

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

И.о. заведующего кафедрой
д-р юрид. наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

Правовое регулирование материального стимулирования работников

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
Студентка 3 курса
заочной формы обучения

Иванова Вера Ивановна

Научный руководитель
Д-р юрид. Наук, доцент

Зайцева Лариса Владимировна

Рецензент
*Начальник юридического отдела
ООО Адвоклад*

Булавкин Александр Сергеевич

Тюмень
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ.....	6
1.1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ХАРАКТЕРИСТИКИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.....	6
1.2. ПРИЗНАКИ И ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.....	15
1.3. МЕТОДЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.....	22
ГЛАВА 2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, КАК ЭЛЕМЕНТ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	30
2.1. СИСТЕМАТИЧЕСКИЕ ПРЕМИИ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	30
2.2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ НАДБАВКИ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДОСТИЖЕНИЕ РАБОТНИКА.....	39
2.3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ КАДРОВУЮ СТАБИЛЬНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	45
ГЛАВА 3. НЕСИСТЕМАТИЧНЫЕ МАТЕРИАЛЬНЫЕ ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКА ЗА ТРУД.....	55
3.1. ПРЕМИИ, КАК ВИД ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКА ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ.....	55
3.2. ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЬНЫЕ ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКА ЗА ДОБРОСОВЕСТНЫЙ ТРУД.....	58
3.3. МАТЕРИАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ ПООЩРЕНИЙ ЗА ЗНАЧИМЫЕ ТРУДОВЫЕ ЗАСЛУГИ.....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	77
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ.....	81

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Вознаграждение за труд, вне зависимости от времени, все было и остается главной ценностью для работника. Каждый работник вносит свой вклад в экономический оборот и общественное развитие своим трудом, взамен получая заработную плату. Важной составляющей оплаты труда является ее поощрительная часть. Поощрения в труде выступают мотивацией для работников и возможностью воздействовать на них для работодателя. При помощи поощрений у персонала формируется верное понимание целей и задач производственного процесса, методов их достижения, корпоративных ценностей и других важных вещей. Работники понимают, что их вклад важен, достижения будут отмечены со стороны компании (премии, грамоты и другие виды поощрений), предприятия, а, возможно даже со стороны общества и правительства страны (присуждение званий, льготы и другие поощрения). С этой точки зрения поощрительные меры являются современным механизмом побуждения работников к эффективному труду, достижения высоких результатов, повышения показателей, достижения новых вершин, открытий в рамках своей деятельности, то есть стимулирование труда — это двигатель экономического развития и научно-технического прогресса.

В настоящее время, проблема стимулирование труда остается наиболее острой в сфере трудовых отношений в целом. Работодатели вводят новые формы материального стимулирования работников, например, систему «бонусов», взамен привычных премий. Оплата за труд напрямую зависит от заинтересованности трудящегося в выполнении конкретных показателей, повышение эффективности.

Актуальность темы исследования обусловлена и тем, что в Трудовом кодексе Российской Федерации, выплаты стимулирующего характера, не нашли четкого и ясного законодательного закрепления, как следствие отсутствуют какие-либо нормы, закрепляющие такие термины, как

стимулирующие выплаты, надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иных форм материального стимулирования работников.

Нормы права, как отражение общества, его экономических и других отношений, должны постоянно изменяться, подстраиваться под новые правовые отношения и их нюансы, возникающие в развивающемся обществе.

На сегодняшний день, в условиях пандемии, организация работы граждан нашей, а также и других стран потерпела значительные изменения. Многие компании, а также государственные и муниципальные органы перевели свой штат, частично или полностью, на удаленную форму работы, кроме того, сотрудников всячески мотивируют соблюдать антиковидные меры и это не все изменения. Такие новшества несомненно скажутся и на развитии правовых отношений работающего населения и их работодателей. Многие предприятия уже принимают различные локальные нормативные акты, стимулирующие соблюдение работниками антиковидных мер, например, премируют и поощряют вакцинированных работников, увеличивают стимулирующую составляющую заработной платы для работников, находящихся “на удалёнке”. Законодательство должно своевременно реагировать и подстраиваться под данные изменения, чтобы предупредить конфликтные ситуации, ущемление прав участников правоотношений. Поэтому данная тема является особенно актуальной в настоящий момент.

Объектом исследования выступают трудовые правоотношения, в части стимулирования труда работника, а именно создания условий для достижения работником требуемых для работодателя показателей количества и качества труда.

Предметом исследования является система правовых норм, определяющих правила стимулирования труда, а также сложившаяся практика их применения.

Цель работы: всесторонне рассмотреть систему правового регулирования стимулирования труда работников в Российской Федерации.

Для достижения указанной цели исследования, необходимо решить следующие **задачи**:

- рассмотреть теоретические основы стимулирования труда, привести основные понятия, связанные с данной правовой категорией;
- проанализировать законодательство, регулирующее рассматриваемые правоотношения;
- классифицировать и описать основные виды стимулирования труда, выделить особенности применения на практике различных видов стимулирования;
- сформулировать выводы по состоянию нормативно-правовой базы, регулирующей рассматриваемые правоотношения;
- предложить направления по совершенствованию системы правового регулирования стимулирования труда и практики его правоприменения.

В исследовании были использованы труды ученых в области трудового права среди которых: Абрамова С. В., Ахматшин В.В., Гусов К.Н., Жуков А.Л., Петров Е.Д., Саликова Н.М., Соколов А.К., Яковлев Р.А., и другие.

Нормативную базу исследования составили Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ и иные акты, Федеральные законы, постановления правительства. Кроме того, в работе применялись положения различных локальных нормативных актов, а также судебная практика.

Методы исследования. Для достижения указанных целей и решения поставленных задач настоящее магистерское исследование основывается на общенаучном диалектическом методе познания, а также на следующих специальных методах исследования: комплексном, системном, нормативном и формально-логическом методе толкования права, анализе научной литературы по заданной проблеме.