

## **ПРОКУРАТУРА КИРЕНСКОГО РАЙОНА РАЗЪЯСНЯЕТ:**

### **Что такое стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и др.)**

В качестве стимулирующих в ч. 1 ст. 129 ТК РФ указаны следующие выплаты:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- премии;
- иные поощрительные выплаты.

**Порядок установления стимулирующих выплат** следующий. Они устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это следует из ч. 2 ст. 135 ТК РФ. Это может быть любой документ из перечисленных выше, преимущественного нет. Упомянутые локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), что следует из ч. 4 ст. 135 ТК РФ, и не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, что следует из положений ч. 4 ст. 8 ТК РФ.

Таким образом, если коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя предусмотрены перечисленные выплаты, условие о них должно содержаться в трудовых договорах работников. Это следует из совокупности норм абз. 5 ч. 2 ст. 57, ч. 2 ст. 135 ТК РФ.

#### **Доплаты и надбавки стимулирующего характера**

Они могут устанавливаться работнику, в частности, за более высокую квалификацию, например, если ему присвоена ученая степень или он имеет документ об успешном прохождении повышения квалификации. Значительный опыт работы, сложная и (или) напряженная работа также могут служить основанием для назначения надбавки (доплаты).

**Надбавка за сложность и напряженность** работы (другие выплаты стимулирующего характера) устанавливается, в частности, локальным нормативным актом (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). В нем целесообразно отразить:

- основания для установления надбавки (доплаты);
- категории работников, которым она устанавливается;
- порядок выплаты (например, в процентах к окладу (тарифной ставке) или в конкретной денежной сумме).

Эту надбавку также нужно отразить в трудовых договорах с работниками, которым она полагается (ч. 2 ст. 57, ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

#### **Премирование работников**

Премия в силу ч. 1 ст. 129 ТК РФ является частью заработной платы. При этом премирование - это один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности. Данный вывод следует из ч. 1 ст. 191 ТК РФ.

Особенности премирования у конкретного работодателя устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (например, положением о премировании) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это следует из ч. 2 ст. 135 ТК РФ.

В положении о премировании (коллективном договоре, соглашении) целесообразно указывать, в частности:

- перечень должностей премируемых работников;
- размеры и шкалу премирования;
- периодичность премирования (например, премирование по результатам работы за месяц, квартал, год, иной период в зависимости от специфики производства).

Минтруд России в Письме от 21.09.2016 N 14-1/-911 отметил, что эти премии являются одной из составляющих заработной платы и выплачиваются за более продолжительные периоды, чем полмесяца. Указано также, что премии начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет проведена оценка показателей.

Сроки выплаты премий, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут устанавливаться, в частности, локальным нормативным актом (ч. 2 ст. 135 ТК РФ, Письмо Минтруда России от 21.06.2020 N 14-1/ООГ-9132). Соответственно, если в положении о премировании, к примеру, предусмотрено, что премия по итогам работы за месяц выплачивается в месяце, следующем за отчетным, а по итогам работы за год - в марте следующего года, или указаны конкретные даты выплат, то это не будет нарушением требований ч. 6 ст. 136 ТК РФ. Аналогичное мнение приведено в Письмах Минтруда России от 21.09.2016 N 14-1/В-911, от 10.08.2016 N 14-2/В-757;

- методику расчета размера выплат при назначении премий конкретного вида;
- основания, показатели, условия начисления премии;
- условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере. Если такие условия зафиксированы, то при наличии соответствующих оснований работодатель вправе не начислять работнику премию или снизить ее размер. Аналогичное мнение содержится в Письме Роструда от 18.12.2014 N 3251-6-1.

Подготовил:

Помощник прокурора

А.А. Кононова

Согласовано:

Прокурор района

старший советник юстиции

С.В. Макеев