Дата поступления рукописи в редакцию: 05.12.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 17.12.2025 г.
DOI: 10.24412/2782-3830-2025-11-208-212

КАЙНЕР Ольга Владленовна,
Старший преподаватель кафедры гражданского права и публично-правовых дисциплин ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», e-mail: skainer_o@mail.ru

НОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ

Аннотация. *В статье при помощи метода юридического толкования исследованы виды премий в трудовом праве Российской Федерации, которые применяются на практике в системах оплаты труда работников. Также при помощи метода анализа судебной практики выявлена правовая природа депремирования работников, основания лишения премий и возможные варианты соотношения оклада и премии при установлении размера заработной платы в трудовом договоре. Далее приводится анализ фактически сложившегося правового положения работников в части выплаты премий и оценивается влияние изменений статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, вступивших в силу в сентябре 2025 года, на их правовой статус. Данные изменения основаны на правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации. Сделан вывод о необходимости поиска новых подходов в регулировании системы премирования, как части системы оплаты труда. По мнению автора, такие подходы могут основываться на сочетании нормативного правового регулирования с заключением отраслевых соглашений хозяйствующих субъектов в рамках системы социального партнерства. Такой подход в наибольшей степени будет сочетаться с такой особенностью метода трудового права, как децентрализованное регулирование трудовых отношений.*

Ключевые слова: *премии, трудовой договор, депремирование, изменение Трудового кодекса, соглашение, социальное партнерство, система оплаты труда.*

KAYNER Olga Vladlenovna,
Senior Lecturer at the Department of Civil Law and Public Law Disciplines, Kosygin Russian State University

NEW REGULATION OF EMPLOYEES' DEPREMIATION IN RUSSIAN LABOR LAW

Annotation. *The article uses the method of legal interpretation to examine the types of bonuses in the labor law of the Russian Federation, which are used in practice in the remuneration systems of employees. It also uses the method of judicial practice analysis to identify the legal nature of employee demotion, the grounds for deprivation of bonuses, and the possible ratios between salary and bonus when setting the amount of wages in an employment contract. The article then analyzes the actual legal status of employees in terms of bonus payments and assesses the impact of the changes to Article 135 of the Labor Code of the Russian Federation, which came into effect in September 2025, on their legal status. These changes are based on the legal position of the Constitutional Court of the Russian Federation. The author concludes that it is necessary to find new approaches to regulating the bonus system as part of the remuneration system. According to the author, such approaches can be based on a combination of normative legal regulation and the conclusion of an employment contract.*

Key words: *bonuses, employment contract, demotion, changes to the Labor Code, agreement, social partnership, remuneration system.*

Введение

1 сентября 2025 вступили в силу изменения Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), регулирующие правила определения и начисления премий работникам [4]. Эти изменения стали следствием принятия Конституционным Судом Российской Федерации (далее – КС РФ) в июне 2023 постановления № 32-П (далее –

постановление КС РФ №32-П), уточняющего правила начисления и лишения премий [5]. Этому судебному акту, в свою очередь, предшествовало длительное обсуждение проблемы депремирования работников среди правоведов и практиков.

В соответствии с ч. 2 ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [3].

Правоприменительная практика долгое время толковала указанное положение ТК РФ, исходя из того, что установление и начисление премий является исключительной компетенцией работодателя. То есть работодатели по своему усмотрению определяли условия и критерии выплаты премий, которые не рассматривались как гарантированная выплата в отличие от должностного оклада или тарифной ставки. Такое положение подтверждается судебной практикой. Так, в Определении судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 27 ноября 2017 года №69-КГ17-22 указывается, что при принятии законного и обоснованного решения в делах по спорам, связанным с выплатой премий, особое значение имеет содержание локального нормативного акта, устанавливающего порядок и условия премирования работников [9].

Таким образом, судебная и правоприменительная практика, подтверждали, что выплата премий работнику будет считаться обязанностью работодателя только в случае, если такое правило установлено локальным нормативным актом. Например, если в организации действует Положение о премировании, в котором содержатся критерии и условия, при достижении которых работнику выплачивается премия (премии), а в случае недостижения которых (например, плановых показателей) выплата не осуществляется.

В Постановлении КС РФ №32-П указанные положения ТК РФ были истолкованы иным образом. Так, КС РФ признал положения ч. 2 ст. 135 ТК РФ противоречащими Конституции Российской Федерации в той мере, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым – во взаимосвязи с соответствующими положениями коллективного договора и (или) локальных нормативных актов – позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание. Также КС РФ указал, что в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов [5].

Оценка новелл ТК РФ

Действующее трудовое законодательство исходит из основополагающего принципа трудового права, согласно которому труд не является товаром. Указанный принцип основан на положениях Декларации Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» [1], а также на ч. 5 ст. 75 Конституции Российской Федерации, согласно которой наша страна уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав [2]. Кроме того, в силу ст. 75.1 Конституции Российской Федерации, среди прочего, гарантируется уважение человека труда [2].

Данный принцип означает, что трудовое право, в отличие от других отраслей права, направлено на защиту работника, а сам труд человека не должен быть элементом торгового оборота [13].

В соответствии со ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов трудового права является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи [3].

Согласно позициям исследователей советского трудового права, сохраняющим свою актуальность, заработная плата имеет «алиментарное назначение», то есть предполагается, что вознаграждение за труд является «единственным или, по крайней мере, главным источником его материального существования» [11, с. 323]. Кроме того, сущность заработной платы состоит в том, что право на ее получение обусловлено «не просто фактическими затратами труда, но и включением данного лица в состав работников соответствующего предприятия» [11, с. 322].

Однако, работодатели нередко прибегают к использованию системы фактических штрафов работников, лишая или значительно уменьшая размер причитающейся работнику заработной платы. В связи с этим можно даже утверждать о

появлении в правоприменительной практике нового вида дисциплинарных взысканий, не предусмотренного трудовым законодательством – лишения премии (штрафа).

На решение этой проблемы и было направлено Постановление КС РФ №32-П, в котором указано, что в современных российских условиях премиальные и другие стимулирующие выплаты составляют большую часть заработной платы работника, при этом действующее регулирование не содержит правил, определяющих порядок и условия предоставления регулярных, входящих в систему оплаты труда премиальных выплат, и тем самым не препятствует произвольному уменьшению их размера в случае совершения работником дисциплинарного проступка [5] .

Также КС РФ разъяснил, что само по себе снижение размера премиальных выплат, а также лишение этих выплат работника, который не выполняет (не полностью выполняет) условия их получения, согласуется с природой данных выплат и не вступает в противоречие с требованием об обеспечении справедливой оплаты труда. Однако КС РФ указывает, что, учитывая, что премиальные выплаты, входящие в систему оплаты труда работника, могут составлять значительную часть оплаты фактически затраченного им труда, при определении права работника на получение таких выплат в случае совершения им дисциплинарного взыскания важно обеспечить соразмерность между тяжестью и последствиями проступка и размером таких выплат [5].

Помимо этого, КС РФ ранее разграничил два вида премий, применение которых фактически сложилось на практике и исходит из расширительного толкования трудового законодательства [6], а именно:

- премии стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда, которые должны прозрачно регламентироваться локальными нормативными актами работодателя и носят систематический характер [7];
- премии поощрительного характера, не входящие в систему оплаты труда, которые носят не систематический, а разовый характер и выплачиваются в качестве меры поощрения в соответствии со ст. 191 ТК РФ [8].

Во исполнение Постановления КС РФ № 32-П Федеральным законом от 7 июня 2025 г. № 144-ФЗ в ст. 135 ТК РФ была введена ч. 3, согласно которой в организации при установлении системы премирования должны определяться виды и размеры премий, сроки, основания и условия выплаты премий работников, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия дисциплинарного взыскания и других показателей [3]. Таким образом, система премирования должна быть понятной и прозрачной для работников, она должна определять правила расчета поощрительных и стимулирующих выплат.

Помимо этого, работодатель вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов [3]. Таким образом, реализовывать прежнюю практику лишения премий (депремирования работников) работодателю становится значительно труднее. Вместе с тем, такая практика по-прежнему не запрещена из-за неоднозначной формулировки новеллы ст. 135 ТК РФ, поскольку в ней не закреплена прямая обязанность работодателя соблюдать ограничения по размеру снижения премий.

Помимо этого, остается открытым вопрос о депремировании работника не в связи с наложением на него дисциплинарного взыскания. Так, остается без ответа вопрос, можно ли лишать или снижать размер премии, если у работодателя есть замечания к выполненной работе или работником не выработаны установленные нормы труда (не достигнуты плановые показатели), но при этом меры дисциплинарных взысканий к нему не применялись.

Также в постановлении КС РФ № 32-П не дана правовая оценка конституционности положения ТК РФ, позволяющего работодателям устанавливать такую структуру заработной платы, при которой премиальные и другие стимулирующие выплаты составляют большую часть заработной платы работника. В практической сфере именно такое соотношение наиболее распространено.

В комментариях к ТК РФ под редакцией Т.Ю. Коршуновой указывается, что «основой систем оплаты труда должно стать оптимальное соотношение тарифной (постоянной) и надтарифной (переменной) частей оплаты труда по различным категориям (должностям, профессиям) работников с тесной зависимостью последней из указанных частей от выполнения работниками заданных параметров и/или показателей эффективности работы. Постоянную часть заработной платы (оклад, должностной оклад, тарифную ставку) необходимо устанавливать в таком размере,

чтобы, во-первых, эта величина выполняла стимулирующую функцию оплаты труда сама по себе, без каких-либо дополнительных выплат - доплат и надбавок, а во-вторых, обеспечивала достаточный для самого работника и членов его семьи доход» [12].

Выводы.

Таким образом, выявленные недостатки правового регулирования премирования работника, а также соотношения постоянной и переменной частей заработной платы должны стать предметом дальнейшего совершенствования трудового законодательства. Следует отметить, что выявленные проблемы не новы для науки трудового права, и уже принятые изменения ТК РФ решают их не в полной мере. Возможным решением может быть урегулирование указанных вопросов актами социального партнерства.

Например, в п. 5.2. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы, предусмотрено, что в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации [10].

Таким образом, социальные партнеры и без изменений трудового законодательства могли самостоятельно на отраслевом уровне устанавливать справедливое соотношение оклада и премий. В этой связи заслуживает внимания вопрос об экстраполяции приведенного примера и на другие отрасли экономики.

Список литературы:

[1] Декларации Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» (принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС КонсультантПлюс

[2] «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС КонсультантПлюс

[3] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // СПС КонсультантПлюс

[4] Федеральный закон от 07.06.2025 N 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс

[5] Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской» // СПС КонсультантПлюс

[6] Определение Конституционного суда Российской Федерации от 21.07.2022 №2000-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Филимонова Олега Игоревича на нарушение его конституционных прав статьей 129, частями первой и второй статьи 135 и статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс

[7] Определение Конституционного суда Российской Федерации от 18.07.2017 №1554-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Шумайлова Михаила Юрьевича на нарушение его конституционных прав частями первой и второй статьи 135 и статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс

[8] Определение Конституционного суда Российской Федерации от 18.01.2024 №3-О «По жалобе гражданки Корнеевой Елены Анатольевны на нарушение его конституционных прав статьей 22, частью первой статьи 129 частями первой и второй статьи 135, частями первой и четвертой статьи 153 и статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс

[9] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27.11.2017 N 69-КГ17-22 // СПС КонсультантПлюс

[10] Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы // СПС ГАРАНТ

[11] Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. 1948.

[12] Алексеев С.В., Антонова Н.В., Каменская С.В., Коршунова Т.Ю. Научно-практический комментарий к разделу VI Трудового кодекса Российской Федерации (главы 20-22) «Оплата и нормирование труда» (под ред. к.ю.н. Т.Ю. Коршуновой). - Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. - М.: ООО «Юридическая фирма Контракт», 2020.

[13] Чайка Л.Н. Трудовой договор в зарубежных странах: автореф. дис. … канд. юрид. наук. М. 2010. С. 9, 13.

References:

[1] Declaration of the International Labour Organization "On the Goals and Objectives of the International Labour Organization" (adopted in Philadelphia 10.05.1944 at the 26th session of the ILO General Conference)//ATP ConsultantPlus

[2] "Constitution of the Russian Federation" (adopted by popular vote 12.12.1993 with amendments approved during the all-Russian vote 01.07.2020) //SPS ConsultantPlus

[3] Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ dated 30.12.2001//SPS ConsultantPlus

[4] Federal Law No. 07.06.2025 dated 144-FZ "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation "//SPS ConsultantPlus

[5] Decision of the Constitutional Court of the Russian Federation of 15.06.2023 N 32-P "In the case of checking the constitutionality of part two of article 135 and part one of article 193 of the Labor Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen E.V. Tsaregorodskaya "//SPS ConsultantPlus

[6] Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of 21.07.2022 No. 2000-O'On refusal to accept for consideration the complaint of citizen Filimonov Oleg Igorevich about violation of his constitutional rights by articles 129, parts one and two of article 135 and article 191 of the Labor Code of the Russian Federation "//SPS ConsultantPlus

[7] Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of 18.07.2017 No. 1554-O'On refusal to accept for consideration the complaint of citizen Mikhail Yuryevich Shumailov about violation of his constitutional rights by parts one and two of Article 135 and Article 191 of the Labor Code of the Russian Federation "//SPS ConsultantPlus

[8] Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of 18.01.2024 No. 3-O'On the complaint of citizen Korneeva Elena Anatolyevna about violation of his constitutional rights by article 22, part one of article 129, parts one and two of article 135, parts one and four of article 153 and article 191 of the Labor Code of the Russian Federation "// SPS ConsultantPlus

[9] Determination of the Judicial Collegium for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation of 27.11.2017 N 69-KG17-22//SPS ConsultantPlus

[10] Sectoral agreement on organizations under the jurisdiction of the Ministry of Education of the Russian Federation for 2024-2026//SPS GARANT

[11] Alexandrov N.G. Labor legal relationship. M. 1948.

[12] Alekseev S.V., Antonova N.V., Kamenskaya S.V., Korshunova T.Yu. Scientific and practical commentary on section VI of the Labor Code of the Russian Federation (chapters 20-22) "Payment and rationing of labor" (edited by Ph.D. T.Yu. Korshunova). - Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation. - M.: LLC "Law Firm Contract," 2020.

[13] Chaika L.N. Employment contract in foreign countries: ref. dis.... cand. jurid. sciences. M. 2010. S. 9, 13.

