



## **ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ В ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ<sup>1</sup>**

### **1. Как определяется фонд оплаты труда учреждения?**

Фонд оплаты труда учреждения формируется по подушевому нормативу (то есть «стоимости») одного обучающегося (воспитанника). Так, в учреждениях с большим количеством учащихся (воспитанников) фонд заработной платы больше. Кроме того, на объем фонда оплаты труда влияет специфика учреждений (учреждение сельской местности, индивидуальное обучение, наличие обучающихся с ОВЗ и др.) и другие факторы.

### **2. Почему по итогам календарного года педагоги разных образовательных организаций (одного муниципалитета) получают премиальные выплаты разного размера, а иногда вообще их не получают?**

Премия – составная часть заработной платы (ст. 129 ТК РФ). Вместе с тем согласно ст. 191 ТК РФ премия – это один из видов поощрения работника, размер и условия выплаты которого работодатель определяет с учетом совокупности обстоятельств, включая результаты экономической деятельности самой организации (наличия или отсутствия средств на выплаты премий в фонде оплаты труда), **как правило премирование не является обязательной составляющей заработной платы (может не выплачиваться совсем)**, также Трудовым законодательством не определены минимальные и максимальные размеры премий. Работодатели самостоятельно решают все эти вопросы. При наличии представительного органа работников (профкома) работодатель должен принять решение с учетом его мнения. В конце календарного года премирование работников может производиться, а может нет.

В случае произведении премирования работников, размер премий может варьироваться, как в рамках одной организации (при том, что конкретный размер премий не поименован в трудовом договоре работника), так и в различных организациях одного муниципалитета (в некоторых отсутствовать полностью). Это становится возможным прежде всего по причине разной величины фондов заработной платы, эффективности распределения фондов (большее или меньшее количество работников, иное), произведения стимулирования (премирования) работников в течение всего года, иных объективных причин, которые надо рассматривать непосредственно применимо к конкретной жизненной ситуации. Аналогичного мнения придерживается Верховный суд РФ, если в положении об оплате труда указано, что выплата премий зависит от результата работы, она не входит в перечень гарантированных выплат. Ни в одном из этих документов нет речи о том, что ежемесячная премия – обязательная часть заработной платы, отмечается в определении ВС РФ.<sup>2</sup> Этому же мнению придерживаются иные судебные инстанции и контролирующие органы государства.

### **3. Какие изменения произошли в законодательстве РФ, повлекшие новый порядок выплаты части заработной платы за первую половину месяца (аванса)?**

Поменялся расчет НДФЛ в 2023 году – изменения внес Федеральный закон от 14.07.2022 [№263-ФЗ](#) во вторую часть НК РФ. Согласно ему, месяцем для расчетов по НДФЛ признается период с 23-го числа предыдущего месяца по 22-е число текущего месяца.

<sup>1</sup> Подготовлено по материалам консультационного портала *Роструда*

<sup>2</sup> Определение ВС РФ от 27.11.2017 № 69-КГ17-22

Работодатель, как налоговый агент, ежемесячно, до 28-го числа перечисляет налог, исчисленный и удержанный за это время. При этом датой фактического получения доходов от трудовой деятельности будет считаться день выплат работнику, а не последний рабочий день. То есть НДФЛ нужно будет удержать с зарплаты и за первую, и за вторую половину месяца. Согласно ст. 136 ТК РФ конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются в ПВТР, в коллективном или трудовом договоре. Поэтому для изменения сроков выплат потребуется скорректировать один из этих документов. С учетом новых правил удержания НДФЛ с аванса дату выплаты первой половины зарплаты можно установить 23-го числа текущего месяца. Окончательный расчет производить до 8-го числа следующего месяца. *Обратите отдельное внимание на то, что при выплате первой половины заработной платы в конце месяца нарушаются права тех работников, кто принят на работу с 1-го числа. Отработав фактически месяц, они получают деньги только за первую половину. Здесь у работодателя есть два варианта: или не ставить даты выплаты аванса в последние дни месяца, или установить в ПВТР особый порядок расчетов в первый рабочий месяц (второй способ предпочтительнее).*

#### **4. Какие нормы действующего законодательства устанавливают порядок индексации заработной платы?**

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. **В настоящее время трудовое законодательство Российской Федерации не предусматривает единого для всех работников способа индексации заработной платы. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию. Правила индексации заработной платы определяются в зависимости от источника финансирования организаций либо законами и подзаконными нормативными актами (для государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений).**

#### **5. Обязательно ли у работника вырастет заработная плата при повышении МРОТ?**

Нет. После повышения МРОТ в обязательном порядке необходимо проиндексировать зарплату только тех работников, у которых она ниже МРОТ при полной занятости (или пропорционально нагрузке). По мнению Конституционного суда, индексация является обязанностью всех работодателей<sup>3</sup>, так как это государственная гарантия по оплате труда. Если заработная плата работника изначально выше МРОТ она может не измениться (см. ответ на вопрос выше, индексация)

***Ваши вопросы продолжат данную серию информационных материалов для членов Профсоюза.***

Юристы обкома Профсоюза 8-8442-38-35-95, 38-97-62

[obkom@ed-prof.ru](mailto:obkom@ed-prof.ru)

---

<sup>3</sup> Определение КС РФ от 28.11.2019 № 3163-О

