

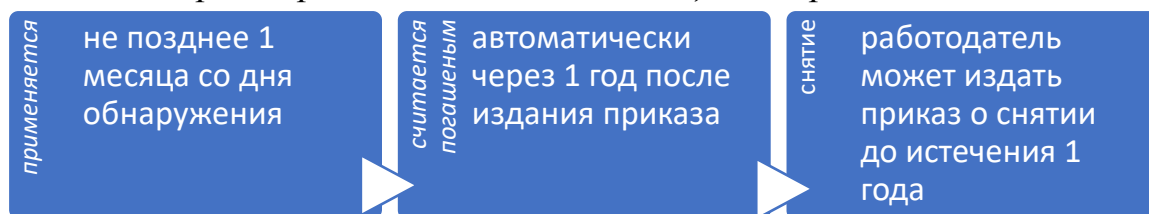
Памятка о порядке выплаты премий работникам, привлеченным к дисциплинарной ответственности

Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П "По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской".

Часть 2 статьи 135 ТК РФ признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой позволяет произвольно устанавливать на локальном уровне правила исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы. Суд указал что работнику, имеющему неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, нельзя уменьшать размер зарплаты без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев.

До внесения соответствующих изменений в часть 2 статьи 135 ТК РФ применяется постановление Конституционного Суда РФ.

Сроки применения и снятия дисциплинарного взыскания:



При применении дисциплинарного взыскания:



Положения локальных нормативных актов и коллективных договоров, противоречащие постановлению КС РФ № 32-П не применяются с 19 июня 2023 года.

Московская Федерация профсоюзов рекомендует членским профсоюзным организациям провести анализ локальных нормативных актов работодателя и коллективных договоров организаций на предмет соответствия постановлению Конституционного Суда РФ. При необходимости, инициировать внесение в них соответствующих изменений. Условия, предусматривающие лишение работника премий за дисциплинарный проступок в полном объеме должны быть исключены.

Примеры формулировок

(с учетом позиции Конституционного Суда РФ):

Наличие дисциплинарного взыскания может учитываться при осуществлении выплат стимулирующего характера, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Применение дисциплинарного взыскания не является основанием для неначисления, невыплаты, снижения размера премий, на весь срок действия такого взыскания.

Неначисление и невыплата премии не должны приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.