирования труда отвечал интересам работников и соответствовал интересам работодателя, был экономически выгоден собственнику, в нем должны быть закреплены прежде всего *правовые стимулы коллективной направленности*, т. е. традиции чествования передовиков и новаторов производства, коллективные виды премирования структурных подразделений — победителей производственных соревнований, денежные отчисления для функционирования органов общественной самодеятельности: советов ветеранов, женсоветов, советов трудовых коллективов (СТК РФ) и других представителей работников. Причем, обязательства работодателя, посвященные стимулированию, необходимо сочетать со встречными обязательствами профсоюзных комитетов, выступающих в качестве представителей работников. Речь может идти о выполнении планов производства, недопущении нарушений трудовой дисциплины, проведении общественных мероприятий по благоустройству территории, заводских праздников, спортивных мероприятий.

С помощью коллективного договора также «смягчается» налогооблагаемая база организации, так как НК РФ именно с этим правовым документом связывает различные налоговые послабления (ст. 270 НК РФ). Наличие коллективного договора позволяет обосновать необходимость осуществления тех или иных расходов, улучшающих уровень социальных гарантий работников, в больших размерах, чем это установлено действующим законодательством. Более того, контролирующие органы (Росфиннадзор, Счетная палата, ФНС) при проверках, как правило, учитывают положения, закрепленные коллективным договором в отношении тех или иных расходов [1].

Правила построения локальной системы стимулирования

Для построения локальной системы стимулирования необходимо проведение следующих действий:

- 1) сбалансировать локальные нормативные акты во времени, по месту и обстоятельствам их действия;
- 2) определить сферу действия каждого акта и его взаимосвязи с другими локальными источниками;
- 3) установить субординацию локальных источников и подчинение содержания одних локальных актов другим, занимающим более высокую ступеньку иерархической лестницы;
- 4) предотвратить возникновение иерархических коллизий, а в случае необходимости и устранить юридические противоречия между ними.

Практическим воплощением перечисленных действий должен стать юридический документ, на практике именуемый обычно как «стандарт организации» (прежнее наименование — СТП — стандарт предприятия), с помощью которого и будет закреплена единая система стимулирования труда и трудовой активности работников.

Какие локальные документы должны составлять основу рассматриваемой системы? Прежде всего, это — *штатное расписание*, которое определяет структуру юридического лица, численность и перечень должностей по каждому наименованию, подразделению и в целом по организации. Кроме этого, в нем содержится сведения о тарифных ставках и должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы по структурным подразделениям и организации. Этот документ является обязательным для принятия работодателем, поскольку он имеет непосредственное отношение к трудовой функции работника и оплате его труда, т.е. к тем условиям трудового договора, которые объявлены законодателем обязательными (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).



Права работников на оплату труда регламентируются в *локальных положениях об оплате труда*.

По содержанию локальное положение об оплате труда может состоять из трех частей. Первую часть целесообразно посвятить основной (тарифной) системе заработной платы, состоящей из окладов и ставок, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. Тарифная система оплаты труда, подвергавшаяся в доперестроечный период строго централизованному регулированию и контролю со стороны государства, в современных рыночных условиях все более перемещается на уровень локального нормотворчества и подвергается корректировке работодателем, как правило, в сторону повышения размеров заработной платы. При этом важно для организаций сохранить стимулирующие начала, заложенные в тарифной системе и отражающие дифференциацию оплаты по сложности, условиям, интенсивности труда и регионам страны.

Вторую часть следует посвятить описанию стимулирующих доплат, надбавок и повышений, указывая их размеры, условия установления, причины отмены, периоды действия и источники финансирования.

ТК РФ, говоря о надбавках, доплатах, премиях и других выплатах, не содержит их исчерпывающего перечня.

Из контекста ТК РФ следует, что работодатель, руководствуясь мнением представительного органа работников самостоятельно определяет *целевой характер* того или иного вида выплат: стимулирующий, компенсационный или какой-нибудь иной, не связанный с трудовым вкладом работника и его деловыми качествами. При этом в локальном нормативном акте следует указывать принадлежность той или иной выплаты к системе заработной платы организации. Целесообразно утвердить специальный перечень выплат, входящих и не входящих в систему заработной платы. Это необходимо для реализации ст. 139 ТК РФ, устанавливающей единый порядок исчисления средней заработной платы.

Перечни применяемых доплат и надбавок насчитывают свыше 50 видов.

Доплаты и надбавки относятся к элементам тарифной системы, т. к. устанавливаются в связи со спецификой вида труда и действуют практически постоянно.

Стимулирующие выплаты играют особую роль в формировании заработной платы работников, поскольку позволяют учитывать степень вредности труда, условия его выполнения, проявления трудовой активности. Данные выплаты, как правило, компенсируют выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата в особых условия труда, т.е. на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными подобными условиями труда производится *в повышенном размере* (ст. 146 ТК РФ). Перечень таких работ, определяемый Правительством РФ, пока не принят, поэтому ориентиром может служить Список производств, цехов и профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 [2]. Повышение заработной платы в виде доплат должно производиться по результатам аттестации рабочих мест — системы оценки рабочих мест, учитывающей тяжесть и напряженность труда, физические, химические и иные производственные факторы. Работодатель обязан ее проводить раз в пять лет. Минздравсоцразвития России приказом от 26 апреля 2011 г. № 342н утвердило новый Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, который вступил в действие с 1 сентября 2011 г. [3].

Оплата при отклонении от нормальных условий труда производится в виде *выплат*, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, трудовым договором (ст. 149 ТК РФ). Определен



примерный перечень работ, отклоняющихся от нормальных условий: выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и праздничные дни и другие.

Говоря о нормальных условиях работы, следует обратиться к ст. 163 ТК РФ, анализ которой позволяет говорить, что отклоняющимися от надлежащих условий труда следует считать такие работы, которые не соответствуют как централизованным нормативным требованиям, так и установлениям, предусмотренным в локальных актах и трудовых договорах.

Доплаты при отклонении от нормальных условий труда могут устанавливаться по различным основаниям.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ) осуществляется по следующим правилам.

Повременная оплата труда работников, выполняющих работы различной квалификации, производится по тарифной ставке, установленной для оплаты работы более высокой квалификации. Разность между размерами тарифных ставок по разряду выполненной работы и разряду, присвоенному работнику.

Оплата за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в общем виде регулируется ст. 151 ТК РФ. Перечень профессий (должностей) работников, которым могут устанавливаться такие доплаты, их размеры и условия выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. Ориентируются обычно на фактически выполняемый объем работ по совмещаемой должности. В бюджетных организациях размеры таких доплат ограничены пределами бюджетных ассигнований.

Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК РФ), производится в двух случаях. Во-первых, при сверхурочной работе, которая компенсируется повышенной оплатой (за первые два часа — не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном) или предоставлением другого времени отдыха по желанию работника взамен повышенной оплаты. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором. Во-вторых, работа по совместительству оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ) производится не менее чем в двойном размере.

Оплата работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ) производится в повышенном размере за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов утра). Конкретные размеры повышения оплаты ночного труда устанавливаются тем же набором правовых средств, который определен ст. 152 ТК РФ. При этом в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 [4] минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время сегодня составляет 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

В третьей части локального положения об оплате труда, посвященной премиальной системе заработной платы, указывается круг премируемых работников, показатели и условия премирования, размер премий, порядок их выплат и лишения (снижения), периодичность премирования и источники финансирования. При составлении этой части целесообразно использовать Основные положения о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности, утвержденные постановлением Госкомтруда ССР и Президиума ВЦСПС от 28 июня 1977 г. № 207/П-9 [5].

Премиальная система является дополнительной, поощрительной системой заработной платы. Она обуславливает выплату дополнительного вознаграждения определенному кругу работников при достижении ими заранее установленных



показателей и условий премирования. Если основная заработная плата характеризует объективную сторону труда и выплачивается за затраты труда, то премия отражает субъективное отношение работника к своей трудовой деятельности, его трудовую активность и выдается за результаты труда. На практике такую систему оплаты нередко называют бонусной. Она включает две составляющие: оклад и бонус (процент от полученной организацией прибыли). Эта система, применяемая преимущественно в торговле и страховании, построена на оценке личного участия работника в получении прибыли (например, определенный процент за проданную единицу товара или от заключенного договора страхования).

Показатели и условия премирования имеют ключевое значение при выплате премий. Показатели премирования — это такие количественные и качественные характеристики производственной деятельности, стимулирование которых является основной целью премиальной системы и от выполнения которых зависит право на получение премии и ее размер.

Назначение условий премирования — выполнение установленных показателей в течение учетного периода. Условия, в основном, связаны с соблюдением трудовой дисциплины. Работники, выполнившие показатели премирования, но совершившие прогул или появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, совершившие иной дисциплинарный проступок (например, изготовление бракованной продукции), не приобретают право на премию в полном объеме. Как правило, они либо не премируются (в случае серьезного проступка), либо премия им выплачивается в меньшем размере, чем работникам, выполнившим как показатели, так и условия премирования. Это обычное правило, включаемое в положения о премировании. К сожалению, многие экономисты и юристы рассматривают такую ситуацию как депремирование или лишение премии. На самом деле никакого лишения премии не происходит. Работник просто не приобретает права на премию или не приобретает права на премию в установленном (базовом) размере, поскольку он не выполнил всех условий премирования.

Размеры премии определяются, как правило, в процентах от тарифной ставки (оклада). Весьма распространенным в локальных нормативных актах об оплате труда является положение о выплате премии в размере до 40 % ставки (оклада), хотя встречаются положения о премировании, предусматривающие вознаграждения в размере до 75 % ставки (оклада). Размер премии конкретного работника определяется работодателем с учетом степени выполнения показателей и условий премирования.

Обязанности работодателя по обеспечению работника своевременной и в полном размере справедливой заработной платой (ст. 2 ТК РФ) реализуются на практике различными локальными актами. Выбор форм и систем заработной платы в рыночных условиях зависит от финансовых возможностей организации и ее стратегии на рынке труда и товаров. Отечественная специфика становления новой системы производственных отношений и видов стимулирования труда совмещает в себе традиции и новаторство.

Традиционными можно считать положения об оплате труда и премировании, вознаграждения за выслугу лет и по итогам работы за год. В качестве образца для составления последнего локального нормативного акта могут стать Рекомендации о порядке и условиях выплаты работникам предприятий и организаций народного хозяйства вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 10 августа 1983 г. № 177/П-13 [6].

Годовое вознаграждение, введенное в действие с 1965 г. как особый вид материального поощрения, выплачиваемого сверх основной и дополнительной заработной платы, именуемое нередко на практике «тринадцатой зарплатой», не упомянуто в ТК РФ. Но оно, несомненно, входит в состав стимулирующих выплат, поскольку выплачивается с учетом продолжительности работы в организации и



полученной прибыли. Начиная с 2001 г. для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, стали появляться утвержденные в централизованном порядке положения о выплате единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года. В частности, можно назвать положения, принятые в отношении гражданского персонала уголовно-исполнительной системы и воинских частей и организаций пограничной службы РФ. Первое положение утверждено приказом Министерства юстиции РФ от 20 сентября 2001 г. № 270¹, а второе — приказом Федеральной пограничной службы РФ от 12 ноября 2001 г. № 678².

Вознаграждение (надбавка) за выслугу является специальным видом стимулирования длительной непрерывной работы в некоторых отраслях народного хозяйства и сферах управленческой деятельности. Такое вознаграждение выплачивается работникам, постоянно занятым на подземных работах, лесозаготовительных и некоторых других предприятиях лесной и деревообрабатывающей промышленности, один раз в год.

Для отдельных категорий работников данное вознаграждение, называемое иногда в печати «14-той зарплатой», трансформировалось в «надбавку за выслугу лет». Надбавка выплачивается ежемесячно в соответствии с нормативными актами, определяющими оплату труда соответствующих профессиональных групп. Надбавку за выслугу лет получают государственные служащие, работники образования и здравоохранения, которые по заработной плате и должностным окладам приравнены к государственным служащим; судьи РФ и работники аппаратов судов; прокурорские работники.

Специальными решениями Правительства Российской Федерации ежемесячные надбавки за выслугу лет введены для работников служб охраны государственных природных заповедников и национальных природных парков, статистических органов, работникам организаций, расположенных на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС [9].

Следует отметить, что размер, порядок выплаты надбавки и правила исчисления стажа, необходимого для приобретения права на ее получение не унифицированы. Каждая категория работников получает надбавку согласно тем правилам, которые установлены соответствующим централизованным нормативным актом. При наличии прибыли организации самостоятельно могут вводить для своих работников такое вознаграждение. Подобное вознаграждение предусматривалось в Отраслевом тарифном соглашении, заключенном между Правительством России и Центральным Советом профсоюзов трудящихся горно-металлургической промышленности России на 1992 г., которое устанавливало, что при выходе работника на пенсию ему выплачивается единовременное пособие, размер которого зависит от стажа работы на предприятии и среднего заработка: при стаже работы 10 лет — среднемесячный заработок; 15 лет — двухмесячный заработок; 20 и более лет — трехмесячный заработок. Работникам ОАО «Первоуральский новотрубный завод» вознаграждение за выслугу лет выплачивается также при выходе на пенсию. Его размер равен 0,1 среднемесячного заработка за каждый проработанный год [10, с. 337].

К числу новаторских локальных нормативных актов могут быть отнесены положения о *бестарифных системах оплаты труда*, «плавающих окладах», «ставках трудового вознаграждения» или «комиссионных вознаграждениях», которые не предусматривают использование и учет единых тарифно-квалификационных справочников. При такой системе заработная плата зависит от конечных результатов работы организации и распределяется в зависимости от

¹ Утратило силу.

² Утратило силу.



трудового вклада работника в общий результат. Существенным условием применения бестарифной оплаты является благоприятный психологический климат в коллективе, основанный на доверии работников друг другу и руководителям. В противном случае могут возникать конфликтные ситуации, поскольку распределение заработной платы производится по относительным показателям.

Наибольшее распространение при такой системе получили коэффициенты трудового участия (КТУ), коэффициенты качества труда (ККТ), повышающие и понижающие показатели которых определяют индивидуальную заработную плату, условные разряды, устанавливаемые работодателем в зависимости от уровня выполнения работником норм труда и другие локальные механизмы установления заработной платы. Например, в соответствии с положением о методике распределения коллективного заработка по КТУ в компании «Кранэкс» (г. Иваново) используются базовые коэффициенты (БК), которые устанавливаются каждому работнику совместным решением коллектива бригады и руководителя участка с учетом уровня профессионального мастерства, качества выполнения производственных заданий, выполнения работ по смежным профессиям и т. п.

Система «плавающих окладов» устанавливается для руководителей. Сущность этой системы проявляется в том, что размер должностного оклада руководителя организации или структурного подразделения в текущем месяце исчисляется по результатам работы за предыдущий период. Базовый оклад уменьшается или увеличивается в зависимости от достижения определенных производственных показателей (снижения себестоимости продукции, увеличения прибыли и т. п.).

Комиссионные вознаграждения ставят заработок работника в зависимость от результатов его деятельности. Они используются для работников подразделений, занятых маркетингом или сбытом продукции. Заранее устанавливается норматив, по которому рассчитывается вознаграждение работника за месяц, например, 1 % от объема реализации продукции. Комиссионное вознаграждение в этом случае составит один процент от стоимости реализованной продукции.

В целях повышения гибкости заработной платы в локальном порядке осуществляется «привязка» размера оплаты труда к экономическому положению организации, при которой заработная плата, например, менеджеров высшего и среднего уровня управленческой иерархии состоит из гарантированной основной заработной платы и tantiemy, зависящей от прибыли фирмы [11, с. 123].

В последнее время распространение получили также *смешанные системы заработной платы*, имеющие признаки тарифной и бестарифной систем и используемые чаще всего в бюджетных организациях, которые в соответствии с уставом имеют право заниматься предпринимательской деятельностью. Так, в областной психиатрической больнице «Богородское» (Ивановская область) медицинский персонал работает на основании договоров о коллективном подряде с использованием КТУ. Перечень общебольничных понижающих КТУ, являющийся приложением к коллективному договору, составляет 30 показателей и начинается с повторного поступления больного вследствие необоснованной выписки, а заканчивается показателем нерационального использования электроэнергии.

Обобщая сказанное, отметим, что системы локальных правовых средств сочетают традиции и элементы новаторства, характерные для рыночных отношений. Однако, отсутствие современных правовых решений, посвященных разработке и содержанию локальных правил по оплате труда, вынуждает работодателя использовать правовые акты бывшего Союза ССР, что, естественно, отрицательно отражается на качестве местного материала.



Список использованных источников

1. *Валова, С. Р.* Информация к размышлению: коллективный договор, его значимость при судебных спорах / С. Р. Валова // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. — 2010. — № 9 [Электронный ресурс] DOMOVODSTVO.RU | Теория и практика управления многоквартирным домом. — URL : <http://www.domovodstvo.ru/smi/BB82B4D2756AC587C32577C30034BB2C.html>.
2. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день: Приложение № 1 к Постановлению Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22 [Электронный ресурс] Юнико-94. — URL : <http://www.unico94.ru/official/docs/show/?id=957>.
3. Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда : приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 г. № 342н [Электронный ресурс] Министерство здравоохранения и социального развития РФ. — URL : <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/salary/38>.
4. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время : постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2008. — № 30. — Ст. 3640.
5. Основные положения о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности, утв. постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 28.06.1977 г. № 207/П-9 [Электронный ресурс] Правовая Россия. Интернет библиотека LawRu.Info. — URL : <http://lawru.info/base98/part7/d98ru7505.htm>.
6. Рекомендации о порядке и условиях выплаты работникам предприятий и организаций народного хозяйства вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год, утв. постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 10.08.1983 г. № 177/П-13 [Текст] // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1983. — № 11.
7. О дополнительных мерах по усилению социальной защиты гражданского персонала уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации : приказ Министерства юстиции РФ от 20.08.2001 г. № 270 [Текст] // Бюллетень нормативных актов Российской Федерации. — 2001. — № 43.
8. Об утверждении Инструкции о порядке выплаты гражданскому персоналу воинских частей и организаций пограничной службы Российской Федерации единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года : приказ Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 12.11.2001 г. № 678 [Текст] // Бюллетень нормативных актов Российской Федерации. — 2002. — № 1.
9. О порядке выплаты дополнительного вознаграждения за выслугу лет работникам, занятым на работах на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС : постановление Правительства Российской Федерации от 03.02.1993 г. № 101 [Текст] // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. — 1993. — № 6. — Ст. 490.
10. *Молодцов, М. В.* Трудовое право России [Текст] : [учебн. для вузов] / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М. : Норма, 2003. — 640 с.
11. *Март, Р.* Словарь [Текст] / Р. Март, А. Флиастер // Человек и труд. — 1994. — № 1. — 277 с.

Надійшла до редакції 29.02.2012

Хныкін Г. В. Локальна система правових стимулів праці та трудової активності працівників

Розглянуто дії роботодавця щодо створення локальної системи стимулювання праці та трудової активності працівників. Запропоновано варіанти складання такої системи і зміст окремих локальних документів.

Ключові слова: локальна правотворчість, локальні акти, стимулювання праці.



Khnykin, G. V. On-site Framework of the Legal Inducements of Labour and Labor Activity of the Employees

The article gives a view of the employer's actions on making the on-site framework of the encouragement of labour and labor activity of the employees. The article offers the options of making such a framework and the content of certain on-site documents.

Key words: *local law-making, local acts, encouragement of labour.*

