Основания лишения премии (то есть случаи, когда не начисляется премия работнику) не установлены законом.

К основаниям лишения премии (не начисления премии) необходимо отнести основания, напрямую связанные с выполнением работником его трудовых обязанностей, например:

1) невыполнение плана работы в периоде, за который начисляется премия;

2) наличие дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия.

Система премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания можно учитывать при выплате лишь тех премиальных выплат, входящих в состав зарплаты, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. Снижение размера таких выплат не должно уменьшать размер месячной зарплаты работника больше чем на 20 процентов.

Также применение к работнику дисциплинарного взыскания не может быть основанием для лишения этого работника на весь срок его действия входящих в состав его зарплаты стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера.

Таким образом, в силу закона работодатель самостоятельно определяет порядок начисления, снижения и лишения премии на основании принятых им локальных актов, соблюдение которых является обязательным для работодателя.