

Как работодателю аргументировать свою позицию, если выдано предписание о снижении размера премий до МРОТ?

ВОПРОС

Была проведена проверка инспекции Комитет по труду и занятости. В организации есть сотрудники, у которых заработная плата ниже регионального МРОТ. Им доплачивали до МРОТ. Иногда сотрудникам выплачивались разовые премии, например, за качество выполненной работы. Проверка посчитала, что при начислении премии таким сотрудникам доплату до МРОТ не надо было выплачивать. В таком случае премия теряет всякий смысл, так как сумма оплаты за месяц сотрудника, получившего премию, и сотрудника без премии практически не отличается. Выдано предписание об устранении указанного нарушения. Как аргументировать правоту позиции Комитету по труду и занятости?

ОТВЕТ

В ситуации, когда проверяющий орган предписывает снизить размер премии до МРОТ, рассматривая премирование сотрудников как нарушение, работодателю необходимо аргументировать свою правовую защиту тем, что премирование работников является не обязанностью, а правом работодателя. Работодатель волен самостоятельно определять виды и размеры премий. Месячная заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, должна быть не меньше МРОТ, установленного в соответствующем субъекте РФ. Превышение МРОТ месячной заработной платы не является нарушением, в том числе если превышающие выплаты являются премиальными. Данный вывод следует из абз. 2 ст. 130, ч. 1 ст. 133, ч. 2 ст. 133.1, ч. 1 ст. 129, ч. 1 ст. 191, ч. 2 ст. 135 ТК РФ.