** 

*ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ*

 *РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ*

 *ПОЛЕВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ*

*623383, г. Полевской, ул. Коммунистическая, д.23-а, офис 2, тел.8 34350 58959, е-mail:* *gavrilina\_gf@mail.ru*

***ПРАВОВОЙ ВЕСТНИК № 9***

*(июнь 2025)*

 *27 мая Государственная Дума приняла поправки в ТК РФ, касающиеся премирования работников. В законопроекте, принятом в третьем чтении, ст. 135 ТК РФ дополнена* *новой частью третьей следующего содержания:*

*"При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, 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 показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласовании) в порядке, установленном*[*статьей 372*](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/372)*настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов."*

 *Конституционный Суд РФ в*[*постановлении*](https://internet.garant.ru/#/document/407048408/entry/0)*N 32-П сформулировал ряд правил, направленных на исключение возможности несправедливого урегулирования на локальном уровне (ОУ) условий премирования:*

 *В соответствии с*[*частью четвертой ст. 192*](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/19204)*ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Перечень установленных трудовым законодательством видов дисциплинарных взысканий, приведенный в*[*части первой ст. 192*](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/19201)*ТК РФ, не содержит такой меры дисциплинарного воздействия, как лишение работника премии или снижение ее размера. Таким образом, депремирование работника в качестве дисциплинарного взыскания является неправомерным.*

 *Вместе с тем премия как стимулирующая выплата в силу*[*части первой ст. 129*](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/12902)*ТК РФ является составной частью заработной платы. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В свою очередь, системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (*[*части первая*](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1351)*и*[*вторая ст. 135*](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1352)*ТК РФ). Установление зависимости права на премию от надлежащего выполнения трудовых обязанностей и уменьшение либо полное лишение премии за конкретный период в связи с невыполнением такого условия не является нарушением прав работника. Порядок зависимости прописывается в КД и Положении о премированию по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ.*