

Дата поступления рукописи в редакцию: 10.07.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-7-677-680

Дата принятия рукописи в печать: 03.08.2026 г.

ЛАВРИНЕНКО Александра Александровна,

кандидат юридических наук, ORCID 0000-0003-2129-0695, доцент кафедры общеправовых дисциплин Калининградский филиал Санкт-Петербургского университета МВД России (г. Калининград),

e-mail: sasha-lavrinenko@mail.ru

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ПРЕМИРОВАНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ

Аннотация. В контексте трудового законодательства рассматриваются имеющиеся у работодателя возможности материального стимулирования работников. Проводится анализ норм Трудового кодекса Российской Федерации и положений Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. № 32-П с точки зрения реализации принципа справедливого вознаграждения за труд. Делается вывод о необходимости конкретизации правовой природы стимулирующих выплат некоторых видов.

Ключевые слова: работник, заработная плата, работодатель, премия, стимулирующая выплата, лишение премии.

LAVRINENKO Alexandra A.,

Cand. Sci. (Jurisprudence), ORCID 0000-0003-2129-0695 Kaliningrad Branch of the Saint-Petersburg University of the Ministry of the Interior of Russia (Kaliningrad, Russia) Associate Professor of the Department of General Legal Disciplines

LEGAL NATURE OF INCENTIVE PAYMENTS AND BONUSES IN RUSSIAN LABOR LAW

Annotation. In the context of labor legislation, the article examines the possibilities of material incentives available to employers. It analyzes the provisions of the Labor Code of the Russian Federation and the Decree of the Constitutional Court of the Russian Federation dated June 15, 2023, No. 32-P, from the perspective of implementing the principle of fair remuneration for labor. The article concludes that it is necessary to specify the legal nature of certain types of incentive payments.

Key words: employee, salary, employer, bonus, incentive payment, bonus deduction.

Материальное стимулирование персонала является ключевым фактором увеличения эффективности труда, так как способствует повышению его производительности. Оно выступает не только в качестве мощного психологического мотивирующего инструмента работодателя, но и как действенное средство обеспечения добросовестного выполнения работниками их должностных обязанностей.

В настоящее время для предотвращения оттока кадров и решения задач по наращиванию темпов производства товаров, работ и услуг государство вынуждено пересматривать подходы к материальному стимулированию работников различных отраслей экономики. Например, осуществляется внедрение в систему оплаты

труда дополнительных стимулов: это доплаты к основному заработку, имеющие разного рода основания для начисления. Таковыми, в частности, являются стимулирующие выплаты за соответствие трудовой деятельности работника установленным критериям, а также за выполнение работы в большем объеме.

Вместе с тем система оплаты труда, помимо стимулирующих надбавок, включает в себя премиальные выплаты. Премия, являясь формой материального мотивирования, по своей сути представляет собой вознаграждение за труд. Основаниями для премирования могут быть добросовестное исполнение обязанностей, достижение профессиональных успехов, выполнение особо значимых поручений работодателя. Нередко нормативными и

локальными актами предусматривается выплата премии за определенный период: ежемесячно, ежеквартально, раз в полгода, ежегодно. При назначении таких премий работодатель, как правило, ориентируется на отсутствие у работника дисциплинарных взысканий, наложенных на него за нарушение трудовой дисциплины.

Все это демонстрирует, что в распоряжении работодателя есть обширный арсенал инструментов для стимулирования персонала, побуждающих не только к ответственному осуществлению служебных функций, но и к активному повышению эффективности своей деятельности.

Для понимания правовой природы стимулирующих выплат необходимо обратиться к структуре заработной платы. В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) ее элементами являются вознаграждение за труд, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Рассматривая первые два, можно говорить о том, что законодатель позаботился о формировании обеспечивающих их для работника минимальных гарантий. Однако применительно к стимулирующим выплатам, как верно замечает Н.В. Пугачева, этого сделано не было [1, с. 220]. Закреплены лишь общие положения, предопределяющие возможность работодателя предусматривать в системе оплаты труда различного рода стимулирующие и премиальные выплаты. Они могут быть установлены отраслевыми нормативными актами либо локальными документами организаций и предприятий. В связи с этим есть основания полагать, что отсутствие единого законодательного подхода к порядку начисления стимулирующих доплат и премированию в некоторых случаях становится фактором, обуславливающим допускаемые работодателем злоупотребления, выражающиеся в нарушении принципа справедливого вознаграждения за труд.

Такого рода риски формируются вследствие вероятности субъективного подхода работодателя к принятию решений о поощрении персонала. Причина, на наш взгляд, кроется в диспозитивности норм ТК РФ, касающихся определения системы премирования. Она может закрепляться посредством коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов. Однако законодательство предусматривает лишь право, но не обязанность работодателя осуществлять выплаты данного вида.

С 1 сентября 2025 года ст. 135 ТК РФ «Установление заработной платы» претерпела изменения в части, регламентирующей ограничение возможностей работодателя уменьшать размер премий работникам в связи с

наложением на них дисциплинарных взысканий. Поводом для ее корректировки стало решение Конституционного Суда Российской Федерации, принятое по итогам рассмотрения жалобы гражданки Е.В. Царегородской по поводу лишения ее работодателем всех стимулирующих выплат на весь период действия наложенных на нее дисциплинарных взысканий. Постановлением от 15 июня 2023 г. № 32-П часть вторая ст. 135 ТК РФ была признана не соответствующей Конституции Российской Федерации, так как позволяла без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание [2]. Конституционный Суд в своем решении указал на невозможность лишения или произвольного снижения на весь период действия в отношении работника дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) и других дополнительных выплат.

Необходимо иметь в виду, что понятия «стимулирующая доплата» и «премия» по своему содержанию не являются равнозначными. Однако в вышеназванном постановлении Конституционный Суд относит к категории стимулирующих выплат как доплаты и надбавки стимулирующего характера, так и премии и иные поощрительные выплаты.

Прежде всего следует обратить внимание на то, что различаются основания для начисления доплат стимулирующего характера и премий. В первом случае фактически используется мотивационный инструмент, предназначенный для поощрения за достижение работником каких-либо поставленных перед ним целей. Во втором случае работник поощряется за добросовестный труд в рамках выполнения непосредственных функциональных обязанностей. При этом часть третья рассматриваемой нами ст. 135 ТК РФ предоставляет работодателю право предусматривать в локальном нормативном акте условие о снижении работнику размера именно премий (и только их) в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания. Основной причиной выявленных несоответствий, как мы уже отмечали ранее, является отсутствие закрепленного в трудовом законодательстве «понятийного аппарат, детализирующего назначения тех и или иных выплат стимулирующего характера» [3, с. 64]. Подчеркнем, что могут быть снижены только премии, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание, и снижение не может приводить к

уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Важным обстоятельством представляется то, что премии имеют разную правовую природу: их отличия связаны как с системой начисления, так и с основаниями выплаты. Согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации не все премии входят в состав заработной платы [4]. Речь, в частности, идет о тех из них, которые выплачиваются эпизодически, одновременно и не являются обязательными даже при условии добросовестного исполнения работником трудовых обязанностей. Это, например, премии, начисляемые за выполнение какого-либо особо важного задания, в связи с профессиональным праздником или по случаю юбилея премируемого. Поскольку они не входят в число элементов заработной платы, возможность их получения зависит исключительно от решения руководства. То же самое можно сказать и по поводу ряда премий других видов. Так, субъективным мнением руководителя обусловлен, как правило, размер премии по итогам работы за квартал, за год. В данном случае применяется дифференцированный подход к их начислению, а конкретные суммы выплат устанавливаются исходя из объемов фонда заработной платы на текущий период времени.

Проблема состоит в том, что трудовое законодательство не дает исчерпывающего представления о правовой природе некоторых премий. Хотя они и охватываются понятием заработной платы в той же степени, что и все остальные. В связи с этим возникают затруднения с определением размеров таких поощрительных выплат и круга лиц, подлежащих премированию.

Таким образом, мы приходим к выводу о том, что к числу премий, составляющих неотъемлемую часть заработной платы, относятся те, которые соответствуют ряду критериев: закреплены в ведомственных нормативных актах либо в локальных нормативных актах организаций; четко сформулированы условия их начисления; установлен порядок определения размера выплат и круга премируемых лиц. При этом отметим, что трудовое законодательство Российской Федерации не содержит норм, закрепляющих обязанность работодателя выплачивать премии, а судебная практика опирается на постулат о том, что основанием премирования является решение руководителя.

Далее обратим внимание еще на одно обстоятельство. Следует иметь в виду, что причиной для лишения премии (или уменьшения ее размера) может быть не только наложение дисциплинарного взыскания, но и такое исполнение работником трудовых обязанностей,

которое не отвечает требованиям руководителя. И здесь также есть место для субъективизма. Нередко, как пишет П.М. Смирнов, «встречаются случаи личных неприязненных отношений между руководителем и подчиненным» [5, с. 124], следствием чего оказывается произвольное снижение размера премии. Законодатель не учел вероятность возникновения такого рода ситуаций. Новая редакция ст. 135 ТК РФ связывает установление работодателем ограничений, касающихся премирования, только с наложением дисциплинарного наказания. Другие возможные причины лишения премий не рассматриваются.

Результаты сопоставительного анализа обновленного варианта текста ст. 135 ТК РФ и положений Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. № 32-П, которое послужило основанием для ее корректировки, показывают, что требования судебного органа были учтены не в полном объеме. Новеллой стали ограничения, касающиеся только премий, остальные же выплаты стимулирующего характера в данном контексте не упомянуты. Кроме того, необходимо учитывать, что большая часть премий (за редкими исключениями) не выплачивается ежемесячно, а следовательно, в состав заработной платы не включается, поэтому лишение работника таких выплат или их уменьшение не отражается на размере его заработка.

По нашему мнению, попытка законодателя ограничить субъективизм работодателя, проявляемый в рамках осуществления материального стимулирования персонала, в части, касающейся необоснованного лишения (или понижения) премий, в целом заслуживает поддержки. Однако сохранение диспозитивности в подходе к установлению систем премирования негативно отражается на потенциале такого противодействия. Полагаем, что с точки зрения обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы требуется императивная конкретизация на законодательном уровне правовой природы стимулирующих выплат различных видов, а также оснований, на которых возможно лишение работника таких выплат.

Список литературы:

[1] Пугачева Н.В. Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда работников: проблемы правоприменения // Ежегодник трудового права. 2025. Вып. 15. С. 220-233.

[2] Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 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».

[3] Лавриненко А.А. Об изменении подходов к установлению системы премирования работников в контексте трудового законодательства // XIV Балтийский юридический форум «Закон и правопорядок в третьем тысячелетии». Материалы международной научно-практической конференции. Калининград: КФ СПбУ МВД России, 2026. С. 63-64.

[4] Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 26.06.2025 № 1736-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Беяцкого Игоря Александровича на нарушение его конституционных прав частями первой и второй статьи 135, частью первой статьи 191 Трудового кодекса Российской Федерации».

[5] Смирнов П.М. Проблемные вопросы установления работодателем систем премирования // Закон и право. 2025. № 10. С. 122-126.

References:

[1] N.V. Pugacheva. Incentive payments in the employee remuneration system: problems of law enforcement//Yearbook of labor law. 2025. No. 15. S.

220-233.

[2] Decision of the Constitutional Court of the Russian Federation of 15.06.2023 No. 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.”

[3] Lavrinenko A.A. On changing approaches to establishing a bonus system for employees in the context of labor legislation//XIV Baltic Legal Forum “Law and Order in the Third Millennium.” Materials of the international scientific-practical conference. Kaliningrad: KF SPbU of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2026. S. 63-64.

[4] Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of 26.06.2025 No. 1736-O “On refusal to accept for consideration the complaint of citizen Igor Alexandrovich Bialiatski about violation of his constitutional rights by parts one and two of Article 135, part one of Article 191 of the Labor Code of the Russian Federation.”

[5] Smirnov P.M. Problematic issues of establishing bonus systems by the employer//Law and law. 2025. № 10. S. 122-126.



ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, Е-Library.