**В каких случаях можно лишить работника премии?**

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе выдает премию согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Премия является стимулирующей выплатой, входящей в состав заработной платы.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

ТК РФ не устанавливает основания установления, порядок начисления и выплаты премии, а также порядок оформления лишения премии или ее снижения. Особенности премирования у конкретного работодателя устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (например, положением о премировании). Поскольку сама система премирования регулируется на уровне локальных нормативных актов, лишение премии или ее снижение тоже должно опираться на положения соответствующих локальных актов, поэтому в приказе о премировании от работодателя не требуется указывать данные о том, на каком основании конкретному работнику не начислена премия или снижен ее размер. При этом в отношении премий правильнее говорить об их установлении и выплате за трудовые достижения в зависимости от степени этих достижений, чем о лишении (снижении) в связи с недостатками в работе и нарушениями дисциплины. ТК РФ не предусматривает такое дисциплинарное взыскание