

Премии в ЛНА

Памятка для самопроверки



С 1 сентября 2025 года меняются правила отражения премий во внутренних документах — теперь премии, обоснованные какими-либо трудовыми показателями, должны быть чётко прописаны в локальных нормативных актах (ЛНА) компании. Важно правильно отразить премии по документам, так как премии, прописанные в ЛНА, относятся к расходам по налогу на прибыль.

Чтобы избежать трудовых споров и минимизировать внимание со стороны налоговых органов, проверьте ваши ЛНА с помощью нашей памятки. Эксперты 1C-WiseAdvice составили её с учётом изменений законодательства и своего собственного многолетнего опыта по работе с кадровыми документами.

Примечание:

По каждому параметру в ЛНА может быть использовано несколько подходящих вариантов.

Параметры

Пример отражения в ЛНА

Вид премии

Ежемесячная премия

Где прописаны условия

ЛНА/ТД

ЛНА

- ⓘ В ЛНА обязательно указывается наличие премии в системе оплаты труда и общие условия её получения.

Если условия премирования полностью прописаны в ЛНА, в трудовом договоре необходимо указать ссылку на этот локальный акт.

Если расчёт премии индивидуальный, его необходимо прямо прописать в трудовом договоре.

Размер

Фиксированная сумма / Фиксированный процент / Алгоритм (формула) расчёта

Алгоритм расчёта в приложении к ЛНА

Периодичность

Ежемесячные / ежеквартальные / ежегодные / разовые / периодические

Ежемесячная

Параметры

Срок выплаты

С заработной платой / 10 числа каждого месяца / после премиального периода в течение месяца / в следующем квартале после периода, за который выплачивается премия / после окончания проекта / за выполнение показателей конкретного месяца (например, в следующем за отчётным месяце) / по итогам отчётного периода (например, конкретная дата выплаты) / по результатам работы за год (например, один из месяцев следующего года) / по итогам отчётного периода (например, конкретная дата выплаты)

Пример отражения в ЛНА

В день выплаты заработной платы за прошлый месяц 5 числа каждого месяца

Критерии (основания и условия)

Производственные показатели: количественные и конкретные качественные показатели / эффективность / особое трудовое достижение и т. п.

За выполнение показателей
(Приложение 1)

Должен присутствовать чёткий алгоритм расчёта (в тексте или в приложении)

Корректировка размера (депремирование)

Наличие дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия / не более 20% заработной платы в периоде, в котором было применено дисциплинарное взыскание и т. п.

Не более 20 % от заработной платы, если есть дисциплинарное взыскание в месяце, за который выплачивается премия