**Работодатель не вправе уменьшать размер стимулирующей выплаты в связи с уклонением работника от вакцинации против COVID-19**

Размер стимулирующей выплаты, предусмотренной системой оплаты труда, определяется в зависимости от результатов труда работника по итогам соответствующего периода. Премия является составной частью заработной платы и должна быть поименована в трудовом договоре.

Несмотря на то, что работодатель может устанавливать повышенные или дополнительные гарантии и компенсации – в том числе по предоставлению дополнительных выплат работникам, принимающим участие в мероприятиях по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции – в коллективном договоре или локальном нормативном акте с учетом финансово-экономического положения работодателя ([письмо Минтруда России от 7 июня 2021 г. № 14-4/10/П-4243](http://ivo.garant.ru/#)), следует иметь в виду следующее. Согласно [п. 2 приложения № 2](https://base.garant.ru/192714/f7ee959fd36b5699076b35abf4f52c5c/#p_25) к [приказу Минздравсоцразвития России 29 декабря 2007 г. № 818](https://base.garant.ru/192714/) к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Такие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

Выплата стимулирующей премии должна быть обусловлена трудовой деятельностью работника. Установление такого критерия для начисления стимулирующей выплаты, как наличие или отсутствие прививки против COVID-19, не будет соответствовать правовой природе стимулирующей выплаты.