КонсультантПлюс



СЕМИНАР-ТРЕНИНГ

ПРАКТИКУМ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛА

Тема:

«Как грамотно поощрить работников»

420021, г. Казань, ул. Татарстан, 22. 8 этаж
Тел: 8-800-700-52-23 (843)515-20-20
E-mail: cons@vkons.ru
Сайт: vkons.ru

Содержание

1. «Управление персоналом при помощи мотивации» 3
2. «Премии в локальных нормативных актах и трудовом договоре»……...6
3. «Премирование как… наказание»……..10
4. «Законно ли снижать работнику премию или лишать ее»……..…….13
5. «Базовые критерии премирования: дисциплина»…….16
6. «Базовые критерии премирования: наличие денег на выплаты»……17
7. «Специальные критерии премирования: количественные»…….19
8. «Специальные критерии премирования: административно-управленческий персонал»……. 21
9. «Премия на усмотрение руководителя: так можно?»…….. 24
10. «Премиальная» дискриминация при увольнении»…….. 27

Вопрос №1. Управление персоналом при помощи мотивации
Основные нормативные документы

- Конституция РФ, статья 37
- ТК РФ, статьи 21, 22, 56, 57, 81, 129, 132, 135, 142, 160, 161, 189, 191, 192, 193, 236
- Определение Конституционного Суда РФ от 17.11.2011 N 1605-О-О [мотивировочная часть]
- Постановление Верховного Суда РФ от 18.05.2015 N 25-АД15-2
- Письмо Минтруда России от 14.03.2018 N 14-1/ООГ-1874
- Письмо Роструда от 21.05.2021 N ПГ/13009-6-1
- Письмо Роструда от 18.12.2014 N 3251-6-1
- Письмо Роструда от 22.03.2012 N 428-6-1
- Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 26.02.2020 N 77/7-5692-20-ОБ
- Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2021 N 88-12148/2021
- Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.01.2021 по делу N 88-398/2021
- Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 01.10.2020 по делу N 88-20745/2020, 2-405/2020
- Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2015 по делу N 33-14593/15
- Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 11.06.2013 N 33-12175/13
- Определение Московского городского суда от 28.05.2012 N 33-11166

Мотивировать работников на труд можно по-разному. Есть отрицательная мотивация, которая базируется на принципе «не сделаешь – накажут, чего-то лишат». Всем известный «метод кнута». А есть положительная, по правилу «если сделаешь – вознаградят, что-то получишь». Это и есть поощрение, «метод пряника». Как грамотно сочетать два метода?
Статьей 191 ТК РФ предусмотрено право работодателя поощрять добросовестных сотрудников. Законодатель даже привел примеры того, как это можно сделать:

- объявить благодарность;
- выдать премию;
- наградить подарком или грамотой;
- представить к званию лучшего в профессии.

То есть поощрение может быть не только материальным, но и моральным, а перечень

поощрений - открытый: статьей 191 ТК РФ предусмотрено, что работодатель может устанавливать в коллективном договоре или в ПВТР и другие их виды. Кому, что и за какие трудовые заслуги выдавать или выплачивать, работодатель тоже решает сам.

> ***Статья 191 ТК РФ***
>
> *Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).*
>
> *Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.*

Безусловно, любое поощрение имеет свой стимулирующий эффект. Объявление благодарности, награждение грамотой, выделение работника как лучшего - такие действия, прежде всего, показывают работнику, что о нем помнят и его труд ценят. Он получает осязаемую отдачу от своих усилий и признание своих заслуг.

Но многие специалисты считают, что такие способы скорее поддерживают мотивацию работников к труду на существующем уровне, однако не стимулируют достигать больших результатов. В частности, потому, что такие награды непрогнозируемы и носят эпизодический, спонтанный характер.

Поэтому принято считать, что гораздо больший мотивирующий эффект имеют стимулирующие выплаты, к которым статья 129 ТК РФ относит доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также премии и иные поощрительные выплаты.

> ***Статья 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).*

Итак, ТК РФ предлагает работодателям довольно логичную и понятную систему управления персоналом с использованием положительной и отрицательной мотивации.

Трудовым договором работнику установлен круг его обязанностей, ПВТР устанавливает правила трудовой дисциплины, то есть работодатель определил сотруднику норму его поведения и трудовых результатов. Согласно статье 56 ТК РФ выполнять добросовестно свои трудовые обязанности, вовремя выходить на работу, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка – это норма для работника. За это он получает должностной оклад.

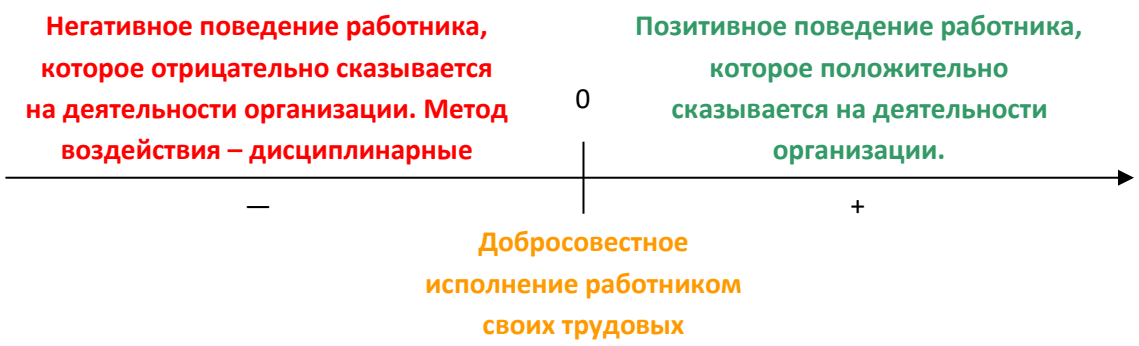
То есть добросовестное исполнение обязанностей является своего рода точкой «ноль» в системе мотивации персонала. Понятно, что от нормы работник может отклоняться как в одну, так и в другую сторону. Но за нарушения он может быть наказан. Для этого в распоряжении работодателя есть дисциплинарные взыскания. И, наоборот, за трудовые достижения, когда работник не ограничивается нормой и делает больше, быстрее, лучше работодатель может его поощрить. Ну, и высшим пилотажем для работодателя является такое стимулирование работника, чтобы он изначально нормой не ограничивался, а все время стремился к большему.

Статья 56 ТК РФ

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Наглядно это представлено на схеме 1 - С х е м а 1



Вопрос №2. Премии в локальных нормативных актах и трудовом договоре

Из ТК РФ следует, что применяемые к работникам меры поощрения указываются в ПВТР. Это предусмотрено статьей 189 ТК РФ. Однако в них достаточно коротко указать, например, что к работникам применяются такие меры поощрения, как премирование, и дать отсылку на отдельный локальный нормативный акт, регулирующий данный вопрос – положение о премировании. А в этом ЛНА уже описать и условия, и порядок премирования. Это оптимальный вариант для работодателя.

Статья 135 ТК РФ

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.

Статья 189 ТК РФ

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

То же самое касается и трудового договора. Формально, стимулирующие выплаты в обязательном порядке в нем упоминаются, поскольку это условия оплаты труда. Но это не значит, что в трудовой договор надо включать все детали, достаточно упоминания.

Другое дело, что сделать это можно по-разному. Нередко в трудовой договор включают норму, согласно которой работодатель имеет право выплачивать премии или иным образом материально стимулировать работника. Такой вариант возможен. И для работодателя он удобен тем, что в случае невыплаты премии он не должен никому ничего особо объяснять. Но с точки зрения стимулирования работников этот вариант менее эффективен: какой смысл трудиться лучше обычного, если премии может и не быть?

Для работника гораздо привлекательнее вариант, при котором в трудовом договоре сказано, что премия выплачивается. Но для защиты интересов работодателя необходимо уточнить, что это происходит только при соблюдении условий, установленных соответствующим ЛНА. Тогда у работника есть гарантия, что выполнив условия, он получит премию. А у работодателя - гарантия того, что он будет оплачивать только конкретные, заданные им, результаты и достижения.

Встречается и совсем другая ситуация, когда в трудовом договоре есть конкретный размер премии, например, 10 000 рублей к Новому году и дню рождения. В этом случае премия должна выплачиваться обязательно. По сути, это уже не премия, а доплата к окладу, поскольку для ее получения никаких дополнительных усилий прилагать не нужно. При этом отказ работодателя от этой выплаты, неважно по каким основаниям, будет считаться нарушением условий трудового договора и трудового законодательства.

Таким образом,в **каком случае выплата премии ваше право, а в каком обязанность**, вы определяете самостоятельно на основании действующих у вас документов об условиях премирования - законом этот вопрос не урегулирован. Если указано, что премия негарантированная выплата (например, установлено, что она зависит от оценки результатов труда, финансово-хозяйственных результатов и назначается по решению работодателя), то выплата такой премии ваше право. А вот если прописано, что премия входит в заработную плату и, например, ежемесячно начисляется работнику в фиксированном размере, то она обязательна. Проверьте, как сформулированы условия премирования в вашем локальном нормативном акте о премировании, коллективном договоре, если он есть, отраслевом (межотраслевом) соглашении, если оно действует по вашей организации и содержит положения о премировании, трудовом договоре работника. Это следует из ч. 2 ст. 22, абз. 5 ч. 2 ст. 57, ч. 1 ст. 129, ч. 1, 2 ст. 135, ч. 1 ст. 191 ТК РФ.

Если же вы хотите оформить премию как разовое поощрение, можете руководствоваться порядком поощрения, который предусмотрен вашим локальным нормативным актом (например, правилами внутреннего трудового распорядка). Это следует из ч. 4 ст. 189, ст. 191 ТК РФ.

Не будет нарушением, если за особые трудовые достижения вы разово премируете работника, даже в том случае, если специальный порядок премирования не предусмотрен. Это ваше право в силу ч. 1 ст. 22, ч. 1 ст. 191 ТК РФ.

Статья 57 ТК РФ

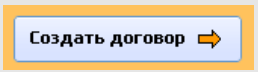
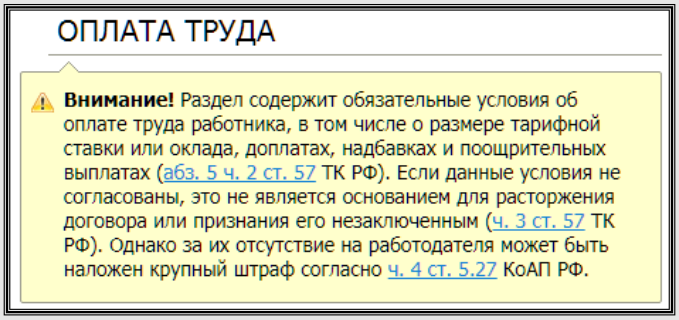
Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные

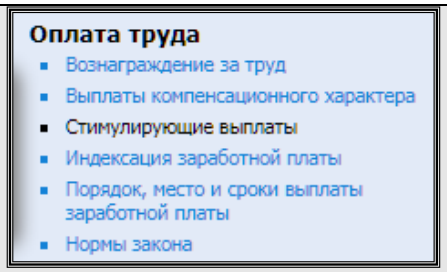
выплаты);

Письмо Роструда от 22.03.2012 N 428-6-1

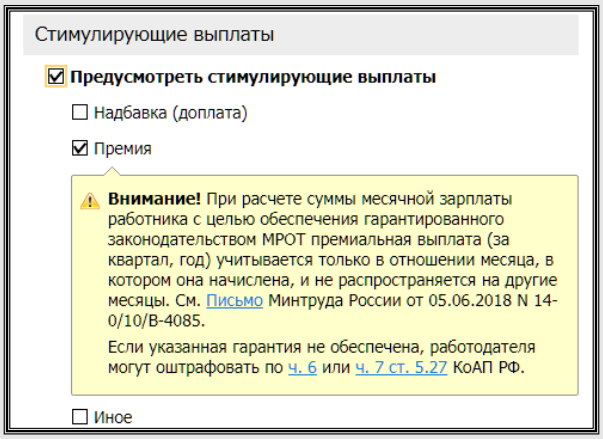
Конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада указывается непосредственно в трудовом договоре. Что касается доплат, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему локальному нормативному акту или коллективному договору, предусматривающим основания и условия их выплаты. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с содержанием локальных нормативных актов и коллективным договором под роспись.

ПРИМЕР

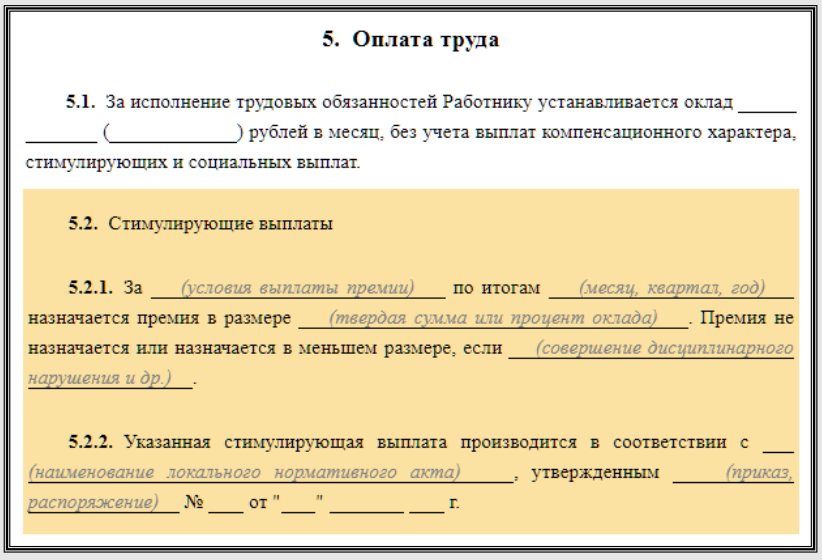
Вступление	Самостоятельно внести юридически корректную формулировку о премировании в Трудовой договор можно с помощью простого и удобного инструмента КонсультантПлюс – Конструктора договоров.
Задание	С помощью Конструктора договоров внести формулировку о премировании в трудовой договор
Решение примера	• перейти в  • обратить внимание, что для работы с Конструктором договоров нужен доступ в Интернет • рассказать о Конструкторе договоров • выбрать Трудовой договор и нажать кнопку  • в левой части окна выбрать раздел «Оплата труда» • обратить внимание на важную информацию в условиях  • выбрать в левой части подраздел «Стимулирующие выплаты»



- поставить галочку на условии «Предусмотреть стимулирующие выплаты»
- обратить внимание на предупреждение



- обратить внимание на то, как изменился фрагмент текста трудового договора



5. Оплата труда

5.1. За исполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается оклад _____ _____ (_____) рублей в месяц, без учета выплат компенсационного характера, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты

5.2.1. За *(условия выплаты премии)* по итогам *(месяц, квартал, год)* назначается премия в размере *(твердая сумма или процент оклада)*. Премия не назначается или назначается в меньшем размере, если *(совершение дисциплинарного нарушения и др.)*.

5.2.2. Указанная стимулирующая выплата производится в соответствии с *(наименование локального нормативного акта)*, утвержденным *(приказ, распоряжение)* № ___ от "___" _____ ___ г.

Результат	Конструктор договоров, Трудовой договор
Вывод	Как видим, Конструктор договоров существенно облегчает процесс составления трудовых договоров.

Вопрос №3. Премирование как… наказание

К сожалению, работодатели часто неправильно применяют систему наказаний и поощрений. Как это ни парадоксально, но стимулирующие выплаты, которые должны бы служить положительной мотивацией, часто используют как наказание, по сути, как денежный штраф. То есть премия устанавливается работодателями вовсе не для того, чтобы стимулировать работника к достижению лучших показателей, а с целью иметь возможность при необходимости эту премию забрать, то есть наказать работника рублем. С окладом это невозможно – это фиксированный размер оплаты труда, его надо платить независимо от того, как работник справляется со своими обязанностями, и нельзя изменить без согласия работника.

> ***Статья 129 ТК РФ***
>
> *Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.*

Поэтому-то для воздействия на работника используется условно-переменная часть заработной платы - премия, которую, если правильно составить документы, можно выплачивать или не выплачивать, в зависимости от определенных условий. Но назвать такую премию стимулирующей выплатой нельзя, потому что применяется она в данном случае вовсе не для стимулирования.

Возьмем такой пример. В ЛНА сказано, что премия работника снижается на 20%, если в прошедшем месяце его привлекали к дисциплинарной ответственности. В этом случае урезанная премия стимулирует человека или все-таки является отрицательной мотивацией?

С одной стороны, сотрудника уже наказали, скажем, выговором. Получается, что снижая премию за тот же самый проступок, работодатель, **во-первых**, применяет дополнительные меры воздействия, не предусмотренные законом, а **во-вторых**, наказывает за один проступок дважды. А это противоречит ст. 192 ТК РФ, которая говорит, что в распоряжении работодателя всего три вида дисциплинарных взысканий - замечание, выговор и увольнение. Остальное запрещено. Более того, в статье 193 ТК РФ, которая определяет процедуру наложения дисциплинарного взыскания, сказано, что за один проступок работника можно наказать только один раз.

Статья 191 ТК РФ

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (выдает премию…)…

Статья 192 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.

<…>

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Статья 193 ТК РФ

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Однако есть и другая сторона. С точки зрения ТК РФ, поощряются только те работники, которые **добросовестно** исполняли свои трудовые обязанности. В данном случае работодатель, пусть и в меньшем размере, но все же премирует работника с дисциплинарным взысканием. Как же в таком случае можно говорить о добросовестном исполнении обязанностей? Получается, что оснований для поощрения в таком случае нет вовсе.

Что касается стимулирующего эффекта, на который собственно и должна быть нацелена премия, то, выплачивая ее в урезанном размере, работодатель ничего не добьется – метод пряника не сработает. Если одному сотруднику премию выплачивают в размере 100%, потому, что он все нормы выполнил и перевыполнил, и дисциплина у него на «пять», а другому человеку только 80%, потому что у него выговор за опоздание, то работодатель по сути не поощряет второго работника, а наказывает.

Именно так воспринимает эту ситуацию и сотрудник. Он прекрасно понимает, что снижение премии на 20% - это следствие его проступка, за которое он к тому же получил выговор. То есть и работодатель, и работник прекрасно понимают друг друга. Первый хотел наказать второго, и второй понял, что его наказали.

Но ведь что такое стимулирование? Если работодатель хочет стимулировать работника, он устанавливает, каких результатов он должен достигнуть, если нацелен получить премию. И когда тот добросовестно исполняет свои обязанности, соблюдает все локальные нормативные акты и все делает, как требует работодатель, то его премируют.

Если при этом человек еще и план перевыполняет, то премию повышают. Иными словами, на уровень поощрения работник выходит тогда, когда проходит точку «ноль», то есть добросовестное исполнение обязанностей.

Однако некоторые работодатели закладывают в свою систему оплаты труда премирование сотрудника, который и до «нуля» не дотянул. Например, 100% премии выплачивается за нормальную работу, 80% — если немного не справился, 50% — если совсем не выполнил, и 0% — если у него еще и дисциплина хромает. При таком подходе работодатель может надеяться только на то, что люди просто будут выполнять свои обязанности, о достижении каких-то выдающихся результатов придется забыть.

Или вот другой пример. Работодатель в Положении о премировании написал, что при неоднократном нарушении норм охраны труда работнику снижается премия на 50%. Можно ли ожидать от работников, что они будут соблюдать все нормы охраны труда от «а» до «я»?

Конечно, нет. Такой подход к премированию не стимулирует работников выполнять требования работодателя. И это при том, что в некоторых случаях уже за однократное подобное нарушение ТК РФ дает право работодателю уволить человека. Но нет, вместо этого, сотрудника с несколькими нарушениями еще и поощряют, пусть и в меньшем размере, чем всех остальных. Получается что-то вроде: «Молодец! Всего лишь пару раз нарушил нормы охраны труда».

Статья 21 ТК РФ

Работник обязан:

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

Статья 81 ТК РФ

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

Вопрос №4. Законно ли снижать работнику премию или лишать ее

С точки зрения эффективности управления персоналом слова «депремирование», «снижение» или «лишение» в отношении стимулирующих выплат, в частности премий, неуместны. Премия – это возможная, но не обязательная выплата. А лишить того, что не должно было выплачиваться, нельзя. Это принципиально неправильно.

Тем не менее, суды признают снижение премии работнику или вовсе лишение его этой выплаты не противоречащим ТК РФ. Даже Роструд считает это законным, если условия снижения или лишения премии предусмотрены локальным нормативным актом работодателя. Наконец, суды уверены, что депремирование относится к мерам материального воздействия, а не к дисциплинарным взысканиям, поэтому разрешают сочетать выговор или замечание с уменьшением либо лишением премии.

Часто суды не взыскивают премии, ссылаясь на то, что их выплата - право, а не обязанность работодателя. Однако есть практика и в пользу работников.

Суды поддерживали их в случаях, когда работодатель:

- установил коллективные премии, но выплатил их не всем;
- лишил премии за грубое нарушение, хотя их перечень не зафиксировал;
- не начислил премии, так как перевел работников на удаленку и не мог оценить качество труда.

Письмо Роструда от 18.12.2014 N 3251-6-1

Таким образом, если положением о премировании Вашей организации предусмотрены условия лишения или снижения премиальных выплат за нарушение сроков передачи в бухгалтерию первичной документации, то такое лишение или снижение правомерно.

Письмо Минтруда России от 14.03.2018 N 14-1/ООГ-1874

В положении о премировании работников в качестве основания лишения или уменьшения премии может быть определено наличие дисциплинарного взыскания.

Письмо Минтруда России от 14.03.2018 N 14-1/ООГ-1874

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.

Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 26.02.2020 N 77/7-5692-20-ОБ

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.

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 01.10.2020 по делу N 88-20745/2020, 2-405/2020

Депремирование (или снижение размера надбавки) работника не является мерой дисциплинарного взыскания и не требует соблюдения процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности, предусмотренной ст. ст. 192, 193 ТК РФ.

Премия или надбавка, являясь дополнительной выплатой, не должна утрачивать свою поощрительную и стимулирующую функцию и не должна превращаться в автоматически начисляемую часть денежного содержания. Именно поэтому условием выплаты денежного поощрения и премии является не просто отсутствие дисциплинарных взысканий у государственного гражданского служащего и соблюдение служебной дисциплины, но и качество исполнения должностных обязанностей, исполнения документов и поручений руководителей, а также уровень профессионализма.

ПРИМЕР

Задание	Найти порядок оформления лишения премии
Решение примера	• перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОФОРМЛЕНИЕ ЛИШЕНИЯ ПРЕМИИ** • перейти в *Готовое решение: Лишение премии (КонсультантПлюс, 2021)* (*первый документ в списке*)

	3. Как оформить лишение премии Порядок оформления лишения премии не установлен законом. 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. **3.1. Как составить приказ о лишении премии** Составьте приказ о лишении премии в произвольной форме, так как нормативно установленной нет. 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. Образец приказа о лишении премии • обратить внимание на образец Приказа о лишении премии
Результат	*Готовое решение: Лишение премии (КонсультантПлюс, 2021)*
Вывод	Таким образом, с помощью Готового решения мы получили четкие инструкции по оформлению лишения премии.

Но глобально - это сомнительный подход: не должны формулировки о премировании выглядеть, как наказание деньгами. Тогда премия становится, по сути, дисциплинарным взысканием, и положительно работников не мотивирует. Очевидно: это идет вразрез с тем, что изначально заложено в ТК РФ.

Вопрос №5. Базовые критерии премирования: дисциплина

Чтобы в характере выплачиваемых премий не возникало никаких сомнений ни у работников, ни у работодателя, чтобы это были именно стимулирующие выплаты, необходимо качественно изменить подход к критериям премирования.

Если говорить о нормальной системе поощрений, премирование – крайне полезный инструмент, который позволяет нацеливать работников на достижение нужного организации результата. Но для этого условия премирования должны быть ориентированы на развитие сотрудников, на то, чтобы они достигали большего. Поэтому, прежде всего, критерием начисления премии не может выступать простое выполнение сотрудником его работы, предусмотренной трудовым договором. Иначе не совсем понятно, за что он получает оклад.

Базовое условие для выплаты премии любому работнику сформулировано в статье 191 ТК РФ — это добросовестное исполнение обязанностей. Прекрасная фраза, которую можно просто перенести в локальный нормативный акт. Она сразу позволяет уйти от таких понятий, как «снижение» или «лишение» премии. Нарушена трудовая дисциплина? Премия вообще не начисляется, ведь самое главное условие для этого сотрудник не выполнил.

> ***Статья 191 ТК РФ***
>
> *Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности…*

Таким образом, предполагается, что премии даются не просто за добросовестный труд, а за повышенную производительность, заинтересованность сотрудника в росте прибыльности компании и соблюдение трудовой дисциплины. Размеры и условия выплаты премий работодатель вправе:

- определять самостоятельно, в том числе с учетом результатов своей экономической деятельности;
- закреплять в локальном нормативном акте или коллективном договоре, а в трудовом договоре лишь делать отсылку к таким документам.

Некоторые работодатели, во-первых, иначе представляют структуру зарплаты. Например, включают премию в состав фиксированного вознаграждения за труд. А во-вторых, все условия премирования и сами размеры премий прописывают в трудовом договоре с сотрудником. Конечно, это не нарушение законодательства. Но подобные обстоятельства влияют на то, в каком порядке работодатель сможет впоследствии снизить размер премии.

Вопрос №.6 Базовые критерии премирования: наличие денег на выплаты

Другой базовый критерий премирования касается возможностей организации ее выплатить. На этом обжигаются многие работодатели. Если в ЛНА подробнейшим образом урегулированы показатели премирования, но не указано, что премия выдается только при банальном наличии денег на это, то платить премию в любой случае придется. Средств нет, а работники все условия выполнили, а значит причины задержки таких выплат, или вообще невыплаты премий никого не интересуют. Тем более, что Верховный Суд в мае 2015 года окончательно закрепил подход, согласно которому отсутствие денег на оплату труда не освобождает работодателя от ее выплаты и административной ответственности за задержку.

Статья 142 ТК РФ

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 236 ТК РФ

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Постановление Верховного Суда РФ от 18.05.2015 N 25-АД15-2

Совершенное <...> муниципального образования "Солянский сельсовет" Кафаровым Г.Ш. деяние квалифицировано по части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в соответствии с установленными обстоятельствами и нормами названного Кодекса.

Доводы жалобы о недоказанности наличия вины <...> муниципального образования "Солянский сельсовет" Кафарова Г.Ш. в совершении вмененного административного правонарушения, являются несостоятельными.

В ходе производства по данному делу должностное лицо и судьи нижестоящих судебных инстанций обоснованно исходили из того, что в силу трудового законодательства работодатель обязан своевременно и в полном объеме производить выплату работнику заработной платы. Отсутствие у работодателя денежных средств не освобождает его от обязанности соблюдать трудовое законодательство, которое не признает правомерной задержку выплаты заработной платы по причине отсутствия денежных средств.

Материалы дела не содержат данных, которые могли бы свидетельствовать о том, что <...> муниципального образования "Солянский сельсовет" Кафаровым Г.Ш. были приняты исчерпывающие меры в целях соблюдения права работника на своевременное получение заработной платы.

Поэтому работодателю при формулировании положений о премировании не стоит забывать о защите своих интересов. Выплата премии, безусловно, должна зависеть от результатов, достигнутых работником. Но есть и такой объективный фактор, как финансы компании, который может не позволять организации выплатить премию.

Желательно четко сформулировать, что понимается под наличием у организации финансовой возможности для выплаты премий. Любые обстоятельства, которые можно трактовать по-разному, обязательно в какой-то момент будут истолкованы по-разному. Поэтому, чем четче будет текст, тем меньше вероятность конфликта.

Какие именно показатели использовать в данном конкретном случае – прирост прибыли, рентабельность, выполнение бизнес-плана, наличие определенного остатка денег на счете – это все отдано на усмотрение работодателя. Главное, чтобы это были объективно существующие и доказуемые критерии. Как вариант, можно опираться на бухгалтерскую отчетность, результаты финансовой проверки службой внутреннего аудита и другие подобные документы.

Это то, что касается базовых критериев выплаты премии.

Вопрос №7. Специальные критерии премирования: количественные показатели

В остальном критерии премирования должны увязываться с технологическими, производственными и организационными особенностями труда каждой категории работников.

В большинстве случаев это количественные показатели. И чем они выше, тем больше премия. Наглядный пример - система премирования работников производства, у которых есть определенные нормы выработки. Выработка — это количество продукции, производимой работником за определенную единицу времени — самый что ни на есть прямой количественный показатель уровня производительности труда. Выполнил план – получил оклад. Перевыполнил – премию.

Статья 160 ТК РФ

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Статья 161 ТК РФ

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Также нетрудно придумать индивидуальные условия премирования для специалистов по продажам. Работодатель хочет, чтобы работник продавал товар - либо определенное количество, либо на определенную сумму, либо по позициям ассортимента. Возможны различные комбинации перечисленных критериев, так называемая смешанная бонусная система, но в целом понятно, на что ориентироваться.

При этом выплата премий может быть увязана с результатами не только одного человека, но и его отдела в целом — это к вопросу о финансовых условиях выплаты премиальных. Многие работодатели считают неуместным платить премию отдельно взятому сотруднику, закрыв глаза на низкие результаты работы по отделу или компании в целом.

Критерии премирования для руководителя подразделения увязываются с коллективным результатом деятельности отдела, руководителя организации — с результатом деятельности всей организации.

Критерии премирования должны быть определены максимально четко, понятно и объективно, с описанием порядка их определения, поскольку это будет являться ключевым элементом системы премирования. К примеру, должна быть указана зависимость размера премии от результатов работы. Показатели премирования могут быть:

- количественными (например, рост объемов производства, объема продаж и чистой прибыли и т.п.);
- качественными (соблюдение стандартов, технических условий, недопущение брака, обеспечение бесперебойной работы и т.п.).

При начислении коллективной премии следует предусмотреть такой показатель, как коэффициент трудового участия с описанием методики его определения.

В данном подразделе можно также указать, кто оценивает результат работы конкретного работника, как этот результат фиксируется, кто принимает конечное решение по выплате премии;

Вопрос №8. Специальные критерии премирования: административно-управленческий персонал

Сложнее всего определить критерии поощрения административно-управленческого персонала. Рассмотрим это на примере юриста. Вот какими могут быть для него условия премирования?

Возьмем такой показатель, как количество выигранных судебных дел. Отражает ли он объективно результат работы юриста? Далеко не всегда. Возможно, что выигранное дело - это не его заслуга, а просто недоработка судьи. Или, наоборот, юрист мог прекрасно сделать свою работу, приложить максимум усилий, но спор было изначально проигрышным, просто директору захотелось рискнуть.

Некоторые специалисты предлагают оценивать заслуги юриста по размеру выигранной или проигранной суммы. Но опять же, ему сложно на это повлиять. Иногда отсудить 10 000 рублей получается сложнее, чем 10 миллионов. Просто обстоятельства дел таковы.

Наконец, юрист за месяц может вообще ни разу в суд не сходить. Но не потому, что работает плохо, а как раз наоборот – очень хорошо, и поводов для претензий у контрагентов нет. Либо контрагенты сплошь законопослушные и оснований судиться не дают.

Еще советуют взять количество заключенных договоров, число страниц в договоре и так далее. Но и это само по себе для оценки усилий юриста малообъективные показатели. С одной стороны, 20 договоров могут быть типовыми и не вызывать у него сложностей. С другой, трудности могут возникнуть из-за согласования с контрагентом отдельного положения одного единственного договора.

Напрашивается вывод, что административно-управленческому персоналу, включая, кстати, бухгалтеров и кадровиков, определить какую-либо единую количественную характеристику, которая могла бы служить критерием выплаты премии, затруднительно, если вообще возможно.

Поэтому чаще всего систему поощрения для них увязывают все-таки с развитием компании в целом, с коллективным результатом. Если организация сработала хорошо, административно-управленческий персонал получает премию. Кроме того, существует такое понятие, как «индивидуальная заслуга», которая тоже может быть критерием выплаты премии.

Например, тот же юрист выиграл, казалось бы, бесперспективный спор с налоговой инспекцией и сэкономил компании внушительную сумму. А выиграл он его, в частности, и потому, что бухгалтер составил прекрасные аналитические справки. Это – индивидуальная трудовая заслуга каждого. Конечно, премия в данном случае не может быть регулярной,

потому что такое достижение абсолютно непредсказуемо. Но вполне допустимо предусмотреть и такие разовые премии.

У кадровика индивидуальной заслугой может быть полное закрытие всех вакансий. Или обеспечение неконфликтного ухода работников из организации. Когда он проводит беседы с людьми, и следит за тем, чтобы не оставалось негативного впечатления о компании.

Конечно, премии, обусловленные общими успехами фирмы, могут выплачиваться и всем работникам. Пример - так называемая «тринадцатая зарплата», вознаграждение по итогам работы за год. Аналогично премия за индивидуальные заслуги может быть предусмотрена и для других категорий работников – за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, за улучшение условий труда, за разработку и внедрение усовершенствований, направленных на экономию ресурсов.

ПРИМЕР

Вступление	Итак, за что и как начисляют премии, мы разобрались. Давайте теперь разберёмся, как эти премии подтвердить и учесть. В этом нам поможет система КонсультантПлюс
Задание	Найти краткий порядок оформления и учёта премий
Решение примера	• перейти в Быстрый поиск и набрать - **ОФОРМЛЕНИЕ ПРЕМИИ** • перейти в *Типовую ситуацию: Премии работникам: как оформить и учесть (Издательство "Главная книга", 2021)* (*второй документ в списке*)

Премии работникам: как оформить и учесть

Условия и срок выплаты производственных премий установите в положении о премировании или другом ЛНА. В трудовом договоре сделайте ссылку на ЛНА или запишите правила выплаты премии конкретному работнику (Письмо Минтруда от 21.06.2020 N 14-1/ООГ-9132).

При выплате любой премии - по итогам года, квартальной, ежемесячной, разовой - издайте приказ по форме Т-11а при поощрении нескольких работников, Т-11 - одного. Можете составить приказ и в произвольной форме, но со всеми обязательными реквизитами первички.

- Приказ о премировании (форма Т-11а)
- Приказ на разовую премию (форма Т-11)
- Приказ на ежемесячную премию

• обратить внимание на образцы Приказов о премировании

	В налоговых расходах учитывайте только премии за производственные показатели. Премии к юбилею или празднику учесть нельзя (Письмо Минфина от 09.07.2014 N 03-03-06/1/33167). НДФЛ и страховыми взносами облагайте любые премии. НДФЛ с премии перечисляйте не позднее следующего за выплатой рабочего дня (ст. 226 НК РФ, Письмо Минфина от 25.10.2018 N 03-15-06/76608). Премию по итогам года учитывайте как обычно: для налога на прибыль и взносов - на дату начисления, НДФЛ исчислите на дату выплаты (Письмо ФНС от 10.10.2017 N ГД-4-11/20374@). Премии за производственные показатели, выплаченные после увольнения, облагайте НДФЛ и взносами и учитывайте в расходах (Письмо Минфина от 08.05.2020 N 03-03-06/1/37404). Проводки по учету премии
Результат	*Типовая ситуация: Премии работникам: как оформить и учесть (Издательство "Главная книга", 2021)*
Вывод	Таким образом, с помощью Типовой ситуации мы получили краткие инструкции по учёту премий работникам.

Вопрос №9. Премия на усмотрение руководителя: так можно?

Важно, чтобы критерии премирования были прозрачны и позволяли работнику понимать, в каком случае и в каком размере он может получить премию. Чтобы он мог сам посчитать, сколько он получит, если улучшит свои показатели.

В этом смысле часто встречающуюся формулировку, что «премия выплачивается по усмотрению руководителя», например, руководителя отдела исходя из премиального фонда, выделенного на этот отдел, нельзя назвать удачной. Более того, в ряде случаев она может быть даже опасной.

В российской Конституции сказано, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. А по ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Более того, дискриминация при назначении и изменении оплаты труда запрещена. Поэтому выплата премии в разном размере работникам на одинаковых должностях должна быть обоснована их трудовыми показателями. Иначе это будет самая настоящая дискриминация.

Статья 37 Конституции РФ

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Статья 22 ТК РФ

Работодатель обязан:

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

Статья 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).

Статья 132 ТК РФ

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

И есть работодатели, которые из-за неудачных формулировок положений о премировании оказывались в суде и, в результате, проигрывали работникам, если не могли обосновать, почему премии различались.

Определение Конституционного Суда РФ от 17.11.2011 N 1605-О-О

1. Нарушение своих прав заявитель усматривает в [неопределенности ч. 2 ст. 22, ч. 1 ст. 129, ст. 132, ч. 1 ст. 191 ТК РФ]… на основании которых суд [общей юрисдикции] разрешил дело, удовлетворив требования работников заявителя о взыскании недоначисленной премии.

2. [ч. 1 ст. 191 ТК РФ]… закрепляет право работодателя поощрять работников, добросовестно исполняющих свои обязанности, создавая тем самым дополнительный стимул к высокопроизводительному труду, предоставляет работодателю возможность максимально эффективно использовать труд своих работников в целях ведения экономической деятельности, а потому права заявителя, перечисленные в жалобе, не нарушает.

Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 11.06.2013 по делу N 33-12175/13

Согласно [ЛНА]… при рассмотрении вопроса о премировании руководитель… учитывает следующие критерии: некачественное и несвоевременное выполнение работником должностных обязанностей; срыв сроков бухгалтерской, статистической и другой отчетности, ошибки в работе; нарушения трудовой дисциплины.

Непосредственно размер премии определяется индивидуально по результатам работы в процентном соотношении к должностному окладу, либо абсолютной сумме, устанавливается дифференцированно, при этом максимальным размером премии не ограничиваются…

Указанным положением основания для лишения работника премии не предусмотрены.

… ответчиком не были представлены доказательства обоснованности издания приказа …. Произвольная отмена приказа и лишение истца предусмотренной

[ЛНА]… премии противоречит требованиям действующего трудового законодательства.

В результате невыплаты премии… [работник]…был поставлен в неравные условия с остальными сотрудниками, которые также были премированы по результатам работы…и которым премия была реально выплачена, что в силу ст. 37 Конституции РФ и ст. 3 ТК РФ, недопустимо.

Руководитель отдела, безусловно, может в целом оценить, насколько плодотворно потрудился каждый из его подчиненных в том или ином месяце. Но если для распределения премиального фонда между сотрудниками не установлено никаких внятных критериев, на которые начальник должен ориентироваться, совсем не факт, что он будет оценивать какие-то реальные показатели. Нет никакой гарантии, что при определении размера премий не сыграет роль личное отношение руководителя к тому или иному работнику. А значит, велик риск дискриминации в оплате труда.

Иногда работодатель снижает размер премии в связи с совершенным проступком. Однако если в отношении другого сотрудника, допустившего такое же нарушение, не применено депремирование, то решение по первому является дискриминационным и может быть обжаловано в суде. Также неприемлемо снижать премию за отсутствие по причине болезни, беременности, при выходе на пенсию или по другим подобным основаниям.

Если размер премии у сотрудников на одинаковой должности различается, и поэтому пришлось объясняться с проверяющими, не стоит им доказывать почему один человек хуже другого. Мы ведь говорим о стимулирующей выплате, а не о наказании. Более перспективен другой подход – обосновать, чем один работник лучше, а не хуже другого.

Если же работодатель вообще не может объяснить разный размер премий работников на одинаковой должности, налицо дискриминация. Это значит, что при премировании сработал какой-то субъективный фактор, а это неправильно.

Однако это не касается случая, когда работники занимают разные должности с разными должностными окладами. Их нельзя сопоставлять.

Вопрос №10. «Премиальная» дискриминация при увольнении

Есть еще один очень типичный для российской действительности случай. Часто дискриминации подвергаются увольняющиеся работники. Мотив работодателя, не желающего выплачивать таким людям премию, вполне понятен. Зачем стимулировать деньгами того, кто больше не будет трудиться на благо компании?

Но, **во-первых**, нужно понимать, что если сотрудник отработал период, за который выплачивается премия и выполнил условия для ее начисления, то она уже заработана. Она уже стимулировала его трудиться этот период в полную силу. И за достигнутые результаты ему должна быть выплачена премия, даже если человек увольняется.

Во-вторых, есть вероятность, что выплаты работник добьется уже через суд, особенно, если уходит он с конфликтом. Например, один из судов рассматривал такой спор.

Работника оставили без премии, поскольку хотя он и уволился по окончании периода за который она начисляется, но ушел до самой выплаты. А согласно Положению о системе мотивации в компании, в таком случае премия рассчитывается и выплачивается только по отдельному решению гендиректора. Суд признал эту норму дискриминирующей, поскольку на ее основании сотруднику отказали в выплате премии при прочих равных условиях его работы с другими людьми в компании, то есть исключительно в связи с его увольнением.

Определение Московского городского суда от 28.05.2012 по делу N 33-11166

…в случае увольнения сотрудника после окончания мотивационного периода, но до момента выплаты бонуса, бонус сотруднику рассчитывается и выплачивается только по отдельному решению Генерального директора…

*… суд первой инстанции …пришел к обоснованному выводу, что данные пункты Положения о системе мотивации, являются дискриминирующими, так как при прочих равных условиях работы с сотрудниками … в течение… года, истцу было отказано в выплате премии только в связи с его увольнением, установленный мотивационные периоды, по результатам которого рассчитывались премии за *** года, годовой бонус, истцом был полностью отработаны.*

Также суд правомерно сослался на положения ст. 129 ТК РФ и указал, что стимулирующие выплаты, в том числе различные доплаты и премии входят в заработную плату работника, в силу ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности.

Суд обоснованно пришел к выводу, что подобное условие также носит дискриминирующий характер, в связи с чем не могло служить основанием для отказа в выплате премии пропорционально отработанному времени, учитывая

то обстоятельство, что иных оснований к отказу в выплате премии у ответчика отсутствовали.

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2021 N 88-12148/2021

Исследовав Положение о премировании ответчика, суды пришли к правильному выводу, что условия оплаты труда, изложенные в пункте 2.1 Положения о премировании, действующее в ООО "Сеть связной", предусматривающие выплату премии лишь работникам, состоящим в штате Компании, на дату выплаты такой премии, являются дискриминационными по отношению к уволенным работникам, поскольку лишают права на получение премии уволенными работниками, а потому не могут быть применены при разрешении настоящего спора.

Установление увольняющимся работникам худших условий оплаты труда, отличающихся от условий оплаты труда работников, трудовые отношения с которыми продолжаются, является дискриминацией в сфере оплаты труда.

Прекращение трудового договора с работодателем, по общему смыслу закона, не лишает работников права на получение соответствующего вознаграждения за труд - заработной платы, в том числе и на получение соответствующих стимулирующих выплат за проработанное время.

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.01.2021 по делу N 88-398/2021

Разрешая спор, суд первой инстанции, с которым согласился суд апелляционной инстанции, руководствуясь статьями 8, 9, 129, 132, 135, 191, 237 Трудового кодекса Российской Федерации, а также разъяснениями, данными в пункте 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", исходил из того, что прекращение трудового договора с работником за один день до издания приказа о начислении премии за предшествующий год, полностью отработанный истцом и достигшей показателей премирования, при отсутствии других оснований для не начисления истцу премии, не может являться основанием для лишения Е. права на получение годовой премии, пришел к выводу об обоснованности исковых требований истца о взыскании с ответчика премии по итогам работы за 2019 год в размере 69 844 руб. 69 коп. с удержанием при выплате налога на доходы физических лиц,

компенсации за задержку выплаты годовой премии за период с 9 апреля 2020 года по 11 мая 2020 года в размере 887 руб. 02 руб., компенсации морального вреда в размере 3 000 руб.

Впрочем, есть и единичные решения в пользу работодателей. Суды ссылаются на то, что премия не является в данном случае гарантированной выплатой и назначается по усмотрению работодателя. А позиция Минтруда и Роструда такова: если приказ о премировании издаем после расторжения договора, не нужно включать в него уволенных. Однако если вы не выплатите премию, несмотря на то, что соблюдены все названные требования, суд в случае спора может встать на сторону работника.

Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2015 по делу N 33-14593/15

*В апреле 2014 года истец узнал о том, что премия по итогам работы за *** год всем без исключения работникам была выплачена в *** года.*

Пунктом 6.2. Трудового договора также предусмотрено, что работодатель может выплачивать работнику годовую премию по итогам деятельности... при условии достижения установленных значений ключевых показателей эффективности, утвержденных Советом директоров общества за отчетный год для общества и работника.

Суд, разрешая спор и отказывая П. в иске, также правомерно исходил из того, что премиальные выплаты носят стимулирующих характер и не являются гарантированной частью заработной платы истца, что следует из условий заключенного с ним трудового договора и Временного положения о премировании работников… действовавшего на период выплаты премий работникам… Суд учел, что названным Положением предусмотрена выплата премий только действующим работникам, к числу которых истец на момент принятия решения о выплате премии не относился, поэтому обоснованно отказал в иске и по данному основанию. Доказательств дискриминации в отношении истца со стороны работодателя в материалах дела не имеется…

Письмо Минтруда России от 14.03.2018 N 14-1/ООГ-1874

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.

Письмо Роструда от 21.05.2021 N ПГ/13009-6-1

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.



ПРИМЕР

Задание	Найти порядок обложения премии работнику после увольнения
Решение примера	• перейти в Быстрый поиск и набрать - **ПРЕМИЯ ПОСЛЕ УВОЛЬНЕНИЯ** • перейти в *Готовое решение: Как облагается премия работнику, выплаченная после увольнения (КонсультантПлюс, 2021)* (*третий документ в списке*)

1. Как облагается страховыми взносами и НДФЛ выплата премии работнику после увольнения

Премия, выплаченная уволенному сотруднику **за производственные результаты** в период его работы в организации, облагается в общем порядке:

- НДФЛ (пп. 6 п. 1 ст. 208, п. 1 ст. 210 НК РФ, Письмо Минфина России от 29.09.2014 N 03-04-06/48497);
- страховыми взносами на обязательное пенсионное, медицинское страхование и по ВНиМ (пп. 1 п. 1 ст. 420 НК РФ, Письма Минтруда России от 02.09.2013 N 17-3/1450, Минфина России от 16.11.2016 N 03-04-12/67082);
- страховыми взносами от несчастных случаев (п. 1 ст. 20.1 Закона N 125-ФЗ).

Разовые премии бывшим сотрудникам **к праздникам и памятным датам** также следует облагать НДФЛ в общем порядке (п. 1 ст. 210 НК РФ). Эти выплаты не указаны в ст. 217 НК РФ в числе доходов, не подлежащих налогообложению.

Поскольку премии сотрудникам к праздникам (памятным датам) не поименованы и в ст. 422 НК РФ, то, по мнению контролирующих органов, они в общем порядке облагаются взносами на обязательное пенсионное, медицинское страхование и по ВНиМ (Письма Минфина России от 15.02.2021 N 03-15-06/10032, от 25.10.2018 N 03-15-06/76608, от 07.02.2017 N 03-15-05/6368). Вероятно, что и в отношении взносов на страхование от несчастных случаев контролирующие органы будут придерживаться такого же мнения. Значит, если после увольнения сотруднику выплачена премия к празднику или памятной дате, которые пришлись на период его работы, страховые взносы нужно начислять в общем порядке.

	Следует отметить, что в части обложения указанных премий страховыми взносами есть иная позиция. Верховный Суд РФ признал право организации не начислять страховые взносы с премий, выплаченных сотруднику единовременно в связи с его юбилеем или с юбилеем его трудовой деятельности (Определение Верховного Суда РФ от 06.04.2017 N 306-КГ17-2349). Однако если вы, следуя этой позиции, не уплатите с таких премий страховые взносы, то есть риск, что проверяющие привлекут вас к ответственности и начислят пени (ст. ст. 75, 122 НК РФ, ст. ст. 26.11, 26.29 Закона N 125-ФЗ). Если же вы выплачиваете бывшему сотруднику премию к праздничной дате, которая наступила после увольнения, начислять на нее страховые взносы не нужно (пп. 1 п. 1 ст. 420 НК РФ, п. 1 ст. 20.1 Закона N 125-ФЗ). Такая премия выплачивается за рамками трудовых отношений.
Результат	*Готовое решение: Как облагается премия работнику, выплаченная после увольнения (КонсультантПлюс, 2021)*
Вывод	Таким образом, из Готового решения мы узнали порядок обложения премии уволенному работнику.

Приказ о выплате премии издайте либо по унифицированной форме N Т-11 (N Т-11а), либо по самостоятельно разработанной вами форме.

В приказе укажите:

- Ф.И.О. и должность работника, которому выплачивается премия;
- мотив выплаты премии. Например, в связи с выполнением ключевых показателей премирования;
- основание для выплаты премии (например, реквизиты положения о премировании);
- сумму премии.

Рекомендуем попросить работника прийти к вам и ознакомиться с приказом о премировании.

Срок выплаты премии работнику после его увольнения нормативно не установлен. Вы сами можете определить такой срок в документах, регулирующих порядок премирования, например в положении об оплате труда и премировании. О возможности предусмотреть срок в таких документах сказано и в Письме Минтруда России от 21.09.2016 N 14-1/В-911.

Например, в положении об оплате труда и премировании может быть указано, что премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается в месяце, следующем за отчетным, в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

В локальном нормативном акте (например, положении об оплате труда и премировании) рекомендуем дополнительно определить порядок выплаты премии после увольнения работника, чтобы избежать с ним споров в дальнейшем. От того, как вы установите условия премирования, будет зависеть, получат работники такую премию или нет.

По вопросу выплаты премии после увольнения в локальном акте рекомендуем указать:

1) возможность выплаты премии после увольнения.

Рекомендуем использовать, например, такие формулировки: «премия выплачивается работникам, состоящим в штате организации на момент выплаты премии» или «премия не носит обязательного характера и является стимулирующей выплатой». С большой вероятностью суд встанет на вашу сторону, если вы решите не выплачивать премию работнику;

2) условия премирования. Например, вы можете установить, что премия выплачивается работнику, полностью отработавшему период, за который она полагается.

Также вы можете поставить выплату премии в зависимость от результатов экономической деятельности вашей организации (см., например, Определение Верховного Суда РФ от 27.11.2017 N 69-КГ17-22).

Помните, что главное, чтобы работник выполнил показатели премирования, которые вы определяете самостоятельно с учетом специфики работы конкретных работников или подразделений;

3) срок выплаты премии. Например, уточните, что премия после увольнения выплачивается в сроки, указанные в положении об оплате труда и премировании, то есть в те же даты, что и штатным работникам организации;

4) способ выплаты премии. Например, премия может быть перечислена работнику на его счет, указанный в заявлении работника при увольнении.

Строго регламентированный порядок выплаты премии после увольнения позволит вам минимизировать споры с работниками, а в случае их возникновения - уверенно отстаивать свою позицию в суде.

За невыплату или неполную выплату премии вас могут привлечь к административной ответственности по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ, а если вы выплатите премию с опозданием, то вас могут привлечь и к материальной ответственности по ст. 236 ТК РФ.

Кроме того, при обращении работника в суд с вас дополнительно могут взыскать судебные издержки и возмещение морального вреда (ст. 237 ТК РФ, ч. 1 ст. 98 ГПК РФ, п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Выводы по вопросу:

1. Порядок премирования работников ТК РФ не регламентирован, поэтому работодатель вправе устанавливать его по собственному усмотрению. Но надо соблюдать определенные правила.
2. Система премирования должна устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

3. Премия – это стимулирующая выплата, положительная мотивация для добросовестного и активного работника. Превращать ее в наказание не стоит, несмотря на то, что Роструд, и суды считают: работодатель может снижать размер премии работнику или вовсе лишить ее, если в ЛНА установлены основания для этого, например, наличие дисциплинарного взыскания.
4. Базовые критерии для премирования – соблюдение трудовой дисциплины и наличие финансовых возможностей для выплаты. В остальном критерии премирования для разных категорий работников могут различаться, но в целом показатели должны объективно отражать результаты работы.
5. Запрещена какая бы то ни было дискриминация при оплате труда. То есть, как минимум положение о премировании, разработанное работодателем, и заложенные в нем критерии премирования должны быть обоснованы с точки зрения равной оплаты труда за равноценный труд.