

Роль коллективных соглашений в вовлечении работников в инвестиционные процессы

И.А. Крусс

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

В статье исследуются вопросы заключения коллективных договоров как формы социального партнерства в аспекте повышения инвестиционной активности работников. На сегодняшний день нововведения в области инвестирования в экономику России с опорой на внутренние возможности российского общества видятся весьма актуальной задачей. Однако есть определенные проблемы применения опционных программ и распространения акций работникам как форм повышения их участия в инвестиционных процессах. Более того, такая деятельность должна быть обусловлена интересами государства и соотноситься с основными принципами экономической деятельности России, особенно в условиях экономических ограничений, исходящих от недружественных государств. Методами исследования являются формальная логика, сравнительный анализ правовых категорий, синтез (обобщение), комплексность и системный подход.

Ключевые слова: коллективное соглашение, работник, инвестиционная деятельность, опционное соглашение.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения работниками и работодателями коллективных договоров. При этом действующее законодательство не устанавливает каких-либо обязательных требований к структуре и содержанию коллективного договора.

В ч. 2 ст. 41 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) обозначен лишь примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор [1].

В определении Верховного Суда РФ от 14.12.2020 г. № 64-КГ20-7-К9 отмечена особая роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений между работниками и работодателями: положения ч. 2 ст. 41 ТК РФ создают правовую основу для установления в коллективном договоре обязательств работников и работодателя по различным вопросам трудовых отношений, определенных сторонами, включая выплату пособий и компенсаций, и с учетом предписания ч. 2 ст. 9 ТК РФ, согласно которой, в частности, коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, позволяют обеспечивать работникам наиболее благоприятный режим реализации их прав и интересов в трудовых отношениях [6].

Таким образом, заключение коллективного договора должно быть выгодно как работникам, так и работодателям, поскольку этот инструмент способствует эффективному управлению коллективом и, как форма социального партнерства, выступает гарантом социальной стабильности. По смыслу ч. 3 ст. 41 ТК РФ в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В качестве льгот и гарантий, включаемых в коллективные договоры, зачастую используются дополнительные выплаты и (или) вознаграждения, прописываются условия для выделения материальной помощи работникам, системы премирования, беспроцентные займы и другие элементы поощрений и льгот. Такого рода социальная поддержка направлена на рост производительности труда, удержание квалифицированных кадров, а также может иметь целью повышение благосостояния работников и др. Если работодатель заинтересован в развитии предприятия, то эффективные инвестиции в сотрудников, как правило, реализуются в виде увеличенной прибыли.

Таким образом, коллективный договор может быть средством достижения согласия между работниками и работодателями по отдельным вопросам социально-трудового характера, определяющим наиболее благоприятные для сторон условия по сравнению с положениями, установленными законодательством.

Теперь обратимся непосредственно к вопросу об эффективности системы коллективных соглашений работодателей и работников в части повышения активности участия работников в инвестиционных процессах.

Как указано выше, работодатели и работники могут устанавливать в рамках коллективного соглашения дополнительные льготы, гарантии и поощрения. Так, для поощрения работников некоторые организации создают так называемый опционный пул как резерв ценных бумаг для распространения их между работниками. Опцион – это право работника быть поощренным или приобрести акции предприятия на определенных условиях. Например, по фиксированной цене, ниже рыночной, или безвозмездно, работник получает ценные бумаги при достижении высоких результатов в работе. Безусловно, это серьезный мотиватор для сотрудников, и, более того, возможность стать совладельцем компании с пониманием рисков и ответственности в деятельности предприятия.

Вместе с тем, становясь акционером или дольщиком, работник приобретает корпоративные права и автоматически становится

участником реализуемой в компании корпоративной политики, основанной на корпоративных нормативных актах организации.

Однако названные выше опционы и соответствующие опционные программы недостаточно активно распространяются в среде российских компаний. Что же препятствует их внедрению?

Первоначально зададимся вопросом о возможности выплаты заработной платы работникам акциями акционерного общества, и могут ли такие условия включаться в содержание коллективного договора.

В соответствии со ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте. В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Таким образом, трудовое законодательство не запрещает производить оплату труда работникам с их согласия в ценных бумагах, устанавливая ограничение для иных форм оплат в виде 20 % от начисленной месячной заработной платы.

Кроме того, подлежит разрешению вопрос о том, по какому курсу будут предоставлены акции. И здесь речь идет не о дополнительной эмиссии, а о собственных акциях, ранее приобретенных у акционеров. Так как эти акции выкупались у акционеров за счет чистой прибыли, оставшейся в распоряжении общества после уплаты налогов и других обязательных платежей, то теперь они предоставляются работникам в счет оплаты труда по любому курсу, установленному советом директоров, но при этом учитывается согласие работников с таким курсом. Следует иметь в виду, что, так как собственные акции отражаются на счете по номинальной стоимости, то предоставление их работникам в счет оплаты труда по более высокому курсу означает для общества получение внереализационного дохода, увеличивающего облагаемую налогом прибыль [5].

Следовательно, как было установлено выше, работникам акционерного общества можно выплачивать часть заработной платы акциями, при этом трудовое законодательство не содержит каких-либо ограничений во включении в содержание коллективного соглашения

таких форм оплаты труда, как оплата акциями, либо таких способов поощрения, как выдача или продажа акций. По своей природе это равнозначно премиям, подаркам и т. п.

Другой вопрос, подлежащий разрешению, касается того, что в российском законодательстве нет четких положений, регламентирующих форму и порядок вознаграждения работников посредством выдачи акций или опционных форм вознаграждения.

Условия опционных программ, как правило, прописываются в трудовых и коллективных договорах, в положениях о премировании. Корпоративный договор становится источником регулирования опционов. При этом документы компании должны детально регулировать положения опционных программ, чтобы предупредить неблагоприятные последствия возможных разногласий и споров между работниками и работодателями.

Как утверждает руководитель группы корпоративных проектов юридической фирмы Vegas Lex Александр Гармаев, сложность и в том, что в России компания не может создать в прямом виде опционный пул и закрепить его на своем балансе в качестве акционерной собственности работников (ESOP), как это часто делают западные компании. Этому мешают ограничения в отношении казначейских долей участия – иными словами, долей компании, которые принадлежат ей самой. В акционерных обществах эти ограничения касаются и числа приобретаемых акций, и срока нахождения их на балансе. Более того, российский фондовый рынок крайне волатилен, акции могут в одно мгновение сильно упасть в цене из-за очередного кризиса или санкций, что сильно снижает привлекательность опционов и акции как инструмента мотивации сотрудников [3].

По опционному договору одна сторона на условиях, предусмотренных этим договором, вправе потребовать в установленный договором срок от другой стороны совершения предусмотренных опционным договором действий (в том числе уплатить денежные средства, передать или принять имущество), и при этом, если управомоченная сторона не заявит требование в указанный срок, опционный договор прекращается (п. 1 ст. 429.3 Гражданского кодекса РФ [2]).

В отличие от опциона, при наличии опционного договора не требуется заключения в будущем нового договора, акцепта оферты; опционный договор сам по себе порождает правоотношения сторон. Для исполнения опционного договора одной из сторон необходимо в установленный договором срок заявить требование о совершении действий, предусмотренных его условиями.

За право заявить требование по опционному договору сторона уплачивает предусмотренную таким договором денежную сумму, за исключением случаев, если опционным договором, в том числе

заключенным между коммерческими организациями, предусмотрена его безвозмездность либо если заключение такого договора обусловлено иным обязательством или иным охраняемым законом интересом, которые вытекают из отношений сторон.

Опционный договор купли-продажи акций предусматривает получение работником права заявить требование о передаче ему акций в течение определенного договором срока, а за это право он уплачивает определенную денежную сумму со скидкой. По условиям такого соглашения можно получить либо акции предприятия, либо долю в уставном капитале с приобретением корпоративных прав в полном объеме.

Опцион передается на основе механизма вестинга, т. е. акции или доля переходят в руки работников поэтапно, если последние выполняют определенные условия, как то: достижение поставленной цели или продолжительное время работы на предприятии. Размер вознаграждения зависит в первую очередь от показателя роста капитализации и дивидендной доходности компании, а также других финансовых показателей [3].

Опционные программы появились в России в 2000-х гг., когда российские компании стали осуществлять первичное размещение акций на западных биржах и стремились войти в доверие к западным инвесторам. Так, например, в 2000 г. такие программы появились в «Вымпелкоме» и в МТС, в 2003 г. – в «Лукойле», в 2006 г. – X5 Retail Group (ныне – X5 Group), а в 2007 г. – в «Яндексе», в 2010 г. – «Магните». Однако в последующем времени темпы внедрения опционных программ замедлились, и к 2014 г. опционы выдавали сотрудникам всего лишь 22 % российских компаний. К 2021 г. опционные программы были примерно у 90 из 500 самых крупных российских компаний, причем более половины из них выплачивали сотрудникам исключительно денежные вознаграждения, остальные предлагали опционы и акции [3].

Таким образом, есть определенные проблемы применения опционных программ и выдачи акций работникам как форм повышения активности участия последних в инвестиционной практике. Такая проблематичность связана не только с отсутствием надлежащей правовой регламентации вопроса, но и определенной рисковостью и зачастую неопределенностью экономического эффекта от использования соответствующего инструмента.

Требования российского законодательства к оформлению опционов указывают на необходимость несения бремени временных, а также экономических затрат, в условиях, когда практика их применения становится неэффективной. Безусловно, крупные игроки могут позволить себе развивать этот инструмент инвестирования, гораздо сложнее он воплощается в сегменте малого и среднего бизнеса.

Большинство организаций работает в организационно-правовой форме ООО, из уставного капитала которого невозможно выделить опционный пул, т. к. соответствующий капитал формируется из суммы долей всех участников, а номинальная доля каждого владельца определяется отношением суммы его взноса к общей величине уставного капитала. В ситуации с акционерным обществом необходимо ведение реестра акционеров, и любые сделки с ценными бумагами возможны только после получения согласия всех держателей акций. То есть такие сделки требуют сложных юридических процедур и согласований.

Ценные бумаги могут обесцениться в связи с ликвидацией организации или банкротством, что нередко происходит с начинающими компаниями, но и перспективные проекты не застрахованы от таких последствий финансовой несостоятельности.

Генеральный директор BlaBlaCar отмечает, что «компания WeWork в 2019 г. оценивалась в \$47 млрд. Сотрудники, которые приобретали акции по опционной программе, планировали вывести деньги на IPO. Но в последний момент руководство WeWork отменило первичную продажу акций, а инвесторы подвергли сомнению бизнес-модель компании. Стоимость организации упала до \$9 млрд, и ее выкупил главный инвестор SoftBank. Сотрудники, которые бесплатно получили акции, потеряли свой бонус. А те, кто выкупил ценные бумаги по опционам, понесли убытки. Они приобрели акции по 50\$ каждая, а продали их по 4\$ за штуку SoftBank. Кроме этого, им пришлось заплатить годовой налог, который рассчитывался по первоначальной цене» [4].

Соответственно, негативные последствия и огромные риски возникают у компании, ее инвесторов и работников, приобретающих акции и участвующих в опционах, что также замедляет внедрение данного института в России. Российские компании используют этот инструмент, но доля таких компаний невысока [3], кроме того, следует обозначить еще один аспект: в отличие от премирования работников, опционы нельзя незамедлительно обналичить, и перспектива выведения денег может быть весьма сомнительной.

Таким образом, проведенный анализ показал:

1. Система коллективных соглашений работодателей и работников в части повышения активности участия работников в инвестиционных процессах в современных экономических условиях нельзя считать эффективной формой инвестирования населения. Безусловно, определенные элементы такого инструмента применяются на практике, особенно в секторе крупных перспективных российских проектов, но это не может свидетельствовать о сложившихся предпосылках повсеместного его распространения.

2. Ряд выявленных в исследовании барьеров в становлении данного института позволяет сделать вывод о том, что современное отечественное законодательство требует серьезной доработки института

участия работников в инвестиционных проектах, т. к. на сегодня в нормах трудового законодательства вообще отсутствует упоминание о нем, нет четкой законодательной регламентации вопроса об отражении в содержании коллективного соглашения условий об инвестировании работниками компании, а также ТК РФ, не запрещая, все же не устанавливает напрямую возможности выплаты работникам заработной платы акциями. Эти и другие проблемы усложняют процесс применения института инвестирования работающего населения в свои предприятия.

3. Возможность заключения опционных соглашений появилась в России относительно недавно (в 2015 г.). Но в силу недостаточной законодательной регламентации данных отношений (несовершенство гражданского законодательства) наряду с позитивной тенденцией развития инструмента появился ряд проблем, связанных с особенностями его реализации в российских компаниях. Оформление опционов требует временных затрат, а также экономических расходов в условиях, когда практика их применения может быть неэффективной, особенно в ситуации экономических ограничений недружественных России стран и общей рисковости такой деятельности.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025 г., с изм. от 15.05.2026 г.) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 31.07.2025 г., с изм. от 25.03.2026 г.) // СПС «КонсультантПлюс».
3. Акции вместо премии. Зачем российский бизнес выдает фантомные опционы сотрудникам? [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/business/zachem-rossiyskiy-biznes-vydaet-fantomnye-optiony-sotrudnikam/> (дата обращения: 09.05.2026).
4. Акции для мотивации. Зачем компании делают работников совладельцами [Электронный ресурс]. URL: <https://secretmag.ru/practice/akcii-dlya-motivacii-zachem-kompanii-delayut-rabotnikov-sovладельцами.htm> (дата обращения: 09.05.2026).
5. Вопрос: Можно ли часть заработной платы работникам акционерного общества (в том числе и не являющимся акционерами) выплатить акциями акционерного общества? // СПС «Гарант».
6. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14.12.2020 г. № 64-КГ20-7-К9 [Электронный ресурс]. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/400166152/paragraph/1:15> (дата обращения: 09.05.2026).

Об авторе:

КРУСС Ирина Александровна – кандидат юридических наук, доцент кафедры судебной власти и правоохранительной деятельности ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), ORCID: 0000-0002-0261-9582, SPIN-код: 1394-2400, e-mail: Kruss.IA@tversu.ru

The role of collective agreements in involving employees in investment processes

I.A. Kruss

Tver State University, Tver

The article explores the issues of concluding collective agreements as a form of social partnership in the aspect of increasing the investment activity of employees. Today, innovations in the field of investment in the Russian economy based on the internal capabilities of Russian society are seen as a very relevant task. However, there are certain problems with the use of option programs and the distribution of shares to employees as a way to increase their participation in investment processes. Moreover, such activities should be driven by the interests of the state and be consistent with the basic principles of Russia's economic activities, especially in the face of economic restrictions imposed by unfriendly countries. The research methods include formal logic, comparative analysis of legal categories, synthesis (generalization), and complexity and system approach.

Keywords: *collective agreement, employee, investment activity, option agreement.*

About author:

KRUSS Irina – PhD in Law, assistant professor of the department of judicial power and law enforcement of the Tver state University (33 Zhelyabova str., 170100, Tver), ORCID: 0000-0002-0261-9582, SPIN-code: 1394-2400, e-mail: Kruss.IA@tversu.ru

Крусс И.А. Роль коллективных соглашений в вовлечении работников в инвестиционные процессы // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2026. № 2 (86). С. 108–115.

Статья поступила в редакцию 10.05.2026 г.

Подписана в печать 10.06.2026 г.