

Памятка. Какие недочеты есть в проекте о депремировании

- 1. Не включили трудовой договор в перечень документов, в которых можно устанавливать стимулирующую выплату и основания для депремирования.** В проекте указали, что это можно будет сделать в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах. Однако трудовой договор в этот список законодатель не включил. Проблема в том, что зачастую премии устанавливают индивидуальными соглашениями с работниками. Поэтому проект необходимо дополнить. Это особенно актуально для руководителей организаций, так как их вознаграждение не входит в общую систему оплаты труда – его устанавливают в индивидуальном порядке в трудовом договоре. В противном случае значительная часть стимулирующих попадет в область пробела в законодательстве, что может спровоцировать споры с работниками и ГИТ.
- 2. Не определили период, в который работодатель может депремировать.** Указали, что депремирование будет возможно только при начислении стимулирующих за период, когда к работнику применили дисциплинарное взыскание. Теоретически можно предположить, что период – это месяц, поскольку окончательный расчет заработной платы производят ежемесячно. Хотя под периодом, когда к работнику применено взыскание, можно понимать и день, неделю, месяц. Год применим быть не может – о недопустимости распространения действия взыскания в целях депремирования в течение года прямо писал Конституционный суд в постановлении № 32-П. Вероятнее всего, законодатель предполагает под периодом месяц. При этом непонятно, можно ли депремировать в случае годовой или квартальной премии и как рассчитать размер такого депремирования. Если в проекте не сделают уточнение, то для снятия неопределенности потребуются разъяснения компетентных госорганов.

3. **Не обозначили, как рассчитывать уменьшение месячной зарплаты в пределах 20 процентов.** Пока непонятно, нужно ли сначала прибавить премию к заработку и из него уже вычесть 20 процентов для определения суммы депремирования или 20 процентов считать без учета самой премии, только от оклада. Очевидно, что в первом случае сумма «вычета» будет больше, чем во втором. Тем не менее, предполагаем, что именно первый способ нужно считать верным. Причина – в законопроекте и в постановлении № 32-П указано уменьшение заработной платы в целом, а не только должностного оклада, например.
4. **Не указали, может ли работодатель установить несколько оснований для депремирования работников.** В проекте прописали основание для депремирования в единственном числе: *«Депремирование может быть осуществлено только при наличии основания, установленного в коллективном договоре...»*. При этом указали, что депремирование возможно в результате применения к работнику дисциплинарного взыскания. В текущей редакции проекта непонятно, означает ли это, что единственным основанием для депремирования может быть только применение дисциплинарного взыскания или работодатель вправе установить и иные основания для депремирования.