

Deprivation of bonuses to employees: problems of theory and practice

A. A. Novikov¹

¹Office of the Ministry of Justice of the Russian Federation for the Yaroslavl Region, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-3-254-265

Research article
Full text in Russian

The article discusses the problems of compliance with the rights of employees to receive incentive payments. The concept, functions and types of incentive payments are analyzed. Based on the conducted research, the right of the employer to deprive the employee is substantiated. At the same time, as a result of studying scientific doctrine, judicial practice and explanations from government agencies, restrictions on this right have been formulated, as well as relevant proposals for improving current legislation and guiding judicial practice.

Keywords: remuneration; wages; incentive payments; types of incentive payments; incentive payments; deprivation

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Novikov, Artem A. | E-mail: novikov_artem2000@mail.ru

For citation: Novikov A. A. Deprivation of bonuses to employees: problems of theory and practice // Demidov Law Journal. 2025. Vol. 15, No. 3. P. 254-265. (in Russ.)

Депремирование работников: проблемы теории и практики

А. А. Новиков¹

¹Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Ярославской области, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-3-254-265
УДК 349.232

Институциональная хроника
Полный текст на русском языке

В статье рассматриваются проблемы соблюдения прав работников на получение стимулирующих выплат. Анализируются понятие, функции и виды стимулирующих выплат. На основе проведенного исследования обосновано право работодателя осуществлять депремирование работника. Вместе с тем в результате изучения научной доктрины, судебной практики и разъяснений государственных органов сформулированы ограничения данного права, а также соответствующие предложения по совершенствованию действующего законодательства и руководящей судебной практики.

Ключевые слова: оплата труда; заработная плата; стимулирующие выплаты; виды стимулирующих выплат; поощрительные выплаты; депремирование

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Новиков, Артем Андреевич

Е-mail: novikov_artem2000@mail.ru

Специалист-эксперт отдела по вопросам регионального законодательства и регистрации уставов муниципальных образований

Для цитирования: Новиков А. А. Депремирование работников: проблемы теории и практики // Демидовский юридический журнал. 2025. Том 15, № 3. С. 254-265.

Институт оплаты труда является одним из важнейших в трудовом праве, поскольку он тесно связан с обеспечением права человека на существование. Так, еще Л.С. Таль, рассуждая об определении промышленного рабочего договора и обязанностях работодателя, отмечал, что вознаграждение в рамках указанного соглашения носит алиментарный характер, то есть оно предназначено для обеспечения материального существования рабочего и его семьи [1, с. 75, 111].

Впоследствии право на получение заработной платы получило закрепление во многих важнейших правовых актах, в том числе международного уровня. Например, в статье 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г.¹ говорится о праве каж-

¹ Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 г. // Международное публичное право. Сборник документов. Т. 1. М., 1996. С. 460 - 464.

© ЯРГУ, 2025

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

дого человека на «справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи».

В связи с этим встает вопрос об обеспечении права работника на получение заработной платы, включая все ее элементы.

Как известно, заработная плата в силу ч.1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)² состоит из трех частей:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (далее также – оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

При разрешении споров относительно первых двух из перечисленных элементов трудностей, как правило, не возникает в силу того, что в законодательстве четко прописаны основания для возникновения у работника права на их получение. Например, оклад как часть заработной платы исторически рассматривался в науке как плата рабочему за предоставление своего труда в пользование работодателю. То есть факт исполнения трудовых обязанностей либо наличие периодов, приравненных к рабочему времени (их природа состоит в неисполнении (освобождении от исполнения) трудовой функции по уважительным причинам), порождает у работодателя обязанность по выплате соответствующих денежных сумм.

Схожая ситуация складывается и в отношении компенсационных выплат. Например, по смыслу ст. 147 ТК РФ основанием возникновения у работника права требовать повышенной оплаты своего труда является исполнение трудовых обязанностей во вредных и опасных условиях. В принципе, данное обстоятельство является достаточно объективным и проверяемым.

Однако при разрешении споров относительно стимулирующих выплат ситуация коренным образом меняется, поскольку в законодательстве никаких требований к премированию не установлено. Дело в том, что в условиях рыночной экономики соответствующие вопросы отданы на усмотрение работодателя, который вправе сам разрабатывать механизмы мотивации персонала исходя из своих собственных представлений и экономических возможностей. Но поскольку речь идет о поощрении путем изменения размера заработка работника, возможность устанавливать системы премирования не может быть абсолютной и имеет определенные ограничения. Для их анализа попытаемся классифицировать все стимулирующие выплаты на определенные группы и определить их правовые режимы.

Исходя из положений ТК РФ, все стимулирующие выплаты традиционно делятся на две группы:

- стимулирующие выплаты (премии, надбавки, доплаты), включенные в систему оплаты труда (обусловленные системой оплаты труда), закрепляются на уровне локальных нормативных актов, либо на коллективно-договорном, индивидуально-договорном уровне;
- стимулирующие выплаты вне системы оплаты труда (поощрительные разовые премии, надбавки), которые выплачиваются по усмотрению работодателя [2, с. 496-498].

Данная классификация имеет не только теоретическую, но и практическую направленность. В первом случае речь идет о таких выплатах, которые закреплены

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.

в коллективно-договорных и локальных нормативных актах, то есть в них установлены основания и условия возникновения у работника права на их получение, например, достижение определенных производственных показателей и т. д. Это означает, что в случае невыплаты работнику данных денежных сумм у него возникает право на защиту, которое он может реализовать путем обращения в соответствующий орган по разрешению трудового спора. Данный вид выплат предусмотрен статьей 129 ТК РФ.

Поощрение в рамках второго типа стимулирующих выплат осуществляется на основании усмотрения (желания) работодателя. Примером может быть премирование сотрудника, признанного победителем в рамках конкурса «Лучший по профессии». То есть нигде не прописаны условия, при соблюдении которых работник сможет получить соответствующую сумму. Соответственно, их выплата является ничем не ограниченным правом работодателя. Данный вид премирования предусмотрен ст. 191 ТК РФ.

Таким образом, у работника возникает право требовать лишь те стимулирующие выплаты, которые входят в структуру его заработной платы. Поэтому далее мы остановимся именно на их исследовании.

Согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ стимулирующие выплаты представляют собой «доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты». Попытаемся проанализировать указанную норму. Во-первых, мы видим, что данное определение построено не по классическому принципу, когда указывается ближайший род дефиниендума, а затем видовые отличия. Такой прием называется «индуктивным определением», когда просто перечисляются входящие в объем понятия явления. Думается, что такой способ может применяться в тех случаях, когда объем понятия составляет небольшой закрытый перечень элементов. В нашем случае законодатель привел явно не все виды стимулирующих выплат, оставив перечень открытым путем указания на признак «иные поощрительные выплаты». Этим он опять нарушил правила формальной логики, одно из которых гласит, что определение не должно раскрываться само через себя либо через синонимы. А в нашем случае как раз и получается, что «стимулирующие выплаты – это ... поощрительные выплаты». Очевидно, что такой признак не несет смысловой нагрузки.

Помимо этого, указав на «иные поощрительные выплаты», законодатель как бы объявляет, что любые поощрительные выплаты автоматически становятся частью заработной платы. Но в таком случае остается не до конца ясным, как это утверждение соотносится с тем, что работодатель может производить разовое поощрение в порядке ст. 191 ТК РФ.

В связи с этим В. А. Абалдуев выделяет два возможных варианта решения проблемы.

Первый способ предполагает разграничение в ТК РФ выплат стимулирующего характера, являющихся заработной платой (обусловленных системой оплаты труда), и поощрительных выплат единовременного характера, не относящихся к таковой. Для этого из нормы ч. 1 ст. 129 ТК РФ необходимо исключить слова «иные поощрительные выплаты» и внести в ст. 129 ТК РФ после слова «премии» дополнение: «и другие выплаты стимулирующего характера, обусловленные системой оплаты труда (стимулирующая часть оплаты труда)». Данная формулировка является неудачной, поскольку по сути понятие раскрывается само через себя, что является

логической ошибкой. Хотя в целом введение разных терминов в данном случае может снять проблемы понятийного аппарата рассматриваемого института.

В качестве второго способа предлагается предусмотреть в ТК РФ положение о том, что любые поощрительные выплаты, в том числе единовременного характера, являются заработной платой (в ст. 129 и 135 ТК РФ специально оговорить, что заработной платой является и не обусловленная системой стимулирующая часть оплаты труда работника) [3, с. 67–73]. Данный вариант изменений является абсолютно неприемлемым, поскольку заработная плата и оплата труда по действующему ТК РФ являются синонимами. Более того, в отечественной доктрине и по смысловому содержанию оплата труда традиционно трактовалась более широко и включала в себя все выплаты, произведенные работодателем в пользу работника [4, с. 35]. Поэтому говорить о том, что есть некие выплаты, которые, являясь частью заработной платы, не относятся к оплате труда, недопустимо.

Заканчивая анализ определения стимулирующих выплат, хочется отметить, что оно сочетает в себе черты как классического определения через указание на признаки явления, так и индуктивного, построенного через перечисление входящих в объем понятия элементов. Назвать это собственно определением весьма сложно в силу того, что оно построено не просто с нарушением законов логики, но и не выполняет в полном объеме ни одну из познавательных задач данного логического приема, то есть не позволяет раскрыть суть предмета мысли, отличить его от сходных явлений.

Другим недостатком указанной нормы является, по мнению Ю. П. Орловского, то, что предложенный в ней перечень стимулирующих выплат не учитывает различные виды премий, которые могут устанавливаться с различной периодичностью (ежемесячные, квартальные, годовые) и за выполнение различных показателей (групп показателей) [5]. Мы не считаем возможным согласиться с указанными доводами, поскольку определение как прием логики необходимо для указания существенных признаков явления и не преследует цель перечислить все входящие в его состав элементы.

На наш взгляд, единственным квалифицирующим признаком стимулирующих выплат является их целевая направленность, которая, по мнению Конституционного суда РФ, заключается в выполнении функции побуждения работника к высокопроизводительному труду, повышению эффективности трудовой деятельности³; они обладают направленностью на улучшение результатов труда и, как правило, связаны с выполнением заранее определенных показателей или условий⁴.

При этом совершенно очевидно, что работник может не всегда соответствовать данным условиям, вследствие чего у работодателя возникает право снизить размер выплачиваемых премий. Данное явление получило название «депремирование». По мнению А.М. Куренного, сам по себе термин не является точным и тем более легальным, и даже не является правовым «в чистом виде». Премии нельзя лишить –

³ Определение Конституционного Суда РФ от 26.09.2024 № 2193-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Перминовой Марии Владимировны на нарушение ее конституционных прав статьями 129, частями первой и третьей статьи 133, а также частями первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»

⁴ Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других» // СПС «КонсультантПлюс»

ее можно не заработать [6, с. 41]. С одной стороны, с данным утверждением можно согласиться. Но с другой стороны, как мы убедимся в дальнейшем, встречаются ситуации, когда работнику не выплачивают премию по основанию, не связанному с выполнением им трудовой функции (например, вследствие нарушения трудовой дисциплины). Поэтому уместно различать две ситуации:

- работник премию не заработал (не выполнил установленные показатели);
- работник выполнил все необходимые для получения выплаты условия, однако по определенным основаниям работодателем принято решение премию ему не выплачивать.

Между тем остается не до конца ясным, является ли депремированием лишь один из этих случаев либо оба из них входят в объем данного понятия. Дело в том, что нигде в законодательстве не содержится определения указанного явления. При этом стоит отметить, что его планировалось ввести в рамках проектов по реформированию института оплаты труда. В частности, Законопроектом № 690246-8 предлагалось ввести в ТК РФ статью 135.1, где определить депремирование как невыплату или уменьшение размера части заработной платы работника, являющейся стимулирующей выплатой (доплатой, надбавкой стимулирующего характера, премией и иной поощрительной выплатой), которая предусмотрена коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права⁵.

Однако данная дефиниция не нашла поддержки у государственных органов. В частности, в заключении Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов отмечено, что такое понятие депремирования устанавливает автоматическое право работника на получение премии без учета его труда и ограничивает возможность работодателя по регулированию (снижению) размера указанной выплаты.

В заключении Комитета Совета Федерации по социальной политике на указанный законопроект также отмечено, что предлагаемое определение понятия «депремирование» не соответствует действующим нормам законодательства, поскольку за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы предусмотрена ответственность в соответствии с ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. В целом с данным доводом можно согласиться.

Правительство РФ в своем заключении законопроект также не поддержало. В качестве одного из доводов против предлагаемой дефиниции было указано, что работнику может быть не начислена или начислена не в полном размере только премия, но не иные стимулирующие выплаты. При этом никакого объяснения этому не приведено. По нашему мнению, речь в данном случае необходимо вести не о наименовании той или иной выплаты, а о выполняемой ею функции и об основании возникновения права работника на ее получение. Поэтому, если, например, премию за перевыполнение плана переименовать в доплату или наоборот, коренным образом ничего меняться не должно. Довод же Правительства РФ о недопустимости внесения предлагаемой дефиниции в ТК РФ в связи с тем, что произвольная отмена или уменьшение выплат стимулирующего характера без изменения условий тру-

⁵ Проект Федерального закона № 690246-8 «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» // [Электронный ресурс] <https://sozd.duma.gov.ru/bill/690246-8> (дата обращения - 13.04.2025)

договора не допускается, в принципе несостоятелен, поскольку он основан на неверном понимании сущности институтов изменения условий трудового договора и депремирования.

На практике суды в спорах о взыскании стимулирующих выплат зачастую встают на сторону работодателей. Дело в том, что в трудовых договорах и локальных нормативных актах почти всегда указаны оценочные критерии премирования (например, добросовестное исполнение должностных обязанностей), оставляя таким образом усмотрение за работодателем.

Так, Девятый кассационный суд общей юрисдикции в определении от 03.08.2023 № 88-7163/2023 поддержал снижение премии из-за беспорядка на рабочем месте⁶. На сотрудника жаловались из-за плохого санитарного состояния его кабинета. Работодатель учел это при назначении квартальной премии – уменьшил ее на 20%. Работник решил взыскать эту часть в суде, указав, что каких-либо нарушений он не допустил, к дисциплинарной ответственности не привлекался.

Три инстанции его не поддержали. Кодекс этики организации предусматривал, что персонал должен соблюдать деловой стиль, в том числе содержать рабочее место в чистоте. Уборка кабинета упоминалась также среди обязанностей в должностной инструкции. Поскольку сотрудник этого не сделал, были основания снизить премию.

Необходимо отметить, что суд может посчитать незаконным лишение премии, если оно произведено безосновательно или по основанию, не предусмотренному в трудовом договоре или локальном нормативном акте. Например, Третий кассационный суд общей юрисдикции в определении от 12.04.2023 по делу № 88-6425/2023 не признал конкурсное производство поводом лишать премии, которая входит в систему оплаты труда⁷.

Кроме того, при составлении локального нормативного акта работодатель не должен допускать дискриминации в сфере труда. Премирование должно производиться на тех условиях, которые указаны в локальных нормативных актах, и эти условия должны быть одинаковы для всех работников, а уменьшение премии для отдельного работника должно быть мотивировано. Данный вывод также относится к работникам, которые уволились к моменту издания приказа о премировании, но полностью соответствуют показателям премирования, например, при начислении премии за предшествующий отработанный год⁸.

Но наиболее сложным является вопрос депремирования в случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Наличие у работника дисциплинарного взыскания (например, замечания или выговора) в периоде, за который начисляется премия, также может стать основанием для ее лишения [7, с. 73-80]. Федеральная служба по труду и занятости указывала, что для этого нужно предусмотреть такое основание депремирования в локальном

⁶ Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2023 по делу № 88-7163/2023 // СПС «КонсультантПлюс»

⁷ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 12.04.2023 по делу № 88-6425/2023 // СПС «КонсультантПлюс»

⁸ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.01.2021 по делу № 88-398/2021 // СПС «КонсультантПлюс», Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.01.2020 по делу № 88-1174/2020 // СПС «КонсультантПлюс», Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.11.2020 по делу № 88-23225/2020 // СПС «КонсультантПлюс»

нормативном акте. Иначе суд может в случае спора посчитать неначисление работнику премии безосновательным, несмотря на наличие у него взыскания⁹.

При этом стоит отметить, что в практике встречаются ситуации, когда работодатель прямо прописывает в локальных нормативных актах возможность полностью депремировать работника вплоть до момента снятия с него дисциплинарного взыскания. К сожалению, в таких ситуациях показатели трудовой деятельности (продолжительность, качество исполнения трудовых обязанностей работником) фактически не учитываются. Данную проблему рассмотрел Конституционный Суд РФ в своем постановлении от 15.06.2023 № 32-П¹⁰.

Из данного судебного акта следует, что отсутствие в действующем законодательстве ограничений на снижение стимулирующих выплат толкуется на практике как отсутствие препятствий для произвольного установления соответствующих правил работодателями без учета таких принципов, как справедливость, соразмерность и т.д.

Именно поэтому в литературе высказывается мнение, что работодатель не вправе устанавливать такие правила оплаты труда, которые допускали бы произвольное лишение заработной платы работника (включающей премиальные и стимулирующие выплаты) в связи с совершением работником дисциплинарного проступка, игнорируя тем самым не только требование об обеспечении каждому работнику справедливой оплаты труда, но и принципы юридической, в том числе дисциплинарной, ответственности [8, с. 47-56].

Однако это остается лишь идеей. Дело в том, что действующая редакция ч. 2 ст. 135 ТК РФ вообще никак не ограничивает произвол работодателя в вопросах установления критериев премирования. Постановление Конституционного Суда от 15.06.2023 № 32-П также не снимает указанную проблему. Реакцией на его принятие стало внесение в Государственную Думу нескольких законопроектов.

Первым из них был внесен Законопроект № 494191-8¹¹, в соответствии с которым предлагалось изменить ч. 2 ст. 135 ТК РФ путем введения запрета на создание таких локальных нормативных актов, которые допускали бы произвольное лишение работника его заработной платы, в том числе стимулирующих выплат, в связи с наложением дисциплинарного взыскания. Вряд ли столь общая формулировка позволила бы эффективно осуществлять защиту трудовых прав работника. В результате он был отклонен постановлением Государственной Думы от 18.02.2025 № 7866-8 ГД.

Почти одновременно с рассмотренным законопроектом был внесен Законопроект № 513234-8¹², в соответствии с которым предлагается изложить ч. 3 ст. 135 Тру-

⁹ Информация Федеральной службы по труду и занятости от 10.12.2018 // СПС «КонсультантПлюс», Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 26.02.2020 № 77/7-5692-20-ОБ // СПС «КонсультантПлюс»

¹⁰ Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской» // [Электронный ресурс] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449849/ (дата обращения - 10.02.2025).

¹¹ Проект Федерального закона № 494191-8 «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации» // [Электронный ресурс] <https://sozd.duma.gov.ru/bill/494191-8> (дата обращения - 13.04.2025)

¹² Проект Федерального закона N 513234-8 «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации» // [Электронный ресурс] <https://sozd.duma.gov.ru/bill/513234-8> (дата обращения - 21.02.2024)

дового кодекса в редакции, закрепляющей необходимость определения в локальных нормативных и коллективно-договорных актах об оплате труда видов премий, их размеров, сроков, оснований и условий выплаты работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия дисциплинарного взыскания и других условий. Указанное нововведение также не снимет поставленных проблем, поскольку формулировка «с учетом» носит неопределенный характер и не позволит суду в случае спора о взыскании премии удовлетворить иск работника, поскольку для этого судье придется по своему убеждению оценивать соблюдение условий для выплаты премии и самостоятельно производить учет качества, эффективности и продолжительности работы, то есть брать на себя функции работодателя.

Помимо этого, к законопроекту имеются замечания юридино-технического характера. В частности, согласно ст. 2 законопроекта планируется признать части 3–6 ст. 135 ТК РФ соответственно частями 4–7. Между тем, согласно Методическим рекомендациям по юридино-техническому оформлению законопроектов, недопустимо изменять нумерацию частей статей законодательного акта при внесении в него изменений¹³.

Несмотря на это, на момент написания данной статьи рассмотренный законопроект находится на рассмотрении Государственной Думы и принят в первом чтении (Постановление Государственной Думы от 18.02.2025 № 7861-8 ГД).

В представленной к рассмотрению во втором чтении редакции законопроекта новая ч. 3 ст. 135 ТК РФ дополнена положением, согласно которому в локальном нормативном акте работодатель вправе предусмотреть условие о снижении размера премии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. На данное предложение в заключении Правового управления Аппарата Государственной Думы от 27.03.2025 № вн 2.2-1/1056 отмечено, что его необходимо согласовать с ч.4 ст. 135 ТК РФ, в соответствии с которой локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Кроме того, в соответствии со ст. 29 ТК РФ представителями работников в социальном партнерстве являются не только профессиональные союзы и их объединения, но и ряд иных организаций.

Последним из внесенных законопроектов по данной проблеме стал Законопроект № 690246-8, в соответствии с которым, помимо рассмотренного выше определения депремирования, предлагалось также закрепить положение о необходимости установления в локальных нормативных и коллективно-договорных актах оснований для депремирования работников, а также указание на максимально допустимый размер депремирования работников в размере, не превышающем 20 процентов его заработка. Здесь мы видим, что была учтена лишь часть рекомендаций Конституционного Суда РФ. Однако данный законопроект был отклонен Постановлением Государственной Думы от 20.03.2025 № 8014-8 ГД.

На основании изложенного можно сказать, что ни действующей редакцией ст. 135 ТК РФ, ни предлагаемыми поправками к ней не решаются проблемы, связанные с депремированием работника в случае наложения на него дисциплинарного

¹³ Методические рекомендации по юридино-техническому оформлению законопроектов (утверждены Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации) // СПС «КонсультантПлюс»

взыскания, которые были обозначены в постановлении Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П. В целом можно выделить несколько таких проблем.

Первая из них касается перечня обстоятельств, являющихся основанием депремирования. Ее суть состоит в том, что действующее законодательство не содержит ограничений для установления в локальных нормативных актах положений, допускающих лишение премии лишь на основании совершения дисциплинарного взыскания. Более того, некоторые ведомственные примерные положения об оплате труда содержат нормы о том, что при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме депремирования к такому работнику не применяется. Примерами могут являться пункт 32 Примерного положения об оплате труда работников федерального автономного учреждения «Национальный институт аккредитации», подведомственного Федеральной службе по аккредитации, утвержденного приказом Федеральной службы по аккредитации от 20 ноября 2018 года № 37-Ф¹⁴, пункт 34 Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Федерального агентства по недропользованию от 28 декабря 2017 года № 604¹⁵.

Вторая проблема связана с перечнем выплат, которые могут быть удержаны при депремировании. Ее суть заключается в том, что практика допускает возможность лишения любых видов стимулирующих выплат, входящих в состав заработной платы работника.

Третья проблема — это период, за который допустимо лишать премии. Она сводится к тому, что зачастую работника лишают премии на весь срок действия дисциплинарного взыскания.

Четвертая проблема касается максимально допустимого размера удержаний. Она состоит в том, что стимулирующие выплаты могут быть невыплачены в полном объеме независимо от того, каков их удельный вес в системе оплаты труда.

По нашему мнению, решение указанных сложностей возможно путем внесения в трудовое законодательство изменений по следующим направлениям:

- указание положения, что при определении оснований получения выплат стимулирующего характера наряду с количественными, качественными показателями деятельности работника допускается учитывать обстоятельства, связанные с соблюдением им трудовой дисциплины;
- введение запрета предусматривать положения, допускающие лишение работника всех стимулирующих выплат, входящих в состав заработной платы, на основа-

¹⁴ Приказ Федеральной службы по аккредитации от 20.11.2018 № 37-Ф «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федерального автономного учреждения «Национальный институт аккредитации», подведомственного Федеральной службе по аккредитации» // [Электронный ресурс] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_313487/ (дата обращения - 21.02.2024)

¹⁵ Приказ Федерального агентства по недропользованию от 28.12.2017 № 604 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности и Положения об оплате труда работников федеральных государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности» // [Электронный ресурс] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_293858/ (дата обращения - 21.02.2024)

нии совершения им дисциплинарного проступка (в одной из статей нами уже предлагалось ввести указанное ограничение [9, с. 65-66], однако в этой части необходимо сделать также оговорку, что оно применимо лишь в том случае, если в состав заработной платы работника входят две и более стимулирующие выплаты);

- установление запрета на лишение выплат, право на которые обусловлено непосредственным участием работника в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности работодателя, а также выплат, осуществляемых за счет целевых доходов организации (например, грантов), полученных в результате труда данного работника;

- определение возможности лишения премии лишь за тот период, в котором был совершен дисциплинарный проступок;

- указание на то, что депремирование осуществляется с учетом ограничений ч. 1 ст. 138 ТК РФ.

Кроме этого, необходимо также ввести в Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» пункт 54.1, запрещающий установление систем премирования, допускающих лишение работника входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат без учета количественных и качественных показателей его трудовой деятельности.

Стоит отметить, что выводы, изложенные в постановлении Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П, нашли поддержку у правоприменителя. Так, по одному из дел, рассмотренных Кировским районным судом г. Ярославля, было отмечено, что полномочия работодателя по установлению премии сотрудникам не означают возможности произвольно определять размер премии, снижать его или лишать сотрудника премии без надлежащего обоснования, поскольку произвольное снижение и отказ в премировании работника действующим трудовым законодательством не допускаются. Поэтому безосновательное лишение премии послужило основанием для ее взыскания¹⁶.

На основании изложенного можно сделать ряд выводов.

1. Право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы является одним из основополагающих трудовых прав.

2. Среди элементов заработной платы наиболее проблемным является правовой режим стимулирующих выплат.

3. Стимулирующие выплаты могут быть разделены на две группы:

- стимулирующие выплаты, включенные в систему оплаты труда;

- стимулирующие выплаты вне системы оплаты труда, которые выплачиваются по усмотрению работодателя.

Практический смысл такой классификации состоит в том, что работник имеет право лишь на первую группу указанных выплат.

4. На практике наибольшее количество сложностей вызывают споры относительно невыплаты стимулирующих выплат (депремирования) при наличии дисциплинарного взыскания.

5. На основе имеющейся практики предлагаем изложить ч. 2 ст. 135 ТК РФ в следующей редакции:

¹⁶ Решение Кировского районного суда г. Ярославля от 25 сентября 2023 г. по делу № 2-2159/2023 // СПС «Консультант Плюс»

«Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В качестве оснований получения выплат стимулирующего характера наряду с количественными и качественными показателями деятельности работника допускается установление обстоятельств, связанных с соблюдением им трудовой дисциплины, при этом:

- работник не может быть лишен всех стимулирующих выплат, входящих в состав заработной платы (за исключением случая, если в состав заработной платы работника входит единственная стимулирующая выплата);
- работник не может быть лишен выплат стимулирующего характера, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности работодателя, а также выплат, осуществляемых за счет целевых доходов организации, полученных в результате труда такого работника;
- работник может быть лишен стимулирующих выплат только за тот период, в котором им был совершен дисциплинарный проступок;
- максимально допустимый размер стимулирующих выплат, который может быть удержан с работника, определяется в соответствии с частью первой статьи 138 настоящего Кодекса».

Кроме того, считаем необходимым дополнить Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» пунктом 54.1 следующего содержания: «по смыслу части 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается установление систем премирования, допускающих лишение работника входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат без учета количественных и качественных показателей его трудовой деятельности».

Ссылки

1. Таль Л. С. Очерки промышленного права. М.: Тип. Г. Лесснера и Д. Совко, 1916. 127 с.
2. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2021. 768 с.
3. Абалдуев В. А. Стимулирующая часть оплаты труда: государственная правовая политика и локальное правотворчество // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 8. С. 67-73.
4. Лушников А.М. Понятие и принципы заработной платы в свете новейших изменений в Трудовом кодексе РФ: ожидания и результаты // Трудовое право в России и за рубежом. 2025. № 2. С. 35-38. DOI 10.18572/2221-3295-2025-2-35-38
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации 8-е издание, исправленное, дополненное и переработанное / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: Контракт, 2019 // СПС "Консультант Плюс".
6. Куренной А. М. Премии как форма стимулирования: правовые проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2025. № 2. С. 39-43. DOI 10.18572/2221-3295-2025-2-39-42
7. Шакирова Э. Р. Премии - анализ споров // Трудовое право. 2023. № 10. С. 73-80.
8. Шишкина А. Депремирование вне закона // Трудовое право. 2023. № 7. С. 47-56.
9. Новиков А. А. Актуальные проблемы депремирования работников // Юридические записки студенческого научного общества: материалы конференции. Ярославль: Филигрань. 2024. Вып. 24. С. 65-66. EDN FVPRWC