**Уважаемые председатели первичных профсоюзных организаций!**

**Просим применять данную информацию в своей работе на период распространения коронавирусной инфекции и борьбы с ней на территории Российской Федерации и города Москвы.**

**Работа в период борьбы с пандемией, вызванной коронавирусной инфекцией**

**(продолжение 1)**

**Имеет ли право работодатель не платить стимулирующие выплаты в период работы в дистанционном режиме.**

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, **в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ч.1 ст.129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Заработная плата работнику устанавливается индивидуальным трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, **системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования,** устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.ч. 1,2 ст.135 ТК РФ).

При этом локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем **с учётом мнения представительного органа работников.**

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст.8 ТК РФ, ч.ч. 4-6 ст.135 ТК РФ).

Если коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя предусмотрены перечисленные выплаты, условие о них должно содержаться в трудовых договорах работников (п. 5 ч. 2 ст. 57, ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

При этом в соответствии с п.5 ч.2 ст.57 ТК РФ условия оплаты труда, размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты **являются обязательным для включения в трудовой договор.**

Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться работнику, в частности, за более высокую квалификацию, опыт работы и прочее. Данные доплаты и надбавки могут выплачиваться в конкретной денежной сумме, в определённом проценте от должностного оклада (тарифной ставки).

Особенности выплаты таких доплат и надбавок стимулирующего характера, как уже указывалось выше, предусматриваются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Говоря о премировании работников следует отметить, что, несмотря на то, что премия является составной частью заработной платы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ), но её **целевым предназначением является именно стимулирование высокоэффективного труда** работодателем работников.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (ч. 1 ст. 191 ТК РФ).

В положении о премировании (коллективном договоре, соглашении) могут указываться перечень должностей премируемых работников, размеры премирования, периодичность премирования (премирование по результатам работы за месяц, квартал, год и прочее).

Минтруд России в письме от 21.09.2016 № 14-1/-911 также отметил, что стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются ***одной из составляющей заработной платы*** и выплачиваются за иные более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц, квартал, год и другие).

Хотелось бы ещё раз обратить внимание, что системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Премии и иные поощрительные выплаты начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей. Таким образом, сроки выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом.

**В этой связи, поскольку работник продолжает работать, только в условиях дистанционного режима в связи с ситуацией эпидемиологического характера, на него распространяются все системы оплаты труда, действующие в организации, и ему сохраняются все выплаты стимулирующего характера.**

Если положением о премировании установлено, что выплата премии работникам по итогам за определённый системой премирования период, например, за месяц, осуществляется в месяце, следующем за отчётным в указанный конкретный срок её выплаты осуществляются на основании [ч.6 ст.136](https://base.garant.ru/12125268/de552bd24cd9f823eda760c692e579e4/#block_1366) ТК РФ (в сроки выплаты заработной платы).

Кроме того, если в положении о премировании зафиксированы такие положения как методика расчёта размера выплат при назначении премий конкретного вида, основания, показатели, условия начисления премии, условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере, **то *только* при наличии соответствующих оснований работодатель вправе не начислять работнику премию или снизить её размер.**

Отдельно следует также затронуть вопрос о правомерности применения работодателем дисциплинарного взыскания в виде «депримирования» (лишения премии).

Следует отметить, что само по себе лишение премии как вид дисциплинарного взыскания будет является неправомерным, поскольку в федеральном трудовом законодательстве предусмотрен закрытый перечень видов дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается (ч. 4 ст. 192 ТК РФ).

Тогда как сам факт применения к работнику-нарушителю трудовой дисциплины как меры дисциплинарного взыскания может стать основанием **не начисления премии такому работнику**.

В этой связи, так как работодатель в вправе в локальном нормативном акте предусмотреть основания не начисления премии работнику (ч.1 ст.8, п. 7 ч.1 ст.22, ч.2 ст.135 ТК РФ), то в таком случае одним из оснований может быть, например, привлечение работника к дисциплинарной ответственности (в виде замечания, выговора или увольнения) в том временном периоде, по результатам работы за который осуществляется премирование, в том числе и при работе в дистанционном режиме.

**Еще раз обращаю ваше внимание: указанные нормы трудового права несомненно распространяются и на период работы в условиях борьбы с коронавирусной инфекцией, в том числе в дистанционном режиме (по удалёнке).**