Вопрос: Вправе ли работодатель не начислять (снижать) премию в зависимости от вида применяемого к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор)? Как это можно оформить?

Ответ:

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ГОРОДЕ МОСКВЕ

ПИСЬМО

от 26 февраля 2020 г. N 77/7-5692-20-ОБ

См. похожие документы

Письмо Минтруда России от 14.03.2018 N 14-1/ООГ-1874 "Об оформлении лишения премии или уменьшения ее размера; о выплате премии работнику при увольнении"

Рассмотрев обращение по вопросу соблюдения трудового законодательства сообщаем следующее.

Основания лишения премии (то есть случаи, когда вы вправе не начислять работнику премию) не установлены законом.

К основаниям лишения премии (неначисления премии) рекомендуем отнести основания, напрямую связанные с выполнением работником его трудовых обязанностей, например:

1) невыполнение плана работы в периоде, за который начисляется премия;

2) наличие дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия.

Подробно перечислите основания лишения премии, например, в вашем локальном нормативном акте о премировании.

Обратите внимание, что суд может посчитать незаконным лишение премии, если оно произведено безосновательно или по основанию, не предусмотренному в локальном нормативном акте.

Отмечаем, что применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде лишения премии нельзя.

Перечень основных дисциплинарных взысканий указан в ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации (далее, а также может быть установлен, например, специальными положениями о дисциплине (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

Вида дисциплинарного взыскания, как лишение премии, нормативно не предусмотрено.

При этом наличие у работника дисциплинарного взыскания (например, замечания или выговора) в периоде, за который начисляется премия, может стать основанием для ее лишения.

Для этого вам нужно предусмотреть такое основание депремирования в локальном нормативном акте (Письмо Минтруда России от 14.03.2018 N 14-1/ООГ-1874).

Иначе суд в случае спора может посчитать неначисление работнику премии безосновательным, несмотря на наличие у него взыскания.

Вместе с объявлением выговора лишить работника премии можно, если в вашем локальном нормативном акте о премировании предусмотрено, что работника допустимо лишить премии при наличии дисциплинарного взыскания в периоде, за который она начисляется.

Минтруд России также отметил, что в положении о премировании дисциплинарное взыскание может быть одним из оснований для лишения (уменьшения) премии (Письмо от 14.03.2018 N 14-1/ООГ-1874).

Перед тем как принять решение о лишении работника премии, рекомендуем еще раз проверить все документы о премировании.

Это поможет вам оценить, насколько ваша позиция будет иметь вес в суде, поскольку лишение премии - потенциально конфликтная ситуация с работником.

Проверьте следующие документы:

- Трудовой договор работника.

Если в нем содержится информация, что премия - это часть заработной платы, которая ежемесячно в фиксированном размере начисляется работнику, лишить его такой премии нельзя.

В соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ вы обязаны выплачивать зарплату, причитающуюся работнику, в полном размере.

Для обоснованного лишения премии желательно, чтобы в трудовом договоре была информация о том, что премия - это выплата, которая назначается по решению работодателя в порядке, предусмотренном вашим локальным нормативным актом о премировании, принятым в соответствии с ч. 2 ст. 135 ТК РФ.

- Локальный нормативный акт о премировании.

Помимо оснований о лишении премии, учитывайте следующее.

В локальном нормативном акте о премировании должно быть указано, что премия - не безусловная обязанность работодателя, а стимулирующая выплата.

В вашу пользу будет говорить следующее условие в локальном нормативном акте о премировании: премия - не гарантированная выплата, ее размер не фиксированный, работодатель может принять решение о выплате в зависимости от оценки результатов труда и финансово-хозяйственных результатов.

Если у вас нет специального локального нормативного акта о премировании, проверьте, есть ли необходимые условия в вашем коллективном договоре (при наличии).

Проверьте, есть ли такой специальный порядок оформления в вашем локальном нормативном акте о премировании (или в коллективном договоре, если он есть).

Если такой порядок предусмотрен - строго следуйте ему.

Если этого не сделать, то в случае судебного спора несоблюдение такого порядка может свидетельствовать не в вашу пользу.

Если специального порядка оформления у вас нет, на наш взгляд, достаточно издать приказ о лишении премии и поставить в известность вашу бухгалтерию (чтобы избежать ошибочного начисления).

Вы можете проинформировать работника о лишении премии, ознакомив его под подпись с таким приказом.

Составьте приказ о лишении премии в произвольной форме, так как нормативно установленная отсутствует.

Рекомендуем указать в приказе следующую информацию:

1) данные работника, которого вы лишаете премии (его Ф.И.О., должность, структурное подразделение (при наличии));

2) период, за который премия не будет выплачена;

3) основание для лишения премии со ссылкой на пункт документа, в котором это основание предусмотрено.

В качестве приложений к приказу укажите документы, на основании которых вы решили лишить работника премии.

Желательно вместе с приказом хранить копии таких документов.

Так вы быстрее восстановите "историю", если работник обратится в суд и вам придется собирать доказательства.

Начальник отдела

Н.Ю.БАЛЫБЕРДИНА

26.02.2020