



365 решений
для кадровика

Новый порядок выплаты премий с учетом позиции Конституционного Суда РФ

Попова Юлия Геннадиевна, советник
государственной гражданской службы
Российской Федерации 1 класса



В соответствии с ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены следующие **виды стимулирующих выплат**:

- **доплаты и надбавки стимулирующего характера** (могут устанавливаться работнику, например, за более высокую квалификацию, опыт работы, сложную и (или) напряженную работу и т.д.);
- **премии** -один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности (целесообразно определить перечень должностей, получающих премию, критерии премирования, периодичность выплаты премии и т.д.);
- **иные поощрительные выплаты** (на усмотрение работодателя).

Данные виды стимулирующих выплат, согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), что следует из ч. 4 ст. 135 ТК РФ, и не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.



Условия премирования:

- работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд (п. 3 ч. 1 ст. 22 ТК РФ);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными условиями трудового договора (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- премия входит в заработную плату (ч. 1 ст. 129 ТК РФ);
- система оплаты труда включает систему доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ч. 2 ст. 135 ТК РФ);
- работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии) (ст. 191 ТК РФ).



За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям (ч.1 ст. 192 ТК РФ).

Применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде лишения премии нельзя!

Но наличие у работника дисциплинарного взыскания (например, замечания или выговора) **в периоде, за который начисляется премия**, может стать основанием для ее лишения, при наличии данного условия в локальном нормативном акте работодателя.

Если в локальном нормативном акте работодателя такое условие не предусмотрено, в случае судебного разбирательства, суд в этом случае может посчитать лишение премии **необоснованным!**



Определением Конституционного суда РФ от 15.06.2023 № 32-П ч. 2 ст. 135 ТК РФ признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего **неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.**

Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П

- Положение ч. 1 ст. 193 ТК РФ, обязывающее работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника письменное объяснение, носит гарантийный характер, направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, повлекших привлечение работника к дисциплинарной ответственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания;
- Часть 1 ст. 193 ТК РФ регламентирует процедуру привлечения работника к дисциплинарной ответственности, **не регулирует отношения, связанные с начислением стимулирующих выплат** работнику, имеющему неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;
- Стимулирующие выплаты имеют определенное целевое назначение, что обуславливает возникновение права на их получение выполнением работником установленных действующим правовым регулированием требований (показателей, условий);
- Заработная плата **конкретного работника** устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда;
- Системы оплаты труда **работников федеральных бюджетных учреждений** устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П

- При установлении условий приобретения права на такой вид **регулярных стимулирующих выплат, как премиальные выплаты** по результатам работы за определенный период (ежемесячные и ежеквартальные премии, вознаграждение по итогам работы за год), **субъекты коллективно-договорного и локального нормотворчества вправе исходить и из того, что требование о добросовестном исполнении трудовых обязанностей отнесено к основным обязанностям работника в трудовом правоотношении;**
- **Работодатель** как сторона социального партнерства и как субъект локального нормотворчества, действуя в пределах своих полномочий, **не вправе устанавливать такие правила оплаты труда, которые допускали бы произвольное лишение (уменьшение размера) заработной платы работника** (включающей, кроме прочего, премиальные и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда) **в связи с совершением работником дисциплинарного проступка**, игнорируя тем самым не только требование об обеспечении каждому работнику справедливой оплаты труда, но и принципы юридической, в том числе дисциплинарной, ответственности.
- Если работодатель, не начисляет работнику в связи с совершением им дисциплинарного проступка какие-либо стимулирующие выплаты, причем как относящиеся, так и не относящиеся к числу премиальных, **но являющиеся в силу ч. 1 ст. 129 ТК РФ составной частью заработной платы, он тем самым фактически производит вычеты из причитающейся работнику заработной платы.**

Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П

- Учитывая, что премиальные выплаты, входящие в систему оплаты труда работника, могут составлять значительную часть оплаты фактически затраченного им труда, при определении права работника, совершившего дисциплинарный проступок, на такие выплаты важно обеспечить соразмерность между тяжестью и последствиями (экономическими, организационными и пр.) этого проступка для работодателя, с одной стороны, и самим размером выплат - с другой;
- Работодателю необходимо исходить из того, что совершенный работником дисциплинарный проступок если и оказывает негативное влияние на индивидуальные либо коллективные результаты труда, то лишь в то время, когда он совершен;
- **Размер премиальных выплат в период действия дисциплинарного взыскания должен определяться на основе объективных, заранее предусмотренных критериев оценки результатов труда работника, а сам факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может препятствовать возникновению права на получение в полном объеме лишь тех установленных по результатам работы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание;**

Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П

- Поскольку работник, имеющий неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, продолжает в рамках предусмотренных трудовым договором обязанностей участвовать в осуществлении деятельности работодателя и тем самым, наряду с другими работниками, вносит свой вклад в достижение результатов, предусмотренных соответствующими документами (планами мероприятий, договорами и т.п.), он не должен лишаться названных выплат, тем более на весь срок действия дисциплинарного взыскания;
- В то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы **премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание;**
- Отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника (ч. 1 ст. 138 ТК РФ) снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае **не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.**