Вопрос: Работник организации занимает должность менеджера по продажам. В его обязанности входят оформление и передача документации в бухгалтерию организации. Работник передал документы в бухгалтерию с задержкой установленных в организации сроков. Вправе ли работодатель в связи с этим лишить работника премии (снизить ее размер)?

Ответ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 28 сентября 2020 г. N 14-2/ООГ-15428

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции письмо по вопросу премирования, поступившее в электронной форме, и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Согласно статье 4 Федерального закона от 2 мая 2006 г. N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" рассмотрению подлежат следующие виды обращений:

предложения по совершенствованию законов и иных нормативных правовых актов, деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, развитию общественных отношений, улучшению социально-экономической и иных сфер деятельности государства и общества;

заявления - просьбы граждан о содействии в реализации их конституционных прав и свобод или конституционных прав и свобод других лиц, либо сообщение о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, недостатках в работе государственных органов, органов местного самоуправления и должностных лиц, либо критика деятельности указанных органов и должностных лиц;

жалобы граждан - просьбы о восстановлении или защите их нарушенных прав, свобод или законных интересов либо прав, свобод или законных интересов других лиц.

Содержащийся в письме запрос не соответствует приведенным видам обращений.

В качестве работника или его представителя Вы вправе обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) и ее территориальные органы за предоставлением государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Административным регламентом предоставления вышеназванной государственной услуги (утвержден приказом Роструда от 23 августа 2019 г. N 230).

Вместе с тем информируем.

Согласно частям первой и второй статьи 135 Кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая 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.

Таким образом, премия является частью заработной платы. При этом премирование - это один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности. Данный вывод следует из части первой статьи 191 Кодекса.

Кодекс не устанавливает критерии установления, а также порядок начисления и выплаты премии. Особенности премирования у конкретного работодателя устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (например, положением о премировании). При этом в отношении премий, полагаем, правильнее говорить об их установлении и выплате за трудовые достижения в зависимости от степени этих достижений, чем о лишении (снижении) в связи с недостатками в работе и нарушениями дисциплины. Кодекс не предусматривает такое дисциплинарное взыскание.

Разногласия между работником и работодателем в связи с размером выплаченной премии либо невыплатой премии, как правило, содержат признаки индивидуального трудового спора.

В соответствии с частью первой статьи 381 Кодекса неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), являются индивидуальным трудовым спором, который согласно статье 382 Кодекса должен рассматриваться комиссией по трудовым спорам и судом.

В соответствии с положениями статьи 392 Кодекса работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работник в соответствии со статьей 393 Кодекса освобождается от оплаты пошлин и судебных расходов.

Изложенное мнение Минтруда России не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Заместитель директора Департамента

оплаты труда, трудовых отношений

и социального партнерства

Т.В.МАЛЕНКО

28.09.2020

------------------------------------------------------------------