

Энергия профсоюза



Конституционный суд установил особые правила выплаты премий

Высший судебный орган рассмотрел дело о снижении премий
работнику и указал два ограничения при расчете премиальных.

Рассмотрев дело о депремировании работника, Конституционный суд установил два дополнительных правила при начислении поощрений.

Первое правило - при получении выговора, сотрудника можно лишить (снизить) премии только за тот период, когда было применено дисциплинарное взыскание. Полностью лишать работника поощрительных выплат нельзя, он может успешно оспорить это решение через суд. Работник не должен быть лишен права на получение премии на протяжении периода взыскания. В то же время, недопустимо сокращать размер премии без учета выполненной работы, исключительно на основе того, что работник был подвергнут дисциплинарному взысканию. Размер премии должен соответствовать достигнутым показателям и не может быть произвольным. Каждая премия должна быть справедливо отражать вклад работника в труд. Недопустимо использовать премии для наказания работников. Если работник достигает определенных показателей и заслуживает премию, он вправе получить ее, независимо от наличия взыскания или наказания. Премия не должна выполнять функцию штрафа, не должна лишать работника заработка за какие-либо проступки. Поэтому, будут внесены изменения в часть 2 статьи 135 ТК таким образом, чтобы там был запрет на такие формулировки в локальных нормативных актах.

Конституционный суд по факту признал, что депремирование - это наложение на сотрудника штрафных санкций. Однако, российское законодательство запрещает применять штрафы или удержания из заработной платы. Работнику гарантирована своевременная и в полном объеме выплата доходов, в соответствии с количеством и качеством выполненных работ. Если в трудовом договоре или в ином локальном акте, где установлены правила депремирования сотрудников, не должно быть оснований для депремирования, это непропорциональная практика.

Второе ограничение, которое Конституционный суд установил для работодателей при выплате премий, - снизить размер премии из-за взыскания можно не более чем на 20% от месячной зарплаты работника, причем с учетом других удержаний. Вывод — нельзя полностью лишить работника премии из-за выговора. Документация, необходимая для лишения работника премии или снижения ее размера, не регулируется Трудовым кодексом (см. письмо Минтруда от 14.03.2018 № 14-1/ООГ-1874). В большинстве случаев такие действия основаны на положениях о депремировании, действующих в организации. Обычно работодателю не требуется запрашивать у работника объяснения по поводу невыполнения депремирования, издавать приказ о депремировании или использовать подобные меры. Просто у данного работника не начисляется премия или ее размер снижается. При этом следует избегать использования термина "депремирование". Юридически работник не лишается премии, а просто не получает ее или получает в меньшем размере. Если отсутствует перечень оснований для снижения премии, в таком случае ее выплата должна быть осуществлена независимо от трудовых результатов или соблюдения работником трудовой дисциплины.