ДРТ
ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ
BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

35 ЛЕТ В РОССИИ



Трудовые споры

Выпуск №19. Премирование работников: оценка достижения показателей эффективности и изменения законодательства

Уважаемые коллеги!

ДРТ представляет вашему вниманию информационное сообщение, посвященное правилам премирования работников и условиям, при которых работодатель вправе отказаться от выплаты премии.

В этом выпуске мы рассмотрим различия между премиями, включенными в систему оплаты труда, и разовыми поощрительными выплатами, подходы судов при разрешении споров о недостижении работниками показателей эффективности, а также изменения в правилах о премировании, вступающие в силу 1 сентября 2025 года.

Информация актуальна по состоянию на 13 августа 2025 года.

Действующее трудовое законодательство позволяет работодателю включать в систему оплаты труда не только фиксированный оклад и компенсационные выплаты, но и стимулирующие — к их числу относится премия (ст. 135 ТК РФ). Чтобы премия приобрела статус гарантированной выплаты, работодателю необходимо закрепить порядок

определения ее размера, условия и периодичность выплаты в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах. При выполнении работником установленных критериев такая премия выплачивается в обязательном порядке.

Одновременно ст. 191 ТК РФ дает работодателю право назначать *разовые поощрительные премии*, которые не входят в систему оплаты труда и выплачиваются по усмотрению работодателя. Именно разграничение *обязательной* и *поощрительной премии* чаще всего становится ключевым вопросом в трудовых спорах о невыплате.

Кроме того, между работниками и работодателями зачастую возникают споры, связанные с тем, что работником не были достигнуты необходимые показатели эффективности. Так, в Определении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17 апреля 2025 года № 88-6839/2025 по иску работника, несогласного с невыплатой премии, суд установил, что спорная выплата входит в систему оплаты труда и выплачивается по результатам оценки достижения показателей эффективности, закрепленных в локальных нормативных актах работодателя, и, учитывая недостижение работником установленных показателей, признал невыплату премии законной.

Напротив, в Определении Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 2 апреля 2024 года № 88-6096/2024 суд с учетом отсутствия доказательств того, что работник не достиг показателей оценки эффективности, и факта выплаты премий другим сотрудникам сделал вывод о том, что лишение работника премии является дискриминацией в сфере труда. К аналогичным выводам пришел Девятый кассационный суд общей юрисдикции в Определении от 15 мая 2025 года № 88-3792/2025: поскольку работодатель не предоставил доказательств, подтверждающих недостижение показателей эффективности работником или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей, у работодателя не имелось оснований для невыплаты работнику премии.

Обращаем внимание, что с 1 сентября 2025 года вступают в силу поправки в ст. 135 ТК РФ, уточняющие правила премирования и депремирования работников. В частности, конкретизируются параметры, которые необходимо определить при установлении системы премирования: виды премий, размеры, срок, основания и условия их выплаты работникам. Если в локальном нормативном акте предусмотрена возможность снижения премии при дисциплинарном взыскании, то должно учитываться мнение профсоюзной организации; при этом могут быть снижены только те премии, которые начисляются за период действия дисциплинарного взыскания, и не более чем на 20% заработной платы за месяц.

Для того чтобы невыплата премии при недостижении показателей эффективности признавалась законной, мы рекомендуем:

- подробно регламентировать во внутренних документах условия, размер и периодичность выплаты премии;
- если внутренние документы, регламентирующие порядок премирования работников, уже приняты, то привести их в соответствие с новой редакцией ст. 135 ТК РФ;
- фиксировать результаты работы и показатели эффективности каждого работника, на которого распространяются внутренние правила о премировании.

Если у вас возникли какие-либо вопросы, пожалуйста, обращайтесь к нам — мы будем рады на них ответить!

Узнать больше об услугах и опыте команды ДРТ в этой области можно по ссылке.

Группа по разрешению споров



Юрий Халимовский

Директор

yukhalimovskiy@delret.ru



Владимир Никитинский

Старший юрист

vnikitinskiy@delret.ru

ДРТ
ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ
BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

delret.ru

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом компании, действующие под брендом «Деловые Решения и Технологии» (Группа ДРТ, delret.ru/about), не предоставляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одна из компаний Группы ДРТ не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.

Группа ДРТ