

Лавриненко Александра Александровна

канд. юрид. наук, доцент

Калининградский филиал ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский
университет МВД России»

г. Калининград, Калининградская область

ПОДХОДЫ К НАЧИСЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ПРЕМИЙ: АНАЛИЗ ПОПРАВОК В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ И ПОЗИЦИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА

Аннотация: в статье рассмотрены подходы к материальному стимулированию работников с позиции соблюдения принципа справедливого вознаграждения за труд. Автор проводит анализ изменений, внесенных в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации, и позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 года.

Ключевые слова: трудовое право, работодатель, работник, оплата труда, стимулирующая выплата, премия, дисциплинарное взыскание, снижение размеров выплат.

В условиях осложнения экономической ситуации в России, вызванного санкционным давлением ряда государств и геополитической напряженностью, для нашей страны важно наращивать темпы роста производства товаров, работ и услуг. В связи с этим в настоящее время одним из приоритетов остается повышение производительности труда, что позитивно влияет на бюджетную и социальную политику.

Для решения задач по достижению целей национального развития необходимо заботиться об улучшении положения в сфере труда, и прежде всего – о развитии кадрового потенциала. Следует обратить внимание на то, что для повышения эффективности производства недостаточно справиться с дефицитом кадров в тех или иных секторах экономики. Ключевым фактором роста уровня производительности труда сегодня является мотивация работников. А ее формирование во многом зависит от подходов работодателя к оценке результатов

трудовой деятельности, в том числе в сфере материального стимулирования работников.

Материальное стимулирование, безусловно, относится к числу самых эффективных способов побуждения к выполнению функциональных обязанностей интенсивно и с наибольшей отдачей. Поэтому столь значимую роль играют в трудовом законодательстве нормы, регулирующие порядок оплаты труда, премирования, назначения надбавок стимулирующего характера.

1 сентября 2025 года вступили в силу внесенные в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации поправки, устанавливающие ограничения на снижение работодателем размера премий работникам, определяющие не только период, на который оно распространяется, но и его размер [1]. Основная цель осуществленных законодателем в данном случае изменений заключается в минимизации возможностей работодателя необоснованно лишать своих работников премий. Внедрение данных новаций вызвало на практике ряд вопросов, требующих разъяснений, связанных с отдельными понятиями и формулировками.

В первую очередь необходимо обратиться к постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 года №32-П, которое и послужило основанием для внесения изменений к Трудовой кодекс. Дело в том, что часть вторая его 135-й статьи была признана не соответствующей Конституции, так как она порождала возможность произвольного установления работодателем правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы. Это обстоятельство позволяло без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание. Причиной рассмотрения данного вопроса в Конституционном Суде стала жалоба гражданки Е.В. Царегородской, которая указала на отсутствие правовой основы для решения вопроса о лишении работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, дополнительных (в том числе стимули-

рующих) выплат, входящих в состав его заработной платы, на весь срок действия дисциплинарного взыскания [2].

Из содержания жалобы Е.В. Царегородской следует, что в связи с наложенными на нее двумя дисциплинарными взысканиями в виде выговоров работодатель, начиная с момента наложения взыскания и вплоть до ее увольнения, выплачивал ей заработную плату, включающую только должностной оклад и надбавку за выслугу лет. Истец была лишена всех дополнительных выплат стимулирующего характера (они должны были начисляться с учетом оценки показателей эффективности ее труда, а также за осуществление деятельности по оказанию платных медицинских услуг) и иных стимулирующих выплат, предусмотренных для работников локальным нормативным актом. Кроме того, хотя и были предусмотрены, но не выплачивались единовременные денежные вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей (по итогам календарного года, за месяц).

Следует обратить внимание на то, что понятия «стимулирующая выплата» и «премия» не являются равнозначными. Однако в вышеназванном постановлении Конституционный Суд относит к категории стимулирующих выплат как доплаты и надбавки стимулирующего характера, так и премии и иные поощрительные выплаты.

Отметим, что для начисления работнику как стимулирующих выплат, так и премий должны быть основания. Они закрепляются либо в ведомственном приказе вышестоящего органа управления, либо в локальном нормативном акте работодателя. Например, основаниями для назначения тех или иных стимулирующих выплат могут быть: осуществление дополнительных видов работ; выполнение работ сверх пределов нормы; соответствие работника установленным работодателем критериям; выполнение целевых показателей увеличения производительности труда; осуществление работ, приносящих дополнительный доход работодателю и др. Есть основания говорить о том, что назначение стимулирующих выплат является механизмом, побуждающим работников к увеличению объемов и качества своей трудовой деятельности. Поскольку существуют стро-

го определенные основания для таких выплат (то есть фактически выполненная работа или достижение установленных работодателем показателей), наложенное на работника дисциплинарное взыскание не должно становиться поводом для снижения их размера или отказа в начислении. Это в полной мере соответствует принципу справедливого вознаграждения за труд в размере, соответствующем затраченным работником трудовым усилиям.

В отличие от стимулирующих выплат начисление премий имеет общую для всех организаций и предприятий специфику: как правило, это награда за добросовестное исполнение обязанностей в конкретный период времени. При этом такого рода выплаты не имеют прямой связи с исполнением работы сверх установленной нормы. Логичным является лишение работника премии за какой-либо период в случае совершения им в это время дисциплинарного проступка, который как раз и оказывается свидетельством ненадлежащего исполнения трудовой функции.

В пункте 2 резолютивной части вышеназванного постановления Конституционный Суд указал на то, что применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания стимулирующих выплат, входящих в состав его заработной платы (в частности ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год), или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику дополнительных выплат. Однако содержание части 3 статьи 135 Трудового кодекса сформулировано несколько иначе. Работодателю предоставлено право предусматривать возможность снижения размера начисляемой работнику премии в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка. Такое снижение допустимо в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание. При этом размер снижения премии не может приводить к

уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Таким образом, речь идет о том, что в измененной части статьи 135 Трудового кодекса акцент сделан на ограничении возможностей работодателей уменьшать исключительно премиальные выплаты. Исключения случаев лишения работников доплат и надбавок стимулирующего характера при наложении дисциплинарного взыскания статья 135 Трудового кодекса в новой редакции не предусматривает. Как верно отметил П.М. Смирнов, рассматриваемая норма отличается диспозитивностью, то есть предусматривает право, а не обязанность работодателя предусматривать в локальном нормативном акте условие снижения размера премии [3, с. 124].

Список литературы

1. Федеральный закон от 7 июня 2025 г. №144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

2. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. №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».

3. Смирнов П.М. Проблемные вопросы установления работодателем систем премирования / П.М. Смирнов // Закон и право. – 2025. – №10. – С. 122–126. DOI 10.24412/2073-3313-2025-10-122-126. EDN ZUFVNW