***Эксперты рассмотрели запрос о применении Указания Банка России от 30 апреля 2008г. № 2005-У "Об оценке экономического положения банков" и сообщают следующее.***

**Ответ на первый вопрос.**

Исходя из содержания ч. 1 ст. 129 ТК РФ, раскрывающей понятие заработной платы (оплаты труда), можно выделить три составляющие заработной платы, различные по своему содержанию, целям и основаниям начисления, а именно:

1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

2) компенсационные выплаты;

3) стимулирующие выплаты.

В качестве стимулирующих выплат в ч. 1 ст. 129 ТК РФ указаны доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ данные выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальный нормативный акт, предусматривающий стимулирующие выплаты, должен приниматься с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ).

Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты могут быть не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях (например, за работу во вредных условиях) и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером. Поэтому определение условий, порядка выплаты стимулирующих начислений, а также их размер - прерогатива работодателя.

Стимулирующие выплаты могут быть установлены работодателем как в твердой денежной сумме, так и в процентах от оклада (тарифной ставки), от выполненного объема работы. Перечень оснований для начисления премии работодатель определяет самостоятельно.

К выплатам стимулирующего характера относятся и персональные надбавки. Как правило, они устанавливаются работникам за более высокую квалификацию. Например, если работнику присвоена ученая степень или он имеет документ об успешном прохождении повышения квалификации. Значительный опыт работы также может служить основанием для назначения персональной надбавки.

Условия оплаты труда согласно ч.2 ст.57 ТК РФ являются обязательными для включения в трудовой договор. Следовательно, если система оплаты труда предусматривает возможность установления и выплаты работнику персональной надбавки и (или) поощрительных выплат, то эти сведения включаются в трудовой договор в качестве обязательных.

Текущее премирование по установленным работодателем показателям может производиться по результатам работы за месяц, квартал, год, а также за периоды иной продолжительности в зависимости от специфики производства и труда. При недостижении указанных в положении об оплате труда (премировании) показателей премия может не начисляться или начисляться в меньшем размере.

Работодатель вправе самостоятельно устанавливать размер премии, если в трудовом договоре работника и локальном нормативном акте отсутствуют условия об обязательной выплате премии в фиксированном размере ежемесячно. Следует учитывать, что при указании в договоре размера премии, необходимо отразить условия премирования и (или) дать ссылки на локальные акты, регулирующие выплату премий работникам. Отсутствие этих сведений и доказательств ознакомления работников с данными локальными актами будет означать, что премии являются составной частью заработной платы и должны быть выплачены в обязательном порядке.

В локальном нормативном акте (положении об оплате труда, коллективном договоре, соглашении) определяются условия, порядок и критерии выплаты надбавки, т.е. оговариваются все положения, касающиеся системы стимулирующих доплат.

Таким образом, в соответствии с нормами трудового права, порядок и размеры премирования в организации могут быть регламентированы:

- локальным нормативным актом - положением о премировании, при этом в трудовые (коллективные) договоры можно включить лишь ссылки на осуществление премирования в порядке, установленном данным локальным нормативным актом, что освободит от необходимости подробного изложения вопросов выплаты премий в трудовых (коллективных) договорах и внесения в них изменений при смене правил премирования;

- в трудовых договорах.

В оценке Показателя управления риском материальной мотивации персонала в Приложении 10 к Указанию Банка России от 30 апреля 2008 года N 2005-У "Об оценке экономического положения банков" при ответе на третий вопрос учитывается только порядок стимулирующих выплат, применяемый кредитными организациями.

При ответе на вопрос «предусмотрено ли не менее 50 процентов вознаграждений в виде стимулирующих выплат для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски» - анализируются локальные нормативные акты (положения об оплате труда, отдельном положении о премировании работников) и трудовые договоры указанных работников, и определяется стимулирующие выплаты (премии) указанных работников составляют более/менее 50 процентов от их оплаты труда (вознаграждение за труд).

При ответе на вопрос «предусматривается ли во внутренних документах банка и применяется ли к членам исполнительных органов и иным работникам, принимающим риски, отсрочка и последующая корректировка не менее 40 процентов размера стимулирующих выплат исходя из сроков получения финансовых результатов их деятельности (но не менее 3 лет), включая возможность сокращения или отмены стимулирующих выплат при получении негативного финансового результата в целом по банку или по соответствующему направлению деятельности (в том числе путем определения размера стимулирующих выплат и их начисления по прошествии периодов, достаточных для определения результатов деятельности)» - анализируются локальные нормативные акты (положения об оплате труда, отдельные положения о премировании работников) и трудовые договоры указанных работников, и определяется зависит ли начисление стимулирующих выплат членам исполнительных органов и иным работникам, принимающим риски, от финансового результата деятельности банка или от финансового результата деятельности соответствующего направления (бизнес-сегмента).

Под отсрочкой и последующей корректировкой не менее 40 процентов размера стимулирующих выплат, исходя из сроков получения финансовых результатов их деятельности, понимается возможность доначисления стимулирующих выплат в будущем. Например, если локальным нормативным актом или трудовым договором предусмотрено текущее премирование по результатам работы за месяц при достижении определенных показателей, но в целом по банку получен убыток за текущий месяц, то премия членам правления **начисляется и выплачивается** в размере 60 процентов от предполагаемого размера, а следующие 40 процентов могут быть начислены и выплачены при получении прибыли за квартал, год.

Отсылки кредитной организации на ст.136, 140 ТК РФ не состоятельны, так как в данном случае понимается начисление и фактическая выплата премий в соответствии с порядком, установленным локальным нормативным актом или трудовым договором.

Отмечаем, что указанный выше порядок «отсрочка, последующая корректировка, возможность сокращения или отмены стимулирующих выплат» **относится к начислению стимулирующих выплат, который должен быть определен локальным нормативным актом или трудовым договором,** а не к фактическим выплатам уже начисленной премии. В связи с этим вопросы кредитной организации со второго по четвертый не актуальны и не требуют разъяснения.