

# Комментарий Роструда о некоторых вопросах премирования

В своих материалах мы неоднократно касались вопросов премирования, в том числе видов поощрений, сроков их начисления, лишения премии. Сегодня рассмотрим разъяснения Минтруда из письма от 14.03.18 № 14-1/ООГ-1874, которые затрагивают вопросы премирования.

## Нужно ли указывать в приказе причину лишения премии

В письме Роструда указано, что работодатель должен **прописать в локальном акте и договорах (трудовом, коллективном) порядок оплаты труда**. В том числе тарифные ставки, оклады, доплаты, надбавки, компенсации. Что касается премий, то их начисление и выплата, как правило, регулируется Положением о премировании. Среди прочего, в нем целесообразно указать **основания, по которым работника можно лишить премии** либо урезать ее сумму. В частности, таким основанием может быть наличие дисциплинарного взыскания.

Если подобные основания прописаны в нормативных актах работодателя, то указывать причину неначисления премии в приказе необходимости нет.

Напомним, что **депремирование не может быть самостоятельным наказанием** за нарушение — оно может идти как дополнение ко взысканию.

## О премировании бывшего сотрудника

Когда работник увольняется, то вне зависимости от причины этого он должен получить **все причитающиеся выплаты**. Рассчитаться с ним следует в день увольнения — того требует часть 1 статьи 140 ТК РФ. Если этого не сделать, то может быть наложен **штраф по статье 5.27 КоАП РФ**. При первичном нарушении применяется часть 1 указанной статьи. Штраф составит для юридических лиц **30-50 тыс. рублей**, для предпринимателей — **1-5 тыс. рублей**. При повторном нарушении оштрафуют по части 2 статьи 5.27 КоАП. Компания может поплатиться штрафом **50-70 тыс. рублей**, а предприниматель — **10-20 тыс. рублей**.

По мнению Минтруда, вопрос о начислении премии уволенному сотруднику должен решаться **в зависимости от даты приказа о премировании**. Если он вышел до дня увольнения, то выплатить эту премию сотруднику необходимо. Если же приказ издан уже после увольнения сотрудника, то по факту трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены, поэтому и премию выплачивать основания нет.

Отметим, что в письме Минтруда высказан общий подход к решению вопроса о премировании уволенного сотрудника. Однако в локальных актах работодателя могут быть прописаны положения, **обязывающие выплатить премию даже тому работнику, который уже уволился**. Более подробно об этом мы рассказали в материале «Премия сотруднику, который больше не работает».