

Вопрос: Об оформлении лишения премии или уменьшения ее размера; о выплате премии работнику при увольнении.

Ответ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 14 марта 2018 г. N 14-1/ООГ-1874

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение и по компетенции 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.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) предусмотрено, что обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

В силу статьи 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, система оплаты труда включает в себя в том числе и премию.

В соответствии со статьей 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, 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.

Локальный нормативный акт, предусматривающий стимулирующие выплаты, должен приниматься с учетом мнения представительного органа работников.

Виды премий, надбавок за стаж работы в организации, доплат за профессионализм, категории работников, которым они начисляются, размер стимулирующих выплат,

показатели премирования, основания и пределы лишения (уменьшения) премии могут быть определены положениями о премировании либо другими подобными регламентами. В положении о премировании работников в качестве основания лишения или уменьшения премии может быть определено наличие дисциплинарного взыскания.

В трудовом законодательстве порядок оформления лишения или снижения премии не установлен. Поскольку сама система премирования регулируется на уровне локальных нормативных актов, лишение или снижение премии тоже должно опираться на положения соответствующих локальных актов, поэтому в приказе о премировании не требуется указывать данные о том, на каком основании конкретному работнику не начислена премия или снижен ее размер.

При увольнении по любому из оснований все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены ему в день прекращения трудовых отношений (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). В противном случае работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а в случае совершения такого нарушения повторно — по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

Если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения, то она должна быть выплачена.

В случае если приказ о премировании работников предприятия был издан после увольнения данного работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с организацией в трудовых отношениях.

Заместитель директора —
начальник отдела оплаты труда
Департамента оплаты труда,
трудоустройств
и социального партнерства
А.В.ФРОЛОВА
14.03.2018