**В Трудовом кодексе РФ установлены новые правила премирования и депремирования работников**

 Президент РФ подписал закон, согласно которому с 1 сентября 2025 года в ТК РФ уточняется порядок премирования работников. Изменения в [статью 135 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/135) внесены во исполнение постановления Конституционного Суда РФ [от 15.06.2023 № 32-П](https://its.1c.ru/db/garant/content/406948408/hdoc).

 По действующим нормам работодатели вправе поощрять работников различными стимулирующими выплатами, которые являются частью их заработной платы. К таким выплатам относятся доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и другие поощрительные выплаты ([ч. 1 ст. 129 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/12902)). Системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ([ч. 2 ст. 135 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/1352)). Другими словами, работодатели самостоятельно решают вопросы материального стимулирования сотрудников.

 При этом в Трудовом кодексе РФ не были указаны условия, которые должны быть отражены в документах работодателя, регулирующих порядок премирования работников. Кроме того, не были решены вопросы, связанные с лишением сотрудников стимулирующих выплат и уменьшением их размера (например, при наличии у работника дисциплинарного взыскания). В связи с отсутствием правого регулирования велись споры о депремировании при наличии дисциплинарного взыскания. Например, работодатели иногда устанавливали в своих локальных нормативных актах (например, в Положении об оплате труда или в Положении о премировании) условие о депремировании в течение длительного периода времени (например, в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания). Однако такое условие признавалось судами незаконным, поскольку нарушает права работников (см. определения Первого КСОЮ от 17.01.2023 № 88-1720/2023, Шестого КСОЮ от 02.09.2021 № 88-16976/2021, 88-18892/2021, апелляционное определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 26.05.2021 № 33-1754/2021).

 Законодатели дополнили [статью 135 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/135) новой нормой, которая уточняет порядок премирования работников. Согласно [ч. 3 ст. 135 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/13502), при введении системы премирования в коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах работодатели должны определять:

* виды премий и их размеры,
* сроки выплаты премий,
* основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других условий.

Что касается снижения размера премий, входящих в состав заработной платы, в связи с наличием у работника дисциплинарного взыскания, предусмотрены следующие правила:

* можно уменьшить только премию, начисленную за период, когда к работнику было применено взыскание,
* при снижении премии размер месячной заработной платы сотрудника не должен уменьшаться более чем на 20 %.

 Таким образом, при определении системы премирования работодатели должны учитывать новые нормы. При этом работодатели вправе депремировать работников только по основаниям, установленным в коллективном договоре, соглашениях или в локальных нормативных актах.

 В связи с изменениями в трудовом законодательстве работодателям следует проверить коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты на предмет противоречия новым правилам премирования работников. Например, если в ЛНА указано, что работодатель снижает размер премии или лишает работника премии в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания, это не соответствует новой [ч. 3 ст. 135 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/13502). Если обнаружены несоответствия, необходимо внести изменения. Изменения в ЛНА вносятся приказом работодателя, с которым работников следует ознакомить под подпись ([абз. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/22014%22%20%5Ct%20%22_top)).