

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.17150/1819-0928.2025.26(2).274-283

EDN QVDQFO



Дифференциация стимулирующих выплат в вузах России в зависимости от вида трудового договора: к вопросу о наличии дискриминации

Светлана Юрьевна Фильчакова*Байкальский государственный университет, Иркутск, Россия**filchakova@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2975-9606>*

АННОТАЦИЯ

В статье исследуются вопросы единства и дифференциации в правовом регулировании оплаты труда совместителей через призму соотношения общих и специальных норм. Рассмотрено понятие «гарантии» в законодательном и доктринальном понимании. Проведен анализ актов социального партнерства и локальных нормативных правовых актов отдельных российских вузов на предмет их соответствия федеральному законодательству. Особое внимание уделено такой гарантии, как стимулирующие выплаты в системе оплаты труда для работников-совместителей. Выявлены типичные ошибки в локальном регулировании оплаты труда, связанные с ухудшением положения работников относительно норм действующего законодательства. С целью выявления основных различий в правовом регулировании рассмотрены понятия «дискриминация» и «дифференциация». Раскрывается сущность правомерного дифференцирования в трудовых отношениях как законного способа установления различий. Сформулирован вывод о частичном несоответствии положений локальных нормативных правовых актов в части предоставления гарантий отдельным категориям работников общим принципам трудового права. Высказана позиция о наличии признаков дискриминации при установлении стимулирующих выплат отдельным категориям работников при предоставлении гарантий по оплате труда в зависимости от их правового статуса, вида трудового договора. Предложены возможные пути урегулирования противоречий для достижения более четкой и последовательной правоприменительной практики. В частности, предлагается усилить контроль со стороны государства при проведении уведомительной регистрации коллективных договоров и локальных нормативных актов, прилагаемых к ним, с целью выявления в данных актах положений, снижающих уровень гарантий работников. Работодателям рекомендовано при принятии локальных актов, содержащих нормы, ухудшающие положение работников, учитывать правовые последствия и финансовые риски, которые могут за этим последовать.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

дифференциация, дискриминация, гарантии, оплата труда, стимулирующие выплаты, эффективный контракт, работа по совместительству

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Фильчакова С.Ю. Дифференциация стимулирующих выплат в вузах России в зависимости от вида трудового договора: к вопросу о наличии дискриминации / С.Ю. Фильчакова. — DOI 10.17150/1819-0928.2025.26(2).274-283. — EDN QVDQFO // Академический юридический журнал. — 2025. — Т. 26, № 2. — С. 274–283.

Original article

Differentiation of incentive payments in Russian universities depending on the type of employment contract: on the issue of the presence of discrimination

Svetlana Y. Filchakova*Baikal State University, Irkutsk, Russia**filchakova@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2975-9606>*

ABSTRACT

The article examines the issue of unity and differentiation in the legal regulation of part-time workers' wages through the prism of the relationship between general and special norms. The concept of "guarantee" in legislative and doctrinal understanding was considered. The analysis of acts of social partnership and local legal acts of certain Russian universities for their compliance with federal legislation. Special attention is

© Фильчакова С.Ю., 2025

given to the guarantee of incentive payments in the wage system for part-time workers. Typical errors in local regulation of wages were identified, which are related to the deterioration of the employees' position with respect to the norms of current legislation. In order to identify the main differences in legal regulation, concepts of "discrimination" and "differentiation" are considered. The essence of legal differentiation in labor relations as a legitimate way to establish differences is revealed.

The conclusion reached is that there is a partial inconsistency between the provisions of local legal acts regarding the provision of guarantees to certain categories of workers and general principles of labor law.

The position was expressed on the existence of discrimination in the setting of incentive payments to certain categories of workers when providing guarantees for wages depending on their legal status, type of employment contract. Suggested possible ways of resolving conflicts to achieve a more clear and consistent enforcement practice. In particular, it is proposed to strengthen the control by the State of the notification registration of collective agreements and local regulations attached to them, with a view to identifying provisions in these acts that reduce the level of guarantees for workers. Employers are advised to consider the legal consequences and financial risks that may follow when adopting local acts containing regulations that worsen workers' situation.

KEYWORDS

differentiation, discrimination, guarantees, remuneration, incentive payments, effective contract, co-employment

FOR CITATION

Filchakova S.Y. Differentiation of incentive payments in Russian universities according to the type of employment contract: on the question of discrimination. *Akademicheskij yuridicheskij journal = Academic Law Journal*. 2025;26(2):274–283. (In Russian). DOI: 10.17150/1819-0928.2025.26(2).274-283. EDN: QVDQFO.

Введение

Конституция Российской Федерации (далее – Конституция РФ)¹ устанавливает основные принципы трудового права, в том числе положения, направленные на формирование благоприятной среды для отношений между работниками и работодателями. Однако опора исключительно на конституционные права и гарантии не обеспечивает в полной мере реализацию всех интересов в рамках трудовых отношений. В ходе исполнения трудовых обязанностей могут возникнуть ситуации, требующие дополнительной защиты интересов работников.

Для решения этих вопросов в трудовых отношениях Трудовой кодекс Российской Федерации² (далее – Трудовой кодекс РФ) устанавливает систему государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Целями трудового законодательства, сформулированными в статье 1 Трудового кодекса РФ, являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов как работников, так и работодателей.

Гарантии являются важными аспектами правовых отношений, однако понятийный аппарат и правоприменительная практика не всегда ясны и однозначны в данной сфере. Нередко возника-

ют споры и проблемы в определении гарантийных обязательств и компенсационных мер, что затрудняет правовое регулирование и рассмотрение судебных дел. В этой связи представляется важным выявить и проанализировать проблемы, возникающие в правоприменительной практике, в связи с отсутствием однозначного толкования гарантий по оплате труда, а также рассмотреть эти вопросы на примере оплаты труда лиц, работающих по совместительству.

В настоящее время уровень заработной платы во многих организациях, особенно финансируемых из бюджетов (федерального, регионального, муниципального), зачастую не обеспечивает достойного уровня жизни работников и их семей. Такая ситуация вынуждает многих работников искать дополнительные возможности трудоустройства у нескольких работодателей. Такая занятость называется работой по совместительству. Трудовой кодекс РФ определяет особые правовые рамки для различных категорий работников, в том числе совместителей. Тем не менее это не означает, что общие положения, регламентирующие гарантии, а также порядок их предоставления, не распространяются на указанные категории работников.

В настоящем исследовании рассматриваются основные аспекты дифференциации норм трудового законодательства, выявляются типичные ошибки работодателей при принятии актов социального партнерства и локальных нормативных актов, предложены пути улучшения правоприменительной практики для большей ясности и справедливости.

¹ Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. (ред. от 04 июля 2020 г.) : Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ // Российская газета. 2020. 16 марта.

² Трудовой кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Результаты исследования

Категория правовой природы единства и дифференциации в трудовом праве рассматривается и как принцип трудового права [1, с. 9; 2, с. 114], и как черта метода данной отрасли [3, с. 265; 4, с. 67; 5, с. 401]. При этом единство реализуется через общие нормы, регулирующие трудовые отношения, дифференциация — через специальные.

Гарантии в оплате труда являются одним из важнейших юридических инструментов, направленных на защиту прав граждан и обеспечение исполнения договорных обязательств. Однако несмотря на их значимость, в понимании термина «гарантии» часто возникают проблемы как со стороны обычных граждан, так и со стороны юристов. В частности, когда речь идет о предоставлении гарантий работникам со специальным статусом.

В широком смысле под дифференциацией можно понимать всякие различия и градации в нормах, зависящие от тех или иных условий. Однако рассматривая дифференциацию в связи с системой отрасли трудового права, следует прежде всего иметь в виду различия в нормах для разных категорий работников, которые вытекают из характера и содержания трудовых отношений. При помощи дифференцированного регулирования трудовых отношений обеспечивается конкретное применение правовых норм с учетом как объективных факторов, характеризующих место и условия работы гражданина, так и свойств личного порядка, относящихся к самому работнику. Задача, которую призвана решить дифференциация, заключается в том, чтобы индивидуализировать общую правовую норму в отношении отдельных категорий работников, обладающих неодинаковыми способностями или работающих в разных условиях. Реализация этой задачи обеспечивает наиболее эффективное воздействие трудового права на реализуемые им общественные отношения [6, с. 98]. Вышесказанное указывает на то, что дифференциация отличается от дискриминации, поскольку с помощью специальных норм устанавливаются как запреты и ограничения с целью дополнительной охраны здоровья отдельных категорий работников (например, запрет приема на работу с вредными и опасными условиями труда несовершеннолетних), так и дополнительные гарантии (например, длительный основной отпуск для педагогических работников).

С одной стороны, оплата труда совместителей не является дискриминацией, а отражает дифференциацию, обусловленную тем, что они трудятся на условиях неполного рабочего времени. Оплата труда совместителей определяется пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, но не ниже минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально отработанному времени.

Дискриминация подразумевает неправомерное различие в оплате труда, обусловленное какими-либо личностными характеристиками, не связанными с квалификацией или сложностью работы. Дифференциация же — это обоснованное установление различий в оплате, например, в зависимости от условий работы, количества и качества затраченного труда, или, в данном случае, от отработанного времени.

С другой стороны, проблемы дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников можно также выявить в части определения и использования в правоприменительной практике «гарантий» через специальные нормы, применение которых часто вызывает множество проблем.

Дифференциация подразумевает установление различий в статусе, что обусловлено особенностями труда. Она позволяет повысить уровень гарантий для отдельных категорий. Но в таком регулировании есть опасность: специальные нормы могут стать дискриминационными. Под дискриминацией в трудовом праве понимается любое ограничение или ущемление трудовых прав (в зависимости от пола, расы, национальности, места жительства и других, не связанных с работой, характеристик. В трудовом праве вопросы дискриминации особенно болезненны, поскольку в случае неправомерной дифференциации поражаются фундаментальные конституционные права — на труд и на отдых. Поэтому любые специальные нормы должны пройти проверку на предмет отсутствия дискриминационного характера.

Из правовой позиции Конституционного Суда РФ следует, что любая дифференциация правового регулирования, приводящая к различиям в правах и обязанностях субъектов права, должна осуществляться законодателем с соблюдением требований Конституции РФ, в том числе следующих из принципа равенства (часть 1 статьи 19), в силу которого различия допустимы, если они объективно оправданны, обоснованы и преследуют конституционно значимые цели,

а используемые для достижения этих целей правовые средства соразмерны им³.

Гарантии, согласно части 1 статьи 164 Трудового кодекса РФ, — это совокупность средств, способов и условий, призванных обеспечить реализацию прав работников в социально-трудовой сфере. В нормах статьи 165 Трудового кодекса РФ предусмотрены случаи предоставления работникам гарантий и компенсаций (например, при направлении в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность, при совмещении работы с получением образования и т.д.). При этом указано, что перечисленные случаи установлены помимо *общих* гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Однако содержание «общих» гарантий и компенсаций в законодательстве не раскрывается [7, с. 46].

Представляется, что под «общими» гарантиями можно понимать средства, условия и способы, с помощью которых обеспечивается реализация права работников в трудовых отношениях. То есть действует один из принципов и одна из особенностей метода трудового права — единство и дифференциация, реализуемые через общие и специальные нормы. Например, общие гарантии вытекают из единства, т.е. общих норм, распространяющихся на всех работников, независимо от правового статуса в трудовых отношениях (например, прием на работу, оплата труда (статьи 64, 132, 135 Трудового кодекса РФ)).

Проблема осмысления гарантий, вызревавшая в горниле научных дискуссий в сфере трудового и иных отраслей права, задолго до ее законодательного оформления, породила множество разночтений в толковании этого понятия. Неслучайно в научной среде под общими гарантиями и компенсациями, включая соответствующие выплаты, подразумевают те, что распространяются на всех работников без исключения [8, с. 50–51].

В.Н. Скобелкин видел в юридическом понятии гарантий трудовых прав специальные механизмы и процедуры, которые, словно тщательно

выстроенные шестерни, призваны обеспечить неукоснительное осуществление трудовых прав в обществе. Эти гарантии, подобно надежному щиту, ограждают свободное вступление в трудовые отношения и оберегают дальнейшую реализацию прав, дарованных работникам трудовым законодательством [9, с. 13].

М.В. Молодцов толковал гарантии как незримую сеть, сотканную из средств, способов и условий, обеспечивающих работнику не только пользование правами и свободами, но и выполнение возложенных на него обязанностей. Гарантии, по его мнению, являлись ключом, открывающим беспрепятственный доступ к реализации и всесторонней охране этих прав на всех этапах их существования [10, с. 3].

В свою очередь, О.Н. Волкова представляла гарантии как гармоничное единство средств, способов и условий, создающих благоприятную среду для реализации работником своих прав и свобод, а также для исполнения возложенных на него обязанностей [11, с. 7].

Таким образом, погружаясь в глубины научных трудов, можно заметить, что, несмотря на нюансы, авторы сходятся в едином понимании сущности «гарантий» как фундамента, обеспечивающего защиту трудовых прав.

Проблемы предоставления гарантий возникают и при применении норм об оплате труда, в том числе локального характера, регулирующих труд совместителей, как внешних, так и внутренних.

Особенности труда совместителей регулируются главой 44 Трудового кодекса РФ. При этом ограничения в предоставлении гарантий и компенсаций в статье 287 Трудового кодекса РФ установлены только в отношении лиц, осуществляющих трудовую деятельность на условиях совместительства в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В частности, для таких работников некоторые гарантии и компенсации при совмещении работы и получения образования предоставляются только по основному месту работы.

Из буквального толкования части 2 статьи 287 Трудового кодекса РФ следует, что все другие гарантии (очевидно, что речь идет об общих гарантиях, предоставляемых всем работникам, независимо от статуса и вида трудового договора), предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предостав-

³ По делу о проверке конституционности частей 2, 3 и 5 статьи 16 Федерального закона «О введении в действие Жилищного кодекса Российской Федерации», частей 1 и 2 статьи 36 Жилищного кодекса Российской Федерации, пункта 3 статьи 3 и пункта 5 статьи 36 Земельного кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Е.Ю. Дугенец, В.П. Минина и Е.А. Плеханова : Постановление Конституционного Суда РФ от 28 мая 2010 г. № 12-П // Собрание законодательства РФ. 2010. № 24. Ст. 3069.

ляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме. Данное положение подтверждается и судебной практикой⁴. При этом Конституционный Суд РФ неоднократно отмечал, что Конституция РФ, в частности, статьи 17 (часть 3), 19 и 55 (часть 3), допускают существование различий в правах граждан в той или иной сфере правового регулирования, если такие различия объективно оправданны, обоснованы и преследуют конституционно значимые цели, а используемые для достижения этих целей правовые средства соразмерны им; критерии (признаки), лежащие в основе установления специальных норм, должны определяться, исходя из преследуемой при этом цели дифференциации в правовом регулировании⁵.

К сожалению, на практике достаточно часто работодатели, принимая локальные акты, устанавливают в них ограничительные нормы в отношении совместителей, особенно работающих на условиях внешнего совместительства, в части оплаты стимулирующих выплат и премирования, осуществляемых в организации. То есть понятие «гарантии» толкуются через специальные нормы не в пользу этих работников. Видимо, с точки зрения работодателей, такие нормы и есть дифференциация в правовом регулировании, в том числе совместителей. Кроме того, можно предположить, что такой вывод работодателей основан также на положениях статьи 130 Трудового кодекса РФ, в которой установлены основные государственные гарантии по оплате труда работников. Вместе с тем положения данной статьи имеют общий характер и имеют значение при применении не только положений о заработной плате, но и других норм других институтов трудового права. Тем более, что во многих положениях об оплате труда как основополагающей гарантии реализуется принцип неухудшения положения работника по сравнению с действующим законодательством (статьи 8, 50, 132, 135, 139 Трудового кодекса РФ), принцип запрета дискриминации (статьи 2, 3, 132 Трудового кодекса РФ).

В связи с этим возникают вопросы предоставления гарантий в отношении норм, регули-

рующих труд совместителей, как внешних, так и внутренних.

Из анализа актов социального партнерства и локальных актов, регулирующих вопросы оплаты труда некоторых образовательных учреждений, можно сделать вывод, что гарантии, связанные с предоставлением различных видов стимулирующих выплат, в соответствии с действующими системами оплаты труда зависят от вида трудового договора и, соответственно, правового статуса работника (внутреннее или внешнее совместительство), работающего в данной образовательной организации.

Приведем несколько примеров.

В соответствии с пунктом 3.3.1. Коллективного договора на 2023–2026 годы ФГАОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет» ежемесячная надбавка работникам, награжденным государственными наградами, а также ведомственными наградами федерального органа исполнительной власти в области науки и высшего образования, составляет 10 % от оклада, установленного данному работнику, пропорционально занимаемой им доле ставки. Однако в этом же пункте содержится указание на то, что данная ежемесячная надбавка устанавливается работнику только по одному из вышеназванных оснований (не более чем за одну из наград) и только по основному трудовому договору (не устанавливается внешним и внутренним совместителям)⁶.

Пунктом 1.6 Приложения № 1 к приказу ректора «О введении в действие Положения об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности педагогических работников ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий» (далее – Положение об эффективном контракте УУНиТ)⁷ введен эффективный контракт и осуществляется оценка эффективности деятельности в отношении работников университета, замещающих должности педагогических работников: отнесенных к про-

⁴ По делу о проверке конституционности частей второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина В.В. Сергеева : Постановление Конституционного Суда РФ от 22 нояб. 2024 г. № 54-П // Российская газета. 2024. № 272. Ноябрь.

⁵ По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева : Постановление Конституционного Суда РФ от 15 дек. 2011 г. № 28-П // Собрание законодательства РФ. 2011. № 52. Ст. 7639.

⁶ Коллективный договор на 2023–2026 годы Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» от 10 марта 2023 г. URL: <http://www.psu.ru/universitet/normativnye-dokumenty/bazovye-normativnye-dokumenty/drugie-dokumenty/kollektivnyj-dogovor> (дата обращения: 12.04.2025).

⁷ О введении в действие Положения об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности педагогических работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский университет науки и технологий» : Приказ ректора УУНиТ от 27 апр. 2024 г. № 1315. URL: <https://uust.ru/sveden/document> (дата обращения 27.05.2025).

фессорско-преподавательскому составу (декан факультета, директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент), педагогических работников среднего профессионального образования (преподаватели и мастера производственного обучения колледжа/техникума). При этом в пункте 2.2 Положения об эффективном контракте УУНиТ указано, что эффективный контракт заключается с вышеназванными работниками университета по основному месту работы, а с работниками, работающими на условиях внешнего совместительства, только если с ними заключен трудовой договор по результатам прохождения конкурса на занятие вакантной должности профессорско-преподавательского состава. Таким образом, в соответствии с названным положением выплаты по эффективному контракту осуществляются только работникам по основному месту работы, поскольку с внешними совместителями трудовой договор заключается на учебный год, без прохождения конкурса. Данный вывод основан на положениях пунктов 2.3 и 2.5 приказа ректора УУНиТ «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Уфимский университет науки и технологий»⁸. В этом же образовательном учреждении приказом ректора УУНиТ утвержден Порядок установления работникам выплат стимулирующего характера за научные публикации в рейтинговых изданиях, в пунктах 1.3 и 1.4 которого указано, что данный документ «распространяется на всех сотрудников, работающих в университете и внутренних совместителей» и «...не распространяется на внешних совместителей»⁹.

Из пункта 2.6 Положения об эффективном контракте в ФБГОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» (РГГУ) следует, что возможность заключения с РГГУ эффективного контракта существует в данном

образовательном учреждении только у работников по основной работе и на условиях внутреннего совместительства; достижение показателей эффективности за виды деятельности, не предусмотренные индивидуальным планом, и критерии их оценки учитываются только по одному эффективному контракту по выбору работника¹⁰.

Аналогичные положения предусмотрены в подпункте 2.3.4.8 пункта 2.3 коллективного договора, заключенного между администрацией и трудовым коллективом Алтайского государственного педагогического университета на 2022–2025 годы¹¹, в соответствии с которым стимулирующие выплаты по показателям эффективности начисляются работникам (научно-педагогических должностей), работающим по основному месту работы и внутреннему совместительству.

Ряд локальных актов, регулирующих вопросы оплаты труда в части стимулирующих выплат, доплат и т.д., исключающих из-под действия этих актов внешних совместителей, принят в Байкальском государственном университете (БГУ).

Так, в пункте 1.4 Положения о системе эффективного контракта педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ФБГОУ ВО «БГУ», утвержденного протоколом Ученого совета ФБГОУ ВО «БГУ»¹², указано, что оценка эффективности работников, работающих на условиях внешнего совместительства (не по основному месту работы), не осуществляется, соответствующая стимулирующая выплата им не устанавливается и не выплачивается. При этом в коллективном договоре, утвержденном Конференцией работников и обучающихся ФБГОУ ВО «БГУ», пунктом 1.4 определено, что коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законо-

¹⁰ Положение об эффективном контракте в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный гуманитарный университет»: Решение Совета РГГУ, протокол от 26 дек. 2023 г. URL: <https://rsuh.ru/effective-contract.php> (дата обращения: 27.05.2025).

¹¹ Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом Алтайского государственного педагогического университета на 2022–2025 гг. от 31 мая 2022 г. URL: https://www.altspu.ru/about_the_university/normativnaya-baza/doc/19572 (дата обращения 27.05.2025).

¹² Положение о системе эффективного контракта педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ФБГОУ ВО «Байкальский государственный университет»: утв. протоколом Ученого совета ФБГОУ ВО «Байкальский государственный университет» от 24 дек. 2024 г. № 2. URL: <https://bgu.ru/sveden/document/> (дата обращения: 27.05.2025).

⁸ Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Уфимский университет науки и технологий»: Приказ ректора УУНИТ от 04 сент. 2024 г. № 2489. URL: <https://uust.ru/sveden/document> (дата обращения 27.05.2025).

⁹ Порядок установления работникам выплат стимулирующего характера за научные публикации в рейтинговых изданиях: Приказ ректора УУНИТ от 20 авг. 2024 г. № 2393. URL: <https://uust.ru/sveden/document> (дата обращения 27.05.2025).

дательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и отраслевым соглашением. А в случае противоречия между актами трудового законодательства, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором применяются те нормы, которыми установлены большие гарантии прав работников¹³. Аналогичное положение содержится в пункте 1.8 Положения об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО «БГУ» (Приложение № 1 к коллективному договору ФГБОУ ВО «БГУ») (далее – Положение об оплате труда БГУ).

Кроме того, в пункте 11 Приложения № 3 к Положению об оплате труда БГУ установлена ежемесячная надбавка молодым ученым. Вместе с тем в пункте 11.3 указанного Положения предусмотрено, что эта надбавка устанавливается и выплачивается только по должности педагогического работника, являющейся основным местом работы.

Анализ локальных актов и актов социального партнерства позволяет сделать вывод о том, что многие вузы связывают дополнительные выплаты (не предусмотренные законодательством в качестве обязательных) с режимом работы по основному месту.

Однако согласно части 2 статьи 3 Трудового кодекса РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от социального и должностного положения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. При этом под деловыми качествами работника Верховный Суд РФ понимает способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)¹⁴. В свою очередь, под дискриминацией в заработной плате традиционно понимается неравная оплата за равный труд, или, другими

словами, дифференциация заработной платы по признакам, не имеющим отношения к производительности работника [12, с. 127]. Данный вывод также следует из судебной практики¹⁵.

Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с положениями статьи 5 Трудового кодекса РФ, а также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. При этом нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (часть 4 статьи 8 Трудового кодекса РФ). Аналогичные положения содержатся и в части 2 статьи 9 Трудового кодекса РФ.

Кроме вышеперечисленных положений трудовое законодательство содержит еще ряд норм, например, института заработной платы, определяющих порядок установления некоторых гарантий и компенсаций, на основании которых предоставляются гарантии и компенсации работникам, независимо от их правового статуса.

Так, из легального определения заработной платы, сформулированного в части 1 статьи 129 Трудового кодекса РФ, следует, что в состав заработной платы включаются не только непременные части заработной платы (вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы), но и 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 надбав-

¹³ Коллективный договор срок действия с 01 января 2025 г. по 31 декабря 2027 г. : утв. Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» 17 дек. 2024 г. URL: <https://bgu.ru/repository/doc/docColDogovor/Kollektivnyy%20dogovor%202025-2027.pdf> (дата обращения: 27.05.2025).

¹⁴ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

¹⁵ Об оставлении без изменения решения Вологодского областного суда от 18.12.2015, которым был признан частично недействующим пункт 2.1 таблицы Приложения 6 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца, утв. решением Череповецкой городской Думы от 27.10.2009 г. № 129 : апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 06.04.2016 г. № 2-АПГ16-2 // СПС «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

ки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Кроме того, частью 2 статьи 135 Трудового кодекса РФ установлено, что 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, регулируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В свою очередь, положения статьи 144 Трудового кодекса РФ, предусматривающие системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, определяют, что в федеральных государственных учреждениях системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (части 3, 5 статьи 135 Трудового кодекса РФ). Следовательно, стимулирующие выплаты, к которым отнесены, например, выплаты за эффективность деятельности, включаются в систему оплаты труда и в состав заработной платы.

Соответственно, проанализированное локальное регулирование одного из элементов заработной платы указывает на необоснованное правовое различие ввода таких ограничений в правах лиц, принадлежащих к одной категории, которые не имеют объективного и разумного оправдания, как указал Конституционный Суд РФ в одной из своих правовых позиций¹⁶. То есть, по сути, в положениях актов социального партнерства и локальных актов прослеживается признак дис-

криминации — различие между работниками в зависимости от вида трудового договора. Однако статья 132 Трудового кодекса РФ устанавливает запрет на какую бы то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда, а заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Проиллюстрирована лишь небольшая часть локальных актов и коллективных договоров, регламентирующих на локальном уровне предоставление выплат по эффективному контракту, стимулирующих выплат, доплат, надбавок и поощрений, входящих в системы оплаты труда образовательных учреждений, но исключающих из-под действия данных нормативных актов лиц, работающих на условиях трудового договора по совместительству, особенно внешнего.

К сожалению, локальные нормативные акты, снижающие уровень гарантий работников в части оплаты труда, встречаются все чаще, причем в большинстве случаев речь идет о государственных вузах.

Выводы

Заработная плата является одной из гарантий трудовых прав работника, установленных законодательством, поскольку является, как правило, самым главным, а иногда и единственным источником средств существования работника и членов его семьи.

Исследование показало, что положения проанализированных локальных нормативных правовых актов устанавливают стимулирующие выплаты, доплаты, премии, предусмотренные в системе оплаты труда, выплата которых ставится в зависимость от вида трудового договора. Между тем нормы локальных актов, коллективных договоров или соглашений, устанавливающие такие ограничения, носят дискриминационный характер и противоречат основным принципам трудового права, устанавливающим запрет дискриминации в сфере труда, равенство прав и возможностей работников, право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (статья 2 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, положения локальных актов, снижающие уровень гарантий работников в сфере оплаты труда, противоречат установленной обязанности работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности

¹⁶ По делу о проверке конституционности положений пунктов 2 и 14 статьи 15 Федерального закона «О статусе военнослужащих» и пункта 8 Правил выпуска и погашения государственных жилищных сертификатов в рамках реализации подпрограммы «Государственные жилищные сертификаты» на 2004—2010 годы, входящей в состав федеральной целевой программы «Жилище» на 2002—2010 годы в связи с жалобами ряда граждан : Постановление Конституционного Суда РФ от 5 апр. 2007 г. № 5-П // Собрание законодательства РФ. 2007. № 15. Ст. 1820.

(статья 22 Трудового кодекса РФ). А в соответствии с частью 4 статьи 8 Трудового кодекса РФ нормы локальных нормативных актов не подлежат применению если они ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. В таких случаях применяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

В соответствии с частью 2 статьи 132 Трудового кодекса РФ запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. На этот факт указывают в своем письме специалисты Минтруда России. В этом же письме Минтруда России поясняет, что «работа на условиях внешнего совместительства не является основанием для снижения работнику заработной платы, установленной трудовым договором»¹⁷.

Такое локальное регулирование «...не только не мотивирует работника на достижение высоких результатов его деятельности, но и способствует профессиональному выгоранию и значительно снижает кадровое обеспечение рынка труда высококвалифицированными специалистами» [13, с. 916].

В связи с этим представляется необходимым усилить контроль со стороны государства при проведении уведомительной регистрации коллективных договоров и локальных нормативных

актов, прилагаемых к ним, с целью выявления в данных актах положений, снижающих уровень гарантий работников.

Таким образом, с одной стороны, можно понять работодателя, который в условиях нестабильной экономики хочет выжить с наименьшими потерями. В связи с чем он подразделяет наемных работников на определенные категории в зависимости от их важности для деятельности организации. Очевидно, что работодатель заинтересован в стабильности кадров [14, с. 210].

С другой стороны, требования статьи 8 Трудового кодекса РФ определяют, что условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Решение проблем, связанных с понятийным аппаратом и правоприменительной практикой в сфере гарантий, требует комплексного подхода, включающего совершенствование законодательства, усиление контроля за его соблюдением, увеличение финансирования социальных гарантий и повышение правовой грамотности населения. Четкое понимание разницы между общими и специальными гарантиями, а также эффективной реализации института гарантий, является важным условием для защиты прав и свобод человека и гражданина.

Работодателям, принимающим локальные нормативные акты, снижающие уровень гарантий работников, следует все-таки внимательно оценивать все правовые последствия и финансовые риски, которые могут наступить в связи с применением таких актов.

¹⁷ Об оплата труда лиц, работающих на условиях внешнего совместительства : Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 окт. 2021 г. № 14-1/ООГ-9857 // Нормативные акты для бухгалтера. 2021. № 22. нояб.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Антипьева Н.В. Единство и дифференциация правового регулирования как принцип права социального обеспечения / Н.В. Антипьева // Вестник Пермского университета. — 2013. — № 3 (21). — С. 8–16.
2. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права / О.В. Смирнов. — Москва : Юрид. лит., 1977. — 216 с.
3. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : монография / Г.С. Скачкова. — Москва : МГИУ, 2003. — 316 с. — EDN QVQECF.
4. Толкунова В.Н. К вопросу о методе советского трудового права / В.Н. Толкунова // Развитие трудового права и права социального обеспечения в современный период : сб. науч. тр. — Москва, 1986. — С. 67–78.
5. Тучкова Э.Г. К вопросу о критериях дифференциации в социальном обеспечении / Э.Г. Тучкова // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социальном обеспечении : материалы 5-й Междунар. науч.- практ. конф., Москва, 27–30 мая 2009 г. / под ред. К.Н. Гусова. — Москва, 2009. — С. 401–412.
6. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / С.Л. Рабинович-Захарин // Вопросы советского гражданского и трудового права. — Москва : Изд-во АН СССР, 1952. — С. 95–110.
7. Васюков С.В. К вопросу о терминологии положений о гарантиях и компенсациях для работников в тексте Трудового кодекса РФ / С.В. Васюков. — EDN WRBCVI // Кадровик. — 2022. — № 1. — С. 45–51.
8. Симонов В.И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях / В.И. Симонов. — EDN OPFRQH // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 4. — С. 49–53.

9. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В.Н. Скобелкин. — Москва, 1971. — 40 с.
10. Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим / М.В. Молодцов. — Москва : Юрид. лит., 1973. — 372 с.
11. Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.Н. Волкова. — Москва, 1979. — 22 с.
12. Стукен Т.Ю. Дискриминация в заработной плате на российском рынке труда / Т.Ю. Стукен // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2007. — № 6 (56). — С. 127–130.
13. Балашова Н.В. К вопросу оплаты труда работников государственных учреждений / Н.В. Балашова, Д.В. Коновалова. — DOI 10.17150/2411-6262.2023.14(3).910-918. — EDN EQLXIG // Baikal Research Journal. — 2023. — Т. 14, № 3. — С. 910–918.
14. Токарский Б.Л. Внутрифирменная мобильность персонала как фактор формирования качества трудовой жизни / Б.Л. Токарский, О.В. Тарабан. — EDN NXMVVJ // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2011. — № 4 (78). — С. 205–211.

REFERENCES

1. Antip'eva N.V. Unity and differentiation of legal regulation as a principle of social security law. *Vestnik Permskogo universiteta = Perm university herald*, 2013, no. 3, pp. 8–16. (In Russian).
2. Smirnov O.V. *Basic principles of Soviet labor law*. Moscow, Yuridicheskaya literatura Publ., 1977. 216 p.
3. Skachkova G.S. *Extension of the scope and differentiation of labour law*. Moscow MGIU Publ., 2003. 316 p. EDN: QVQECF.
4. Tolkunova V.N. On the question of the method of Soviet labor law. *Development of labor law and social security rights in the modern period. Collected Papers*. Moscow, 1986, pp. 67–78. (In Russian).
5. Tuchkova Eh.G. On the question of criteria for differentiation in social security. In Gusov K.N. (ed.). *Problems of differentiation in the legal regulation of labor and social security relations. Materials of the V International Scientific Conference, Moscow, May 27–30, 2009*. Moscow, 2009, pp. 401–412. (In Russian).
6. Rabinovich-Zakharin S.L. To the question of differentiation of Soviet labor law. *Questions of Soviet civil and labor law*. Moscow, Akademiya nauk SSSR Publ., 1952, pp. 95–110.
7. Vasyukov S.V. To the issue of terminology of provisions on guarantees and compensation for workers in the text of the Labor Code of the Russian Federation. *Kadrovik = HR Manager*, 2022, no. 1, pp. 45–51. (In Russian). EDN: WRBCVI.
8. Simonov V.I. Concept of guarantees and compensation in employment relations. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*, 2011, no. 4, pp. 49–53. (In Russian). EDN: OPFRQH.
9. Skobelkin V.N. *Legal guarantees of labor rights of workers and employees of the USSR. Doct. Diss. Thesis*. Moscow, 1971. 40 p.
10. Molodtsov M.V. *Гарантии и компенсации рабочим и служащим*. Moscow, Yuridicheskaya literatura Publ., 1973. 372 p.
11. Volkova O.N. *Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих. Cand. Diss. Thesis*. Moscow, 1979. 22 p.
12. Stuken T.Yu. Wage discrimination in the Russian labor market. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2007, no. 6, pp. 127–130. (In Russian).
13. Balashova N.V., Konovalova D.V. On the Issue of Remuneration of Employees of State Institutions. *Baikal Research Journal*, 2023, vol. 14, no. 3, pp. 910–918. (In Russian). EDN EQLXIG. DOI 10.17150/2411-6262.2023.14(3).910-918.
14. Tokarskii B.L., Tokarskii B.L. Intercompany Staff Mobility as Factor of Formation of Work Life Quality. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2011, no. 4, pp. 205–211. (In Russian). EDN: NXMVVJ.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Светлана Юрьевна Фильчакова — кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой предпринимательского и финансового права Института государственного права и национальной безопасности. Байкальский государственный университет. 664003, Россия, Иркутск, ул. Ленина, 11; Researcher ID: AAE-6677-2022. SPIN-код: 6903-5499.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Svetlana Y. Filchakova — Ph.D. in Law, Associate Professor, Head of the Department of Business and Financial Law of the Institute of State Law and National Security. Baikal State University. 11, Lenin st., Irkutsk, Russia, 664003; Researcher ID: AAE-6677-2022. SPIN-code: 6903-5499.

Поступила в редакцию / Received 04.04.2025

Доработана после рецензирования / Revised 08.06.2025

Принята к публикации / Accepted 18.06.2025