

Нужно ли каждый месяц издавать приказы о выплате ежемесячной премии?

Вопрос

Вводим ежемесячные премии, это будет прописано в Положении о премировании. Нужно ли ежемесячно издавать приказ на выплату премии?

Ответ

Порядок выплаты, оформление премий и условия их начисления устанавливаются в коммерческих организациях локальным нормативным актом - в обязательном порядке издавать приказ о данной выплате законодательство не требует. Т.е. локальным актом вашей организации определяется, нужно ли издавать приказ.

Обоснование

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. В частности, путем выплаты премий. Он имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок ([см. 135 ТК РФ](#)). Согласно данной нормы, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, **устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

Таким образом, порядок выплаты, размеры, оформление премий и условия их начисления должны быть установлены локальным нормативным актом вашей организации. В обязательном порядке издавать приказ о данной выплате законодательство не требует. Т.е. локальным актом вашей организации определяется, нужно ли издавать приказ.

При выплате премии и разработке документов для премирования работников необходимо учитывать следующее.

- 1) Локальные нормативные акты, в том числе о премировании, не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством ([см. 8 ТК РФ](#)).
- 2) Обязательным для включения в любой трудовой договор условием является условие об оплате труда ([см. 57 ТК РФ](#)), поэтому работодатель должен обозначить возможность осуществления поощрительных выплат в тексте трудового договора. Кроме того, работодатель не может в одностороннем порядке отменить премии, если они предусмотрены трудовым договором.
- 3) К расходам на оплату труда относятся премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели ([см. 255 НК РФ](#)). **То есть работодатель должен установить производственные показатели, за которые предусматривается премирование. Такие показатели можно устанавливать в планах и подтверждать отчетами о выполненной работе.**
- 4) Расходы должны быть экономически оправданы и документально подтверждены ([см. 252 НК РФ](#)). Поэтому

если компания получает убытки, то выплаты больших премий за производственные показатели налоговым органом могут быть признаны неправомерными.



На вопрос отвечала:

И.В. Тарасова,

ведущий эксперт ИПЦ "Консультант+Аскон"
