

Система премирования работников: обзор судебной практики КС РФ и общей юрисдикции.

Автор: юрист, Кистанова Евгения

Статья размещена на сайте сетевого издания «Юрист для бизнеса» -

<https://lawyer-for-business.ru/>

Статья подготовлена 23.10.2025 года

Законодательство РФ и правоприменительная практика исходят из принципиального различия двух видов премий, основанного на нормах Трудового кодекса РФ:

Премия как часть заработной платы (ст. 129, 135 ТК РФ) – это гарантированная выплата, право на которую возникает у работника при выполнении четко установленных локальными нормативными актами (ЛНА) условий и показателей. Такую премию работодатель обязан выплатить, а ее невыплата при выполнении работником всех критериев равносильна невыплате оклада.

Премия как мера поощрения (ст. 191 ТК РФ) – это дискреционная (право работодателя) выплата. Ее выплата является правом, но не обязанностью работодателя, и осуществляется по его усмотрению за добросовестный труд.

Основная ошибка работодателей – некорректное определение правовой природы премии в ЛНА, когда выплата, по своей сути являющаяся гарантированной частью системы оплаты труда, оформляется как сугубо поощрительная, или наоборот. Эта неясность – основная причина судебных споров.

Сравним регулирование премий через ЛНА

Критерии	Премия как часть заработной платы (ст. 129, 135 ТК РФ)	Премия как мера поощрения (ст. 191 ТК РФ)
Правовая природа	Гарантированная выплата, обязательный элемент системы оплаты труда.	Дискреционная (осуществляемая по усмотрению) выплата, право, но не обязанность работодателя.
Роль и содержание ЛНА	ЛНА устанавливает исчерпывающие, четкие и измеримые критерии для получения премии. - Конкретные КРІ, планы, нормативы. - Формулы расчета. - Основания для снижения/лишения (дисциплинарные проступки, невыполнение показателей и т.д.).	ЛНА декларирует возможность поощрения и описывает примерные критерии. - Формулировки: "за добросовестный труд", "по решению руководства", "в связи с праздником". - Может содержать условия, лишающие права на поощрение (наличие взыскания, увольнение до даты выплаты).

	ЛНА создает обязанность для работодателя выплатить при выполнении условий.	ЛНА не создает обязанности выплатить, даже если формальные условия выполнены.
Основания для снижения или невыплаты	Обязательна прямая связь с трудовой функцией и периодом: - Дисциплинарные проступки (с ограничениями ст. 135 ТК РФ). - Недостижение производственных показателей (КРІ, планы, качество). - Ухудшение экономических показателей компании (если закреплено).	Любые основания, прямо указанные в ЛНА, или решение работодателя без объяснения причин. - Наличие дисциплинарного взыскания (без временных ограничений). - Факт увольнения до даты принятия решения о выплате — самое частое основание. - Несоответствие корпоративной культуре. - Решение руководства о нецелесообразности поощрения.
Обязанность доказывания в суде	Обязанность доказать, что работник не выполнил установленные ЛНА условия для премирования, лежит на работодателе.	Работник должен доказать, что отказ в выплате является дискриминационным или злоупотреблением правом. Бремя доказывания лежит на работнике, и выполнить это крайне сложно.
Позиция судов	Суды проводят детальную проверку: - Соответствуют ли ЛНА закону. - Достигнуты ли работником критерии. - Были ли соблюдены процедуры снижения. - Является ли снижение соразмерным. Суд может обязать выплатить премию.	Суды проверяют лишь формальное соответствие ЛНА: - Был ли работник ознакомлен с ЛНА. - Содержит ли ЛНА условие, на которое ссылается работодатель (напр., "не выплачивается уволенным"). Суд не проверяет обоснованность и справедливость решения не поощрять.

На сегодняшний день, главный "маркер" поощрительной премии в ЛНА — формулировки: «премия является правом, а не обязанностью работодателя», «выплачивается по решению руководства», «не является гарантированной выплатой». Наличие этих фраз — мощный аргумент для работодателя в суде.

Правовые рамки для снижения премии, входящей в систему оплаты труда, различаются в зависимости от основания. Основная сложность заключается в корректном применении норм к конкретным ситуациям.

1. Снижение за дисциплинарный проступок: строгие ограничения по ст. 135 ТК РФ

Период применения: Снижение возможно только в отношении премии, начисляемой за расчетный период, в котором совершён проступок и применено взыскание. Недопустимо

распространять последствия проступка на последующие периоды, в которых работник трудился добросовестно (Позиция КС РФ, Постановление № 32-П).

Предел снижения: Суммарное уменьшение месячной заработной платы (с учетом снижения премии) не может превышать 20%. Важно учитывать все удержания и невыплаты за месяц.

Важный нюанс: Установленные ст. 135 ТК РФ строгие критерии (связь с периодом и соразмерность) не распространяются автоматически на иные основания для снижения премии, не связанные с дисциплиной труда.

2. Снижение по иным производственным основаниям: приоритет ЛНА

Для снижения премии по следующим основаниям достаточно их четкого закрепления в локальном нормативном акте:

Невыполнение количественных показателей (KPI, плановые значения).

Нарушение качественных критериев (стандарты качества, технологии).

Несоблюдение процедурных требований (сроки сдачи отчетности).

Ухудшение экономических показателей компании (если такая связь прямо прописана в ЛНА).

Ключевой акцент: в отличие от дисциплинарного проступка, для этих оснований не установлен жесткий лимит в 20%. Однако снижение должно быть соразмерным тяжести последствий и соответствовать формулам/правилам, прописанным в самом ЛНА. Суд вправе проверить обоснованность и отсутствие произвола.

Формирование юридически устойчивой системы премирования требует учета всей совокупности правовых позиций. Такой подход позволяет создать сбалансированный механизм, обеспечивающий надежную защиту интересов работодателя в судебных спорах.

Проанализируем Определения и Постановления КС РФ по вопросу премирования работников.

Определение 27.06.2017 № 1272-О	Оспаривание норм, позволяющих работодателю произвольно лишать премии (ст. 22, 129, 191 ТК РФ).	1. Ст. 129 ТК РФ – дефинитивная норма, сама по себе прав не нарушает. 2. Ст. 22 и 191 ТК РФ – предоставляют работодателю дискреционное право на поощрение, что направлено на эффективное управление и не регулирует обязательную часть зарплаты. 3. Вопрос правовой природы премии в конкретной ситуации – задача судов общей юрисдикции.
Определение 18.07.2017 № 1554-О	Оспаривание норм о установлении систем премирования (ст. 135 ТК РФ) и	1. Ст. 135 ТК РФ – обеспечивает определенность, обязывая работодателя закрепить правила в локальных актах, что защищает права работника.

	праве на поощрение (ст. 191 ТК РФ).	2. Ст. 191 ТК РФ – регулирует поощрительные премии, которые являются правом, а не обязанностью работодателя. 3. КС проверяет закон в целом, а не его применение в конкретном споре.
Определение 18.07.2024 № 1981-О	Оспаривание норм, позволяющих работодателю произвольно лишать премии и изменять систему оплаты труда (ст. 129, 135, 191 ТК РФ).	Суд не нашел оснований для принятия жалобы к рассмотрению, указав следующее: Статья 129 ТК РФ является чисто дефинитивной нормой (дает определение) и сама по себе не регулирует права граждан и не может их нарушать. Она лишь вводит понятие, в которое законодатель включает и премию как часть зарплаты. Статья 135 ТК РФ закрепляет договорной и локальный характер установления систем оплаты труда. Это означает, что конкретные условия и порядок премирования определяются в документах на уровне предприятия (коллективный договор, локальные акты). При этом эти условия должны соответствовать общим принципам трудового права, таким как запрет дискриминации, справедливость и равная оплата за труд равной ценности. Суд подчеркнул, что права работника на справедливую оплату защищаются в судебном порядке. Статья 191 ТК РФ регулирует поощрения за добросовестный труд. Суд разграничил два вида премий: Премия как часть зарплаты (статья 129 ТК РФ) – носит регулярный характер и ее выплата обусловлена системами оплаты труда. Премия как мера поощрения (статья 191 ТК РФ) – носит нерегулярный характер и ее выплата является правом, а не обязанностью работодателя (дискреционные полномочия). Эта премия не является гарантированной частью заработка, и решение о ее выплате относится к сфере эффективного управления организацией. Вопрос факта: Проверка того, был ли правомерен отказ в выплате премии конкретно заявительнице, — это задача судов общей юрисдикции. Они должны были исследовать обстоятельства дела и содержание локальных актов работодателя. Конституционный Суд не переоценивает фактические обстоятельства и правильность применения закона в конкретных спорах — он проверяет только соответствие самого закона Конституции.
Постановление 15.06.2023 № 32-П	Законность лишения всех стимулирующих	По ст. 135 ТК РФ:

	выплат на весь срок действия дисциплинарного взыскания.	Суд признал ч. 2 ст. 135 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она позволяет на локальном уровне произвольно устанавливать правила, ведущие к уменьшению заработной платы работника с дисциплинарным взысканием без учета количества и качества затраченного труда. Суд указал, что такое регулирование нарушает принципы справедливости, равенства, право на вознаграждение за труд без дискриминации и право на справедливую заработную плату. По ст. 193 ТК РФ: Проверка конституционности ч. 1 ст. 193 ТК РФ (о порядке затребования объяснений перед дисциплинарным взысканием) была прекращена, так как Суд счел, что эта норма сама по себе не регулирует вопросы лишения стимулирующих выплат и не нарушает права заявительницы. Ключевые правовые позиции и предписания: Стимулирующие выплаты – составная часть заработной платы. Их лишение или уменьшение должно быть обоснованным и справедливым. Нельзя автоматически лишать всех стимулирующих выплат на весь срок действия дисциплинарного взыскания. Дисциплинарный проступок может влиять только на те премиальные выплаты, которые начисляются за период, в котором он был совершен. Лишать выплат за будущие периоды, в которых работник трудился добросовестно, – недопустимо. Особо выделены выплаты, связанные с конкретными результатами труда (например, за оказание платных услуг). Если работник продолжает участвовать в этой деятельности и приносить доход, он не может быть лишен соответствующих выплат только из-за наличия дисциплинарного взыскания. Снижение премии за период проступка должно быть соразмерным тяжести проступка и его последствий. В любом случае, общее уменьшение месячной заработной платы не может превышать
--	--	--

		20% (по аналогии с ограничением на удержания из зарплаты).
Определение 26.06.2025 № 1736-О	Оспаривание норм, позволяющих работодателю уклоняться от выплаты премий через локальные акты (ст. 135, 191 ТК РФ).	Оспариваемые нормы не нарушают конституционные права. Существующее регулирование, в том числе ст. 135 ТК РФ, направлено на обеспечение справедливой оплаты труда. Локальные акты о премировании должны соответствовать принципам трудового права, таким как запрет дискриминации, обеспечение равной оплаты за труд равной ценности и справедливой заработной платы. Суд сослался на свое более раннее Постановление (№ 32-П от 15.06.2023), где разъяснил, что работникам, полностью отработавшим период и достигшим одинаковых показателей, премии должны выплачиваться на равных условиях. Премия по ст. 191 ТК РФ — это не гарантированная часть зарплаты. Суд четко разграничил два вида премий: Премии как часть системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ): Регулируются локальными актами, и при выполнении установленных условий их выплата обязательна. Премии как мера поощрения (ст. 191 ТК РФ): Являются правом, а не обязанностью работодателя. Их выплата относится к его исключительному усмотрению за добросовестный и эффективный труд и не является составной частью зарплаты. Вопрос не входит в компетенцию Конституционного Суда. Проверка того, был ли отказ в выплате премии в данном конкретном случае обоснованным, и соответствуют ли локальные акты работодателя закону, — это задача судов общей юрисдикции, а не Конституционного Суда.

Обобщенная позиция КС РФ:

Разграничение премий: Ключевое значение имеет различие между премией как обязательной частью заработной платы (ст. 129, 135 ТК РФ) и премией как мерой поощрения по усмотрению работодателя (ст. 191 ТК РФ).

Приоритет локальных актов: Конкретные условия премирования определяются локальными актами, и их правомерность и применение проверяются судами общей юрисдикции.

Запрет произвола: Локальные акты и действия работодателя не должны противоречить принципам справедливости, равенства, запрета дискриминации и праву на вознаграждение за труд.

Соразмерность: Любое снижение стимулирующих выплат, входящих в систему оплаты труда, должно быть обоснованным и соразмерным.

Проанализируем соотношение взглядов КС РФ и судов общей юрисдикции.

№ Дела	Суть дела	Анализ соотношения взглядов КС РФ и судов общей юрисдикции
1. № 88-24887/2024 Первый КСОЮ	Работник оспаривал лишение ежемесячной премии и снижение годового вознаграждения из-за дисциплинарного взыскания.	СОЮ последовали разграничению КС: ежемесячная премия (часть системы оплаты) могла быть снижена за период проступка, а необоснованное снижение годового вознаграждения (более 20%) было скорректировано, что соответствует принципу соразмерности из Постановления № 32-П. Отказ в выплате поощрительной премии к празднику также соответствует разъяснениям КС о природе ст. 191 ТК РФ.
2. № 88-596/2024 10 КСОЮ	Работник оспаривал лишение премии за ненадлежащее исполнение обязанностей, указав на несоразмерность и отсутствие дисциплинарного взыскания.	СОЮ сосредоточились на проверке законности локального акта и его применения, что входит в их компетенцию по разъяснениям КС. Поскольку акт не противоречил общим принципам, а нарушения работника были доказаны, суды признали действия работодателя правомерными, не вторгаясь в его дискрецию по ст. 191 ТК РФ, что полностью соответствует позиции КС.
3. № 88-9540/2025 6 КСОЮ	Работник требовал премию за проект после увольнения, оспаривая дискриминационный характер локального акта.	СОЮ подтвердили, что характер премии является стимулирующим, а не гарантированным, и работодатель вправе устанавливать такие условия в локальных актах, если они не носят дискриминационный характер. Это соответствует позиции КС о приоритете локальных актов и разграничении видов премий. Суды указали, что правило применяется ко всем уволенным одинаково, что исключает дискриминацию.
4. № 88-19931/2024 2 КСОЮ	Работник оспаривал лишение стимулирующих выплат, ссылаясь на Постановление КС № 32-П,	СОЮ установили, что правовая позиция КС, сформулированная в контексте дисциплинарных взысканий, не применима к спору, где

	но к нему не применялись дисциплинарные взыскания.	вопрос касался лишь применения локальных актов об оплате труда без связи с мерами дисциплинарной ответственности. Это демонстрирует понимание судами границ правовых позиций высших судов.
5. № 88-31695/2024 1 КСОЮ	Работник оспаривал лишение премий за несколько месяцев в связи с наличием дисциплинарных взысканий.	СОЮ исследовали локальный акт и установили, что он прямо предусматривал лишение премии за нарушения трудовой дисциплины. Поскольку факты нарушений были доказаны, суды сочли действия работодателя соответствующими его праву, закрепленному в локальном акте. Это соответствует принципу приоритета локальных актов, проверяемых на соответствие общим принципам.
6. № 88-17065/2025 1 КСОЮ	Работник требовал выплаты различных премий за период вынужденного восстановления.	СОЮ проанализировали локальные акты. Выплата ежемесячных премий была признана правомерной. Отказ в выплате юбилейной премии и премии за период, когда работник не состоял в трудовых отношениях, основан на их поощрительном характере (ст. 191 ТК РФ) и условиях локальных актов. Это полностью соответствует разграничительной позиции КС.
7. № 88-30046/2024 2 КСОЮ	Работница требовала премию за 35 месяцев, считая ее обязательной частью зарплаты.	СОЮ проанализировали локальные акты и установили, что премия носит поощрительный характер и ее выплата является правом, а не обязанностью работодателя. Это прямо соответствует позиции КС о премиях по ст. 191 ТК РФ. Суды также указали на пропуск срока исковой давности, что является самостоятельным основанием для отказа.
8. № 88-17352/2025 1 КСОЮ	Работник требовал установить факт дискриминации в оплате труда (оклад и премии).	СОЮ проверили действия работодателя на предмет соответствия принципу запрета дискриминации, как того требует КС. Установив, что различия в оплате основаны на объективных факторах (квалификация, объем обязанностей), а локальные акты применялись справедливо, суды пришли к выводу об отсутствии дискриминации.
9. № 33-30509/2025	Работник оспаривал невыплату премии за прогул.	СОЮ детально изучили Положение о премировании и установили, что оно четко определяет премию как

Московский городской суд (апелляция)		стимулирующую выплату и предусматривает основания для ее начисления, включая нарушения дисциплины. Это классический случай применения подхода КС: суд проверил законность акта и его применение, а не подменил оценку работодателя.
10. № 88-6908/2024 1 КСОЮ	Работник требовал премию за кварталы, по итогам которых у него было не снято взыскание.	СОЮ последовали принципу приоритета локальных актов. Поскольку акт содержал четкое и правомерное условие, а работодатель его соблюдал, оснований для удовлетворения иска не нашлось. Это соответствует указанию КС о том, что конкретные условия премирования и их соблюдение проверяются судами общей юрисдикции.
11. № 33-16919/2025 Московский городской суд (апелляция)	Работник требовал премию на основании расплывчатой формулировки в соглашении об увольнении.	СОЮ проанализировали соглашение в системной связи с локальными актами, которые определяли премию как право работодателя. Суды не стали придавать неясной формулировке в соглашении характер безусловного обязательства, что соответствует подходу КС к диспозитивному характеру стимулирующих выплат.
12. № 33-17393/2025 Московский городской суд (апелляция)	Уволенный работник требовал премию за квартал, приказ о которой вышел после его увольнения.	СОЮ в очередной раз подтвердили правомерность распространенных в локальном нормотворчестве условий, связывающих право на премию с наличием трудовых отношений на момент ее издания. Это решение напрямую следует из разграничения КС обязательных и дискреционных выплат и принципа приоритета локальных актов.
13. № 33-34311/2025 Московский городской суд (апелляция)	Работница требовала крупную премию, ссылаясь на сопроводительное письмо к договору.	СОЮ правильно определили иерархию документов: локальный акт (Положение), определяющий диспозитивный характер премии, имеет приоритет над сопроводительным письмом, которое не изменяет условия договора. Это решение защищает работодателя от неформальных обязательств и соответствует принципу определенности, на который указывал КС.
14. № 88-6001/2025	Работница требовала годовую премию, которую	СОЮ осуществил содержательный контроль: поскольку акт

3 КСОЮ		ей не выплатили в связи с наличием взысканий, хотя локальный акт предусматривал лишь ее уменьшение.	предусматривал лишь уменьшение премии, а работодатель применил полное лишение, его действия были признаны произвольными и противоречащими его же собственным правилам. Это прямо перекликается с запретом произвола и требованием соразмерности из Постановления № 32-П.
15. № 88-6191/2024 3 КСОЮ		Работник требовал годовую премию после отмены дисциплинарного взыскания, настаивая на ее гарантированности.	Первоначальное решение апелляции, удовлетворившее иск, противоречило бы позиции КС, так как суд подменил оценку работодателя своей. Кассационный суд исправил это, указав, что ключевое значение имеет не формальная принадлежность премии к "фиксированной части", а ее реальная правовая природа, определяемая актом. Суд велел установить, является ли премия гарантированной или стимулирующей, что полностью соответствует подходу КС к разграничению.
16. № 33-16183/2025 Московский городской суд (апелляция)		Восстановленный работник требовал годовую премию, которую ему не выплатили из-за нулевой оценки руководителя.	СОЮ установил, что премия, будучи интегрированной в систему оплаты труда, стала ее гарантированной частью. Работодатель, установив строгую процедуру снижения/лишения премии (приказ с обоснованием), обязан был ее соблюдать. Несоблюдение процедуры было расценено как произвол. Это прямое развитие позиции КС о недопустимости произвольного лишения выплат.
17. № 33-19014/2025 Московский городской суд (апелляция)		Уволенная работница требовала премию, несмотря на низкую годовую оценку и увольнение до даты выплаты.	СОЮ: поскольку локальный акт четко устанавливал условия для получения премии (оценка не ниже "С", наличие трудовых отношений на дату выплаты), а истица им не соответствовала, оснований для взыскания премии нет. Суды не стали переоценивать решение работодателя об оценке "D", уважая его дискрецию в рамках установленных правил.
18. № 2-5189/24 Черемушкинский районный суд г. Москвы		Работник требовал выплаты годового бонуса на основании соглашения об увольнении.	Суд первой инстанции квалифицировал премию как стимулирующую выплату, право на которую определяется локальными актами. Условие в соглашении было истолковано как не создающее

		безусловного обязательства, учитывая общий контекст диспозитивности премирования. Это соответствует позиции КС.
19. № 02-10428/2023 Мещанский районный суд г. Москвы	Уволенная работница требовала вторую часть годовой премии за уже отработанный год.	Суд первой инстанции последовал устоявшейся практике, основанной на разъяснениях Минтруда и соответствующей позиции КС: даже если премия входит в систему оплаты труда, работодатель вправе устанавливать условия ее получения, включая наличие трудовых отношений на момент принятия решения о выплате, если это условие не является дискриминационным.
20. № 33-25832/2025 Московский городской суд (апелляция)	Уволенный руководитель требовал годовую премию, ссылаясь на соглашение и выполнение KPI.	Апелляционный суд продемонстрировал строгий формально-юридический подход. Несмотря на выполнение KPI, суд указал, что право на премию возникает только при соблюдении процедуры, предписанной локальным актом (согласование отчета, решение Правления). Это решение жестко следует принципу приоритета локальных актов, даже если это приводит к "справедливому" результату для работника.
21. № 33-19959/2025 Московский городской суд (апелляция)	Работник требовал премию исходя из категории временно замещаемой должности, а не своей основной	СОЮ проанализировали Положение о премировании и установили, что оно четко определяет категорию для премирования по штатной должности. Поскольку истец не был переведен, а лишь временно замещал, суды признали расчет премии по его основной должности правомерным. Это соответствует принципу применения премирования в соответствии с локальными актами.
22. № 88-13220/2024 2 КСОЮ	Работник требовал взыскать с работодателя крупные суммы премий, которые, по его мнению, являлись обязательной частью заработной платы, а не поощрением по усмотрению работодателя.	Суды, разрешая спор, действовали строго в рамках отведенной им КС РФ роли: Они правильно квалифицировали правовую природу премии как поощрительной, основываясь на анализе локальных актов. Они не подменили оценку работодателя своей, уважая его дискреционные права в рамках ст. 191 ТК РФ.

		Они применили специальные нормы трудового законодательства (срок обращения в суд), а не гражданского.
--	--	---

Анализ судебной практики позволяет сформулировать следующие выводы:

Правовая природа премии определяется содержанием локальных нормативных актов работодателя. Премии, включенные в систему оплаты труда с установленными критериями, подлежат судебной защите. Стимулирующие выплаты, носящие дискреционный характер, взысканию не подлежат.

Формулировки в локальных актах имеют определяющее значение для разрешения споров. Использование формулировок "является правом работодателя", "выплачивается по решению руководства" создает препятствия для взыскания премий в судебном порядке.

Суды признают правомерность внутренних правил премирования при условии их соответствия законодательству. Соблюдение установленных процедур и критериев является достаточным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований работников.

Нарушение установленных процедур премирования приводит к удовлетворению судебных исков. Отсутствие надлежащего оформления решений о снижении или лишении премии признается нарушением трудового законодательства.

Анализ судебной практики показывает, какие аргументы являются определяющими для принятия решения в пользу работника или работодателя.

Подробный анализ судебной практики КСОЮ РФ, апелляционной и первой инстанции по вопросу премии.

1. Дело № 88-24887/2024 (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 03.09.2024)

Требование работника: Оспаривание законности дисциплинарного взыскания (замечание) и его последствий – лишения ежемесячной премии за ноябрь 2022 года и снижения годового вознаграждения за 2022 год.

Позиции сторон:

Позиция работника	Позиция работодателя
Утверждал, что его непосредственный руководитель знал о его отсутствии на рабочем месте в рабочее время. Считал лишение премии и снижение вознаграждения неправомерным..	Дисциплинарный проступок подтвержден данными ГЛОНАСС и служебной проверкой. Процедура применения взыскания соблюдена. Лишение премии и снижение вознаграждения основаны на нормах локальных актов.
Исследование доказательств	
Данные системы ГЛОНАСС, подтвердившие нахождение работника по домашнему адресу в рабочее время; графики сменности и табели учета рабочего времени; акт служебной проверки с указанием количества часов отсутствия; производственная инструкция, пункты которой были нарушены; локальные нормативные акты ответчика о премировании.	

Анализ локального акта о премировании и выводы судов по этому вопросу

Суды проанализировали правомерность невыплаты премий на основе локальных актов работодателя и позиции высших судов:

Премия за ноябрь 2022 года: Суд апелляционной инстанции признал правомерным лишение этой премии, поскольку дисциплинарное взыскание (замечание) было применено в ноябре 2022 года. Суд сослался на правовую позицию Конституционного Суда РФ, согласно которой дисциплинарное взыскание может учитываться при выплате премий, начисляемых за период, в котором оно применено.

Вознаграждение по итогам работы за 2022 год: Суд апелляционной инстанции частично удовлетворил иск в этой части. Он установил, что работодатель неправомерно снизил вознаграждение на 50%. Суд указал, что снижение более чем на 20% от суммы, причитающейся к выплате без учета дисциплинарного взыскания, не основано на законе. В пользу работника была взыскана недоплаченная сумма в размере 25 082 рубля.

Премия к профессиональному празднику (2023 год): Суд отказал в ее взыскании, указав, что данная премия является поощрительной, а не гарантированной выплатой, и не выплачивается при наличии неснятого дисциплинарного взыскания. На момент праздника (3 сентября 2023 года) взыскание от 15 ноября 2022 года все еще действовало (не прошел 1 год).

Итоговые выводы судов

Законность дисциплинарного взыскания и лишения ежемесячной премии подтверждена. Снижение годового вознаграждения на 50% признано необоснованным; с работодателя взыскана недоплаченная сумма. В остальной части иск отклонен.

**2. Анализ дела № 88-596/2024 (88-12657/2023) (Определения Девятого
кассационного суда общей юрисдикции от 18 января 2024 года.)**

Требование работника: взыскать невыплаченную ежемесячную премию за октябрь 2022 года, компенсацию за ее задержку, компенсацию морального вреда и судебные расходы.

Позиция работника	Позиция работодателя
Работник считал лишение премии незаконным по следующим основаниям: В приказе не были указаны мотивы лишения премии. К нему не применялись дисциплинарные взыскания, которые могли бы обосновать такое решение. Лишение премии было фактически применено как мера дисциплинарного взыскания. Лишение 100% премии несоразмерно тяжести проступка, который не является грубым и не повлек экономического ущерба для работодателя.	Лишение премии обосновано ненадлежащим исполнением истцом должностных обязанностей, что предусмотрено локальным актом.

Премия является частью заработной платы, и ее выплата обязательна. Действия работодателя по лишению его премии являются неправомерными, необоснованными и несоразмерными	
---	--

Исследование доказательств

Суды первой и апелляционной инстанций исследовали следующие ключевые доказательства:

Трудовой договор, определяющий трудовые отношения.

Оспариваемый приказ, согласно которому по итогам работы за октябрь 2022 года премия не начислена и не выплачена работнику – начальнику электротехнического участка за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, связанное с ограничением электроэнергии у потребителей-должников, отсутствие информации о приборах учета потребителей, несвоевременный контроль работы, выполняемой сотрудниками электротехнического участка.

Локальный нормативный акт: Положение об оплате труда и премировании работников. Этот документ являлся центральным доказательством, так как устанавливал условия премирования.

Должностные обязанности истца, которые, по установлению суда, он ненадлежащим образом исполнил (неорганизовал работу по отключению электроэнергии, что привело к необоснованному отключению абонента).

Анализ локального акта о премировании

Суды проанализировали Положение об оплате труда и премировании и установили:

Пункт 2.3.5 Положения предусматривает, что премия может быть снижена полностью или частично за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

«Премия работникам общества может быть снижена полностью или частично в следующих случаях: ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией».

Локальный акт прямо отсылал к должностной инструкции сотрудника. Суд установил, что работник, как начальник электротехнического участка, ненадлежаще исполнил свои обязанности, в частности:

- не организовал работу по точному определению оборудования, подлежащего отключению;
- не обеспечил контроль за работой подчинённых;
- допустил необоснованное отключение абонента.

Эти нарушения были расценены как «ненадлежащее исполнение должностных обязанностей» по смыслу п. 2.3.5.

Суды признали, что действия работника (ненадлежащая организация работы участка, приведшая к ошибке) подпадают под этот пункт.

На основании этого был сделан вывод, что у работодателя имелись законные основания, предусмотренные локальным актом, для полного неначисления премии.

Выводы судов:

Премия носит факультативный (стимулирующий) характер. Хотя она и входит в систему оплаты труда, право на нее возникает только при выполнении условий, установленных работодателем.

Система премирования определяется локальными актами работодателя (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). В данном случае Положение о премировании позволяло работодателю лишить премии полностью за ненадлежащее исполнение обязанностей.

3. Анализ дела № 88-9540/2025 (Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 29 мая 2025 г.)

Требования работника: взыскать за реализацию фаз 2 и 3 проекта «Строительство Амурского ГПЗ», премию: 2 163 734 руб., компенсацию за задержку выплаты: 511 795 руб., компенсацию морального вреда: 1 000 000 руб.

Позиция работника	Позиция работодателя
Работник участвовал в реализации фаз 2 и 3 проекта, выполнил все задачи, не имел дисциплинарных взысканий. Премия за реализацию фаз проекта является частью заработной платы, а не поощрением. Локальный акт о премировании содержит дискриминационные условия, лишаящие уволенных работников права на премию. Премии выплачивались другим уволенным сотрудникам, что свидетельствует о дискриминации.	Премия является стимулирующей выплатой, а не обязательной частью зарплаты. Согласно п. 7.4.1 и п. 7.5 Положения о премировании, премия не выплачивается работникам, уволенным до издания приказа о её начислении. Истец был уволен до издания приказов о премировании за фазы 2 и 3. Выплата премии уволенным сотрудникам возможна только в исключительных случаях, которые к истцу не относятся. Дополнительное соглашение о расторжении трудового договора от 22 января 2024 г. не предусматривало выплату спорной премии.
Исследование доказательств	
Справка о реализации проекта, подтверждающая участие работника в фазах 2 и 3. Справка по форме 2-НДФЛ за 2022 г., подтверждающая выплату премии за фазу 1. Сведения о выплате премий другим уволенным сотрудникам. Работник ссылаясь на постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня	Локальные акты: Положение об оплате труда, Положение о премировании, Приказы о премировании, где истец не указан в списке получателей. Дополнительное соглашение о расторжении трудового договора, в котором отсутствует условие о выплате премии за фазы 2 и 3.

2023 г. № 32-П, однако кассационный суд не принял его во внимание, указав, что оно не относится к предмету спора.	
---	--

Анализ локального акта о премировании

Ключевые положения Положения о премировании:

Премия является стимулирующей выплатой, а не гарантированной.

Пункты 7.4.1 и 7.5 прямо устанавливали, что премия не выплачивается работникам, уволенным до издания приказа о её начислении. Исключения (п. 7.7) предусмотрены только для отдельных случаев (например, переход в аффилированные компании), которые к истцу не относились. Суды признали, что данная норма не является дискриминационной, так как применяется ко всем уволенным сотрудникам одинаково, и подчеркнули стимулирующий, а не гарантированный характер выплаты.

Оценка судами:

Суды всех инстанций пришли к единому мнению: Премия за реализацию фаз проекта является стимулирующей, а не обязательной выплатой. Локальные акты работодателя не противоречат трудовому законодательству. Истец утратил право на премию в связи с увольнением до издания приказов о её выплате. Дискриминация истца не доказана. Дело демонстрирует важность соблюдения условий локальных актов и трудовых договоров, а также необходимость доказывания дискриминации в суде.

4. Анализ дела № 88-19931/2024 (Определение Второго КСОЮ от 16 августа 2024)

Требование работника: Оспаривание действий работодателя по лишению стимулирующего коэффициента к должностному окладу и квартальной премии по итогам работы за первый квартал 2022 года, признание незаконными односторонних изменений условий трудового договора, взыскание задолженности по заработной плате и компенсаций.

Позиция работника	Позиция работодателя
Полагал, что суды первой и апелляционной инстанций неправильно применили нормы трудового права, в частности, ст. 135 ТК РФ, и не учли правовую позицию КС РФ № в Постановлении 32-П . Он настаивал на наличии оснований для пересмотра дела по новым обстоятельствам в связи с вынесением Постановления КС РФ.	К работнику не применялись меры дисциплинарного взыскания. Следовательно, дело не связано с вопросами дисциплинарной ответственности, а спор касается правильности применения локальных нормативных актов об оплате труда.
Исследование доказательств	
Суды всех инстанций исследовали представленные сторонами материалы дела, включая: Локальный нормативный акт работодателя — Положение об оплате труда. Судебные акты, вынесенные по данному делу ранее. Доводы кассационной жалобы истца. Постановление Конституционного Суда РФ, на которое ссылался истец. Суды установили, что фактические обстоятельства дела не связаны с привлечением истца к дисциплинарной ответственности.	

Анализ положения о премировании и правовой позиции КС РФ

Правовая позиция КС РФ, на которую ссылается работник, регулирует ситуации, связанные с наличием дисциплинарного взыскания. Поскольку в данном деле к истцу меры дисциплинарного взыскания не применялись, указанное Постановление КС РФ не является основанием для пересмотра судебных актов по данному делу. Суды квалифицировали доводы истца как попытку оспорить судебные акты по существу, а не как ссылку на новое или вновь открывшееся обстоятельство.

Все судебные инстанции, включая кассационную, отказали в удовлетворении требований работника.

5. Анализ дела № 88-31695/2024 (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 29.10.2024 года)

Работник оспаривал действия работодателя, включая:

- наложение дисциплинарных взысканий (выговоры);
- лишение ежемесячных премий за март, апрель и май 2023 года;
- отстранение от работы;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- взыскание компенсации морального вреда (70 000 руб.).

Позиция работника	Позиция работодателя
Считал все оспариваемые приказы незаконными, а свои права — нарушенными. В кассационной жалобе он настаивал на нарушении судами норм материального и процессуального права и несоответствии выводов судов фактическим обстоятельствам дела.	Все действия совершались в строгом соответствии с трудовым законодательством и внутренними локальными актами в связи с неоднократными нарушениями истцом трудовой дисциплины.
Исследование доказательств	
Суды исследовали: • Локальные акты (Положение о премировании, Правила внутреннего трудового распорядка); • Приказы о взысканиях, лишении премий, отстранении; • Протоколы служебных разборов; • Аудио- и видеодоказательства, подтверждающие нарушения; • Показания свидетелей.	

Анализ положения о премировании:

Суды детально проанализировали Положение о премировании работников филиала и Сервисных локомотивных депо (утверждено Приказом № 284 - ЛТ-П от 31.07.2015):

- Премии носят переменный (дискреционный) характер и зависят от результатов работы сотрудника, подразделения и компании в целом.

- Пункты 3.1.1 и 4.4 Положения предоставляют руководителю право начислять премию в меньшем размере или не начислять ее полностью.
- В Положении прямо указано, что за несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка работник может быть лишен премии полностью.

Вывод судов:

Суды всех инстанций отказали в удовлетворении требований работника, указав:

- Премии носят дискреционный характер, и их выплата не является безусловной обязанностью работодателя.
- Факты нарушения трудовой дисциплины работником подтверждены доказательствами.
- Работодатель действовал в рамках локальных нормативных актов и трудового законодательства.
- Оснований для отмены судебных актов в кассационном порядке не установлено.

6. Анализ дела № 88-17065/2025 (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.07.2025)

Требование работника: взыскать невыплаченные премии (ежемесячные, юбилейную, за 2022 год) и индексацию заработной платы за период вынужденного восстановления на работе.

Позиция работника	Позиция работодателя
В период с апреля по октябрь 2023 года он являлся работником ответчика, добросовестно исполнял обязанности и должен находиться в равном положении с другими сотрудниками. Работодатель был обязан оплачивать его труд в полном объеме, включая все премии и индексацию, в соответствии с локальными актами. Прекращение трудового договора 04.10.2023 произошло по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, но это не лишает его права на оплату за фактически отработанный период.	Трудовые отношения с работником были прекращены 20.12.2021. Период работы с апреля по октябрь 2023 года был следствием ошибочного, впоследствии отмененного, судебного акта. За этот период работнику была выплачена гарантированная часть зарплаты (оклад) и ежемесячные премии по итогам работы. Оснований для выплаты иных премий (юбилейных, за 2022 год) или проведения индексации не имелось, так как работник не являлся штатным сотрудником на соответствующие моменты, а его трудовой вклад за короткий период работы был оценен работодателем как незначительный.
Исследование доказательств	
Судебные акты о законности первоначального увольнения; приказы о восстановлении и последующем увольнении; приказы о премировании за период работы; локальные акты о премировании; доказательства выплаты оклада и ежемесячных премий.	

Анализ локального акта о премировании

Суды проанализировали применение локальных актов о премировании и пришли к выводам:

Ежемесячные премии: Были выплачены на основании приказов за каждый месяц работы (апрель-август 2023) в процентном отношении от оклада с учетом трудового вклада и отработанного времени. Суд счел это правомерным.

Премия к юбилею общества: Была охарактеризована как негарантированная выплата. Работодатель, оценив малозначительность трудового участия К. в деятельности общества за короткий период, вправе был установить размер премии в сумме 1000 руб. Доказательств необоснованности этого размера истец не представил.

Премия за 2022 год и к личному юбилею: На момент, когда эти премии должны были быть начислены (2022 год и февраль 2023 года), К. формально не состоял в трудовых отношениях (был уволен 20.12.2021), поэтому правовых оснований для их выплаты не было.

Выводы суда: Работодатель исполнил обязанность по оплате труда, выплатив оклад и ежемесячные премии. Правовых оснований для выплаты иных премий и специальной индексации не имелось. Исковые требования признаны необоснованными.

7. Анализ дела № 88-30046/2024 (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 01.11.2024 года)

Требование работника: взыскать невыплаченную премию за 35 месяцев, индексацию заработной платы, неустойку за задержку выплаты премии и компенсацию морального вреда.

Позиции сторон:

Позиция работника	Позиция работодателя
Премия, будучи частью системы оплаты труда, носит обязательный характер при выполнении условий и наличии финансовой возможности у работодателя. Произвольное лишение премии недопустимо. Срок исковой давности не пропущен, так как о нарушении права она узнала только при увольнении, поскольку приказы о лишении премии не издавались. Ссылалась на Постановление КС РФ № 32-П, запрещающее существенное снижение зарплаты.	Выплата премий – право, а не обязанность работодателя. Премии выплачиваются по усмотрению руководства при наличии средств и на основе оценки труда сотрудника. Истцом пропущен годичный срок для обращения в суд по требованиям, возникшим до первого увольнения (30.09.2022).
Исследование доказательств	
Трудовой договор; локальные нормативные акты (Положение об оплате труда, Положение о премировании); приказы о приеме и увольнении; данные о выплатах, подтверждающие эпизодическое премирование.	

Анализ положения о премировании:

Суды проанализировали локальные акты и установили, что они не предусматривали гарантированную ежемесячную премию в фиксированном размере. Премирование определялось как право работодателя, осуществляемое при наличии свободных денежных средств на основании приказа генерального директора и по представлению руководителя подразделения. Выплата ставилась в зависимость от оценки работодателем качества труда и эффективности работника.

Выводы суда: Премия носила поощрительный (дискреционный) характер, а не гарантированный. Невыплата премии не может быть расценена как нарушение права истца. Требования о взыскании премии за часть периода были также отклонены в связи с пропуском срока исковой давности. В иске отказано.

8. Анализ дела 88-17352/2025 (Анализ Определения Первого кассационного суда общей юрисдикции от 29 июля 2025 года)

Требование работника: Установление факта дискриминации в оплате труда (меньший оклад и премии по сравнению с коллегами), взыскание невыплаченных сумм.

Позиция работника	Позиция работодателя
Утверждал, что его оклад был занижен по сравнению с коллегами, выполняющими ту же трудовую функцию.	Размер оклада обусловлен различиями в объеме обязанностей, квалификации и сложности работы.
Указывал на дополнительную работу без оплаты (например, инкассация, перемещение денежных средств).	Истец выполнял обязанности по старой должностной инструкции (2020 г.), тогда как другим сотрудникам были установлены дополнительные требования (инструкция 2022 г.).
	Изменения условий труда оформлены дополнительными соглашениями, подписанными истцом добровольно.
Доказательственная база	
Трудовой договор от 15.02.2021 № 0199. Дополнительные соглашения от 01.07.2022, 01.11.2022, 10.03.2023. Должностные инструкции от 29.12.2020 и 07.09.2022. Штатные расписания, организационная структура компании. Выписки из журнала командировок. Справки 2-НДФЛ за 2022–2023 гг. Данные о продажах в торговых точках.	

Анализ локального акта о премировании

Суды последовательно указали, что локальный акт о премировании:

Является частью системы оплаты труда, которую работодатель вправе устанавливать самостоятельно (в рамках трудового законодательства).
Определяет условия и порядок выплаты премий, которые носят стимулирующий характер. Не устанавливает гарантированную выплату, а лишь определяет возможность ее получения при выполнении определенных условий.
«...установление системы оплаты труда является правом работодателя, определяется трудовым договором и локальными актами...
Суды установили, что работник не представил доказательств нарушения порядка премирования.

Выводы суда: Дискриминация отсутствует — различия в оплате труда обоснованы объективными факторами (квалификация, объем работы, дополнительные обязанности). Изменения условий труда оформлены в соответствии с ТК РФ. В иске отказано.

9. Дело № 33-30509/2025 (Апелляционное определение Московского городского суда от 07.08.2025 года)

Требование работника: Взыскание невыплаченной премии за декабрь 2023 года и январь 2024 года.

Позиция бывшего работника	Позиция работодателя
Премия является частью заработной платы, и ее лишение незаконно.	Премия является стимулирующей, а не гарантированной выплатой. Решение о ее выплате принимается работодателем на основании оценки результатов работы и соблюдения трудовой дисциплины, чего истец не выполнил.
Исследование доказательств по вопросу премирования и дисциплины: Трудовой договор № 02/22 от 20.01.2022. Локальные нормативные акты: «Положение об оплате труда, премировании и социальном обеспечении работников» и «Положение о премировании работников» от 01.09.2020 (доказывают стимулирующий, а не гарантированный характер премии). Служебная записка о прогуле истца от 23.01.20... г. Акт об отсутствии сотрудника на рабочем месте от 23.01.20... г. Табели учета рабочего времени (подтверждают отсутствие истца в декабре 2023 г. и январе 20... г.). Документы, связанные с отсутствием в декабре 2023 г.: Материалы, подтверждающие, что руководство пыталось связаться с истцом и что заявлений на отпуск в этот период не поступало. Показания свидетелей.	

Анализ локального акта о премировании:

Ключевое значение для разрешения спора о премии имели условия данного Положения, с которым работник был ознакомлен под подпись.
Суды проанализировали его следующим образом:
Правовая природа премии:

Согласно п. 1.3 Положения, премия определяется как выплата сверх оплаты труда (оклада и надбавок). Это указывает на ее стимулирующий, а не гарантированный характер.

Условия выплаты: П. 2.1 и 3.1 Положения устанавливают, что премирование является правом, а не обязанностью работодателя. Оно осуществляется при:

Достижении работником высоких производственных показателей (интенсивность, качество, профессиональное мастерство).

Безупречном выполнении трудовых обязанностей.

Наличии у компании свободных денежных средств без ущерба для основной деятельности.

Процедура назначения: П. 3.2, 3.5 и 3.6 Положения подчеркивают, что премия назначается по представлению руководителя подразделения и приказом генерального директора на основе оценки личного вклада и результатов работы подразделения в целом. Это подтверждает дискреционный характер решения о премировании.

Основания для неначисления премии: П. 3.9 Положения прямо предусматривает возможность полного или частичного неначисления премии в случае:

Неудовлетворительной работы.

Неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей.

Нарушений трудовой дисциплины, требований охраны труда.

Невыполнения приказов руководства.

Выводы судов и их правовое обоснование по премиям:

Суд первой инстанции и апелляция пришли к выводу, что требование о выплате премии не подлежит удовлетворению.

Правовое обоснование:

Премия по смыслу ст. 129, 135, 191 ТК РФ и условиям локальных актов ответчика является стимулирующей выплатой. Ее выплата зависит от усмотрения работодателя, оценки результатов труда и соблюдения работником трудовой дисциплины.

Истец не выполнил условия для получения премии: в спорные периоды им были допущены нарушения (прогул в декабре 2023 года, отсутствие на работе без уважительных причин в январе 20... года, отказ от дачи объяснений). Решение о неначислении премии за январь и снижении ее размера за декабрь было принято ответчиком в рамках его прав, предусмотренных Положением о премировании.

Довод работника о том, что премия — часть зарплаты и лишить ее нельзя, отклонен, так как истца не лишили гарантированной выплаты; ему не была начислена стимулирующая выплата, право на которую он не приобрел.

10. Анализ дела №: 88-6908/2024 (Анализ Определения Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.02.2024 года)

Требование работника: Взыскание невыплаченной премии за 2-й и 3-й кварталы 2022 года.

Позиция работника	Позиция работодателя
Взыскание с работодателя невыплаченной премии за 2-й и 3-й кварталы 2022 года, а также компенсации морального вреда.	Правовая природа премии как стимулирующей, а не обязательной выплаты. Ссылался на положения своего Локального нормативного акта, где в прямо указано, что

Обоснование: Премия является частью системы оплаты труда. Истец полностью отработал спорные периоды, показатели отдела были достигнуты на 80% и 100% соответственно, другие сотрудники премию получили. Дисциплинарное взыскание, примененное в ноябре 2022 года, не относится к спорным кварталам. Невыплата премии нарушила его трудовые права.	«Премия не является гарантированной выплатой». Наличие неснятого дисциплинарного взыскания на дату издания приказа о премировании является законным основанием для лишения премии.
Исследование доказательств	
Трудовой договор, Положение о краткосрочном премировании, приказы о премировании, дисциплинарном взыскании и его снятии, данные о показателях работы отдела.	

Анализ положения о премировании:

Суды провели детальный анализ Положения. Премия не является гарантированной выплатой (п. 3.2, 3.3). Пункт 3.8 содержит исчерпывающий перечень оснований для невыплаты, включая наличие неснятого дисциплинарного взыскания на дату издания приказа о премировании. Суд установил, что на момент принятия решения о премировании за 2-й и 3-й кварталы 2022 года (конец декабря 2022 года) дисциплинарное взыскание, примененное в ноябре, у истца уже имелось.

Выводы суда:

Поскольку премия встроена в систему оплаты труда, работодатель обязан следовать установленным им же правилам. Наличие неснятого взыскания на дату принятия решения о премировании является правомерным основанием для невыплаты. В иске отказано.

11. Анализ дела № 33-16919/2025 (Апелляционное определение Московского городского суда от 21.04.2025 года на решение Гагаринского районного суда города Москвы)

Требование работника: Взыскание недоплаченной премии за 4 квартал и год 2022 года, перерасчет выходного пособия.

Позиция работника	Позиция работодателя
Ссыался на соглашение о расторжении трудового договора, в котором было закреплено право на получение квартальной и годовой премии за 2022 год.	Настаивал на законности выплат, ссылаясь на локальные акты и право работодателя самостоятельно определять размер премии. Указывал, что премия является стимулирующей, а не гарантированной выплатой.
Исследование доказательств	
Соглашение о расторжении трудового договора, Положение об оплате труда, приказы о премировании, платежные поручения.	

Анализ положения о премировании:

Суды проанализировали Положение об оплате труда. П. 7.1: Премия зависит от выполнения КПЭ. П. 7.7, 7.9: Работодатель вправе не выплачивать премию при нарушениях дисциплины. П. 7.12: При увольнении по соглашению сторон премия выплачивается, только если это условие включено в договор или соглашение.

Выводы суда: Премия является правом, а не обязанностью работодателя. Формулировка в соглашении («сохраняет возможность получения») не гарантирует выплату. Размер премии определяется работодателем. В иске отказано.

12. Анализ дела № 33-17393/2025 (Апелляционное определение Московского городского суда на решение Головинского районного суда города Москвы от 21.04.2025 года)

Требование работника: Взыскание невыплаченной премии по итогам работы за I квартал 2024 года.

Позиция работника	Позиция работодателя
Требовал взыскать с работодателя невыплаченную премию.	Премия является правом, а не обязанностью работодателя, и на момент ее начисления истец уже был уволен.
Исследование доказательств	
Трудовой договор, Соглашение о расторжении трудового договора, Положение о премировании, Приказ о выплате премии.	

Анализ локального акта о премировании (Положения)

Суды проанализировали Положение о премировании. Положение определяет премию как дополнительный вид вознаграждения, не являющийся гарантированным. П. 3.5 четко устанавливает, что работнику, уволенному до издания приказа о премировании, премия не выплачивается. Приказ о премии за I квартал 2024 года был издан после увольнения истца.

Суды сослались на ст. 129, 135, 191 Трудового кодекса РФ, указав, что премии относятся к стимулирующим выплатам, носящим диспозитивный характер. Заработная плата, подлежащая обязательной выплате, состоит из оклада (тарифной ставки) и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты определяются системами оплаты труда, устанавливаемыми работодателем.

Поскольку трудовой договор отсылал к локальным актам работодателя в части премирования, суды признали Положение о премировании основным документом, регулирующим спорные правоотношения. Условия этого Положения были признаны правомерными и не противоречащими ТК РФ.

Отсутствие нарушения Соглашения о расторжении: Суды установили, что все выплаты, предусмотренные п. 4 Соглашения о расторжении трудового договора (зарплата, компенсация за отпуск), были произведены ответчиком в полном объеме и в срок. Требование о премии в этом соглашении зафиксировано не было.

Выводы суда: Премия является стимулирующей выплатой, носящей диспозитивный характер. Условия Положения были признаны правомерными. Поскольку истец был уволен

до издания приказа о премировании, законных оснований для удовлетворения иска не имеется. В иске отказано.

13. Анализ дела № 33-34311/2025 (Апелляционное определение Московского городского суда на решение Головинского районного суда города Москвы от 04.09.2025 года)

Требование работника: Взыскание задолженности по заработной плате в виде премии за 3 квартал 2024 года.

Позиция работника	Позиция Ответчика
Премия, предусмотренная сопроводительным письмом к трудовому договору (МБО-бонус 200 000 руб. + комиссия 0,35% от оборота и 5% от прибыли), является составной частью заработной платы и подлежит обязательной выплате. Работодатель необоснованно отказал истцу в выплате премии за 3 квартал 2024 года, в то время как другим сотрудникам она была выплачена. Действия ответчика являются дискриминационными. Довод в апелляции: Суд первой инстанции не исследовал правовую природу премии, которая, по мнению истицы, является обязательной частью зарплаты.	Выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя, согласно условиям трудового договора и локальным нормативным актам компании (Положению об оплате труда и Положению о премировании).
Доказательственная база	
Доказательства, предоставленные истцом Трудовой договор № 109-20 от 19.10.2020: Основной документ, подтверждающий трудовые отношения. Сопроводительное письмо к трудовому договору: Ключевое доказательство со стороны истицы. В нем, по ее утверждению, Генеральный директор установил ежеквартальную премию в фиксированном размере (МБО-бонус 200 000 руб.) и в процентах от оборота и прибыли. Истец настаивал, что это письмо делает премию обязательной частью заработной платы. Факт выплаты премии другим сотрудникам: Истец ссылался на это обстоятельство как на доказательство дискриминации в отношении себя и	Доказательства, предоставленные Ответчиком: Локальные нормативные акты компании: Положение об оплате труда и материальном стимулировании: Подтверждало, что оплата труда осуществляется по должностным окладам, а премирование вводится для повышения материальной заинтересованности. Положение о премировании: Ключевой документ дела. Прямо указывал, что: Выплата премий является правом, а не обязанностью Общества. Премирование не является гарантированным.

подтверждение того, что у работодателя не было объективных причин для отказа в выплате именно ей. Расчет заявленных сумм: Истец предоставил расчет задолженности по премии (6 613 888 руб.), процентов за ее задержку (1 589 978 руб. 67 коп.), что свидетельствует о попытке количественно обосновать требования.	Премия выплачивается при наличии свободных денежных средств и на основании приказа Генерального директора. Дополнительные соглашения к трудовому договору (от 01.12.2023 и 03.06.2024): Подтверждали изменение условий труда (должности, оклада) и демонстрировали, что в этих документах, изменявших договор, обязательность выплаты премии не была закреплена. Факт частичной выплаты премии: Ответчик подтвердил, что истце все же была начислена и выплачена премия за 3 квартал 2024 г. в размере 200 000 руб. Это доказательство опровергало утверждение о полном невыполнении обязательств и показывало, что работодатель реализовал свое право на премирование в определенном им размере.
--	--

Анализ локального акта о премировании

Суды проанализировали Положение о премировании. Согласно п. 2.1 и 2.3, выплата премий является правом Общества, а не его обязанностью, и не является гарантированной. Премия может быть выплачена при наличии свободных денежных средств, издании приказа генерального директора и положительной оценке личного трудового вклада.

Суды установили, что условия трудового договора и дополнительных соглашений не противоречат локальным актам. Сопроводительное письмо, на которое ссылалась истица, не изменяло обязательный характер премии, установленный Положением, поскольку сама премия регулировалась этим Положением.

Выводы судов: Премия квалифицирована как стимулирующая выплата. Положение имеет большую юридическую силу, чем сопроводительное письмо, и четко определяет диспозитивный характер выплаты. Дискриминация не доказана. В иске отказано.

1. Суд отклонил довод истицы о том, что сопроводительное письмо делает премию обязательной. Было установлено, что Положение о премировании, с которым истица была ознакомлена, имеет большую юридическую силу и четко определяет диспозитивный (право, а не обязанность) характер выплаты. Письмо могло лишь дополнительно информировать о системе оплаты, но не отменяло условий, прописанных в локальном акте.
2. Отсутствие доказательств дискриминации: Суд указал, что истица не предоставила доказательств того, что отказ в выплате полной суммы премии был связан с ее личными качествами (пол, раса, религия и т.д.) или являлся актом личной неприязни. Факт выплаты премии другим сотрудникам не был признан достаточным

доказательством дискриминации, поскольку премия носит индивидуально-оценочный характер.

14. Анализ дела № 88-6001/2025 (Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от)

Предмет спора:

Требование работника: Взыскание годовой премии за 2023 год, которая не была выплачена из-за наличия дисциплинарных взысканий.

Позиция работника	Позиция работодателя
Невыплата премии дискриминационна, так как она отработала полный год. Наличие взысканий не является основанием для полного лишения премии, поскольку локальные акты предусматривают лишь возможность ее уменьшения.	Премия является стимулирующей выплатой. Наличие у работника дисциплинарных взысканий дает право работодателю уменьшить или не выплачивать премию.
Исследование доказательств	
Суды исследовали: Локальные нормативные акты ответчика: Коллективный договор на 2022-2024 гг. Положение о порядке выплаты вознаграждения по результатам работы за год. Трудовой договор и дополнительные соглашения с истцом. Приказы о дисциплинарных взысканиях и увольнении. Расчеты премии, представленные ответчиком. Судебные акты по смежным спорам (о восстановлении на работе). суды проанализировали правовую позицию Конституционного Суда РФ, изложенную в Постановлении от 15.06.2023 № 32-П: Подчеркнуто, что лишение работника выплат, входящих в систему оплаты труда, без связи с оценкой труда противоречит принципам справедливости, равенства и запрету дискриминации. Указано, что при выполнении работником установленных требований он имеет право на справедливое вознаграждение.	

Анализ локального акта о премировании

Суды проанализировали Положение о порядке выплаты вознаграждения работникам по результатам работы за год и установили: годовая премия является частью системы оплаты труда (переменная часть заработной платы).

1. пункт 4.1 Положения позволяет уменьшить размер премии при наличии дисциплинарных взысканий, но не предусматривает полного лишения премии.

Ответчик принял решение о выплате премии за 2023 год в связи с выполнением финансовых показателей, что подтверждает обязанность ее выплаты работникам, отвечающим критериям.

2.Пункт 2.5: «...вознаграждение по результатам работы за год выплачивается при условии наличия у общества финансовой возможности в размере одного среднегодового

должностного оклада с учетом коэффициента трудового участия работника общества, в соответствии с удельным весом выполненных показателей».

3. Пункт 4.1: «...работнику общества, который в течение года нарушал дисциплину труда, не выполнял или ненадлежащим образом выполнял свои трудовые обязанности без уважительных причин или причинил ущерб обществу, вознаграждение (премия) по результатам работы за год уменьшается в соответствии с приказом генерального директора».

Суд подчеркнул, что акт предусматривает право работодателя на уменьшение размера премии, но не предоставляет права на полное лишение премии. Это стало основным доводом в пользу работника.

2. Коллективный договор на 2022-2024 годы:

Пункт 3.8: «...к переменной части заработной платы относятся: премии за счет всех источников, вознаграждение (премия) по результатам работы за год».

Суд использовал эту норму для квалификации годовой премии как неотъемлемой части системы оплаты труда, а не просто discretionary выплаты (выплаты по усмотрению работодателя).

3. Положение о порядке определения расходов работодателя на оплату труда):

Пункт 4.2: «...средства, направляемые на премирование работников, составляют сумму расходов, обусловленных наличием трудовых отношений».

Эта норма также использовалась судом для подтверждения того, что премии являются законной составляющей расходов на оплату труда в рамках трудовых отношений.

Итоговый вывод суда на основе цитирования локальных актов:

Суд установил, что системное толкование локальных нормативных актов ответчика приводит к следующим выводам:

Годовая премия является частью системы оплаты труда (переменной частью заработной платы).

Работодатель, приняв решение о наличии финансовой возможности и выплате премии по итогам года, не может произвольно отказать в ее выплате работнику, который трудился в соответствующем периоде.

Локальные акты (в частности, п. 4.1 Положения о премировании) предусматривают механизм уменьшения размера премии при наличии дисциплинарных проступков, но не содержат основания для полного лишения премии. Таким образом, полный отказ в выплате был признан незаконным.

Суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводам:

Невыплата премии противоречит локальным актам ответчика.

Лишение премии полностью при наличии дисциплинарных взысканий является дискриминационным, особенно учитывая, что истец уже была лишена премии в месяцах применения взысканий («двойное наказание»).

Премия является составной частью заработной платы, а не исключительно правом работодателя.

Кассационный суд оставил без изменения судебные акты нижестоящих инстанций, удовлетворившие требования истца о выплате годовой премии, подтвердив, что работодатель не вправе произвольно лишать работника премии, входящей в систему оплаты труда, особенно при отсутствии прямых оснований для этого в локальных актах..

15. Анализ дела 88-6191/2024 (Определение третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13.03.2024 года)

Требование работника: Взыскание годовой премии («13-й зарплаты») после отмены дисциплинарного взыскания.

Позиция работника	Позиция работодателя
Годовая премия входит в фиксированную часть оплаты труда. После отмены единственного взыскания оснований для ее невыплаты не осталось, следовательно, премия подлежит безусловной выплате.	Премия является мерой поощрения, ее выплата зависит от усмотрения работодателя, который оценивает финансовые возможности и личный вклад сотрудника. Отсутствие взысканий — не единственное условие.
Исследование доказательств	
Трудовой договор и доп. соглашения закл. с работником. Локальные акты (Положение об оплате труда): Коллективный договор. Положение об оплате труда и мотивации персонала — центральный документ спора Приказ о наложении дисциплинарного взыскания (выговора) на работника Решение суда по другому делу, которым указанный приказ о выговоре был признан незаконным.	

Подробный анализ локального акта о премировании (Положения об оплате труда)

Кассационный суд провел детальный анализ Положения, выявив его внутреннюю сложность и противоречивость, которые не были должным образом оценены апелляцией.

Структура оплаты труда: Согласно п. 2.1 Положения, оплата труда состоит из фиксированной и нефиксированной частей.

Фиксированная часть (п. 2.2.2.2): Включает в себя, в том числе, стимулирующие выплаты, осуществляемые при наличии финансовых возможностей банка. К ним относится годовая премия (13-я заработная плата). Таким образом, даже будучи частью "фиксированной" составляющей, эта премия прямо обусловлена финансовым состоянием банка.

Нефиксированная часть (п. 2.3.1.1): Включает вознаграждение по итогам работы за год, которое также выплачивается с учетом финансовых возможностей и результатов работы банка, а его индивидуальный размер устанавливается руководителем.

Характер выплат:

Годовая премия (13-я зарплата) определена как инструмент повышения эффективности и мотивации, выплачиваемый в пределах специального фонда годового премирования (раздел 3.3.5). Её выплата привязана к отсутствию взысканий, но не автоматизирована.

Вознаграждение по итогам года напрямую связано с достижением ключевых показателей эффективности (КПЭ) и является еще более диспозитивным.

Вывод кассационного суда по анализу акта: Положение не делает годовую премию гарантированной выплатой. Напротив, оно указывает на её стимулирующий и дискреционный характер, зависящий от усмотрения работодателя, оценки труда сотрудника и финансовых возможностей банка. Термин "фиксированная часть" в контексте данного Положения не означает "гарантированная к выплате в обязательном порядке".

Выводы судов и итог дела

Суд первой инстанции: отказал в удовлетворении иска. Суд согласился с позицией работодателя, указав, что премия является стимулирующей выплатой, а ее начисление — правом работодателя. Отсутствие взысканий само по себе не обязывает работодателя выплатить премию.

Суд апелляционной инстанции: частично удовлетворил иск. Апелляция пришла к выводу, что раз премия входит в фиксированную часть оплаты труда, а единственное основание для её невыплаты (выговор) отпало, то у работодателя возникла обязанность её выплатить. Суд также самостоятельно определил размер премии по аналогии с выплатой за предыдущий год.

Кассационный суд (итоговое решение):

Отменил апелляционное определение.

Направил дело на новое рассмотрение в апелляционную инстанцию.

Критика апелляции: Кассационный суд указал, что апелляция допустила существенные нарушения норм материального и процессуального права:

Не установила юридически значимые обстоятельства: является ли премия гарантированной или стимулирующей по смыслу локальных актов.

Не провела глубокий анализ Положения об оплате труда, ограничившись формальным выводом о принадлежности премии к "фиксированной части".

Неправильно применила нормы Трудового кодекса РФ о заработной плате, не учтя дискреционный характер стимулирующих выплат (ст. 129, 135, 191 ТК РФ).

Вторглась в исключительную компетенцию работодателя, самостоятельно установив размер подлежащей выплате премии.

16. Анализ дела № 33-16183/2025 (Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22.05.2025 года на Решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы)

Требование работника: Взыскание годовой премии за 2020 год, невыплаченной на основании нулевой индивидуальной оценки руководителя.

Позиция работника	Позиция работодателя
Истец работал в организации Ответчика с 2011 года, на момент 2020 года занимал руководящую должность. В январе 2021 года он был уволен, но увольнение было признано незаконным решением суда, и он был восстановлен на работе. После восстановления он узнал, что всем сотрудникам его бывшего отдела была выплачена годовая премия за 2020 год, а ему — нет. Основанием для невыплаты послужила нулевая индивидуальная оценка, данная его непосредственным руководителем. Истец считал, что премия является частью системы оплаты труда и подлежит выплате при отсутствии установленных локальными актами оснований для лишения ее. Таких оснований, по его мнению, не было.	Ответчик настаивал на том, что годовая премия является правом, а не обязанностью работодателя, и носит поощрительный характер. Он ссылаясь на то, что непосредственный руководитель Истца оценил его работу как неудовлетворительную (оценка «0»), что, согласно Положению об оплате труда, является основанием для невыплаты премии. Ответчик утверждал, что Истец не выполнил поставленные задачи в срок, в том числе по причине перехода на удаленный режим работы. В суде Ответчик не представил контррасчета суммы премии и не предоставил доказательств, конкретизирующих, какие именно задачи и в какой срок Истец не выполнил. Слабость позиции Ответчика заключалась в отсутствии доказательств, обосновывающих нулевую оценку: Не были представлены документы, конкретизирующие невыполненные задачи. Отсутствовал приказ руководителя о снижении или неначислении премии, хотя Положение прямо требовал его издания с указанием причин.
Исследование доказательств:	
Трудовой договор и доп. соглашения: Подтверждали трудовые отношения и отсылали к Положению об оплате труда. Положение об оплате труда работников АО «ОСК»: Явилось центральным документом, определяющим правовую природу премии. Решение суда о восстановлении на работе: Подтверждало факт незаконного увольнения и последующего восстановления Истца.	

Ведомость на формирование выплаты годовой премии за 2020 г.: Фиксировала коэффициент использования рабочего времени Истца (0,93%) и нулевую индивидуальную оценку. Карта КПЭ (Ключевых показателей эффективности) структурного подразделения: Фиксировала коэффициент выполнения КПЭ подразделения (61,25%). Расчет суммы премии, представленный Истцом: Был признан судом арифметически верным, поскольку Ответчик не оспорил его и не представил свой контррасчет.

Анализ локального акта о премировании

Содержание пунктов	Выводы судов
П. 62, 64 Годовая премия является стимулирующей переменной выплатой, выплачивается в июне-июле следующего года в зависимости от результатов деятельности компании и грейда сотрудника.	Премия включена в систему оплаты труда, что указывает на ее гарантированный характер для работников, выполняющих условия.
П. 67 Содержит исчерпывающий перечень случаев, когда годовая премия не выплачивается (например, дисциплинарное взыскание, увольнение по виновным основаниям и т.д.).	Ни одно из этих оснований к Истцу применено не было. Неудовлетворительная оценка сама по себе не является основанием для полного лишения премии без надлежащего оформления.
П. 68 Формула расчета: Целевой размер премии x Коэффициент выполнения КПЭ подразделения x Индивидуальная оценка руководителя.	Даже при низкой оценке расчет должен быть произведен. Установление оценки «0» должно быть объективно обосновано.
П. 75,77 Решение о снижении или неначислении премии должно быть оформлено приказом с обязательным указанием причин.	Критически важный пункт. Ответчик нарушил эту процедуру, не издав соответствующий приказ, что лишило его решение юридической силы.
Приложение №3 Описывает методику оценки. Оценка «0» (неудовлетворительный уровень) выставляется, если работы выполнялись некачественно, с нарушением сроков, общая результативность низкая.	Бремя доказывания наличия этих обстоятельств лежит на работодателе. Ответчик не представил доказательств, подтверждающих, что Истец соответствовал критериям для оценки «0».

Общий вывод судов по локальному акту: Положение четко интегрирует годовую премию в систему оплаты труда, делая ее гарантированной выплатой. Работодатель, устанавливая такие правила, берет на себя обязательство по их четкому соблюдению, включая процедуру лишения или снижения премии.

Квалификация премии: Годовая премия по Положению Ответчика является не поощрением по смыслу ст. 191 ТК РФ (которое выплачивается по усмотрению работодателя), а составной частью заработной платы (ст. 129, 135 ТК РФ). Следовательно, это гарантированная выплата при выполнении условий.

Соблюдение процедуры: Работодатель, установивший собственные правила премирования, обязан их соблюдать. Ответчик грубо нарушил процедуру, не издав приказ о начислении премии, как того требовало его же Положение.

Бремя доказывания: В соответствии с ч. 1 ст. 56 ГПК РФ, обязанность доказывания обстоятельств, на которые ссылается сторона, лежит на этой стороне. Ответчик не выполнил бремя доказывания, не представив доказательств некачественной работы Истца.

Последствия нарушений:

Поскольку основания для начисления премии не доказаны и процедура нарушена, требование о выплате премии признано обоснованным.

Задержка выплаты повлекла за собой обязанность выплатить компенсацию по ст. 236 ТК РФ.

Нарушение трудовых прав Истца (незаконное увольнение, последующий необоснованный отказ в выплате премии) явилось основанием для взыскания компенсации морального вреда по ст. 237 ТК РФ.

Выводы суда:

Иск удовлетворен. Поскольку основания для начисления премии не были доказаны, а процедура ее лишения нарушена, требование о выплате признано обоснованным. С ответчика взыскана премия, компенсация за задержку выплаты и моральный вред.

17. Анализ дела № 33-19014/2025 (Апелляционное определение Московского городского суда от 22.05.2025 года)

Требование работника: Взыскание невыплаченной квартальной и годовой премии за 2022 год.

Позиция бывшего работника	Позиция работодателя
Работала в компании с 2019 года, с июля 2021 года — на должности регионального менеджера.	Выплата премий регулируется внутренними локальными актами, в частности, Положением о премировании.
Утверждала, что ее работа в 2022 году способствовала достижению планов по товарообороту, за что ранее получала премии.	Истица была ознакомлена со всеми документами, включая Положение о премировании и его изменениями, под роспись.
Ссылаясь на конфликт с новым руководителем, который, по ее мнению, оказывал моральное давление и необоснованно занизил итоговую оценку ее работы за 2022 год до категории «D».	Премия является стимулирующей, а не гарантированной частью оплаты труда.

Низкая итоговая оценка ее работы («D») была необоснованной и связана с конфликтом с руководителем. Премия подлежит выплате, так как ее работа способствовала достижению планов.	Право на получение премии возникает только при выполнении ряда условий, установленных Положением. Истица не выполнила ключевые условия для получения премии: она получила годовую оценку «D» (что ниже требуемой оценки «C»), а также уволилась до момента выплаты премий (которая производится в мае года, следующего за отчетным). Трудовые отношения были прекращены по соглашению сторон, по которому стороны претензий друг к другу не имеют.
Исследование доказательств:	
Трудовой договор: Прямо указывал, что премии выплачиваются согласно Положению об оплате труда и иным локальным актам. Положение о премировании (с изменениями): Являлось центральным документом спора. Суд тщательно проанализировал его условия. Факт ознакомления истца с локальными актами: Подтвержден документально (подписи, электронная переписка). Приказ: Законно изменил условия премирования для должности работника. Система оценки Workday: Была признана легитимной. Доказано, что работодатель информировал сотрудников о порядке оценки (тренинги, рассылки). Результат оценки «D» за 2022 год: работодатель была с ним ознакомлена и не оспорила его в установленном порядке. Соглашение о расторжении трудового договора: Содержало формулировку об отсутствии взаимных претензий после расчета.	

Анализ локального акта о премировании:

Апелляционный суд подтвердил выводы первой инстанции о том, что оспариваемое Положение о премировании не нарушает трудовое законодательство и является правомерным основанием для отказа в выплате. Ключевые выводы из анализа Положения судом:

Правовая природа премии: Премия признана стимулирующей выплатой, зависящей от усмотрения работодателя и достижения конкретных показателей. Она не является обязательной и гарантированной частью заработной платы (ст. 129, 135, 191 ТК РФ).

Условия выплаты квартальной премии: Были четко прописаны в измененном Положении (достижение объема закупок, выполнение плана продаж, уровень дистрибуции, положительная динамика). Суд установил, что истица не представила доказательств безусловного выполнения всех этих условий.

Условия выплаты годовой премии:

Перевыполнение индивидуального плана закупок КАМ.

Получение годовой оценки не ниже «С».

Критическое значение оценки: Суд подчеркнул, что даже при перевыполнении планов продаж (на что ссылалась истица) низкая итоговая оценка («D») является самостоятельным и достаточным условием для лишения премии. Система оценки (включая самооценку и оценку руководителя) была признана законной и доведенной до сведения работников.

Влияние увольнения: Поскольку выплата годовой премии за 2022 год должна была производиться в мае 2023 года, а истица уволилась в апреле 2023 года, она также утратила право на ее получение по этому формальному основанию.

Вывод суда:

Апелляционное определение демонстрирует классический для российских судов подход к спорам о премиях: если работодатель детально регламентирует порядок и условия премирования в локальных актах, с которыми работник ознакомлен, и доказывает невыполнение этих условий, суд, как правило, отказывает в иске. Ключевыми факторами в данном деле стали низкая итоговая оценка сотрудника и его увольнение до даты выплаты премии, что было прямо предусмотрено оспариваемым локальным актом.

18. Анализ дела № 2-5189/24 (Решение Черемушкинского районного суда г. Москвы от 19.03.2025 года)

Требование работника: Взыскание невыплаченной части годового бонуса на основании соглашения о прекращении трудовых отношений.

Основание иска — условие п. 2.5 Соглашения о прекращении трудовых отношений от 19.02.2024, согласно которому за истцом сохранялось право на получение годового бонуса.

Позиция работника:	Позиция работодателя:
Годовой бонус является частью оплаты труда, обязательной к выплате. Работодатель частично исполнил обязательство, но полная сумма, по мнению истца, не выплачена..	Выплата годового бонуса является правом, а не обязанностью работодателя. Размер премии зависит от оценки эффективности работника и финансового состояния компании.
Исследованные доказательства	
Трудовой договор и Дополнительные соглашения к договору. Соглашение о прекращении трудовых отношений. Локальный акт — Положение об оплате труда, премировании, компенсациях и льготах ООО. Приказ о выплате годового бонуса. Протокол Совета директоров и справка о порядке расчета бонусов.	

Анализ локального акта о премировании

Ключевые Положения об оплате труда:

П. 6.1: Премирование — это право, а не обязанность генерального директора.

П. 6.5: Работники могут быть премированы по итогам года на основе: индивидуальной оценки труда; личного вклада; финансовых возможностей компании.

Премия не является гарантированной выплатой и зависит от дискреционных полномочий работодателя.

Выводы суда:

Суд первой инстанции пришел к следующим выводам:

Суд отказал в удовлетворении исковых требований Истца исходя из следующего:

Правовая природа премии — это стимулирующая выплата, а не часть гарантированной заработной платы (ст. 129, 135 ТК РФ).

Условия выплаты определяются локальными актами и трудовым договором.

Обязанность выплаты возникает только если она прямо предусмотрена как гарантированная.

Оценка эффективности работника относится к компетенции работодателя.

Решение суда первой инстанции вступило в законную силу, не обжаловалось.

19. Анализ дела № 02-10428/2023 (Решение Мещанского районного суда города Москвы от 12.12.2024 года)

Требование работника: Взыскание невыплаченной второй части годовой премии за 2022 год в связи с увольнением до издания приказа о премировании.

Позиция работника	Позиция работодателя
Премия является частью заработной платы за фактически отработанный период (2022 год), поэтому ее необходимо выплатить в полном объеме, несмотря на последующее увольнение.	Право на вторую часть годовой премии возникает только у сотрудников, состоящих в трудовых отношениях на дату издания приказа о премировании. Истец уволилась до издания приказа.
Доказательства, представленные Истцом: - Трудовой договор и Дополнительные соглашения; - Приказ о переводе, увольнении; - Расчетный листок за декабрь 2022 года Ключевое доказательство. Подтвердить, что: а) истец участвовала в системе премирования; б) первая часть годовой премии за 2022 год была ей выплачена 28.12.2022. Обращение в ГИТ (Госинспекцию труда) по Москве от 25.04.2023 и ответ ГИТ для подтверждения соблюдения досудебного порядка урегулирования спора и бездействия ответчика.	Доказательства, представленные Ответчиком: Положение о премировании, утвержденное приказом от 30.12.2021 № 927 (особенно пункты 5.8, 6.6, 6.7). Приказ № 793/ИЛС-ГО/22 от 23.12.2022 о выплате первой части премии за 2022 год для подтверждения, что истец получила все, что ей полагалось на тот момент, в соответствии с правилами. Приказ № 14/ПП-ГО/23 от 06.04.2023 о выплате второй части премии за 2022 год, отметить, что фамилия истца отсутствует в приказе, так как на дату его издания (06.04.2023) она уже была уволена (с 06.03.2023). Ссылка на Письмо Минтруда РФ от 14.03.2018 № 14-1/ООГ-1874

Анализ локального акта о премировании

Основные положения:

П. 6.1: Премия по итогам года выплачивается не позднее 20 апреля следующего года.

П. 6.6: Премия может выплачиваться двумя частями:

Первая – досрочно по предварительным результатам;

Вторая – после утверждения итоговых результатов.

П. 6.7: Условием премирования является наличие трудовых отношений на дату издания приказа о премировании.

П. 5.8: Премия является негарантированной выплатой, зависящей от: выполнения плановых показателей компании/подразделения; оценки деятельности работника; фактически отработанного времени.

Выводы суда:

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении иска по следующим основаниям:

- Премия – стимулирующая, а не гарантированная выплата (ст. 129 ТК РФ).
- Работодатель вправе устанавливать условия премирования (ст. 135, 144 ТК РФ), если они не противоречат закону.
- Условие о наличии трудовых отношений на дату приказа является правомерным и соответствует разъяснениям Минтруда.
- Истец уволилась до издания приказа, сознательно лишив себя права на премию. Требования о компенсации за задержку выплаты и моральном вреде являются производными от основного требования и также отклонены.

20. Анализ дела № 33-25832/2025 (Анализ апелляционного определения Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 24.06.2025 года на решение Тверского районного суда города Москвы.)

Требование работника: Взыскание годовой премии за 2022 год, невыплаченной уволенному руководителю.

Основанием для требований послужило невыполнение работодателем условий соглашения о расторжении трудового договора от 23.08.2022, которым предусматривалась выплата премии за 2021 и 2022 годы пропорционально отработанному времени после принятия соответствующих корпоративных решений. Премия за 2022 год истцу выплачена не была, хотя была начислена другим сотрудникам.

Позиция работника:	Позиция работодателя:
Работодатель нарушил условия соглашения о расторжении, не выплатив премию. Индивидуальные результаты за 2022 год были выполнены на 100%, что подтверждено отчетом, следовательно, основания для выплаты есть.	Выплата премии — право работодателя. Для премирования уволенного руководителя сложная процедура: согласованный отчет и решение Правления. Эта процедура не была соблюдена.
Исследование доказательств:	
Соглашение о расторжении трудового договора от 23.08.2022 (п. 3) – ключевой документ, обязывающий работодателя рассмотреть вопрос о выплате премии. Оценка индивидуальных рабочих результатов за 2022 год, утвержденная 22.08.2022 курирующим вице-президентом (Советником по операционному планированию). Документ подтверждает выполнение истцом ключевых показателей	Локальный нормативный акт (ЛНА) – Положение о годовом премировании топ-менеджеров и руководителей самостоятельных подразделений ПАО «НК «Роснефть» (утверждено 28.12.2011). Это основной документ, регламентирующий порядок премирования. Приказ № 396 от 05.10.2023 о выплате годовой премии за 2022 год другим сотрудникам.

эффективности (КПЭ) и рабочих целей на 100%. Электронная переписка с главным исполнительным директором, который подтвердил, что указанного отчета достаточно для рассмотрения вопроса о премировании. Судебные акты по предыдущему делу (решение Тверского райсуда и апелляционное определение Мосгорсуда), в которых с ответчика была взыскана премия за 2021 год, что, по мнению истца, создавало прецедент.	Расчет годовой премии истца за 2022 год, представленный в материалы дела, где размер премии указан как «0».
---	--

Анализ локального акта о премировании

Апелляционный суд сделал детальный анализ Положения, который стал основой для отмены решения первой инстанции:

- Правовая природа премии: Суд признал, что годовая премия является стимулирующей выплатой и одним из видов поощрения работника (ст. 191 ТК РФ). Ее выплата относится к дискреционным полномочиям (праву) работодателя, а не к его безусловной обязанности.
- Порядок премирования уволенного руководителя: Положение четко регламентирует особый порядок для руководителей, уволенных в отчетном периоде (п. 3.3.1 – 3.3.3):
 1. Основание: Необходим отчет о результатах работы с начала года до момента увольнения.
 2. Содержание отчета: Отчет должен содержать сведения о выполнении КПЭ, рабочих целей и иную информацию для оценки эффективности.
 3. Согласование: для руководителя самостоятельного подразделения (как истец) отчет подлежит обязательному согласованию с курирующим топ-менеджером.
 4. Принятие решения: Решение о выплате принимается Правлением компании.

Выводы судов и правовая аргументация

Решение суда первой инстанции (Тверской районный суд):

Удовлетворил иск частично, взыскав премию, компенсацию за задержку и моральный вред.

Логика суда: поскольку результаты работы истца были положительно оценены его непосредственным руководством, у работодателя не было законных оснований для отказа в выплате. Суд, по сути, подменил оценку работодателя своей, посчитав доказательства выполнения показателей достаточными для возникновения права на премию.

Апелляционное определение (Московский городской суд):

Отменил решение первой инстанции и принял новое решение об отказе в иске в полном объеме.

Ключевая правовая позиция апелляции:

Приоритет локального акта: Выплата премии, включенной в систему оплаты труда, производится в порядке и на условиях, предусмотренных ЛНА и трудовым договором. Суд не вправе игнорировать установленную работодателем процедуру.

Дискреция работодателя: Работодатель вправе самостоятельно оценивать финансовые возможности, личный вклад работника и эффективность его труда для принятия решения о поощрении. Переоценка этих обстоятельств не входит в компетенцию суда.

Несоблюдение процедуры: поскольку процедура Положения (согласование отчета + решение Правления) не была выполнена, у суда отсутствуют основания для принудительного взыскания премии.

Итоговый вывод:

Апелляционный суд признал, что, несмотря на очевидно высокие результаты работы истца, формальное несоблюдение сложной корпоративной процедуры, установленной ЛНА для премирования уволенных руководителей, является основанием для отказа в иске. Суд подчеркнул, что в вопросах стимулирующих выплат судебный контроль ограничен проверкой соблюдения процедур, установленных самим работодателем, но не может подменять его хозяйственную оценку целесообразности поощрения.

21. Анализ дела № 33-19959/2025 (Анализ апелляционного определения Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20.05.2025 года на решение Хорошевского районного суда города Москвы.)

Требование работника: Взыскание невыплаченной части годовой премии за 2023 год, исходя из более высокой категории должности, обязанности по которой он временно исполнял.

Позиция работника: Фактически исполняя обязанности по категории «В» (размер премии 60%), он получил премию по своей основной категории «С» (40%). Требуется доплата разницы.	Позиция работодателя: Премия была начислена правомерно, в соответствии с основной должностью истца. За временное исполнение обязанностей он получал отдельную установленную доплату.
Исследование доказательств: Трудовой договор (основная должность). Приказ о временном исполнении обязанностей. Положение о премировании. Приказ о премировании.	

Анализ локального акта о премировании:

Сфера действия (п. 2.1): Положение распространяется на работников по их основному месту работы. Поскольку истец не был переведен на новую должность, а лишь временно исполнял обязанности, его основным местом работы оставалась должность категории «С».

Правовая природа премии (п. 2.2, 2.4): Премия определена как выплата по результатам деятельности организации и работника. Это указывает на ее стимулирующий, а не гарантированный характер.

Категории работников (Таблица 1 Приложения 4): Категория для премирования жестко привязана к занимаемой должности по штатному расписанию. Временное исполнение обязанностей не влечет автоматического изменения категории для целей премирования.

Механизм расчета (п. 3.1.2, 3.1.10, 3.3.3): Размер премии для категории «С» является сложным и зависит не только от оклада, но и от выполнения бюджетных и функциональных ключевых показателей (КПЗ), а также от оценки непосредственного руководителя.

Дискреция работодателя (п. 3.5.4): Ключевой пункт, который суд счел решающим. Окончательное решение о размере и сроках выплаты премии принимается единственным акционером. Это прямо свидетельствует о том, что премия не является автоматической и обязательной.

Вывод суда по локальному акту: Положение о премировании четко определяет премию как меру поощрения, зависящую от усмотрения работодателя, его оценки финансовых результатов и личного вклада работника. Обязанность выплатить премию в заранее определенном фиксированном размере локальным актом или трудовым договором не установлена.

Выводы суда:

В иске отказано. Суды подтвердили, что годовая премия является правом работодателя, а не обязанностью. Поскольку истец продолжал работать по основной должности, премия правомерно рассчитана исходя из этой категории.

**22. Анализ дела № 88-13220/2024 (Второй кассационный суд общей юрисдикции
Определение от 30.05.2024 № 88-13220/2024.)**

Требование работника: Работник требовал взыскать с работодателя крупные суммы премий, которые, по его мнению, являлись обязательной частью заработной платы, а не поощрением по усмотрению работодателя.

Позиция работника	Позиция работодателя
Премии, предусмотренные соглашением о трудоустройстве, являются обязательной частью зарплаты, а не разовыми поощрениями.	Премии носят поощрительный характер и выплачиваются по усмотрению работодателя.
Положение об оплате труда, исключаящее выплату премий уволенным работникам, — дискриминационно.	Истцом пропущен годовой срок для обращения в суд (ст. 392 ТК РФ).

Работодатель признавал долг в переписке (мессенджер), что прерывает срок исковой давности (ст. 203 ГК РФ). Срок обращения в суд не пропущен, так как к трудовым спорам применимы нормы ГК РФ о трёхлетней исковой давности.	Локальные акты и трудовой договор не предусматривают гарантированной выплаты премий. К. как генеральный директор не инициировал выплату премий сотрудникам, в том числе себе.
Исследование доказательств: Трудовой договор и допсоглашения — устанавливали условия об окладе, надбавках и возможности (но не обязанности) выплаты премий. Локальный акт (Положение об оплате труда) — прямо указывал, что премия выплачивается по решению работодателя и не выплачивается уволенным работникам. Приказ об увольнении — подтвердил факт увольнения К. по собственному желанию. Письменная позиция ответчика — о пропуске срока обращения в суд и отсутствии оснований для выплаты. Переписка в мессенджере — истец ссылаясь на нее как на признание долга, но суд не признал ее надлежащим доказательством, так как она не была оформлена как официальный документ. Финансовая документация/свидетельства о прибыли — ответчик ссылаясь на снижение прибыли общества как на одну из причин невыплаты премий.	

Анализ локального акта о премировании:

Ключевой вывод суда: Премии по данному Положению носят поощрительный и дискреционный характер, а не являются обязательной (гарантированной) частью заработной платы.

Критерий: Выплата премии — это право работодателя, а не его обязанность.

Ключевые пункты Положения, повлиявшие на решение суда

П. 5.1.5: «Ежеквартальная премия выплачивается исключительно по решению руководства организации и является правом общества».

П. 5.5: «Премия не выплачивается уволенным работникам вне зависимости от основания увольнения».

П. 5.1.2: Премии выплачиваются на основании приказа работодателя по представлению руководителей.

П. 5.1.3: Размер премии определяется работодателем на основе индивидуальной оценки.