

По итогам проводимого анализа соблюдения законодательства в области оплаты труда, формирования и использования планового объема бюджетных средств на заработную плату работников учреждений образования Витебской области, необходимо отметить основные проблемные моменты: правильность расчета планового фонда оплаты труда (далее – ПФОТ) работников бюджетных организаций сферы образования на финансовый (календарный) год; распределение неиспользованных средств (экономии) по учреждениям образования *(отсутствие взаимодействия начальников отделов по образованию, руководителей Центров по обслуживанию бюджетных организаций (далее – Центр) и руководителей учреждений в данном направлении)*; выплата надбавки за характер труда, за надомное обучение и др. Разъясняем следующее.

В целях правильности формирования ПФОТ необходимо на постоянной основе контролировать правильность его расчета, освоение, обеспечение расчета строго в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 21 июля 2021 г. № 149 “О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования” (далее – постановление 149).

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 “Об оплате труда работников бюджетных организаций” заработная плата работников бюджетных организаций состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат. К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии, к компенсирующим – доплаты.

Стимулирующие выплаты условно можно разделить на две категории: те, которые определены законодательством каждому работнику и те, фонд которых формируется в соответствии с законодательством в целом по учреждению и распределение данного фонда конкретному работнику производится согласно положениям о материальном стимулировании, являющихся приложениями к коллективным договорам государственных учреждений образования (далее – КД, ГУО) (приложение 1).

К КД должны быть разработаны положения по установлению стимулирующих выплат по тем надбавкам, по которым формируется фонд в целом по ГУО с критериями для определения размера стимулирования работников.

К стимулирующим выплатам относится и надбавка за характер труда работникам бюджетных организаций сферы образования, должности

служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, дежурному по режиму, секретарю учебной части, рабочим (далее – надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим).

С целью формирования фонда надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим специалистами Центра производится расчет для установления процента по каждому ГУО.

Расчет для установления процента надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим необходимо выполнить согласно методическим рекомендациям Министерства образования Республики Беларусь (письмо от 27 декабря 2024 года № 08-03-06/15087/дс/).

Данные проценты закрепляются в локально-правовом документе распорядителем средств, как правило, приказом на год.

Конкретному работнику указанная надбавка устанавливается согласно разработанному в ГУО Положению.

Примерный расчет по ГУО с целью установления размера процента надбавки за характер труда по рабочим и межотраслевым служащим на год указан в приложении 2. В расчет входят все ставки, в том числе и вакантные. При расчете надбавки по должностям, профессиям в случае получения отрицательного значения суммы необходимой для достижения уровня минимальной заработной платы итоговое значение надбавки по данной должности, профессии принимается равной нулю.

Как пример неправильного применения расчета в приложении 2 в столбике "надбавка за характер труда" по должности заместитель директора по АХР оставлено значение с минусом (так как размер МЗП меньше, чем сумма оклада стажа и контракта по данной должности). Необходимо удалить из расчета данное значение в столбике "надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим" как в строчках по должностям "главный бухгалтер и его заместитель".

Планирование фонда определяет размер стимулирующих выплат работников.

Необходимо различать два расчета ПФОТ: расчет планового фонда на год, который обосновывает выделенные ассигнования в бюджетной смете и расчет планового фонда для определения объема дополнительного премирования за счет неиспользуемых средств.

Расчет планового фонда на год определен главой 3 постановления 149, а расчет неиспользуемых средств – главой 4 (пункт 27).

На основании расчета планового фонда на год необходимо выполнять анализ обеспеченности бюджетными ассигнованиями.

В ПФОТ включаются выплаты согласно расчетам по приложениям 1-10 постановления 149. Данные расчеты должны быть оформлены, подписаны и подшиты к расчетам в сметы. Это обоснования выделения

средств для осуществления расходов на выплату заработной платы работников. Не выделенные ассигнования формируют обоснованность расходования средств, предусмотренных на оплату труда, а планирование средств в соответствии с постановлением 149 на основании штатных расписаний обосновывает необходимость в ассигнованиях, предусмотренных на эти цели.

В случае увеличения надбавки в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь (за контракт) необходимо проанализировать наличие бюджетных средств, предусмотренных на эти цели, при этом распорядитель средств должен согласовать увеличение заработной платы по учреждениям в части увеличения надбавки за контракт.

Для расчета неиспользованных средств (экономии), предусмотренных на оплату труда, необходимо найти разницу между плановыми суммами (слева приложение 1), которые рассчитываются на основании данных в штатных расписаниях, а так же расчетов сумм, которых нет в штатном, но они закладываются в фонд в соответствии с законодательством, и начисленными суммами (справа приложение 1).

Фонд материальной помощи (далее – МП) при расчете неиспользуемых средств исключается из плана и факта, учет фонда МП ведется отдельно. Учет сумм для выплаты единовременной выплаты на оздоровление (далее – ЕВО) так же ведется обособленно и при расчете неиспользуемых средств объем на ЕВО исключается из плана и из факта.

Обращаем внимание на то, что в отдельных регионах до сих пор работниками Центров не доводится вообще, или доводится не в полном объеме информация о наличии неиспользованных средств (экономии), которая должна быть направлена на повышение уровня заработной платы работникам ГУО Витебской области.

По иным проблемным вопросам, выявленным в результате анализа, разъясняем.

В соответствии с п. 1.2. постановления от 30.07.2007 № 25 "О некоторых особенностях регулирования труда педагогических работников" (далее – постановление № 25) часы педагогической нагрузки, включенные в список педагогических работников бюджетных учреждений образования, которым устанавливаются оклад, надбавки и доплаты с учетом педагогической нагрузки (в том числе часы обучения на дому), – оплачиваются ежемесячно в течение установленного срока. Под учебным годом понимается период с 1 сентября по 31 августа.

Кроме того, оплата за часы обучения на дому производится в период каникул, установленный для обучающихся, не совпадающий с трудовыми отпусками педагогических работников, а также периоды отсутствия

обучающихся на учебных занятиях (в том числе при обучении на дому) являются для педагогических работников рабочим временем (п. 1.5 постановления № 25).

Таким образом, часы обучения на дому, включенные в общую педагогическую нагрузку, оплачиваются в течение учебного года, включая каникулы.

С 1 января 2025 г. увеличен размер диапазона доплаты за особые условия труда, которая устанавливается работникам бюджетных организаций сферы образования (структурных подразделений, обособленных подразделений), родителям-воспитателям, приемным родителям на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул от базовой ставки (постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 "Об оплате труда работников в сфере образования").

Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, должен быть закреплён в КД, являющемся локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками, как одно из приложений.

Размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок и условия ее выплаты определяются руководителями бюджетных организаций сферы образования на основании утвержденного Положения о материальном стимулировании, установлении стимулирующих и компенсирующих выплат (надбавок, доплат) утвержденного руководителем по согласованию с отраслевым профсоюзом (далее – Положение).

Кроме того, Положение должно предусматривать создание соответствующей комиссии по установлению стимулирующих и компенсирующих, а также содержание конкретных критериев по определению размеров данной доплаты.

Также просим обратить особое внимание при определении критериев при установлении доплаты за особые условия труда, на оценку работы учителя-дефектолога, педагога-психолога и иных педагогических работников.

Доплата за особые условия труда устанавливается, как правило, тем работникам, которые непосредственно работают с обучающимися (детьми) с особенностями психофизического развития, расстройствами аутистического спектра, имеющими тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, и др., а не за работу в ГУО.

Кроме того, доплата за особые условия труда устанавливается руководителям ГУО, их заместителям, курирующим данное направление, при этом конкретный размер доплаты за особые условия труда руководителям устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт на основании положения.

Обращаем внимание, что доплата за особые условия труда таким работникам, как заведующий хозяйством, главный бухгалтер, бухгалтер, инженер-программист, инспектор по кадрам, лаборант, оператор ПЭВМ, секретарь, делопроизводитель, заведующий столовой, шеф-повар, повар детского питания (повар), кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, сторож (вахтер), лифтер, садовник, истопник, гардеробщик, уборщик помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, столяр и др. не устанавливается.

При проведении анализа были установлены нарушения в части применения ст. 107 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее ТК).

Обращаем внимание, что удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством (перечень этих случаев является закрытым – ч.1 ст. 107 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – ТК). Удержания производятся по распоряжению нанимателя (ч. 2 ст. 107 ТК).

Необходимо отметить, что при производстве удержаний должны соблюдаться ограничения относительно размеров удержаний (ст. 108 ТК):

- при каждой выплате зарплаты после удержания налогов и обязательных страховых взносов размер всех удержаний не может превышать 20%;

- в отдельных случаях (например, по нескольким исполнительным документам или при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю) размер всех удержаний не может превышать 50% зарплаты, оставшейся после удержания налогов и обязательных страховых взносов;

- исключениями из всех случаев являются удержания из зарплаты при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на гособеспечении. При этом за работником должно быть сохранено не менее 30% зарплаты, оставшейся после удержания налогов и обязательных страховых взносов.

Если заработная плата была излишне выплачена работнику не вследствие счетной ошибки, а в силу каких-либо других причин (например, в связи с неправильным применением законодательства, ошибочным применением положения о премировании), то она не может быть взыскана обратно (ч. 3 ст. 107 ТК).

По вопросу включения корректировок заработной платы при расчете среднего заработка в случаях предусмотренных законодательством (далее – средний заработок) разъясняем.

Расчет среднего заработка производится в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47 (далее – Инструкция № 47).

В соответствии с пунктом 5 Инструкции № 47 средний заработок, сохраняемый за время трудового отпуска, исчисляется исходя из заработной платы, начисленной работнику за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала трудового отпуска.

Выплаты, обусловленные системами оплаты труда и начисляемые за предшествующие отчетные периоды, включаются в расчет среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска, в том месяце, в котором они проходят по лицевому счету, в том числе в случае обнаружения ошибки и доначисления выплат (п. 15 Инструкции № 47).

Следовательно, при обнаружении ошибки и **доначислении выплат** в расчет среднего заработка суммы доначислений включаются в том месяце, в котором они пройдут по лицевому счету.

Например, если в ноябре 2022 г. доначислена заработная плата за октябрь 2022 г., то для исчисления среднего заработка данная сумма включается в ноябре 2022 г.

В целях исчисления среднего заработка корректировка **излишне начисленных** сумм заработной платы и (или) среднего заработка производится в том месяце, в котором они излишне начислены. При этом для расчета среднего заработка не подлежит уменьшению начисленная заработная плата на сумму излишне начисленных выплат в месяце проведения такой корректировки.

Например, в ноябре 2022 г. излишне начислена заработная плата. Корректировка по лицевому счету излишне начисленных сумм проходит в феврале 2023 г.

Соответственно, для расчета среднего заработка заработная плата ноября 2022 г. уменьшается на излишне начисленные суммы.

Заработная плата февраля 2023 г. включается в расчет среднего заработка в полном объеме, то есть не уменьшается на излишне начисленную сумму ноября 2022 г.

Если средний заработок ранее исчислен с учетом излишне начисленной выплаты, то он пересчитывается.

Аналогичный подход применяется при исчислении среднего заработка, сохраняемого за время выполнения государственных или

общественных обязанностей и других случаев, предусмотренных законодательством.

При возникновении оснований для применения поправочного коэффициента, определенных в пункте 26 Инструкции № 47, поправочный коэффициент применяется ко всем выплатам, включаемым в расчет среднего заработка, в том числе к доначисленным выплатам.