В соответствии с ч. 1 ст. 129 ТК РФ премия, как стимулирующая выплата, является одной из составной части заработной платы, которая направлена на стимулирование работников к повышению качества труда и производительности и зависит от заинтересованности в этом работодателя и его экономического состояния.

Из содержания ст. 57, 135 ТК РФ следует, что установление порядка и размеров выплаты премий, а также условий лишения или снижения премиальных выплат является исключительной прерогативой работодателя.

Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает обязательных требований о наличии у работодателя систем премирования, а также о выплате премии как обязательной ежемесячной премии. Вместе с тем если работодателем самостоятельно определена система премирования, то он уже обязан соблюдать закрепленный в ней порядок и условия выплаты премии и нарушение отдельных положений такого локального нормативного акта может повлечь наступление административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

При начислении премии работодателем могут быть закреплены условия ее полного лишения или снижения ее размера, например, в зависимости от наличия дисциплинарного проступка. Установление критериев для лишения премии или снижения ее размера относится к компетенции работодателя, за исключением случаев, когда, например, условия премирования определены в соглашении. Аналогичная ситуация и с установлением размеров премии.