служебка на лишение премии
распоряжение о лишении премии
рапорт на лишение премии
приказ о снижении премии
докладная о лишении премии

Когда можно лишить премии

В силу ст.129 ТК, премия – это часть заработной платы. Она выплачивается в виде поощрения работника. В соответствии с ТК особенности премирования на конкретном предприятии устанавливаются в локальных нормативных актах этого предприятия. Это Коллективный договор или отдельное Положение о премировании. В них необходимо указать периодичность премиальных выплат, категории сотрудников, основания.

Помимо условий начисления, в локальном акте необходимо перечислить причины, по которым работник лишается премии или получает ее в уменьшенном виде. Поскольку работодатель сам решает выплачивать или не выплачивать премию, то и основания для депремирования устанавливает также работодатель. Если распоряжение о лишении премии не будет основано на ЛНА, работник вправе оспорить его в суде.

Это могут быть:

* нарушение внутреннего распорядка;
* дисциплинарные проступки;
* другое.

Если в нормативном документе не перечислены условия лишения премии, то прибегать к нему можно, только тогда, когда работник не выполнил регламентированные Положением о премировании требования. В этом случае рапорт на лишение премии будет содержать перечень пунктов из ЛНА, которые не исполнил работник.

Необходимо помнить, что депремирование не относится к видам дисциплинарных взысканий. Их по ТК всего три: замечание, выговор, увольнение. Между тем как отсутствие взысканий – частый критерий для начисления примии. В положение о премировании может быть прописано условие лишения премии параллельно с привлечением работника к дисциплинарной ответственности.

Полностью или частично

В каком размере удерживается премия – этот вопрос остается на рассмотрении руководства предприятием. Основания размеров депремирования могут быть изложены в локальных нормативных актах. Часто процент премии удерживают за первый или не очень серьезный проступок, тогда как при повторном/грубом нарушении работник лишается всей премии.

Процедура депремирования

Трудовой кодекс не возлагает на работодателя обязанность оформлять приказ о снижении премии или какие-либо другие документы. Требование от работника объяснения и издание соответствующего распоряжения – обязанность, регламентируемая в ст. 193 ТК для применения дисциплинарных взысканий. А мы помним – депремирование к ним не относится. Но, если лишение премии параллельно с применением наказания предусмотрено в локальном акте организации, то процедура оформления депремирования совпадает с процедурой оформления взыскания.

Обязательные документы

Обязательных документов для процедуры лишения премии нет. Это прерогатива предприятия. Перечень обязательных документов, которыми оформляется депремирование устанавливается в локальном акте, том же, где прописаны основания начисления премий. Это могут быть служебка на лишение премии от непосредственного руководителя, приказ по организации, другие документы.

Правила составления приказа

При оформлении невыплаты премии необходимо обращаться к Положению о премировании использовать его формулировки. Утвержденной формы такого приказа нет, поэтому составляется он в произвольной форме. Основанием является докладная о лишении премии или ссылка на соответствующий пункт в ЛНА. Алгоритм составления приказа:

* стандартное оформление – название организации;
* номер приказа, его дата и название;
* фамилия работника, факт нарушения и основание для лишения;
* собственно, текст приказа: на какой срок лишают, в каком размере, указания кадровой службе или непосредственному руководителю депремируемого работника;
* подпись руководителя;
* подпись работника, свидетельствующая об ознакомлении с приказом.

В связи с нарушением работником трудовой дисциплины, руководствуясь п. \_\_\_ Положения о премировании Приказываю: Не начислять и не выплачивать премию по итогам июня 2017 года водителю Петрову Ивану Ивановичу. Основание: Акт о появлении сотрудника на работе в состоянии алкогольного опьянения № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_», объяснения сотрудника от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности».