

Новые правила премирования и депремирования

Федеральным законом от 07.06.2025 № 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», вступившим в силу 01.09.2025, статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации дополнена положениями, предусматривающими, что 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 и размеры премий, сроки, основания и условия их выплаты, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия дисциплинарного взыскания и других показателей.

При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, полученном в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания осуществляется в отношении только тех входящих в состав его заработной платы премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание.

Также предусмотрено, что размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Таким образом, теперь наличие у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания не может служить основанием для лишения премиальных выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) на весь срок действия дисциплинарного взыскания либо для произвольного снижения их размера.