
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

PROBLEMS OF LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY

Научная статья

УДК/UDC 349.2

DOI: 10.21779/2224-0241-2026-58-2-95-102

Снижение размера премии работникам, имевшим дисциплинарные взыскания

5.1.3 — Частно-правовые (цивилистические) науки

Евгения Валерьевна Сагитова¹, Виталия Владиславовна Огрин²

^{1,2} Казанский филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия имени В.М. Лебедева», Казань, Российская Федерация

¹ sagitova-rgup@mail.ru

² zelenaya.vitaliya@mail.ru

Аннотация. Актуальность научной статьи обусловлена кардинальной реформой института депремирования в 2023–2025 гг., направленной на разрешение системного конфликта между правом работодателя на материальное стимулирование и конституционной гарантией работника на защиту заработной платы от произвольного умаления. Методология исследования основана на комплексном анализе новой редакции статьи 135 Трудового кодекса РФ, правовой позиции Конституционного Суда РФ, отраженной в Постановлении № 32-П, и сравнительном изучении конфликтующей судебной практики. В результате установлено, что реформа трансформировала депремирование в строго регламентированный правовой инструмент, функционирующий на основе трёх новых принципов: временной ограниченности (учёт взыскания только в периоде проступка), материальной соразмерности (лимит снижения до 20% месячного заработка) и запрета двойного наказания. Выводы работы свидетельствуют о достижении нового правового баланса, при котором премия эволюционирует из дискреционного поощрения в защищённый законом элемент оплаты труда, а гарантии её снижения обеспечиваются императивными нормами закона и усилением судебного контроля за содержанием локальных нормативных актов.

Ключевые слова: трудовое законодательство, лишение премии, дисциплинарное взыскание, депремирование, невыплата премий, оплата труда, локальные акты

Для цитирования: Сагитова Е.В., Огрин В.В. Снижение размера премии работникам, имевшим дисциплинарные взыскания // Юридический вестник ДГУ. 2026. Т. 58, № 2 (78). С. 95–102. DOI: 10.21779/2224-0241-2026-58-2-95-102

Original article

Reduction of bonuses for employees who have received disciplinary actions

5.1.3 — Private law (civil) sciences

Evgeniya V. Sagitova¹, Vitaliya V. Ogrina²

^{1,2} Kazan Branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “V.M. Lebedev Russian State University of Justice”, Kazan, Russian Federation

¹ sagitova-rgup@mail.ru

² zelenaya.vitaliya@mail.ru

Abstract. The relevance of the scientific article is due to the cardinal reform of the institution of deprivation in 2023–2025, aimed at resolving the systemic conflict between the employer's right to material incentives and the employee's constitutional guarantee to protect wages from arbitrary derogation. The research methodology is based on a comprehensive analysis of the new version of Article 135 of the Labor Code of the Russian Federation, the legal position of the Constitutional Court of the Russian Federation, reflected in Resolution No. 32-P, and a comparative study of conflicting judicial practice. As a result, it was established that the reform transformed deprivation into a strictly regulated legal instrument operating on the basis of three new principles: temporary limitation (accounting for penalties only during the period of misconduct), material proportionality (limit of reduction to 20% of monthly earnings) and prohibition of double punishment. The conclusions of the work indicate the

achievement of a new legal balance, in which the premium evolves from a discretionary incentive into a legally protected element of remuneration, and guarantees of its reduction are provided by imperative norms of the law and increased judicial control over the content of local regulations.

Keywords: Labor legislation, deprivation of bonuses, disciplinary action, deprivation, non-payment of bonuses, remuneration, local acts

For citation: Sagitova E.V., Ogrina V.V. Reduction of bonuses for employees who have received disciplinary actions. *Yuridicheskii vestnik DGU = Law Herald of DSU*, 2026, vol. 58, no. 2 (78), pp. 95–102. DOI: 10.21779/2224-0241-2026-58-2-95-102. (In Russ.).

В контексте регулирования трудовых отношений институт премирования выступает ключевым стимулирующим механизмом, представляющим собой поощрение работника со стороны работодателя за достижение определенных показателей эффективности труда, исполнение дополнительных обязанностей или иные заслуги, выходящие за рамки стандартных требований [1, с.168]. Законодательно, это один из видов стимулирующих выплат сотрудникам, входящих в состав их заработной платы (ст. 129 ТК РФ), а также вид поощрений (ст. 191 ТК РФ)¹.

Правовая природа премии, будучи урегулированной как трудовым законодательством, так и локальными нормативными актами организации, характеризуется дуализмом: с одной стороны, она может являться дискреционной выплатой, реализуемой по усмотрению работодателя, а с другой – неотъемлемой составной частью систем оплаты труда. Именно эта двойственность статуса выплаты формирует основу для возникновения обратного явления – снижение или невыплата премий, то есть правомерное уменьшение или полная отмена стимулирующей выплаты вследствие неисполнения работником установленных критериев и условий ее начисления.

Указанный дуализм правовой природы премии и производного от него института депремирования формирует сложный и потенциально конфликтный элемент системы оплаты труда, требующий детального научного осмысления и точного нормативного оформления. Депремирование, будучи производным от условного права на поощрение, по своей сути является инструментом, балансирующим на грани стимулирования и санкции. Его применение непосредственно затрагивает конституционно защищаемое право на справедливое вознаграждение за труд, гарантированное частью 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации, что придает исследованию данного института не только прикладное, но и фундаментальное значение. О.В. Кайнер обращает внимание на то, что выплата премий работнику будет считаться обязанностью работодателя только в случае, если такое правило установлено локальным нормативным актом [2, с. 211]. Отсутствие четких правовых рамок для корректировки стимулирующих выплат открывало

работодателям возможность произвольно и несоразмерно снижать заработок работников.

На практике подобный механизм терял функцию мотивации – он превращался в завуалированный способ оказать давление на работника или наказать его в обход установленных трудовым законодательством дисциплинарных процедур, что само по себе противоречило базовым принципам справедливости и равенства сторон.

Следовательно, перед правовой наукой стоит задача найти такое регулирование, которое одновременно оставляет за работодателем достаточную свободу в управлении системой поощрений и вместе с тем ограждает работника от произвольного снижения его заработка: без этого баланса любое нормативное решение окажется либо нежизнеспособным для бизнеса, либо несправедливым для наёмного работника.

Процедура удержания части премии или полное её лишение, будучи легальным инструментом экономического воздействия, объективно сопряжена с риском нарушения баланса интересов сторон трудового договора, что порождает необходимость установления законодательных и договорных ограничений ее применения.

Депремирование, понимаемое как лишение работника премии полностью или частично, представляет собой правовой инструмент, интегрированный в систему оплаты труда, который позволяет работодателю корректировать стимулирующие выплаты в связи с невыполнением работником установленных условий [3, с.334]. Его ключевая особенность заключается в том, что оно не является дисциплинарной мерой ответственности (замечание, выговор, увольнение), а выступает следствием неисполнения критериев, заранее определённых для получения поощрительной выплаты [4, с.75]. Это означает, что правовое основание для неначисления премии возникает не из факта дисциплинарного проступка как такового, а из-за недостижения тех количественных или качественных показателей, которые закреплены в локальных нормативных актах компании, как условия премирования [5].

Соответственно, к применению депремирования относятся невыполнение производственного плана или отдельных задач, нарушение трудовой дисциплины (опоздания, прогулы), несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности, а также получение жалоб от клиентов или срыв установленных сроков работы. Однако само появ-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2025) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 07.01.2002. № 1, ч. I, ст. 3.

ление таких обстоятельств не приводит к автоматическому лишению премии – необходимо, чтобы исчерпывающий перечень оснований для снижения или неначисления премии был чётко прописан в положении о премировании, коллективном договоре или ином локальном акте, с которым работник письменно ознакомлен.

При этом ключевое значение приобретает не только само наличие формулировки, но и её соответствие принципам определённости и соразмерности. Локальная норма должна содержать ясные и объективно проверяемые критерии, позволяющие однозначно установить связь между конкретным действием (бездействием) работника и применённой мерой материального воздействия. Формальные, размытые формулировки, такие как «ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей» без детализации, создают риск признания депремирования произвольным, особенно если снижение премии сопряжено с дисциплинарным взысканием.

Анализ Постановления Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П, вынесенного по жалобе гражданки Е.В. Царегородской, и последующих изменений в Трудовой кодекс РФ, выявляет их системообразующую роль в формировании нового правового режима депремирования. Фабула дела заключалась в следующем: работодатель гражданки Царегородской Е.В., имевшей два дисциплинарных взыскания, на протяжении почти года до ее увольнения, практически полностью прекратил выплату всех стимулирующих надбавок и премий, оставив лишь оклад и надбавку за выслугу лет¹.

Суды общей юрисдикции отказали в удовлетворении её иска, руководствуясь устоявшейся практикой, рассматривавшей премию как право работодателя, а не обязанность. Конституционный Суд РФ, проверяя конституционность такого подхода, закрепленного в сложившемся толковании статьи 135 и статьи 193 ТК РФ, пришел к выводам, которые изменили базу данного института. Суд установил, что сложившаяся практика, позволяющая на основании локальных актов лишать работника премий на весь длительный срок действия дисциплинарного взыскания, вне связи с его последующим трудовым поведением, превращает лишение премии в непредусмотренный законом штраф, нарушающий конституционные принципы справедливости, соразмерности и права на вознаграждение за труд.

Ключевой правовой позицией КС стало утверждение, что влияние дисциплинарного взыска-

ния на право на стимулирующую выплату может учитываться исключительно при оценке работы за тот конкретный расчетный период (месяц), в котором был совершен проступок, и не должно автоматически распространяться на последующие периоды [6, с.41]. Кроме того, Суд особо подчеркнул недопустимость сокращения специальных выплат, напрямую зависящих от объема выполненной работы (например, за оказание платных услуг), и сформулировал важнейшее правило о гарантированном минимуме оплаты, указав, что снижение заработка в результате ограничения в премии не должно превышать 20 процентов. Эта позиция, объявленная действующей непосредственно с момента опубликования постановления 19 июня 2023 года, потребовала от законодателя соответствующей корректировки Трудового кодекса.

С 1 сентября 2025 года вступили в силу изменения для статьи 135 Трудового кодекса РФ, которые существенно ограничили свободу работодателя в вопросах лишения премии². В соответствии с новыми правилами, снижение премии возможно лишь при наличии применённого к работнику дисциплинарного взыскания (замечания или выговора), причём такое снижение допускается исключительно за тот расчётный период (месяц), в котором было наложено взыскание. Более того, законодатель установил количественный предел: уменьшение размера премии не может привести к тому, чтобы общий доход работника за данный месяц снизился более чем на 20 процентов от всей начисленной ему месячной заработной платы (оклад, доплаты, надбавки). Этот порог, установленный по аналогии с общим ограничением удержаний из заработной платы (ст. 138 ТК РФ), создает объективный и легко проверяемый судом критерий оценки соразмерности действий работодателя. При расчете данного лимита под «общим доходом» или «месячной заработной платой» следует понимать всю сумму начислений, причитающихся работнику за соответствующий месяц, включая оклад (тарифную ставку), все постоянные доплаты и надбавки (за стаж, квалификацию, совмещение профессий, работу в особых условиях), а также компенсационные выплаты. Однако, как справедливо отмечено, в эту базу для расчета лимита не включаются те самые компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочные, работа в выходные, ночные), что дополнительно защищает интересы работника.

Это ограничение направлено на предотвращение ситуаций, когда депремирование фактически превращается в штраф, непропорциональный тяжести проступка, и гарантирует работнику со-

¹ 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: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449849/?ysclid=mktxnlk13a437159165 (дата обращения: 15.01.2026).

² О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 07.06.2025 № 144-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_507287/ (дата обращения: 16.01.2026).

хранение определённого уровня заработка даже при наличии дисциплинарного взыскания. Важно отметить, что указанные ограничения касаются только регулярных (систематических) премий, которые являются частью системы оплаты труда. Разовые поощрительные выплаты, не носящие гарантированного характера, депремированию не подлежат – они либо назначаются, либо нет, по усмотрению работодателя. Установление жесткой связи между депремированием и фактом дисциплинарного взыскания преследует цель устранить распространенную практику необоснованного и внепроцессуального материального наказания, когда под видом «снижения стимулирующей выплаты» работнику фактически назначался штраф за проступки, не оформленные в качестве дисциплинарных.

Тем самым законодатель подчеркивает, что депремирование не может существовать в правовом вакууме и должно быть производным от установленной в законе процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, гарантирующей право работника на объяснение и защиту. Принцип ограничения последствий одним расчетным месяцем направлен на пресечение карательной практики длительного, иногда многомесячного или даже годового лишения премий за единичное нарушение, что по своей сути являлось несоразмерным ограничением права на оплату труда. Данная норма, по сути, инкорпорирует в трудовое право принцип *non bis in idem* (не дважды за одно), не допуская двойного наказания: сначала в виде дисциплинарного взыскания, а затем в виде продолжительного материального ущерба.

Кроме временных и количественных ограничений, законодатель предусмотрел и процедурные требования. Как отмечается в литературе, современное трудовое законодательство в регулировании новых форм занятости (например, дистанционной работы) следует логике установления базовых гарантий с последующей их конкретизацией в локальных нормативных актах и соглашениях сторон [7, с.264]. Аналогичный подход находит свое отражение и в институте премирования: Трудовой кодекс закрепляет общие принципы и ограничения (ст. 135, 192 ТК РФ), в то время как условия, порядок и критерии выплаты (и, соответственно, снижения) премии определяются в положении о премировании, коллективном договоре.

Условия невыплаты премий, включая размер, должны быть обязательно зафиксированы в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования [8]. Это требование кардинально меняет баланс сил: представительный орган работников получает возможность влиять на установление критериев снижения премии, что минимизирует риск включения в положение о премировании произвольных или кабальных условий. В отсутствие такого согласования локальный акт может быть признан недействующим в соответ-

ствующей части, а все основанные на нем приказы о депремировании – незаконными.

Таким образом, новая редакция статьи 135 ТК РФ создает комплексную систему сдержек и противовесов, в которой право работодателя на материальное стимулирование увязано с соблюдением строгих материальных и процессуальных гарантий, а сама премия окончательно эволюционирует из милости работодателя в защищенный законодательством компонент справедливой заработной платы [9].

При этом если в организации существует выборный орган первичной профсоюзной организации, работодатель обязан учесть его мнение при утверждении таких условий. Если в положении о премировании не закреплены конкретные основания и порядок снижения премии, работодатель не вправе её уменьшать – даже при наличии зафиксированного проступка. Отдельно необходимо учитывать следующее: депремирование в принципе не распространяется на гарантированные составляющие заработка. Доплаты за совмещение должностей, оплата работы в нерабочие праздничные дни и сверхурочных часов сохраняются в полном объеме – изъять их нельзя ни при каких обстоятельствах.

Подводя итог, можно констатировать: российское трудовое право выстраивает такую модель депремирования, при которой работодатель не лишается права управлять системой поощрений, однако делает это в строго очерченных границах. Поправки 2025 года прежде всего направлены на то, чтобы материальные последствия проступка соответствовали его реальной тяжести, а снижение заработка не становилось инструментом произвольного давления на работника. В результате, депремирование превратилось из практически ничем не ограниченного усмотрения в строго регламентированный правовой институт, применение которого требует от работодателя соблюдения целого ряда формальных и материальных условий. Этот новый, строго регламентированный порядок находит свое непосредственное отражение и обоснование в судебной практике, как, например, в деле Полтениной Т.О., где судам пришлось разрешать классический конфликт, вызванный как раз чрезмерно широким усмотрением работодателя при депремировании.

Анализ фабулы дела, рассмотренного Третьим кассационным судом общей юрисдикции в определении № 88-6001/2025, демонстрирует ключевой правовой конфликт, возникающий при попытке работодателя использовать дисциплинарное взыскание в качестве основания для полного лишения работника стимулирующих выплат, входящих в систему оплаты труда¹. Суть спора заключалась в том, что

¹ Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 07 апреля 2025 г. по делу № 8Г-4207/2025[88-6001/2025] [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/345586224/> (дата обращения: 17.01.2026).

акционерное общество «Янтарьэнергосбыт» отказало работнице Т.О. Полтениной в выплате годовой премии, ссылаясь на наличие у нее нескольких дисциплинарных взысканий, наложенных в течение отчетного года. При этом локальным положением о премировании работодателю было предоставлено право лишь уменьшить размер такого вознаграждения, но не отменить его полностью. Важно отметить, что в отношении истицы уже было применено частичное депремирование в те конкретные месяцы, когда были совершены проступки.

Суды всех трех инстанций единообразно пришли к выводу о незаконности действий работодателя. Они установили, что полное лишение премии по итогам года при наличии права лишь на её снижение, а также факт двойного наказания (снижение месячной премии и полное лишение годовой) противоречат принципам справедливости, соразмерности и недопустимости дискриминации в сфере труда. В своем решении суды опирались на правовую позицию Конституционного Суда РФ, изложенную в Постановлении от 15.06.2023 № 32-П, указав, что вознаграждение по итогам года, будучи составной частью системы оплаты труда, гарантировано работнику при достижении установленных показателей и не может быть произвольно изъято по причине дисциплинарного взыскания, особенно если это взыскание уже учтено при оценке труда за соответствующий месяц.

Кассационный суд, оставляя в силе решения нижестоящих инстанций, подтвердил этот подход, сделав важный вывод о том, что наличие у работодателя права уменьшить премию не тождественно праву полностью её лишить, если локальными актами не установлено иное. Данное судебное дело является наглядным примером непосредственного применения доктринальных положений Конституционного Суда ещё до внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс.

Иначе складывалась судебная практика до принятия Постановления КС РФ № 32-П, что наглядно подтверждает дело, рассмотренное Свердловским областным судом – апелляционное определение по делу № 33-10576/2023 от 06.07.2023¹. Работник У. оспаривал замечание, вынесенное за самовольный выход на перекур, и связанное с ним решение работодателя – ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор» – полностью лишить его годовой премии по показателям КПЭ за 2022 год. Основанием для отказа в премии стало лишь то, что к моменту выплаты взыскание ещё не было погашено – и именно это прямо предусматривало локальное положение об оплате труда.

Суды первой и апелляционной инстанций, отказывая работнику в удовлетворении исковых требований, приняли сугубо формалистскую позицию. Они признали дисциплинарное взыскание законным, а действия работодателя по лишению премии – соответствующими внутренним нормативным актам. При этом судебная коллегия, хотя и упомянула в решении актуальное на тот момент Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П, фактически проигнорировала его основополагающие принципы. Суд ограничился констатацией, что лишение премии не носило длительного характера (трудовые отношения вскоре прекратились), а размер невыплаченного вознаграждения (менее 10% годового дохода) не превышает указанный КС РФ порог в 20%. Такой подход отражал устоявшуюся доктрину, согласно которой премия, даже будучи частью системы оплаты труда, рассматривалась преимущественно как право работодателя, а ее лишение – как законное следствие дисциплинарного проступка, автоматически вытекающее из буквы локального акта, без оценки соразмерности и справедливости такого «двойного» наказания.

Вывод по данному делу заключается в том, что оно представляет собой архаичную модель судебного контроля, при которой формальное соответствие действий работодателя внутренним правилам превосходит над оценкой материальной справедливости и соразмерности последствий. Суд не поставил под сомнение саму возможность безусловного и полного лишения премии за год на основании единичного взыскания, не исследовал вопрос о том, было ли это, по сути, дискриминационным двойным взысканием (за проступок уже наложили замечание, а затем дополнительно лишили премии), и не применил в полной мере новые конституционные принципы. Этот формальный подход кардинально противопоставляется прогрессивной правовой позиции, выраженной, в указанном выше Определении Третьего кассационного суда общей юрисдикции по делу Полтениной Т.О.

В последнем суд, анализируя схожую ситуацию, встал на сторону работника, подчеркнув, что локальный акт предоставлял право лишь уменьшить премию, а не полностью лишить ее, и указал на недопустимость двойного наказания – снижения месячной премии и затем лишения годовой по тому же основанию. Именно этот второй подход, базирующийся на принципах Постановления Конституционного Суда № 32-П, был впоследствии легализован и детализирован в изменениях в Трудовой кодекс РФ, вступивших в силу с 1 сентября 2025 года.

В трудовых спорах о депремировании действует устойчивое правило распределения бремени доказывания: именно работодатель обязан подтвердить правомерность своих действий. Это обусловлено его положением в трудовых отношениях – он располагает всей документацией и несёт ответствен-

¹ Апелляционное определение N 2-400/2023 от 06.07.2023 г. по делу N 33-10576/2023. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=283949#MgZcg8VanzoxCjRC> (дата обращения: 17.01.2026).

ность за её надлежащее оформление в соответствии с требованиями трудового законодательства¹.

Как отмечает П.С. Барышников, такое распределение обязанностей по доказыванию напрямую обусловлено природой трудовых отношений: работодатель занимает в них властное положение и сосредоточивает в своих руках всю документацию [10]. Применительно к спорам о снижении премии при наличии дисциплинарных взысканий это общее правило приобретает конкретное содержание - работодателю необходимо последовательно подтвердить совокупность следующих обстоятельств.

Во-первых, работодатель обязан доказать законность и обоснованность самого дисциплинарного взыскания, послужившего основанием для снижения или лишения премии. Это включает соблюдение процедуры, установленной статьей 193 ТК РФ, а также соответствие тяжести проступка избранной мере ответственности. Если взыскание будет признано судом незаконным (как, например, в деле Полтениной Т.О., где увольнение было отменено), то любые последующие кадровые решения, включая лишение премии, теряют свое первоначальное основание.

Во-вторых, и это наиболее важно в свете новой правовой доктрины, работодатель должен доказать, что локальный нормативный акт (Положение о премировании) прямо связывает факт наличия дисциплинарного взыскания с правомерным снижением или невыплатой премии. При этом, как следует из Постановления Конституционного Суда РФ № 32-П и последующей судебной практики, суд проверяет не формальное наличие такой ссылки, а ее соответствие принципам соразмерности и справедливости. Работодатель должен обосновать, что депремирование не превращается в скрытый штраф и соответствует тяжести проступка. Например, в деле, рассмотренном Свердловским областным судом, суд формально согласился с правом работодателя, не углубившись в оценку соразмерности, в то время как в более поздней практике (Третий кассационный суд) такой формальный подход был отвергнут.

В-третьих, после вступления в силу изменений в Трудовой кодекс РФ с 1 сентября 2025 года, на работодателя ложится дополнительное бремя доказывания соблюдения новых императивных ограничений. Он должен подтвердить, что снижение премии:

- Произведено исключительно за расчетный период (месяц), в котором применено взыскание.
- Не привело к уменьшению месячного заработка работника более чем на 20 процентов.

- Основано на положениях локального акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

Общее правило о бремени доказывания на работодателе в спорах о депремировании трансформируется в конкретный перечень опровержимых презумпций: суд исходит из того, что премия подлежит выплате в полном объеме, если работодатель не представит убедительных и законных доказательств обратного. Анализ судебной практики наглядно демонстрирует, как суды проверяют выполнение работодателем этих обязанностей, отказывая в удовлетворении исковых требований организации при недостаточности или несостоятельности представленных доказательств.

Решение Свердловского областного суда по делу У. служит наглядным примером правоприменительной практики, от которой законодатель и современная судебная доктрина решительно отошли, закрепив приоритет защиты прав работника от произвольного и несоразмерного уменьшения заработной платы.

Правовая реформа, инициированная Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П и закрепленная в поправках к Трудовому кодексу с 1 сентября 2025 года, обозначила принципиально новый путь. Современное регулирование поменяло депремирование из дискреционного права работодателя в строго регламентированный правовой инструмент. Ключевыми принципами теперь являются: временная ограниченность (учет взыскания только в периоде его совершения), материальная соразмерность (лимит снижения до 20% месячного заработка) и запрет двойного наказания, что было ярко подтверждено в деле Т.О. Полтениной.

Таким образом, снижение премии работникам с дисциплинарными взысканиями на сегодняшний день представляет собой не автоматическую санкцию, а осознанную меру, допустимую лишь при четком соблюдении законодательных процедур и гарантий, обеспечивающих защиту права работника на справедливую оплату труда.

Институт депремирования в российском трудовом праве прошел сложную эволюцию — от практически ничем не ограниченного усмотрения работодателя до строго регламентированного правового механизма, основанного на принципах справедливости, соразмерности и гарантированности прав работника.

Дуалистичная правовая природа премии, сочетающая в себе элементы поощрения и составной части оплаты труда, исторически создавала почву для злоупотреблений. Отсутствие четких законодательных рамок позволяло работодателям использовать депремирование как скрытую форму штрафа или дисциплинарного воздействия, что нарушало конституционные гарантии справедливой оплаты труда.

¹ См.: Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел: учебное пособие / И. В. Воронцова, А. Б. Вайман, Д. Е. Гурина [и др.]. 2-е изд., пер. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2024. 212 с.

Постановление КС РФ от 15.06.2023 № 32-П стало поворотным моментом, заложившим новые конституционно-правовые основы института. Суд указал на недопустимость автоматического и длительного лишения премий на весь срок действия дисциплинарного взыскания, признав такую практику несоразмерным наказанием, превращающим депремирование в непредусмотренный законом штраф.

Законодательные изменения, вступившие в силу с 1 сентября 2025 года (в ст. 135 ТК РФ), конкретизировали и закрепили доктринальные позиции КС РФ. Новый режим установил три ключевых ограничения для работодателя:

Временное: снижение премии возможно только за расчетный период (месяц), в котором применено дисциплинарное взыскание.

Количественное: уменьшение премии не может привести к снижению общего месячного заработка работника более чем на 20%.

Процедурное: условия и порядок депремирования должны быть четко закреплены в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

Анализ дел демонстрирует переход от формального подхода, при котором суды лишь проверяли соответствие действий работодателя локальным актам, к материально-правовой оценке. Современная практика, следуя указаниям КС РФ, проверяет соразмерность депремирования, отсутствие дискриминации и соответствие действий работодателя принципам справедливости и добросовестности.

Резюмируя вышесказанное, современное правовое регулирование преодолело внутренний конфликт института депремирования, найдя оптимальный баланс интересов. За работодателем сохранено необходимое право использовать премию как гибкий инструмент мотивации и управления эффективностью. В то же время для работника установлены надежные правовые гарантии, защищающие его заработок от необоснованного и несоответствующего умаления. Депремирование трансформировалось из области широкого усмотрения в четко структурированный правовой институт, обеспечивающий предсказуемость, стабильность и справедливость трудовых отношений.

Список источников

1. Налбандян В. А. Актуальные проблемы оплаты труда в Российской Федерации // Гуманитарный научный вестник. 2024. № 11. С. 167–172.
2. Кайнер О. В. Новое регулирование депремирования работников в трудовом праве России // Российский научный вестник. 2025. № 11. С. 208–212.
3. Шорин Д. С. Дисциплинарная ответственность: депремирование как не установленная Трудовым кодексом форма дисциплинарной ответственности // Молодой ученый. 2023. № 46 (493). С. 333–335.
4. Костюченко М. А. К вопросу об отдельных дисциплинарных взысканиях по трудовому праву Российской Федерации // Проблемы современного законодательства России и зарубежных стран: МАТЕРИАЛЫ XIII Международной научно-практической конференции: в 2-х томах, Иркутск, 27 сентября 2024 года. Иркутск: Иркутский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2024. С. 74–77.
5. Линец А.А. Альтернативные правовые конструкции реализации работодательской власти: оплата и дисциплина труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 2. С.2–4.
6. Заржицкая Л. С. Стимулирующие выплаты в трудовых отношениях: от позиции Конституционного Суда РФ к законопроекту // Общество и государство. 2024. № 3(47). С. 39–42.
7. Сагитова Е.В. Новые подходы в механизме правового регулирования трудовых отношений с дистанционными работниками // Проблемы экономики и юридической практики. 2021. Т. 17, № 2. С. 261–264.
8. Миллер Д.А. Снижение размера премии // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2020. № 3.
9. Алексеев С.В., Антонова Н.В., Каменская С.В., Коршунова Т.Ю. Научно-практический комментарий к разделу VI Трудового кодекса Российской Федерации (главы 20-22) «Оплата и нормирование труда» / под ред. к.ю.н. Т.Ю. Коршуновой; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. М.: ООО «Юридическая фирма Контракт», 2020.
10. Барышников П.С. Бремя доказывания в трудовых спорах // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2015. №5.

References

1. Nalbandyan V. A. Aktual'nye problemy oplaty truda v Rossiiskoi Federatsii [Actual problems of remuneration in the Russian Federation], *Gumanitarnyi nauchnyi vestnik [Humanitarian Scientific Bulletin]*, 2024, no. 11, pp. 167–172. (In Russ.).
2. Kainer O. V. Novoe regulirovanie depremirovaniya rabotnikov v trudovom prave Rossii [New regulation of employees' depremiation in Russian labor law], *Rossiiskii nauchnyi vestnik [Russian Scientific Bulletin]*, 2025, no. 11, pp. 208–212. (In Russ.).

3. Shorin D. S. Distsiplinarnaya otvetstvennost': depremirovanie kak ne ustanovlennaya Trudovym kodeksom forma distsiplinarnoi otvetstvennosti [Disciplinary responsibility: deprematization as a form of disciplinary responsibility not established by the Labor Code], *Molodoi uchenyi [Young Scientist]*, 2023, no. 46 (493), pp. 333–335. (In Russ.).

4. Kostyuchenko M. A. K voprosu ob otdel'nykh distsiplinarnykh vzyskaniyakh po trudovomu pravu Rossiiskoi Federatsii [On the issue of individual disciplinary penalties under the labor law of the Russian Federation], *Problemy sovremennogo zakonodatel'stva Rossii i zarubezhnykh stran [Problems of modern legislation of Russia and foreign countries]: Proceedings of the XIII International Scientific and Practical Conference In 2 volumes*, Irkutsk, September 27, 2024. Irkutsk: Irkutsk Institute (branch) All-Russian State University of Economics (RPA of the Ministry of Justice of Russia) Publ., 2024, pp.74–77. (In Russ.).

5. Linets A.A. Al'ternativnye pravovye konstruksii realizatsii rabotodatel'skoi vlasti: oplata i distsiplina truda [Alternative legal structures for the implementation of employer power: payment and labor discipline], *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [Labor Law in Russia and Abroad]*, 2024, no. 2, pp. 2–4. (In Russ.).

6. Zarzhitskaya L. S. Stimuliruyushchie vyplaty v trudovykh otnosheniyakh: ot pozitsii Konstitutsionnogo Suda RF k zakonoproektu [Incentive payments in labor relations: from the position of the Constitutional Court of the Russian Federation to the draft law], *Obshchestvo i gosudarstvo [Society and the State]*, 2024, no. 3(47), pp. 39–42. (In Russ.).

7. Sagitova E.V. Novye podkhody v mekhanizme pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii s distantsionnymi rabotnikami [Innovations in the legal regulation of teleworking], *Problemy ekonomiki i yuridicheskoi praktiki [Economic Problems and Legal Practice]*, 2021, vol. 17, no. 2, pp. 261–264. (In Russ.).

8. Miller D.A. Snizhenie razmera premii [Reduction of the premium amount], *Oplata truda: bukhgalterskii uchet i nalogooblozhenie [Remuneration: accounting and taxation]*, 2020, no. 3. (In Russ.).

9. Alekseev S.V., Antonova N.V., Kamenskaya S.V., Korshunova T.Y. Nauchno-prakticheskii kommentarii k razdelu VI Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii (glavy 20–22) "Oplata i normirovanie truda" [Scientific and practical commentary on Section VI of the Labor Code of the Russian Federation (Chapters 20–22) "Remuneration and labor rationing"], edited by Candidate of Law T.Y. Korshunova; Institute of Legislation and Comparative Law at the Government of the Russian Federation. Moscow: ООО «Yuridicheskaya firma Kontrakt» Publ., 2020. (In Russ.).

10. Baryshnikov P.S. Bremya dokazyvaniya v trudovykh sporakh [Burden of proof in labor disputes], *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya "Ekonomika i pravo" [Bulletin of the Udmurt University. The series "Economics and Law"]*, 2015, no. 5. (In Russ.).

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Authors' contribution: All authors have made an equivalent contribution to the preparation of the publication. The authors declare that there is no conflict of interest.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Сагитова Евгения Валерьевна, старший преподаватель кафедры гражданского процессуального права Казанского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия им. В.М. Лебедева», г. Казань, Российская Федерация. E-mail: sagitova-rgup@mail.ru

Огрин Виталия Владиславовна, факультет подготовки специалистов для судебной системы (юридический факультет) Казанского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия им. В.М. Лебедева», г. Казань, Российская Федерация. E-mail: zelenaya.vitaliya@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Sagitova Evgeniya Valerievna, Senior Lecturer of the Department of Civil Procedure Law at the Kazan Branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “V.M. Lebedev Russian State University of Justice”, Kazan, Russian Federation. E-mail: sagitova-rgup@mail.ru

Ogrina Vitaliya Vladislavovna, the Faculty for training specialists for the judicial system (faculty of law) Kazan branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “V.M. Lebedev Russian State University of Justice”, Kazan, Russian Federation. E-mail: zelenaya.vitaliya@mail.ru

Поступила в редакцию 11.02.2026 г.;
одобрена после рецензирования 23.04.2026 г.;
принята к публикации 26.05.2026 г.

Received 11.02.2026; approved after reviewing
23.04.2026; accepted for publication 26.06.2026