



Общероссийский Профсоюз образования
Ульяновская областная территориальная организация профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации



Об оплате труда в системе образования

Семинар-совещание
21-23 декабря 2016 года
город Ульяновск

Правовой инспектор труда
Хмелевских
Андрей Алексеевич

**Основные понятия
оплаты труда
в трудовом
законодательстве**

Основные элементы оплаты труда: оклад, тарифная ставка, компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, иные поощрительные выплаты). Их разграничения

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА (ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКА)

4

вознаграждение за труд (в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы)	компенсационные выплаты	стимулирующие выплаты
<i>основная (иногда - единственная) составляющая зарплаты</i>	<i>вторая составляющая зарплаты</i>	<i>третья составляющая зарплаты</i>
оклад (должностной оклад)	доплаты и надбавки компенсационного характера	доплаты и надбавки стимулирующего характера
тарифная ставка	в том числе:	премии
	за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;	иные поощрительные выплаты
	за работу в особых климатических условиях;	
	за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.	
	иные выплаты компенсационного характера.	

Основная составляющая заработной платы – это **оклад (тарифная ставка)**, который является её базовой и неизменной частью и устанавливается работодателем исходя из определенных ТК РФ критериев, а именно: квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, и закрепляется в штатном расписании работодателя (ст. 129 ТК РФ).

Тарифная ставка	Оклад (должностной оклад)
фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.	фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

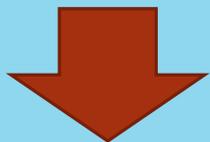
Оклад (тарифная ставка) может быть и **единственной составляющей** заработной платы в тех случаях, когда ни законом, ни системой оплаты труда, действующей у работодателя, ни трудовым договором для работника не предусмотрены какие-либо компенсации за работу в отклоняющихся от нормы условиях и (или) премии.

Оклад (тарифная ставка) – это гарантированный минимум, который работодатель обязан выплатить и на который работник вправе рассчитывать при выполнении трудовых обязанностей, т.е. отработав полное количество рабочего времени либо выполнив нормы труда за учетный период при тарифной системе оплаты труда (в подавляющем большинстве случаев учётным периодом является календарный месяц). (части третья и четвертая ст. 129 ТК РФ).

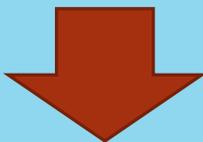
Виды доплат и надбавок

Доплаты и надбавки – дополнительные выплаты работникам, которые начисляются им помимо должностного оклада (тарифной ставки) и включаются в систему оплаты труда.

ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ



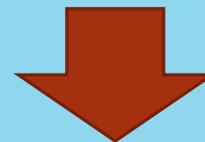
компенсационные



стимулирующие



обязательные



выплачиваемые
по усмотрению
работодателя

Для определения выплат компенсационного характера (надбавок и доплат) целесообразно обратиться к Перечню видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утверждённому Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

Согласно указанному Перечню к ним относятся:

- 1 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- 2 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- 3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 4 Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Трудовой кодекс не содержит четкого разграничения между понятиями «доплата» и «надбавка».

Надбавка – это, как правило, выплата стимулирующего характера (но может быть и компенсационного характера), которая начисляется за конкретные заслуги или характеристики работника.

Назначение надбавок – вознаградить сотрудников за высокие профессиональные качества, вызвать у них желание совершенствоваться и дальше.

К стимулирующим надбавкам относятся надбавки за:

- выслугу лет;
- стаж работы;
- продолжительность непрерывной работы;
- учёную степень или звание;
- успешное прохождение повышения квалификации;
- профессиональное мастерство;
- высокую квалификацию.

Существуют и **компенсационные надбавки**, которые призваны сократить текучесть кадров на работах с особыми условиями труда. *Например, надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 315, 317 ТК РФ); за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ).*

Надбавки, как правило, не связаны с возложением на работника дополнительных обязанностей, помимо тех, что предусмотрены трудовым договором.

Надбавка может быть установлена работнику как на определенный период времени (месяц, квартал и др.), так и на неопределенный период времени.

В случае, если конкретный размер и период выплаты надбавки будет установлен в трудовом договоре с работником, то изменить это условие будет возможно только по соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

Надбавка устанавливается на будущий период и не зависит от результатов труда после её установления. *Например, надбавка за выслугу лет зависит от прошлого стажа работы и по мере выработки стажа увеличивается на будущее время.*

Доплата – это, как правило, выплата за выполнение дополнительной работы (за совмещение, за сверхурочную работу).

Доплата обычно является выплатой компенсационного характера. Ее начисляют за повышенную интенсивность труда или работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Например, доплаты устанавливаются за:

- ➔ выполнение работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);
- ➔ совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (ст. 151 ТК РФ);
- ➔ за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- ➔ за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

НАДБАВКИ И ДОПЛАТЫ

Не все надбавки и доплаты обладают одинаковым статусом. **Некоторые** из них **должны выплачиваться обязательно**, причём в строго установленном законом размере.

Но есть и такие, которые **организация вправе вводить самостоятельно и определять их размер** на своё усмотрение.

Обязательны, как правило, **надбавки и доплаты**, которые **связаны с особыми условиями труда, неблагоприятными факторами производства**.

Доплаты и надбавки могут выплачиваться как в конкретной денежной сумме, так и в определенном проценте от оклада (тарифной ставки).

Система премирования и виды премий

Премии в силу части первой ст. 129 ТК РФ относятся к **стимулирующим выплатам** и являются **третьей составляющей частью заработной платы**.

Премирование – это один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности (часть первая ст. 191 ТК РФ).

ВИДЫ ПРЕМИЙ

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ	ПРЕМИИ, НЕ СВЯЗАННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ РАБОТЫ
ПРЕМИИ ЗА ТРУД	
ежемесячные, ежеквартальные премии за результаты работы	премии к профессиональному и календарным праздникам
премия по итогам работы за год	премии к дням рождения и юбилейным датам работников
премии за результаты работы, приуроченные к праздникам	премии к юбилею компании
премии за выполнение особо важного задания	премии в связи с достижением пенсионного возраста
премии за стаж работы	премии за активное участие в общественной деятельности компании
другие виды премий за результаты труда	другие виды премий, не связанные с результатами труда

Порядок документального оформления каждого элемента оплаты труда (трудовой договор, ЛНА, коллективный договор)

Зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (часть первая ст. 135 ТК РФ).

Условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательным для включения в трудовой договор (часть вторая ст. 57 ТК РФ).

Судебная практика

16

Установление стимулирующих выплат является исключительным правом работодателя (Апелляционные определения Московского городского суда от 24.06.2014 по делу № 33-22377/2014, от 24.11.2014 по делу N 33-46629/14, Свердловского областного суда от 08.10.2014 по делу N 33-13139/2014).

Постановлением Президиума Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 20.05.2011 рассмотрено гражданское дело по иску Н.В.В. к ФГОУ "Сибирский профессионально-педагогический колледж" о взыскании заработной платы. Судом в процессе рассмотрения дела установлено, что размеры оклада и надбавок установлены Н.В.В. трудовым договором и дополнительным соглашением к нему.

В учебном году учебная нагрузка составила 125,31 часов в месяц, однако оплата производилась из расчёта 72 часа в месяц. При этом работодатель незаконно снизил размер оклада. Кроме того, истцу не выплачивались доплата за интенсивность и напряженность, надбавка за стаж работы, доплата за колледж, а также выплачивалась надбавка стимулирующего характера в меньшем размере.

Судами первой и второй инстанций в удовлетворении иска было отказано. Президиум Суда Ханты-Мансийского автономного округа направил дело на новое рассмотрение, основываясь на следующем. Изменение определенных сторонами условий договора возможно только по соглашению сторон (ст. 72 Трудового кодекса РФ). Из дополнительного соглашения к трудовому договору не следует, что сторонами была изменена педагогическая нагрузка 72 часа, установленная п. 8.1 трудового договора.

Таким образом, по общему правилу, установленному ст. 72 Трудового кодекса РФ, *работодатель в одностороннем порядке не может уменьшить оклад работника путём внесения соответствующих изменений в штатное расписание*. Если работник не согласен с изменением (уменьшением) оплаты труда, такие изменения, совершенные работодателем в одностороннем порядке, не могут быть признаны законными.

С учётом изложенного доводы ответчика и суда о том, что должностной оклад истца определён исходя из педагогической нагрузки 125,3 часов в месяц, нельзя признать правомерными, нельзя признать правомерным и односторонний отказ от выплат, предусмотренных трудовым договором.

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.10.2013 по делу № 11-36089/2013:

Любые компенсации, выплачиваемые работникам сверх предусмотренных законами или иными нормативными правовыми актами правил, должны быть соразмерны тому фонду заработной платы, который имеется у организации, и той прибыли, которая им получена. В противном случае бесконтрольность и экономически необоснованное определение таких выплат неизбежно приведут к нарушению прав других работников на получение заработной платы.

Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая ст. 135 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем **с учётом мнения представительного органа работников**, но только при наличии такового в организации (часть четвертая ст. 135 ТК РФ).

Названия такого ЛНА в каждой организации могут быть разными, например:

- 1 Положение об оплате труда,
- 2 Положение о материальном стимулировании работников,
- 3 Положение о надбавках и доплатах,
- 4 Положение об оплате труда в ночное время,
- 5 Положение об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные и др.

При этом не обязательно утверждать только один ЛНА. Можно утвердить их несколько. Главное, чтобы они в совокупности содержали все правила, касающиеся системы оплаты труда в организации (часть вторая ст. 135 ТК РФ).

В Положении о премировании организации (коллективном договоре, соглашении) целесообразно указывать, в частности:

- перечень должностей премируемых работников;
- размеры и шкалу премирования;
- периодичность премирования (например, премирование по результатам работы за месяц, квартал, год, иной период в зависимости от специфики производства);
- методику расчета размера выплат при назначении премий конкретного вида;
- основания, показатели, условия начисления премии;
- условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере.

Если такие условия зафиксированы, то при наличии соответствующих оснований работодатель вправе не начислять работнику премию или снизить ее размер (Письмо Роструда от 18.12.2014 № 3251-6-1).

АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ВЫПЛАТЕ ЛЮБЫХ ПРЕМИЙ

Вариант 1	Вариант 2 (оптимальный)
и/или коллективный договор, включающий раздел с конкретным порядком премирования работников (при наличии этого документа в компании)	и/или коллективный договор, включающий раздел с конкретным порядком премирования работников (при наличии этого документа в компании)
Х	и ЛНА (Положение об оплате труда и премировании, Положение об окладе, Положение о текущем премировании, Положение о годовом вознаграждении, Положение о выплате вознаграждения за стаж работы, Положение о поощрении в связи с выходом на пенсию и пр.)
и/или трудовой договор, содержащий конкретные условия и порядок премирования	и/или трудовой договор, содержащий отсылку на ЛНА
приказ (распоряжение) о поощрении работника (работников) по формам №№ Т-11, Т-11а или самостоятельно разработанным формам	
запись о выплате премии в личной карточке работника в разделе VII "Награды (поощрения), почетные звания" формы № Т-2 или в самостоятельно разработанной форме	
записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.	

Исключение из этого общего правила об установлении системы оплаты труда в ЛНА работодателя с **01.01.2017** предусмотрено **для микропредприятий**, которые будут вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.).

Для регулирования трудовых отношений такие работодатели должны будут включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством должны регулироваться локальными нормативными актами. Трудовые договоры будут заключаться на основе типовой формы, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Все эти изменения установлены **новой главой 48.1 ТК РФ**, введенной **Федеральным законом от 03.07.2016 № 348-ФЗ**, вступающим в силу с 01.01.2017.

К микропредприятиям может быть отнесена любая организация, если она отвечает всем критериям, указанным в таблице

№	Критерий	Предельное значение	
		Микро-предприятие	Малое предприятие
1	Суммарная доля участия в уставном капитале организации РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, общественных, религиозных организаций, фондов	25 %	
2	Суммарная доля участия в уставном капитале организации иностранных организаций	49 %	
3	Суммарная доля участия в уставном капитале организации других организаций, не являющихся субъектами малого и среднего предпринимательства	49 %	
4	Средняя численность работников за предшествующий календарный год	15 чел.	100 чел.
5	До 01.01.2016 - выручка от реализации товаров (работ, услуг) без учета НДС за предшествующий календарный год	120 млн. руб.	800 млн. руб.
6	С 01.01.2016 - доход, полученный от осуществления предпринимательской деятельности без учета НДС за предшествующий календарный год	120 млн. руб.	800 млн. руб.

Требования НК РФ к расходам на оплату труда в целях налогообложения прибыли

<p>п. 1 ст. 252 НК РФ</p>	<p>Расходами признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты < ... >, осуществленные (понесенные) налогоплательщиком.</p> <p>Под обоснованными расходами понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме.</p> <p>Под документально подтвержденными расходами понимаются затраты, подтвержденные документами, оформленными в соответствии с законодательством РФ < ... >.</p> <p>Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.</p>
<p>ч. 1 ст. 255 НК РФ</p>	<p>В расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.</p>
<p>п. 2 ч. 2 ст. 255 НК РФ</p>	<p>К расходам на оплату труда в целях гл. 25 НК РФ относятся, в частности: начисления стимулирующего характера, в том числе премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели.</p>
<p>п.п. 21, 49 ст. 270 НК РФ</p>	<p>При определении налоговой базы не учитываются следующие расходы: в виде расходов на любые виды вознаграждений, предоставляемых руководству или работникам помимо вознаграждений, выплачиваемых на основании трудовых договоров (контрактов); иные расходы, не соответствующие критериям, указанным в п. 1 ст. 252 НК РФ.</p>

Расходы в виде **премии за производственные результаты** могут быть учтены в целях налогообложения прибыли организаций в случае, если порядок, размер и условия ее выплаты предусмотрены трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами, а также локальными нормативными актами при соответствии критериям, указанным в пункте 1 статьи 252 НК РФ, и при условии, что подобные расходы не поименованы в статье 270 НК РФ (Письмо Минфина России от 18.02.2016 № 03-05-05-01/9022).

Премии к государственным, профессиональным или корпоративным праздникам (Письмо Минфина от 09.07.2014 № 03-03-06/1/33167):

① если они выплачиваются всем работникам в одинаковом размере - учитываются как подарки. Данные выплаты не связаны с производственными результатами работников и не могут учитываться при определении налоговой базы по налогу на прибыль;

② если их размер для каждого работника определяется по усмотрению руководителя - не учитываются в налоговых расходах ни при ОСН, ни при УСН, но облагаются страховыми взносами (Постановление Президиума ВАС от 25.06.2013 № 215/13).

**Перечень документов, необходимых для учета сумм премий
в составе расходов на оплату труда в целях налогообложения прибыли
(Письмо ФНС РФ от 01.04.2011 № КЕ-4-3/5165)**

25

<p>Документы, подтверждающие отношение премий к системе оплаты труда в организации</p>	<p>Трудовой договор с работниками должен содержать ссылку на ЛНА, регулирующий обязанности работодателя в части оплаты и (или) стимулирования труда работников.</p> <p>Отношения по оплате труда можно считать установленными, если условиями трудового договора или ЛНА размер причитающихся к получению работником выплат может быть однозначно определен из согласованных условий.</p> <p>Совокупность документов, определяющих обязанность работодателя по оплате и стимулированию труда, должна четко определять систему отношений по выплате премий за труд, то есть однозначный порядок расчета обязательных к выплате работодателем премий, которые основой для своего исчисления имеют конкретные показатели оценки труда работников (время труда, объем труда, качество труда (при возможности его формализации), иные показатели, характеризующие итоги труда).</p> <p>В противном случае, если условия трудовых договоров или ЛНА не позволяют однозначно определить причитающуюся к выплате работнику сумму исходя из достигнутых им (или трудовым коллективом) показателей оценки труда, то права и обязанности работника и работодателя в этой части следует считать не установленными.</p>
<p>Документы, подтверждающие достижение работниками конкретных показателей оценки труда (фактически отработанное время, количество созданных трудом материальных ценностей, суммы полученных с привлечением труда доходов и пр.).</p>	
<p>Первичные документы о начислении конкретных сумм выплат в пользу работников по действующей в организации системе оплаты труда, оформленные в соответствии с законодательством.</p>	

**Распространенные ошибки
в трудовых договорах
в части установления
обязательного условия
оплаты труда**

Ошибка: отсутствие в трудовом договоре конкретных размеров тарифной ставки или оклада

В трудовом договоре вместо конкретных размеров тарифной ставки или оклада:

(или) дается ссылка на документы работодателя, например, "работнику устанавливается должностной оклад согласно штатному расписанию";

(или) нет никакого упоминания об оплате труда, нет даже отсылки к штатному расписанию.

Такие записи противоречат требованиям ТК РФ (абз. 5 части второй ст. 57, ст. 129, 135 ТК РФ).

Тарифная ставка и оклад являются **фиксированным размером оплаты труда работника** за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени или исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

Это означает, что в трудовом договоре должен быть указан **конкретный размер должностного оклада (тарифной ставки) в числовом выражении.**

Надо ли указывать в трудовом договоре конкретный размер доплат, надбавок и иных поощрительных выплат?

Если работнику полагаются такие выплаты, в трудовом договоре можно указать их размер, а можно сослаться на ЛНА, определяющий основания и условия их выплаты. Из формулировки абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ следует, что в трудовой договор надо включить именно **условие** о выплате доплат и надбавок, а не их **точный размер** (при этом применительно к **тарифной ставке или окладу**, напротив, установлено **правило об указании их размера**).

Поэтому включать ли надбавки и премии в трудовой договор, организация вправе решить сама. Сведения о поощрительных выплатах (надбавках, премиях) в трудовом договоре прописывать необязательно. Достаточно в тексте сделать отсылку к коллективному договору или ЛНА, в котором прописаны основания и условия их выплаты (п. 1 Письма Роструда от 19.03.2012 № 395-6-1).

Ошибка: в трудовом договоре на период испытательного срока размер оплаты труда установлен ниже, чем это предусмотрено по занимаемой им должности.

Согласно части пятой ст. 135 ТК РФ условия оплаты труда, определенные трудовым договором, **не могут быть ухудшены** по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, ЛНА.

Часть вторая ст. 132 ТК РФ прямо устанавливает **запрет** какую бы то ни было **дискриминацию** при установлении и изменении условий оплаты труда.

Кроме того, во время испытательного срока работник обладает теми же правами, что и другие работники (часть третья ст. 70 ТК РФ). Таким образом, неправомерно устанавливать ему на данный период оплату труда ниже, чем это предусмотрено по занимаемой им должности. Проверяющие органы могут признать подобные действия дискриминационными по отношению к работнику, а к организации и ее должностным лицам - применить административное наказание в виде штрафа (ст. 5.27 КоАП РФ).

ЛНА работодателя не должны содержать норм, позволяющих ограничивать гарантии работников, которые находятся на испытании (например, невыплата премий и др.).

Ошибка: установление зарплаты ниже МРОТ

МРОТ применяется, в частности, для регулирования оплаты труда (ст. 3 Закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ). **МРОТ с 01.07.2016 равен 7 500 руб.**

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ либо минимальной заработной платы в субъекте РФ, если на работодателя распространяется соответствующее региональное соглашение (часть третья ст. 133, часть одиннадцатая ст. 133.1 ТК РФ).

Допускается устанавливать работнику оклад (тарифную ставку) в размере меньше МРОТ при условии, что общая сумма зарплаты с учетом оклада (тарифной ставки), стимулирующих и компенсационных выплат будет не меньше МРОТ или минимальной заработной платы в субъекте РФ, если на работодателя распространяется соответствующее региональное соглашение (ст. 129, часть третья ст. 133, часть одиннадцатая ст. 133.1 ТК РФ, Письмо Минздравсоцразвития России от 09.07.2010 № 22-1-2194).

Условие трудового договора о включении НДФЛ в должностной оклад

В трудовом договоре указан оклад работника - 20 00 руб. Работник задает вопрос: правильно ли то, что на руки он получает меньше.

Перечень сведений и обязательных условий для включения в трудовой договор приведен в ст. 57 ТК РФ. В числе таких обязательных условий - условия оплаты труда.

Сведения о размере НДФЛ, удерживаемого из зарплаты работника, не являются обязательным условием, которое должно содержаться в трудовом договоре с работником.

Организация, выплачивающая физическому лицу вознаграждение по трудовому договору, обязана удержать с этого вознаграждения НДФЛ и перечислить его в бюджет в порядке, установленном ст. 226 НК РФ.

Поскольку удержание сумм НДФЛ с зарплаты работника производится работодателем - налоговым агентом на основании положений главы 23 НК РФ, необходимость в изложении указанного порядка налогообложения в трудовом договоре отсутствует, т.е. обязанности указывать в тексте трудового договора размер удерживаемого НДФЛ нет (Письмо Минфина от 01.10.2015 № 03-04-05/56206).

"Вилки" окладов в штатном расписании

В трудовом договоре установлены разные размеры должностных окладов для работников, выполняющих одинаковые трудовые функции. Такая позиция работодателя неправомерна.

Установление в штатном расписании так называемой "вилки окладов" противоречит положениям ТК РФ. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих одинаковые должности, должны быть равны.

В части второй ст. 3 ТК РФ установлен запрет на дискриминацию в сфере труда по любым основаниям, единственным условием получения каких-либо преимуществ в сфере труда являются трудовые качества.

Часть 2 ст. 132 ТК РФ прямо устанавливает запрет на какую бы то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда.

Работники, которые выполняют равнозначную трудовую деятельность, имеют право на одинаковое вознаграждение за данную деятельность. Они вправе требовать от работодателя установления им одинаковых должностных окладов, так как в противном случае это является дискриминацией их трудовых прав.

Несоответствие уровня зарплаты работников организации среднему по отрасли - налоговые риски работодателя (критерий риска № 5)

Работодателям целесообразно систематически сравнивать размеры зарплат, установленные в компании, с уровнем зарплаты по должностям в своем виде деятельности. Это поможет избежать многих проблем.

ФНС дала задание своим подчиненным активизировать борьбу с «теневой» зарплатой. Одним из способов такой борьбы будет являться рассылка в адрес работодателей листовок с информацией о последствиях выплаты «серой» зарплаты.

Помимо этого, на «зарплатных» комиссиях, проводимых налоговиками, будут присутствовать представители ПФР, ГИТ, правоохранительных органов и прокуратуры.

На такие комиссии вызываются, как правило, работодатели, выплачивающие своим работникам зарплату ниже прожиточного минимума, а также те, кого подозревают в выплате «серой» зарплаты или же в неоформлении трудовых отношений с работниками.

Также в рамках «зарплатного усиления» налоговики планируют открывать телефонные «горячие линии» для того, чтобы граждане могли сообщать о недобросовестных работодателях (**Письмо ФНС от 09.06.2016 № ЕД-4-15/10246**).

Налоговые риски работодателя (критерий № 5)

Приказом ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@ утверждена Концепция системы планирования выездных налоговых проверок, в которой закреплена структура отбора налогоплательщиков для проведения выездных налоговых проверок, а также сформулированы критерии самостоятельной оценки рисков для налогоплательщиков, используемые налоговыми органами в процессе отбора объектов для проведения выездных налоговых проверок.

Одним из критериев оценки риска **(критерий № 5)** является **выплата среднемесячной заработной платы на одного работника ниже среднего уровня по виду экономической деятельности в субъекте РФ** (п. 5 разд. 4 Концепции, п. 5 Приложения № 2 к Приказу ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@).

Повышение ответственности работодателей за нарушения законодательства

Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ внесены изменения в ряд законодательных актов, касающиеся повышения ответственности работодателей в части оплаты труда.

Нововведения вступило в силу **с 03 октября 2016 года.**

Новое основание для внеплановых проверок ГИТ

Перечень оснований для проведения органами Роструда внеплановых проверок установлен частью седьмой ст. 360 ТК РФ и он расширен Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ.

Новой редакцией части седьмой ст. 360 ТК РФ предусмотрено, что государственные инспекторы труда проводят внеплановые проверки на основании обращений (информации) вышеуказанных лиц, содержащих также сведения **о фактах, приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством** (п. 3 ст. 2, ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ).

Увеличение срока обращения работника в суд за разрешением спора о невыплате (неполной выплате) зарплаты

Статья 392 ТК РФ дополнена частью второй, согласно которой за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате (неполной выплате) заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд **в течение одного года** со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Возможность подачи иска по трудовым спорам по месту жительства работника, по месту исполнения трудового договора

Раньше по общему правилу исковое заявление о восстановлении трудовых прав предъявлялось по месту нахождения работодателя (ст. 28 ГПК РФ).

Новая редакция статьи 29 ГПК с 03.10.2016 содержит ряд важных уточнений:

1 иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться в районный суд **по месту жительства истца** (ст. 24, новая ч. 6.3 ст. 29 ГПК);

2 иски, вытекающие из трудовых договоров, в которых указано место их исполнения, **могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора** (ч. 9 ст. 29 ГПК, п. 3 ст. 3, ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ). Новая редакция ч. 9 ст. 29 ГПК дополнена словами "в том числе трудовых договоров".

Увеличение административного штрафа за задержку зарплаты и иных выплат, причитающихся работнику

Штрафы за невыплату (неполную выплату) в установленный срок зарплаты, других выплат в рамках трудовых отношений (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния) либо за установление зарплаты в размере ниже предусмотренного трудовым законодательством				
Субъект	с 03.10.2016		до 03.10.2016	
	Размер штрафа	Основание	Размер штрафа	Основание
Первичное правонарушение				
должностное лицо	10 000 - 20 000 руб.	ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ	1 000 - 5 000 руб.	ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ
ИП	1 000 - 5 000 руб.		1 000 - 5 000 руб.	
юридическое лицо	30 000 - 50 000 руб.		30 000 - 50 000 руб.	
Повторное правонарушение				
должностное лицо	20 000 - 30 000 руб.	ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ	10 000 - 20 000 руб.	ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ
ИП	10 000 - 30 000		10 000 - 20 000 руб.	
юридическое лицо	50 000 - 100 000 руб.		50 000 - 70 000 руб.	

Максимальный срок для расчёта с работниками, уточнение перечня документов, где указывается дата выплаты зарплаты

Согласно новой редакции части шестой ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается **правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.**

Таким образом, обновленная редакция части шестой ст. 136 ТК РФ:

- 1 устанавливает максимальный срок (15 календарных дней), по окончании которого необходимо рассчитаться с работниками;
- 2 чётко определяет круг документов работодателя, которыми устанавливается день выплаты заработной платы.

Повышение размера денежной компенсации за задержку выплат работникам

С 03.10.2016 работодатель обязан заплатить выплаты, причитающиеся работнику, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере **не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ** от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

Расчёт денежной компенсации за задержку выплат работнику с 03.10.2016

Показатели расчета	Содержание показателя
Размер невыплаченной зарплаты	Поскольку ТК РФ говорит именно о «невыплаченной» зарплате, а работнику зарплата выдается за вычетом НДФЛ, то для расчёта принимается зарплата за вычетом НДФЛ.
Количество календарных дней просрочки выплаты	Просрочка начинает течь со дня, следующего за днем выплаты заработной платы, и заканчивается в день, когда задолженность по зарплате будет погашена работодателем.
1/150 ключевой ставки ЦБ РФ, действовавшая в период просрочки	Её размер периодически меняется, поэтому наиболее актуальную информацию о размере ключевой ставки можно получить на сайте Банка России (http://www.cbr.ru/). Значения ключевой ставки ЦБ РФ: с 14.06.2016 – 10,50%, а с 19.09.2016 – 10,00% годовых.
Иной размер ставки, не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ	Устанавливается локальным нормативным актом работодателя, коллективным или трудовыми договорами. В отдельных регионах – устанавливаются соответствующими соглашениями.

Расчёт денежной компенсации за задержку выплат работнику с 03.10.2016

Формула для расчета компенсации

Денежная компенсация	=	Размер фактически невыплаченной зарплаты (иной выплаты), т.е. за вычетом НДФЛ	x	Ключевая ставка ЦБ РФ в период просрочки	x	>= 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ	x	Кол-во календар ных дней просрочки
---------------------------------	---	--	---	---	---	--------------------------------------	---	---

**Основные документы
по оплате труда
работников
образовательных
организаций
на территории
Ульяновской области**

**Положение об отраслевой системе оплаты труда работников
областных государственных образовательных организаций
Ульяновской области**

(постановление Правительства Ульяновской области
от 20.11.2013 № 547-П)



**Положение об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципальных образовательных учреждений
муниципального образования Ульяновской области**



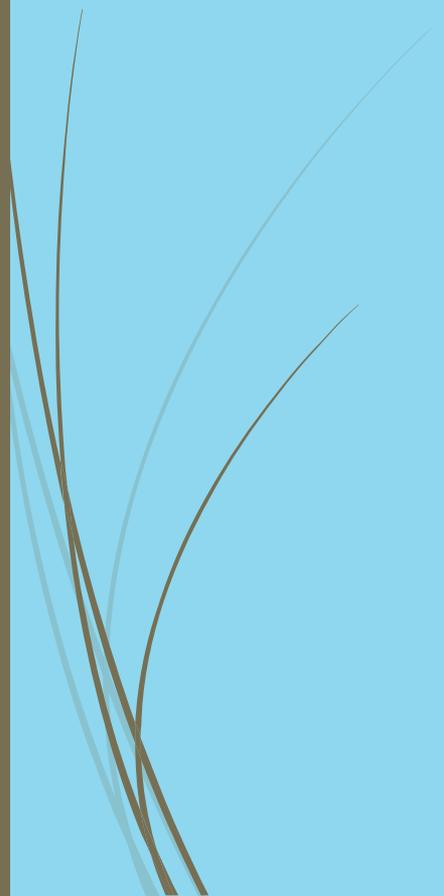
Коллективный договор образовательной организации

На федеральном уровне обсуждается проект документа:
«Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы высшего образования, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации по виду экономической деятельности «образование»

некоторые
положения

Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются **по согласованию с представительным органом работников.**

Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются с учётом необходимости обеспечить **оптимальное соотношение** гарантированной части заработной платы и **выплат стимулирующего характера.**



**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**

© Ульяновская областная территориальная организация профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации, 2016.