

# Инструкция ЦБ РФ №154-И и требования ТК РФ: пути решения дилеммы

1 января 2015 года вступила в силу Инструкция Банка России от 17.06.2014 №154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда» (далее — Инструкция). Первые проверки соблюдения требований Инструкции начнутся с 1 октября 2015 года. Однако соблюдение требований Инструкции не должно идти в разрез с требованиями трудового законодательства, поскольку риски несоблюдения последнего могут быть еще более серьезными. В статье будут рассмотрены вопросы соотношения требований Инструкции и ТК РФ: как соблюсти требования Инструкции, не нарушив при этом требования трудового законодательства?



ТЕКСТ >

**АНДРЕЙ СЛЕПОВ,**  
СТАРШИЙ ЮРИСТ, РУКОВОДИТЕЛЬ  
ПРАКТИКИ ТРУДОВОГО  
И МИГРАЦИОННОГО ПРАВА  
МЕЖДУНАРОДНОЙ ЮРИДИЧЕСКОЙ  
ФИРМЫ БАЙТЕН БУРКХАРДТ

## ДОСЬЕ.БО

Андрей Слепов закончил юридический факультет Московского государственного института международных отношений (МГИМО (У) МИД России) в 2008 году со степенью магистра права. Ключевыми направлениями деятельности являются консультации в области трудового и миграционного права, а также законодательства о персональных данных.

Опыт работы включает представление интересов клиентов в судах по трудовым спорам и досудебном урегулировании, проведение проверок кадровой документации, составление трудовых договоров, составление кадровой документации и внутренних положений и политик, консультирование по вопросам приема на работу и увольнения, сокращения штата и применения иных мер по реструктуризации персонала, консультирование по вопросам взаимоотношений с профсоюзами, составление компенсационных программ для менеджмента и работников (включая опционные планы). Включен в список рекомендованных юристов рейтинга Legal500. Является членом Экспертного Совета при Комиссии по законодательству Московской городской Думы, а также заместителем председателя Миграционного комитета Ассоциации европейского бизнеса.

## Некоторые основные положения Инструкции

В начале статьи хотелось бы кратко остановиться на основных моментах, которые регулирует Инструкция.

- Основной целью оценки системы оплаты труда банка, которую регулирует Инструкция, является обеспечение соответствия системы оплаты труда характеру и масштабу совершаемых банком операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков (п. 1.1 Инструкции).

- Основные полномочия и обязанности по соблюдению требований Инструкции возложены на совет директоров и подразделения внутреннего контроля и управления рисками (диаграмма 1).

- Основными категориями работников, на оплату труда которых распространяются требования Инструкции, являются (1) члены исполнительных органов и иные работники, принимающие риски, и (2) работники подразделений внутреннего контроля и управления рисками (таблица 1). При этом в целях применения Инструкции один работник не может одновременно относиться к категории работников, принимающих риски, и работников, управляющих рисками, — работник относится к той категории, функции которой преобладают в выполняемых им должностных обязанностях.

- Для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, при расчете целевых показателей вознаграждений на планируемый период не менее 40% общего размера вознаграждений составляет нефиксированная часть оплаты труда (таблица 2). При этом важно подчеркнуть, что понятие «нефиксированная часть зара-

**Диаграмма 1**


ботной платы» принято для целей Инструкции и аналогии с компенсационными и стимулирующими выплатами согласно ТК РФ в данном случае не уместны.

- Информация о системе оплаты труда подлежит раскрытию (п. 2.7 Инструкции).

### Система оплаты труда

Внутренними документами кредитной организации должны быть регламентированы все используемые в кредитной организации формы оплаты труда и виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, а также выплаты, которые в соответствии с законодательством РФ и/или внутренними документами кредитной организации формально не относятся к системе оплаты труда, являются нестандартными, размер которых в соответствии с заключенными с работниками кредитной организации договорами не корректируется с учетом принимаемых кредитной организацией рисков (например, компенсация расходов на жилье работникам, компенсация расходов на страхование, пенсионные отчисления, иные аналогичные выплаты, а также выплаты, осуществляемые работниками кредитной организации иными связанными с

кредитной организацией юридическими лицами) (п. 2.3 Инструкции).

Данное требование Инструкции вызывает ряд вопросов.

- Во-первых, в нее заложена по сути тавтология: система оплаты труда включает размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат и утверждается локальными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ). Соответственно, не понятно, о какой регламентации во внутренних документах идет речь, если соответствующие выплаты уже урегулированы во внутренних положениях. Представляется, что наличие локального нормативного акта, регулирующего систему оплаты труда, вполне достаточно.

- Исходя из практических соображений не вполне понятно также, как можно регламентировать нестандартные выплаты.

- Тем более не ясно, как можно регламентировать выплаты, осуществляемые работникам банка со стороны третьих лиц.

На практике рекомендуется, по меньшей мере, перечислить возможные виды нестандартных выплат и выплат от третьих лиц.

В случае если часть выплат, которые раньше регулировались на индивидуальной основе, будет ре-

**ТАБЛИЦА 1**

	Члены исполнительных органов и иные работники, принимающие риски	Работники подразделений внутреннего контроля и управления рисками
Примеры должностей	Председатель правления, руководитель филиала, директор управления розничного кредитования	Руководитель службы управления рисками, руководитель службы внутреннего контроля, комплаенс-контролер
Необходимость закрепления перечня работников	Да (помимо членов исполнительных органов)	Нет
Требования к размеру фиксированной части зарплаты	Не более 60%	Не менее 50%
Основные показатели для расчета заработной платы	Количественные	Качественные
Обязательность неденежного компонента	Да ( для крупных ПАО, акции которых котируются)	Нет

ТАБЛИЦА 2

Фиксированная часть		Нефиксированная часть	
Должностные оклады		Компенсационные выплаты	
Компенсационные выплаты (например, компенсация за неиспользованный отпуск)	Не связанные с результатами деятельности	Стимулирующие выплаты (например, премия за эффективную работу и выплаты от акционеров)	Связанные с результатами деятельности
Стимулирующие выплаты (например, премия за выслугу лет)			
Социальные выплаты (например, материальная помощь)			

гламентирована, а значит, войдет в систему оплаты труда, то это может повлечь за собой определенные последствия:

- позитивные — соответствующие расходы будут признаваться для целей налогообложения прибыли (ст. 255 Налогового кодекса РФ);
- о в ряде случаев скорее негативные с точки зрения интересов бизнеса — так, может увеличиться размер среднего заработка (ст. 139 ТК РФ), выплачиваемого работникам при командировках, отпусках и т. д.

### Риски дискриминации

Отнесение работников к категории принимающих риски для целей Инструкции налагает на них большое количество ограничений. Исчерпывающие критерии отнесения работников к данной категории в Инструкции не установлены. В этой связи некоторые работники, которые будут включены в перечень, могут попытаться оспорить это (не исключается даже обращение в суд об оспаривании соответствующего локального акта (списка) работодателя).

Для того чтобы доказать свою правоту в споре с работником, работодателю необходимо иметь внутренний документ (отдельное положение или часть существующего положения), устанавливающий порядок и критерии определения работников, принимающих риски, или групп таких работников. Этот документ не является обязательным для целей проверки ЦБ РФ — для этих целей достаточно наличия перечня работников, принимающих риски. Однако если такое положение будет составлено с учетом требований ЦБ РФ, то это поможет работодателю решить спор в свою пользу.

### Оплата по труду

Как указано выше, Инструкция требует достижения соответствия размера оплаты труда результатам деятельности соответствующих подразделений банка в целом.

При этом заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 ТК РФ), то есть его личного вклада. На этом основании работник может оспорить невыплату или уменьшение размера премии, если это обосновывается показателями его подразделения или организации в целом. Насколько велики эти риски?

Анализ судебной практики показывает, что суды действительно в качестве основного кри-

терия выплаты работнику премиального вознаграждения зачастую рассматривают его личный трудовой вклад в результаты деятельности банка, а также степень трудового участия работника, его квалификацию и качественное выполнение им функциональных обязанностей. Одновременно с этим существенно снизить риск претензий работников о невыплате премий можно за счет установления четких положений в трудовых договорах и локальных нормативных актах о том, что право начисления премии принадлежит исключительно работодателю<sup>1</sup>.

### И снова о среднем заработке

Согласно п. 2.4 Инструкции внутренними документами банка предусматривается и применяется к членам исполнительных органов и иным работникам, принимающим риски, отсрочка/рассрочка и последующая корректировка не менее 40% нефиксированной части оплаты труда исходя из сроков получения финансовых результатов деятельности таких работников (на срок не менее трех лет, за исключением операций, окончательные финансовые результаты которых определяются ранее указанного срока), включая возможность сокращения или отмены нефиксированной части оплаты труда при получении негативного финансового результата в целом по кредитной организации или по соответствующему направлению деятельности.

Согласно порядку расчета среднего заработка (п. 15 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы») вознаграждение по итогам работы за год (включая премии), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию (например, выплате отпускных или выходного пособия) календарный год, учитываются при определении среднего заработка независимо от времени начисления вознаграждения.

Из вышеуказанного можно сделать вывод, что отсроченные премии, выплаченные даже через несколько лет после окончания года, за работу в котором они начислены, могут влиять на размер среднего заработка, если они учитываются в системе оплаты труда. Это может потребовать перерасчета среднего заработка, выплаченного за прошлые периоды, что может привести к не всегда запланированным дополнительным расходам.

<sup>1</sup> См., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 20.03.2013 по делу №11-5846

### Неденежные формы оплаты труда

Инструкцией установлено (п. 2.4), что внутренними документами банка для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, устанавливается сочетание денежной и неденежной формы оплаты труда. При этом неденежная составляющая должна быть чувствительна к результатам деятельности и уровню принимаемых рисков. Это требование актуально только для публичных акционерных обществ (с размером активов выше 50 млрд рублей и/или размером средств, привлеченных от физических лиц на основании договоров банковского вклада и банковского счета, выше 10 млрд рублей), акции которых котируются.

Установление неденежной формы оплаты труда, чувствительной к результатам деятельности, осуществляется за счет программ долгосрочной мотивации, привязанных к стоимости акций.

В качестве примера такой программы можно назвать акции с ограничениями. Работники приобретают акции компании по текущей или дисконтированной стоимости. При этом работники приобретают акции у дочерних и зависимых компаний в силу юридических ограничений на распоряжение компаний собственными акциями. Продавец акций и работник заключают договор залога для обеспечения исполнения условий программы — главным образом, акции закладываются в целях ограничения их отчуждения. Обременение снимается либо постепенно — по ходу программы, либо полностью в ее конце. По акциям выплачиваются дивиденды. Необходимо обратить внимание на то, что возможность выплаты заработной платы в неденежной форме должна быть предусмотрена в трудовом договоре. Заработная плата в неденежной форме может выплачиваться в размере, не превышающем 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ), — очевидно, что на практике это условие применительно к долгосрочной программе трудно выполнимо.

Согласно Инструкции в случае отсутствия неденежной формы оплаты труда договорами с работниками предусматривается корректировка отсрочен-

ной/ рассроченной части вознаграждений с учетом изменения стоимости акций (деривативов) банка на даты, предусмотренные системой оплаты труда.

В данном случае речь идет о так называемых фантомных акциях. По сути фантомная акция — это премия, привязанная к стоимости акций. Между банком и работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором, помимо прочего, закрепляется выплата работнику стимулирующего вознаграждения (премии) в зависимости от прироста стоимости акций, капитализации банка. При этом, как правило, также принимается и утверждается советом директоров локальный нормативный акт об общих условиях такой программы.

Что касается рекомендаций по выполнению требований Инструкции, то начать имеет смысл с определения /алгоритма действий.

После распределения и оформления обязанностей и полномочий соответствующих органов и подразделений в части соблюдения требований Инструкции необходимо определить работников, относящихся к категориям принимающих риски и управляющих ими.

После оценки сферы действия можно приступить к анализу действующих трудовых договоров, локальных нормативных актов и прочих документов на предмет необходимости внесения изменений, дополнения и приведения их в соответствие с требованиями Инструкции. Поскольку внесение некоторых изменений требует уведомления работников не менее чем за два месяца, откладывать этот процесс уже нельзя — первые проверки ЦБ РФ, как указано выше, начнутся в октябре 2015 года.

Рекомендуется разработать методику мониторинга системы оплаты труда банка, его периодичность, конкретных исполнителей, порядок работы с результатами и составления отчетности для руководства.

В конечном итоге неформальный подход к выполнению требований Инструкции может содействовать улучшению финансовой устойчивости банка.

**Б.О**