«22» июня 2015 года

ПРОКУРАТУРА СУРГУТСКОГО РАЙОНА

Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

«Обязанность работодателя выплачивать премию зависит от условий трудового договора»

Заработная плата работника, в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, может складываться из трех частей: вознаграждения за труд (оплата труда работника в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы), компенсационных выплат (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению) и стимулирующих выплат.

Наряду с доплатами, надбавками и иными поощрительными выплатами премия относится к категории стимулирующих выплат. Согласно ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации, к правом работодателя отнесено право установления премии в качестве поощрения за добросовестный и эффективный труд. Согласно ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии. Другие виды поощрений работников за труд, периодичность выплат и их регулярность определяются коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

В зависимости от формулировки в трудовом договоре, выплата премии может быть как обязанностью работодателя, так и его правом. В разделе «Оплата труда» трудового договора указывается, что заработная плата, в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда, состоит из должностного оклада. В случае если далее в договоре указано, что работнику может быть выплачена премия или содержится отсылочная норма на положение о премировании работников, и в нем содержатся обобщенные формулировки, например: «При финансовых возможностях организации премия может быть начислена работнику по решению руководителя организации» — в этом случае выплата премии является правом работодателя. Работодатель может и не выплачивать ее.

Если в трудовом договоре указано, что заработная плата состоит из должностного оклада и премии, а далее заложены конкретные показатели премирования, то премия является составной частью заработной платы. Работодатель в таком случае определяет для себя условия, при которых выплата премии становится его обязанностью и в отсутствие оснований депремирования не может не начисляться работнику.

Разовые премии, которые не входят в систему оплаты труда, не установлены локальным нормативным актом, соглашением, коллективным договором, выплачиваются по усмотрению работодателя и не являются обязательной выплатой.

Таким образом, если премия входит в состав заработной платы, установлена локальным нормативным актом работодателя, соглашением или коллективным договором, связана непосредственно с выполнением трудовых обязанностей, то выплата такой премии не зависит от усмотрения работодателя и является обязательной. Соответственно, несвоевременная выплата премий влечет те же последствия, что задержка выплаты основной части заработной платы. Так, согласно ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации). За защитой нарушенного права работник вправе обратиться в суд, в таком случае требования о выплате причитающейся премии должны быть признаны судом обоснованными

Прокурор Сургутского района А.В. Горобченко

А.С. Скрынников, тел. 21-99-84