

**НОРМАТИВНАЯ И ПРАВОВАЯ БАЗА ПО ВОПРОСАМ ПРЕМИРОВАНИЯ
НУЖДАЕТСЯ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ****Виктор Григорьевич ГЕТЬМАН**

доктор экономических наук, профессор департамента учета, анализа и аудита,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация
getmanvg1941@gmail.com
ORCID: отсутствует
SPIN-код: 1734-2273

История статьи:

Получена 12.11.2018
Получена в доработанном
виде 14.11.2018
Одобрена 14.11.2018
Доступна онлайн
14.12.2018

УДК 657.1, 657.2

JEL: M41

Аннотация

Предмет. Все виды оплаты труда на предприятии, их системы и формы, стимулирующие надбавки, должны быть представлены как в законодательных, нормативных, так и в локальных нормативных актах. Содержание данных документов и их толкование, а также применение вызывает многочисленные проблемы.

Цели. Выявление проблемных вопросов в нормативной правовой базе по вопросам премирования и предложения по их совершенствованию.

Методология. Использованы методы: сравнительный анализ, систематизация, индукция, дедукция.

Результаты. В статье критически оцениваются действующие положения в области премирования работников. Вскрыты пробелы в законодательстве, не позволяющие им должным образом отстаивать на практике свои экономические интересы. Обоснована необходимость в принятии федерального закона об участии работников экономических субъектов в создаваемых ими прибылях. Рекомендовано пересмотреть порядок установления стимулирующих надбавок работникам, занятым в бюджетной сфере. Предложено внести принципиальные изменения в систему оплаты труда депутатов всех уровней и их поощрения.

Область применения. Результаты данной статьи могут применяться в теории и практике бухгалтерского учета и отчетности коммерческих и некоммерческих организаций.

Выводы. Анализ законодательных и нормативных актов, регулирующих премирование работников, в том числе от 2018 г., выявил, что существуют проблемы: например, недостаточно просто лишить работника стимулирующей надбавки, должно быть документальное обоснование этого; при увольнении работника следует учитывать данного работника при начислении премии по итогам года; необходимы выравнивание доходов различных групп населения и другие, применение которых позволит государству реализовать такую важную функцию, как социальная.

Ключевые слова:

заработная плата, премии,
стимулирующие надбавки,
системы оплаты труда

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2018

Для цитирования: Гетьман В.Г. Нормативная и правовая база по вопросам премирования нуждается в совершенствовании // *Международный бухгалтерский учет*. – 2018. – Т. 21, № 12. – С. 1373 – 1382.
<https://doi.org/10.24891/ia.21.12.1373>

Расчеты с работниками по труду и его оплате являются одними из самых сложных не только с точки зрения точности определения задолженности предприятия по основной, дополнительной заработной плате, стимулирующим надбавкам, другим суммам, но и с точки зрения обеспечения одной из основных функций государства – социальной.

Между тем после принятия Трудового кодекса Российской Федерации остается множество вопросов по исчислению заработной платы. В научных трудах рассматриваются следующие проблемные вопросы:

– учет расчетов с работниками по заработной плате, в том числе на предприятиях различных отраслей и видов деятельности, анализируется в трудах как российских, так

- и зарубежных ученых Е.Н. Петровой [1], А.В. Алексеевой [2], Р.А. Алборова, Г.Р. Концевого [3], Л.Б. Сунгатуллиной [4], В.И. Долговой [5], С.В. Козменковой, Н.А. Шараповой [6, 7], Б. Нидлза, Д. Колдуэлла, Х. Андерсона [8], Р. Энтони, Дж. Риса [9];
- порядок исчисления заработной платы работников, в том числе определение премий, стимулирующих надбавок представлен в трудах В.Г. Гетьмана [10, 11], А.В. Дружинина [12], А.С. Охотникова [13], Е.Е. Миргорода [14], М.А. Волоховой [15], А.Л. Жукова [16], Л.Б. Сунгатуллиной [17], А.А. Федченко [18], В.Р. Захарьина [19].
 - оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
 - режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у конкретного работодателя);
 - гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 - условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с действующим Кодексом и иными федеральными законами;
 - и др.³.

Тем не менее аспекты стимулирования труда, изменения в нормативной базе вызывают все новые вопросы.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации 14 марта 2018 г. опубликовало письмо (№ 14-1/ООГ-1874)¹, в котором разъяснило свою позицию по отдельным вопросам, связанным с выплатой премий работникам, по которым на практике возникают споры между работодателем и работниками и подобного рода дела нередко рассматриваются в судах.

Прежде всего, это касается случаев, когда речь идет о лишении или снижении премии работнику. Одной из причин их возникновения является то, что в действующем законодательстве не установлен единый порядок оформления данных ситуаций. Отсутствует в нем и сам порядок премирования работников. Все это подлежит регулированию на уровне локальных нормативных актов, прежде всего – трудового договора, заключенного с работником. В нем, в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации², должны быть указаны (помимо анкетных данных):

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного

При этом, как указано в ТК РФ, «заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда» (ст. 135)⁴. Сами же «системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права» (ст. 135).

Базируясь на этих установках, автор рассматриваемого письма А.В. Фролова (заместитель директора – начальник отдела оплаты труда Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России) сделала следующий вывод: «Поскольку сама система премирования регулируется на уровне локальных нормативных актов, лишение или снижение премии тоже должно опираться на положения соответствующих локальных

¹ Об оформлении лишения премии или уменьшения ее размера и о выплате премии работнику при увольнении: письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2018 № 14-1/ООГ-1874.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ТК РФ) (ред. от 11.10.2018).

³ Там же.

⁴ Там же.

актов, поэтому в приказе о премировании не требуется указывать данные о том, на каком основании конкретному работнику не начислена премия или снижен ее размер»⁵. Однако такой вывод, мягко выражаясь, не бесспорный.

Во-первых, потому что он не вытекает из приведенных статей ТК РФ, как, между прочим, и из остальных его статей и других норм трудового права.

Во-вторых, в положениях о премировании, либо в других подобного рода регламентах конкретного предприятия/организации, как правило, содержится не одна, а целый перечень причин, из-за которых администрация может полностью или частично лишить работника премии. Каждый работник должен знать, за что его подвергли такому наказанию. Поэтому в приказе по премии подобного рода информация должна присутствовать. В противном случае это может породить конфликты, что весьма нежелательно.

В рассматриваемом письме содержится и второй вывод, довольно спорный, касающийся вопроса начисления премий работникам, которые до появления такого приказа уволились. Минтруд России считает, что «если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения, то она должна быть выплачена. В случае если приказ о премировании работников предприятия был издан после увольнения данного работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с организацией в трудовых отношениях»⁶.

Однако на практике, заметим, далеко не все работники соглашались с таким подходом и нередко направляют в суды свои иски к работодателям по делам подобного рода. Судебная практика по ним, к сожалению, не отличается единообразием. Так, Приморский краевой суд, рассмотрев одно из таких дел, вынес постановление не в пользу работника.

⁵ Об оформлении лишения премии или уменьшения ее размера и о выплате премии работнику при увольнении: письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2018 № 14-1/ООГ-1874.

⁶ Там же.

В обоснование своей позиции суд сделал ссылку на то, что в положении о премировании указано: «премия не выплачивается тем, кто уволен на момент принятия решения о ее начислении»⁷.

По такой же причине Пермский краевой суд отказал уволенному работнику в начислении ему премии. Однако есть немало других судов, которые не разделяют такого подхода. Они считают, что если в положении о премировании и содержится указанная норма, то она по своей сути является, по их мнению, дискриминационной и не может служить правовой основой для *неначисления* премий рассматриваемым работникам. Они в своих постановлениях придерживались правила, согласно которому, если бывший работник соответствует критериям вознаграждения, то ему премию начислять нужно независимо от того, когда появился на этот счет приказ (до его увольнения или после). Такие постановления выносили, в частности, Санкт-Петербургский городской суд⁸, Ставропольский краевой суд⁹, Хабаровский краевой суд¹⁰ и др.

Сам факт, что суды по однородным по своей сути делам выносят разные решения (одни – в пользу работников, другие – работодателей), свидетельствует о том, что нормативную и правовую базу, действующую в рассматриваемой области, необходимо уточнить. На наш взгляд, из двух приведенных подходов целесообразно узаконить в ней последний, поскольку он более обоснован: уволившийся работник, чей труд соответствовал критериям вознаграждения, принимал непосредственное участие в формировании финансовых ресурсов, предназначенных для премирования.

Но сделать надо не только это. Проведенные нами исследования свидетельствуют о том, что в сфере, связанной с премированием, есть

⁷ Апелляционное определение от 20 июня 2017 г. по делу № 33-6115.

⁸ Апелляционное определение от 19 января 2016 г. по делу № 33-1182/2016.

⁹ Апелляционное определение от 30 июня 2015 г. по делу № 33-3855/15.

¹⁰ Апелляционное определение от 17 сентября 2014 г. по делу № 33-5167.

немало и других, зачастую более важных, проблем, требующих решения.

В частности, в России, в отличие от многих других цивилизованных стран, нет закона об обязательном участии работников компании в создаваемой ими прибыли. Минтруд России, к сожалению, не выступает с инициативой о необходимости его принятия. Нелишне напомнить в этой связи, что в бытность СССР на этапе строительства так называемого «развитого социализма» предприятиям за счет части прибыли (при выполнении ряда установленных плановых показателей) было разрешено создавать «Фонд материального поощрения». Его средства использовались для выдачи рабочим и служащим предприятия так называемой в народе «тринадцатой зарплаты».

При переходе страны на рыночную модель экономики разработчики действующего ТК РФ предпочли не включать в него нормы ранее принятых документов (законодательных актов), определявших статус «Фонда материального поощрения». В результате практически все вопросы, связанные с премированием работников, были отданы «на откуп» работодателям. И как итог – при анализе содержания положений о премировании, применяемых сейчас на предприятиях, почти невозможно найти те из них, в которых указано, что такая-то доля прибыли должна использоваться на премирование его работников.

Такая ситуация является анахронизмом и она «не выписывается» в понятие «социально-ориентированного государства», каким Россия объявлена в ее Конституции. Поэтому данный пробел в отечественном законодательстве необходимо в ближайшее время устранить, разработав соответствующую нормативную базу. Это позволило бы, помимо всего прочего, повысить в нашем обществе уровень социальной справедливости, в чем сейчас имеется острая необходимость. Кроме того, появился бы новый дополнительный и весьма важный, на наш взгляд, рычаг, используемый для достижения поставленной Президентом страны В.В. Путиным цели о совершении в ближайшие годы рывка в развитии экономики.

Вместе с тем есть потребность в наведении, если можно так сказать, «некоторого порядка»

в сфере, связанной с надбавками стимулирующего характера. В бюджетной сфере (в образовании, медицине и т.п.) они, как известно, появились относительно недавно. В результате заработная плата занятых здесь работников стала состоять из двух частей: гарантированной и переменной, то есть стимулирующей, которую работник получает в зависимости от выполнения им установленных показателей в его работе. В стимулирующей части зарплаты этих работников немалую долю составляют те, что ранее направлялись на повышение должностных окладов. Раньше эти суммы работник получал автоматически, а теперь – с учетом его достижений в работе.

Принимая во внимание данный факт (то есть источник происхождения этой части сумм надбавок стимулирующего характера), а также то, что среди показателей, которые работник должен достичь в своей работе, чтобы получить эти надбавки, на практике нередко работодатель устанавливает и трудновыполнимые либо вообще невыполнимые задачи, целесообразно было бы установить в законодательном порядке предельный норматив, то есть долю в общей сумме получаемой зарплаты, которая не должна превышать рассматриваемые надбавки. На наш взгляд, она должна составлять не более 20%. Остальные же суммы заработной платы работника должны входить в гарантированную ее часть.

Сейчас, к примеру, в медицине руководство лечебного заведения нередко доводит врачам среди показателей стимулирующего характера и такой, как объем платных медицинских услуг, который каждый из них должен выработать. В результате врачи нередко навязывают пациентам отдельные виды медицинских услуг, которые им не нужны. Об этом довольно часто говорят на различных каналах телевидения, а также освещают на страницах газет и других СМИ.

В сфере образования, в частности в вузах, среди показателей стимулирующего характера, устанавливаемых для преподавателей, присутствует, как правило, и такой – публикации в зарубежных журналах, которые входят в реферативные базы данных и наукометрические платформы типа Scopus или

Web of Science. Дело в том, что этот показатель обычно присутствует (помимо других) при определении места вуза в рейтингах, составляемых различными международными и отечественными структурами.

Данное обстоятельство, естественно, побуждает ректоров вузов включать этот показатель в систему показателей стимулирующего характера, оценивающих деятельность преподавателя. Между тем они не принимают в расчет ряд важных обстоятельств. Прежде всего, эти западные журналы *платные*. Публикация на их страницах статьи стоит несколько десятков тысяч рублей. В результате такого подхода российские преподаватели вузов, получающие, как правило, довольно скромные суммы заработной платы за свою педагогическую деятельность, вынуждены обогащать владельцев зарубежных журналов. Уже только один этот факт не может не вызывать определенных вопросов. Кроме того, если статья написана на тему, входящую в сферу гуманитарных наук, возникают дополнительные сложности с ее публикацией на страницах данных журналов. Существуют негласные правила, согласно которым ее содержание не должно противоречить пропагандируемым так называемым «западным ценностям», а также не выходить за рамки оценок, существующих на Западе в отношении целого ряда явлений в нашей стране, и т.д. Все это наталкивает на мысль: *стоит ли придавать такую высокую значимость статьям, опубликованным в зарубежных журналах?*

Вопрос, заметим, не риторический, поскольку на практике наблюдаются случаи, когда ректораты отдельных вузов в свои локальные нормативные акты включают положения, согласно которым преподаватели, не имеющие за последние 3–4 года публикаций в рассматриваемых зарубежных журналах, не допускаются к конкурсу на избрание/переизбрание на новый срок на прежнюю (или другую) педагогическую должность.

Эта норма находится в явном противоречии с трудовым законодательством нашей страны и

она, по своей природе, является *антиконституционной*. Существует большая вероятность, если какого-либо преподавателя вуза коснется эта норма и он передаст дело в суд, то последний станет на его сторону. Однако о чем все это говорит? На наш взгляд, о том, что надо Минтруду России и Министерству науки и высшего образования РФ всесторонне проанализировать применяемую в вузах практику в области установления преподавателям надбавок стимулирующего характера и внести соответствующие коррективы в действующее в этой области законодательство, поскольку в настоящее время в рассматриваемой сфере наблюдается, так сказать, много «вольностей», существенно ущемляющих права преподавателей вузов.

Параллельно Министерству науки и высшего образования Российской Федерации целесообразно внести изменения и в применяемую систему оценки деятельности вуза, убрав из нее все те показатели, которые побуждают и даже в ряде случаев вынуждают ректоров вузов принимать отдельные локальные нормативные акты, которые носят дискриминационный характер в отношении преподавателей и сотрудников в области их труда и его оплаты. Сейчас эти явления высшее чиновничество указанных ведомств старается не замечать. В нашей стране, к сожалению, вообще чиновничество, как образно выразился В. Костиков (известный деятель либерального толка) «из-за заборов загородных особняков, из окон «мерседесов» народной жизни не видит. Высшее чиновничество и ест, и пьет, и отдыхает по-другому. Средняя зарплата чиновника в России в четыре раза выше, чем у врача и учителя. Это по официальным данным Росстата. Независимые аналитики утверждают, что истинный уровень бедности в стране занижен»¹¹.

Конечно, такие «перекося» в оплате труда сравниваемых групп населения России – это ненормальное явление, требующее принятия незамедлительных мер по его устранению. Такого рода явления, заметим, присущи не только чиновничеству, но и депутатскому

¹¹ Костиков В. На качелях народного счастья // Аргументы и факты. 2018. № 26. С. 9.

корпусу, который по определению, казалось бы, должен следить за соблюдением в нашем обществе социально-экономической справедливости и недопущением указанных «перегибов». Однако у депутатов этот разрыв еще более велик. Сейчас рядовой депутат или сенатор получает 350 тыс. руб. в месяц, – при средней зарплате по стране 35 тыс. руб. в месяц¹².

Если из расчета средней зарплаты по стране исключить суммы, получаемые олигархами (долларовыми миллиардерами и миллионерами), а также другими лицами, входящими в состав административно-управленческого звена предприятий/организаций, то среднемесячная заработная плата у рядового работника окажется не больше чем 23–25 тыс. руб. (а в 33 субъектах России она меньше 20 тыс. руб.¹³). А если к зарплате рядового депутата или сенатора добавить стоимость их бесплатного солидного социального пакета, которого нет у рядовых работников, то рассматриваемый разрыв в оплате их труда составит более чем 16–17 раз. В зарубежных странах он нередко в несколько раз ниже. К примеру, зарплата депутата в Испании по сравнению со средней зарплатой по стране превышает ее всего в 1,2 раза; в Великобритании, соответственно – в 2,7 раза; в Германии – в 2,8 раза; в США – 4,5 раза; в Италии – в 5,3 раза и т.д.¹⁴.

Властные структуры в России пока что не предпринимают конкретных шагов по ликвидации аномального разрыва в оплате труда депутатов и рядовых граждан. Более того, 19 июня 2018 г. Совет Федерации отклонил законопроект, в котором предлагалось приравнять зарплату парламентариев к средней по стране (35 тыс. руб.). Его отклонили под предлогом, что проект носит популистский характер – и не более того. Однако в Испании, где такой разрыв составляет примерно ту же величину (1,2 раза), его считают нормой, а не популизмом в действии. Кстати сказать, есть

¹² В какой стране самые богатые депутаты? // Аргументы и факты. 2018. № 26. С. 36. (Ответ редакции).

¹³ Симечера В. Доходное место // Аргументы и факты. 2018. № 1–2. С. 13.

¹⁴ В какой стране самые богатые депутаты? // Аргументы и факты. 2018. № 26. С. 36. (Ответ редакции).

страны, где этот разрыв еще меньше; например, на Мальте он составляет всего 1,1 раза¹⁵ и др. В Индии месячная заработная плата депутата равна всего 910 долл. США, и это считается нормальным¹⁶. В странах бывшего социалистического лагеря, например, в Польше, рассматриваемый разрыв составляет 2,7 раза, и он у них считается вполне приемлемым. В других упомянутых зарубежных странах в качестве такового выступают разрывы, величина которых находится в пределах от 2,7 до 5,3 раза.

В России оплата труда депутатов по отношению к зарплате рядовых работников явно завышена, и практически не зависит от результатов их деятельности. Об этом мы ранее говорили не раз и предлагали комплекс конкретных мер в данной области, на реализации которых настаиваем и сейчас [10, 11]. В конспективной форме изложим их суть.

В частности, необходимо:

- 1) заменить основу для расчета зарплаты парламентариев. При установлении нынешней ее величины исходили из средней заработной платы федеральных министров. Предлагаем зарплату этих депутатов и сенаторов «увязать» со средней заработной платой работника, сложившуюся по стране в целом;
- 2) величина рекомендуемой зарплаты парламентариев должна составлять 5–6 указанных средних заработных плат работника;
- 3) рекомендуемую зарплату парламентариев разделить на две части: гарантированную и стимулирующую;
- 4) гарантированную ее часть, которая должна составлять 70% от установленной ее ставки, выплачивать им (за минусом НДФЛ) ежемесячно; а остальную (то есть стимулирующую) – в конце года, исходя из результатов их труда;
- 5) разработать систему показателей для оценки результатов деятельности парламентариев;

¹⁵ Там же.

¹⁶ Там же.

- б) начисление им стимулирующей части зарплаты осуществлять исходя из достигнутого в отчетном году уровня развития народного хозяйства и выполнения тех показателей, которые вошли в систему для оценки результатов деятельности парламентариев. брать среднюю заработную плату работника, сложившуюся в регионе, а поправочный коэффициент к ней должен быть установлен в пределах 1,5–2. Стимулирующую ее часть (30%), что вполне естественно, необходимо «увязывать» с достигнутыми результатами в деятельности региона.

Реализация этих предложений позволит:

- *во-первых*, повысить уровень социальной справедливости в нашем обществе, который в настоящее время, образно выражаясь, находится «ниже плинтуса»;
- *во-вторых*, устранить аномальный разрыв, существующий в уровнях оплаты труда парламентариев и рядовых работников нашей страны; привести его в разумные пределы, существующие в западных странах с развитой экономикой;
- *в-третьих*, ввести в определенной мере ответственность парламентариев за последствия от внедрения принимаемых ими законов;
- *в-четвертых*, «увязать» начисления части их заработной платы с фактическими результатами развития экономики страны.

Примерно аналогичные преобразования необходимо осуществить в отношении оплаты труда депутатов и других уровней власти. Только при этом должны быть учтены следующие обстоятельства. В качестве исходной величины для ее расчета необходимо

Подводя итог изложенному, следует констатировать, что предлагаемая нами система оплаты труда депутатов имеет ряд достоинств по сравнению с уже действующей системой.

Во-первых, устанавливает в разумных пределах различия в уровнях заработных плат депутатов и работников, занятых в народном хозяйстве. Причем величины первой системы становятся в определенную зависимость от размеров второй, что, на наш взгляд, несомненно, является дополнительным плюсом.

Во-вторых, она в своей основе содержит потенциал, направленный на повышение ответственности депутатов за эффективность своей работы.

В-третьих, побуждает депутатов оказывать более активное влияние на исполнительную власть в решении назревших социально-экономических проблем в нашем обществе.

В-четвертых, усиливает внимание депутатов к вопросам поиска дополнительных резервов экономического развития России.

Список литературы

1. Петрова Е.Н. Особенности бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в бюджетных учреждениях // Финансовые аспекты структурных преобразований экономики. 2017. № 3(3). С. 158–164.
2. Алексеева А.В. Особенности учета труда и заработной платы на предприятиях ядерной промышленности // Теория. Практика. Инновации. 2018. № 8(32). С. 130–147.
3. Алборов Р.А., Концевой Г.Р. Организация вариантности учета труда и его оплаты в сельском хозяйстве // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2017. № 7. С. 33–37.
4. Сунгатуллина Л.Б. Исторические аспекты и современные тенденции развития системы бухгалтерского учета и контроля вознаграждения персонала // Международный бухгалтерский учет. 2017. Т. 20. № 3. С. 170–182. URL: <https://doi.org/10.24891/ia.20.3.170>

5. Долгова В.И. Учет и нормативно-правовое регулирование учета труда и его оплаты на предприятиях // *Современные научные исследования и разработки*. 2017. № 9(17). С. 154–157.
6. Козменкова С.В., Шарпова Н.А. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в казенном учреждении // *Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях*. 2017. № 19. С. 2–12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-kazennom-uchrezhdenii>
7. Козменкова С.В., Шарпова Н.А. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в казенном учреждении (окончание) // *Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях*. 2017. № 20. С. 9–20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-kazennom-uchrezhdenii-okonchanie>
8. Нидлз Б., Андерсон Х., Колдуэлл Д. Принципы бухгалтерского учета / Пер. с англ., под ред. проф. Я.В. Соколова. 2-е изд., стереотип. М.: Финансы и статистика, 1997. 496 с.
9. Энтони Р., Рис Дж. Учет: ситуации и примеры / Пер. с англ., под ред. А.М. Петрачкова. 2-е изд., стереотип. М.: Финансы и статистика, 1993. 560 с.
10. Гетьман В.Г. Раскрытие информации о бенефициарных владельцах компаний и устранение неоправданного экономического неравенства граждан в России // *Управленческий учет*. 2017. № 1. С. 19–26.
11. Гетьман В.Г. Нормативная база по корпоративному управлению нуждается в совершенствовании // *Управленческий учет*. 2016. № 10. С. 3–14.
12. Дружинин А.В. Премирование работников // *Бухгалтерский учет*. 2013. № 12. С. 105–108.
13. Охотников А.С. Премирование работников в организации // *Социально-экономическое управление: теория и практика*. 2013. № 2(24). С. 118–120.
14. Миргород Е.Е. Роль премирования в системе оплаты труда // *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2018. № 5. С. 27–35.
15. Волохова М.А. Нормативно-правовой метод стимулирования труда в сельскохозяйственных предприятиях // *Научное обозрение: теория и практика*. 2018. № 1. С. 69–78.
16. Жуков А.Л. Согласование процессов мотивации и стимулирования – основа заинтересованности персонала в результатах труда // *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2017. № 12. С. 21–28.
17. Сунгатуллина Л.Б. Управленческий анализ расходов на вознаграждения работников: монография. Казань: Изд-во Казанского Приволжского федерального университета, 2014. 264 с.
18. Федченко А.А. Современные системы оплаты труда работников (особенности и перспективы) // *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2016. № 5. С. 37–41.
19. Захарьин В.Р. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам бюджетных учреждений // *Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях*. 2009. № 16. С. 5–19. URL: <https://www.lawmix.ru/bux/22920>

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

THE STATUTORY FRAMEWORK FOR EMPLOYEE BONUS ISSUES LACKS IMPROVEMENT

Viktor G. GET'MAN

Financial University under Government of Russian Federation, Moscow, Russian Federation
getmanvg1941@gmail.com
ORCID: not available

Article history:

Received 12 November 2018
Received in revised form
14 November 2018
Accepted 14 November 2018
Available online
14 December 2018

JEL classification: M41

Keywords: salary, wage, incentive award, commercial incentive, remuneration scheme

Abstract

Subject This article considers and discusses the content and interpretation of wage types at the enterprise, their systems and forms, stimulating allowances, presented in federal and local legislative and regulatory acts.

Objectives The article aims to identify areas of concern in the regulatory framework on the employee bonus issues and propose ways to address and improve them.

Methods For the study, I used the methods of comparative analysis, systematization, induction and deduction.

Results Critically assessing the current legislative provisions in the field of employee bonuses, the article justifies the need to adopt a federal law on the participation of employees of economic entities in the profits they create. The article presents certain recommendations to revise the procedure for establishing additional incentives for public-sector employees. It proposes to amend the system of remuneration and incentives of deputies at all levels.

Relevance The results of the study can be applied in the theory and practice of accounting and reporting of commercial and non-commercial organizations.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2018

Please cite this article as: Get'man V.G. The Statutory Framework for Employee Bonus Issues Lacks Improvement. *International Accounting*, 2018, vol. 21, iss. 12, pp. 1373–1382.
<https://doi.org/10.24891/ia.21.12.1373>

References

1. Petrova E.N. [Peculiarities of accounting of calculations with the personnel on payment in the budgetary institutions]. *Finansovye aspekty strukturnykh preobrazovaniy ekonomiki*, 2017, no. 3(3), pp. 158–164. (In Russ.)
2. Alekseeva A.V. [Features of the accounting of labor and wages at the enterprises of the nuclear industry]. *Teoriya. Praktika. Innovatsii*, 2018, no. 8(32), pp. 130–147. (In Russ.)
3. Alborov R.A., Kontsevoi G.R. [Making variants on labor accounting and remuneration in agriculture]. *Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii = Economy of Agricultural and Processing Enterprises*, 2017, no. 7, pp. 33–37. (In Russ.)
4. Sungatullina L.B. [The accounting and control system for staff remuneration: Historical perspective and current trends in the development]. *Mezhdunarodnyi bukhgalterskii uchet = International Accounting*, 2017, vol. 20, iss. 3, pp. 170–182. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.24891/ia.20.3.170>
5. Dolgova V.I. [Accounting and legal regulation of labor accounting and payment at enterprises]. *Sovremennye nauchnye issledovaniya i razrabotki*, 2017, no. 9(17), pp. 154–157. (In Russ.)
6. Kozmenkova S.V., Sharapova N.A. [Peculiarities of accounting of settlements with payroll personnel in the public institution]. *Bukhgalterskii uchet v byudzhetykh i nekommercheskikh*

organizatsiyakh = Accounting in Budgetary and Non-Profit Organizations, 2017, no. 19, pp. 2–12.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-kazennom-uchrezhdenii> (In Russ.)

7. Kozmenkova S.V., Sharapova N.A. [Peculiarities of accounting of settlements with payroll personnel in the public institution (the end)]. *Bukhgalterskii uchet v byudzhethnykh i nekommercheskikh organizatsiyakh = Accounting in Budgetary and Non-Profit Organizations*, 2017, no. 20, pp. 9–20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-kazennom-uchrezhdenii-okonchanie> (In Russ.)
8. Needles B., Anderson H., Caldwell D. *Printsipy bukhgalterskogo ucheta* [Principles of Accounting]. Moscow, Finansy i statistika Publ., 1997, 496 p.
9. Anthony R.N., Reece J.S. *Uchet: situatsii i primery* [Management Accounting: Text and Cases]. Moscow, Finansy i statistika Publ., 1993, 560 p.
10. Get'man V.G. [Disclosure of information on beneficial owners of companies and elimination of unjustified economic inequality of citizens in Russia]. *Upravlencheskii uchet = Management Accounting*, 2017, no. 1, pp. 19–26. (In Russ.)
11. Get'man V.G. [Legal basis on corporate management is to be improved]. *Upravlencheskii uchet = Management Accounting*, 2016, no. 10, pp. 3–14. (In Russ.)
12. Druzhinin A.V. [Employee bonus payment]. *Bukhgalterskii uchet = Accounting*, 2013, no. 12, pp. 105–108. (In Russ.)
13. Okhotnikov A.S. [Employee bonus payment in the organization]. *Sotsial'no-ekonomicheskoe upravlenie: teoriya i praktika*, 2013, no. 2(24), pp. 118–120. (In Russ.)
14. Mirgorod E.E. [The role of bonus payment in the remuneration system]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*, 2018, no. 5, pp. 27–35. (In Russ.)
15. Volokhova M.A. [A statutory method of stimulation of labor in agricultural enterprises]. *Nauchnoe obozrenie: teoriya i praktika*, 2018, no. 1, pp. 69–78. (In Russ.)
16. Zhukov A.L. [Coordination of motivation and stimulation processes is the basis of employees' interest in the results of work]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*, 2017, no. 12, pp. 21–28. (In Russ.)
17. Sungatullina L.B. *Upravlencheskii analiz raskhodov na voznagrazhdeniya rabotnikov: monografiya* [Management analysis of employee remuneration costs: a monograph]. Kazan, Kazan (Volga Region) Federal University Publ., 2014, 264 p.
18. Fedchenko A.A. [Modern systems of remuneration of employees: peculiarities and prospects]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*, 2016, no. 5, pp. 37–41. (In Russ.)
19. Zakhar'in V.R. [Compensatory and incentive payments to employees of budgetary institutions]. *Bukhgalterskii uchet v byudzhethnykh i nekommercheskikh organizatsiyakh = Accounting in Budgetary and Non-Profit Organizations*, 2009, no. 16, pp. 5–19.
URL: <https://www.lawmix.ru/bux/22920> (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.