

# Новые правила премирования и депремирования сотрудников

Государственная Дума одобрила поправки в Трудовой кодекс, согласно которым работодатели теперь обязаны **детально фиксировать** в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах правила премирования, включая условия возможного снижения выплат. Закон также вводит жёсткое ограничение: месячная заработная плата работника (оклад + надбавки + премии) **не может быть уменьшена более чем на 20%** в связи с применением дисциплинарного взыскания, причём такое снижение возможно только в отношении премий, начисляемых за расчётный период (месяц), в котором взыскание было применено.

## Основные нововведения

До поправок часть 2 статьи 135 ТК РФ разрешала работодателю устанавливать системы оплаты труда (включая премии) в коллективных договорах и локальных актах, но без столь детальных требований к условиям выплаты и без указанных ограничений на снижение. Однако ещё в июне 2023 года Конституционный Суд РФ постановил признать эту норму частично недействительной (Постановление № 32-П от 15.06.2023), так как позволяла произвольно снижать зарплату работникам, особенно имеющим неснятое дисциплинарное взыскание. Новые положения в ст. 135 ТК РФ устраняют этот правовой пробел:

1. Для соответствия обновлённым требованиям Трудового кодекса РФ (в редакции Федерального закона от 16.11.2023 № 439-ФЗ) система премирования сотрудников в организации должна быть пересмотрена и детально прописана. Это касается как самого перечня премий, так и чёткости критериев их назначения. К основным нововведениям, требующим обязательного отражения в документах, относятся:
  - виды премий;
  - размеры премий;
  - сроки выплаты премий;
  - основания и условия выплаты премий.
2. Условия выплаты должны учитывать объективные показатели: качество, эффективность и продолжительность работы, наличие или отсутствие дисциплинарного взыскания, иные критерии.
3. **Ограничение снижения зарплаты («Правило 20%»)**. Уменьшить премию из-за дисциплинарного проступка можно только в том расчётном периоде, когда действует взыскание, и так, чтобы месячная зарплата не упала более чем на 20 %.
4. **Учёт мнения профсоюза**. Условие о снижении премии включается в локальный нормативный акт только после соблюдения процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Поправки делают систему стимулирования предсказуемой. Работник знает: его доход не опустится ниже 80 % за месяц, даже если он нарушил дисциплину. Работодатель получает чёткую методику расчёта и снижает риски споров с ГИТ и судами.

## Что должна сделать компания до 1 сентября 2025 года

**До 1 сентября 2025 года** компания обязана обновить документацию по премированию, включив обязательную детализацию и соблюдая процедуры согласования и ознакомления. Какие задачи нужно сделать:

1. **Провести аудит документов:** проверить Коллективный договор, Положение об оплате труда,

Положение о премировании.

2. **Детализировать систему премирования:** внести (или дополнить) в документы обязательные реквизиты: виды, размеры, сроки, основания и условия выплаты премий с конкретными учитываемыми показателями (KPI).
3. **Прописать условие о снижении премии (если применяется):** чётко указать, что снижение возможно только в отношении премий за месяц применения взыскания, и не может уменьшить месячную зарплату работника более чем на 20%.
4. **Согласовать с профсоюзом:** получите мотивированное мнение выборного органа.
5. **Утвердить и ознакомить:** утвердить обновлённые/новые локальные нормативные акты уполномоченным лицом. **Ознакомить всех работников под подпись.**

## Ответственность за нарушение

- **первое нарушение (ч. 1 ст. 5.27 КоАП)** — штраф до 50 000 ₽ для юрлица;
- **повторное (ч. 6 ст. 5.27 КоАП)** — до 70 000 ₽ и/или дисквалификация руководителя до трёх лет;
- **злостная невыплата** может повлечь ответственность по ст. 145.1 УК РФ.

Поправки в ст. 135 ТК РФ устанавливают прозрачные правила премирования и надежную защиту работников от чрезмерного снижения заработной платы из-за дисциплинарных взысканий (не более 20% в месяц). До 1 сентября 2025 года у компаний есть время привести документацию, процедуры и учет в полное соответствие с новыми требованиями, минимизировав юридические и финансовые риски.