**Полезный судебный прецедент**

11 августа 2020 года было вынесено полезное и поучительное для работников и руководителей учреждений образования решение районного суда г. Москвы.

Суть дела в том, что воспитатель (далее истец) обратилась в суд с иском к ответчику ГБОУ Школа № (далее ответчик) о взыскании части невыплаченной заработной платы за ноябрь 2019 года, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, по оплате юридических услуг.

 В ноябре 2019 воспитателю не в полном размере была выплачена одна из составляющей частей ее заработной платы.

В судебном заседании участвовала сама истец и два ее представителя, один из которых был ее муж.

Представители ответчика исковые требования не признали, представив письменные возражения по иску.

В суд были представлены трудовой договор в новой редакции, дополнительное соглашение.

В обоснование заявленных исковых требований истец указала, что между сторонами было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, по условиям которого за выполнение трудовой функции истцу была установлена ежемесячная оплата, состоящая из базового оклада, стимулирующей выплаты по итогам прошлого года в определенном размере

 и другие выплаты. Однако, по мнению истца, в ноябре 2019 года установленная дополнительным соглашением заработная платы была произведена в неполном размере за счет стимулирующих выплат.

 Возражая против заявленных исковых требований, ответчик, указал, что из-за отсутствия финансирования в полном объеме и уменьшения фонда оплаты труда, **размер стимулирующих выплат**, указанных в дополнительном соглашении к трудовому договору, истцу, как и другим работникам школы, были изменены соответствующими приказами по школе, а поэтому не может быть расценено как нарушение трудовых прав истца, поскольку в соответствии с положениями ст.ст. 129, 135, 191 ТК РФ выплаты стимулирующего характера являются поощрением, носят переменный характер и относятся к исключительной компетенции работодателя.

Однако с указанным доводом ответчика суд не согласился по следующим основаниям.

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы заработной платы, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), системы доплат и надбавок стимулирующего

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

 В соответствии со ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

 В трудовом договоре истца, заключенного между сторонами трудового договора, предусматривалось, что истцу устанавливается заработная плата на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора. В дополнительном соглашении к трудовому договору было указано, что **ежемесячная стимулирующая выплата** по итогам прошлого года **в определенном размере была включена в состав заработной платы** истца, что не оспаривал ответчик в судебном заседании.

 Таким образом, включая в трудовой договор с истцом выплату стимулирующую выплату **в конкретном размере, ответчик признал ее тем самым обязательным условием оплаты труда работника**, которое и было указано в трудовом договоре.

 В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и условия трудовых договоров, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

 Принимая во внимание, что ответчик в нарушение указанных выше норм не выплатил истцу в установленном размере одну из составляющих частей заработной платы, включенных в трудовой договор в качестве обязательного условия оплаты труда, **суд удовлетворил заявленные истцом исковые требования о взыскании с ответчика недоплаченной заработной платы**

 В соответствии со ст. 236 ТК РФ подлежат удовлетворению исковые требования истца о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы. Согласно указанной норме при нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

 **Суд принял решение взыскать компенсацию, подлежащей взысканию с ответчика в пользу истца и за задержку выплаты заработной платы .**

 **Почему суд отказал о взыскании судебных расходов.**

 Требования истца о взыскании с ответчика судебных расходов по оплате юридических услуг суд не удовлетворил.

 В обоснование заявленных требований истец представила договор на оказание консультационно-правовых услуг, заключенный с организации где генеральным директором является мужем истца, что тот подтвердил в судебном заседании.

 При таких обстоятельствах, суд пришел к выводу, что стоимость вознаграждения, выплаченного на основании договора об оказании юридических услуг, заключенного между супругами, владеющими имуществом на праве совместной собственности, не может быть признана судебными расходами и взыскана с другого лица, участвующего в деле, в данном случае с

государственного образовательного учреждения.

:

 **Что решил суд**

Взыскать с ГБОУ Школа № в пользу истца задолженность по выплате заработной платы, компенсацию за несвоевременную выплату, которая вошла и в счет денежной компенсации морального вреда.

12 ноября 2020 года Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда оставила решение районного суда без изменения.

 **Выводы.**

1. Обратите внимание на то, что суды даже не интересовались нормативно-правовыми актами по оплате труда работников образования на уровне субъекта ( в данном случае г. Москва) или на муниципальном уровне. В настоящее время они носят только рекомендательный характер. Важнее то, что написано в локальных нормативных актах образовательной организации и в трудовых договорах. Следовательно, надо уметь их правильно составлять.

2. Субсидиарной ответственности учредителя образовательной организации давно уже нет, поэтому все выплаты по решению суда будут производиться только за счет фонда оплаты труда школы, то есть за счет остальных коллег.

 В конце 90-х годов прошлого века, когда в соответствии с законодательством существовала субсидиарная ответственность учредителя, наша профсоюзная районная организация инициировала и оформила членам профсоюза свыше трех тысяч исков в суды по выплатам на методическую литературу. Иски были по задолженности выплаты и разницу между тем, сколько выплачивали и тем, какой размер необходимо было выплачивать в связи с изменениями в законодательстве. Судебные исполнители (приставы) арестовывали счета городской администрации и отправляли на выплату нашим педагогам. В настоящее время даже иски за задержку заработной платы возможно только к своему работодателю, то есть к образовательному учреждению. И судебные приставы будут арестовывать счета образовательной организации, то есть арестуют фактически деньги, которые уже придут на выплату заработной платы работникам образовательного учреждения и направят их тем работникам, которые подавали в суд. К тому же судебные приставы из этих денег возьмут свой процент за услуги. Следовательно, подавать в суд на задержку заработной платы в настоящее время образовательным организациям стало не выгодно.

 3. Суд решил в пользу истца, потому что в данной школе стимулирующие выплаты были оформлены как обязательные. Это была ошибка со стороны администрации, которой умело воспользовалась истец.

 Но, ничего благородного в поступке истца нет, так как фактически ей выплатили деньги за счет ее коллег. Не получили выплаты за счет стимулирующего фонда и остальные работники школы. Невыплата стимулирующей части произошла по причине недофинансирования ФОТ образовательного учреждения.

 Председатель

Бежицкой РО профсоюза С.В. Евсютин