Информация Федеральной службы по труду и занятости от 10 декабря 2018 г.
"Роструд пояснил порядок определения и начисления премиальных выплат"

В соответствии с [ч. 1 ст. 129](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/12902) ТК РФ премия, как стимулирующая выплата, является одной из составной части заработной платы, которая направлена на стимулирование работников к повышению качества труда и производительности и зависит от заинтересованности в этом работодателя и его экономического состояния.

Из содержания [ст. 57](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/57), [135](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/135) ТК РФ следует, что установление порядка и размеров выплаты премий, а также условий лишения или снижения премиальных выплат, является исключительной прерогативой работодателя.

[Трудовой кодекс](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) Российской Федерации не устанавливает обязательных требований о наличии у работодателя систем премирования, а также о выплате премии, как обязательной ежемесячной премии. Вместе с тем, если работодателем самостоятельно определена система премирования, то он уже обязан соблюдать закрепленный в ней порядок и условия выплаты премии и нарушение отдельных положений такого локального нормативного акта может повлечь наступление административной ответственности по [ст. 5.27](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125267/entry/527) КоАП РФ.

При начислении премии, работодателем могут быть закреплены условия ее полного лишения или снижения ее размера, например, в зависимости от наличия дисциплинарного проступка. Установление критериев для лишения премии или снижения ее размера относится к компетенции работодателя, за исключением случаев, когда, например, условия премирования определены в соглашении. Аналогичная ситуация и с установлением размеров премии.