

Премирование: как не ошибиться, желая поощрить работников

Какие сложности могут возникать с премиями у работодателя? Казалось бы, это поощрение, для назначения которого нужна лишь воля руководства. Тем не менее порой в судах истцы-работники требуют выплаты премий ежемесячно. И нередко дела решаются в их пользу. Чтобы не попасть в такую ситуацию, нужно *грамотно составлять документы, в которых прописан порядок премирования сотрудников.*

Премии в Трудовом кодексе: двойственное толкование

Понятие «**премия**» раскрывается в статье **129 ТК РФ**. Она гласит, что заработная плата включает 3 части:

1. *Вознаграждение за выполненную работу.* Это сумма, которая зависит от квалификации сотрудника, его опыта, должности, условий работы и так далее.
2. *Компенсационные выплаты.* В эту часть заработной платы включается доплата за сложные условия труда, ночную смену и другие.
3. *Премии, прочие стимулирующие и поощрительные выплаты.*

Таким образом, согласно положениям статьи 129 ТК РФ, **премия является частью заработной платы**. А поскольку ЗП работодатель обязан выплачивать ежемесячно, то у работников появляется основание требовать и уплаты премии.

Немного другой смысл в слово «премия» вложен в статье **191 ТК РФ**. В ней сказано, что это *форма поощрения работников, которые добросовестно выполняют обязанности*. Из смысла статьи следует, что премия назначается не каждому сотруднику — ею можно наградить какого-то одного или нескольких человек. Наряду с премией, поощрением может стать, например, ценный подарок или благодарность. В любом случае, что с точки зрения этой нормы закона, **премия не является обязательной ежемесячной выплатой**.

Отделение стимулирующих выплат от обязательных

Оба толкования находят отражение в трудовых отношениях. Однако в каждом конкретном случае понятие «премия» трактуется в зависимости от того, как эта выплата оформлена. Работодателям рекомендуется четко и ясно **прописать порядок премирования** и отделить премии, которые входят в состав заработной платы, от тех, которые являются одним из вариантов поощрения.

Теперь обратимся к статье **135 ТК РФ**. В ней сказано, что заработная плата определяется в соответствии с принятой у работодателя системой оплаты труда. Она может базироваться *на размере тарифных ставок, окладов, должностных окладов*, и включать в себя:

- доплаты и компенсации;
- надбавки и суммы премирования.

Основываясь на этой норме закона, работодателю следует четко установить, какие премии входят в зарплату, а какие не являются ее частью.

Премии первого типа, поскольку они фактически являются частью зарплаты, работник имеет право получать **ежемесячно**. А вот премии, которые выплачиваются в виде поощрения, назначаются **по решению руководства**, например, к праздничной дате или в связи с перевыполнением трудовых норм.

Как оформить

Исходя из сказанного выше, *оформление зависит от того, к какой части оплаты премия относится* — к обязательной или стимулирующей. Работодателю рекомендуется прописать эти выплаты в Положении об оплате труда и Положении о премировании.

В **Положение об оплате труда** должны входить премии, которые являются частью заработной платы. При описании следует использовать формулировки, из которых понятно, что премия носит обязательный характер. Например, *«работодатель должен выплатить премию»*, *«премия выплачивается ежемесячно»* и так далее.

В **Положение о премировании** включаются премии, выплата которых носит необязательный характер. Здесь следует указывать: *«премия может быть выплачена по решению руководства»*, *«при наличии возможностей»* и прочие нейтральные формулировки.

Рекомендуем прочитать статью о важности расчетного листка — документа, который работодатели порой игнорируют.

Пример: премия с условиями

Типичный пример поощрительной выплаты в сфере торговли: **при выполнении личного плана продаж** сотрудник получает определенную надбавку. Соответственно, если этот план не исполнен, то ему выплачивается только оклад. В

таком случае в Положении о премировании можно, например, написать так: *при перевыполнении плана продаж на 10% сотрудник имеет право на получение премии в размере 10 000 рублей.*

Нередко для выплаты премий предусматривается не одно, а **несколько условий**. Например, премия может быть выплачена, если:

- работник выполнил план на определенный процент;
- план выполнен в целом по компании (подразделению, отделу);
- объем выручки по итогам месяца превысил определенную сумму.

Суды в таком случае расценивают премию, как **поощрительную выплату**, решение о которой принимается работодателем по итогам периода.

Про объективность критериев

В заключение упомянем еще об одном немаловажном принципе: критерии, по которым принимается решение о выплате премий, должны быть объективными.

Руководитель не может просто назначить премию одному сотруднику (если для этого нет оснований) и не выплатить ее другим.

Подобное правило применяется судами при рассмотрении споров. Например, когда работник требует премию, судьи будут смотреть, получили ли такие выплаты другие сотрудники в том же месяце. Если нет, то это, скорее всего, перевесит чашу весов на сторону работодателя.