

## Правовой разбор: гарантированные выплаты педагогическим работникам и невозможность отказа от их выплаты со ссылкой на отсутствие бюджетного финансирования

### 1. Краткая постановка вопроса

Из представленного правового контекста следует, что предметом анализа является ситуация, в которой педагогический работник не получает обязательную выплату, предусмотренную законом, например **ежемесячную денежную компенсацию в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями**, а работодатель — образовательная организация, в том числе федеральное бюджетное учреждение либо войсковая часть — ссылается на **отсутствие бюджетного финансирования**. Дополнительно в материалах затрагиваются вопросы о невозможности признания трудового договора или дополнительного соглашения к нему недействительным по правилам гражданского законодательства, а также о последствиях незаконного увольнения работника.

Поскольку вопрос сформулирован не как отдельное обращение, а через подборку источников, ниже разобраны все существенные правовые версии, которые из этой подборки вытекают.

### 2. Обязательность выплат педагогическим работникам: нормативная основа

Право педагогических работников на отдельные гарантированные выплаты прямо закреплено законодательством об образовании.

#### 2.1. Компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания

До 1 сентября 2013 года действовал Закон Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании». Его статья 55 предусматривала, что педагогическим работникам образовательных учреждений **в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями** выплачивается ежемесячная денежная компенсация. Для федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования размер составлял 150 рублей, для иных федеральных государственных образовательных

учреждений — 100 рублей; для учреждений, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, размеры устанавливались соответственно органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления.

С 1 сентября 2013 года вступил в силу Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Соответствующая социальная гарантия педагогических работников сохранена в статье 47 указанного Федерального закона — в числе прав, свобод и социальных гарантий педагогических работников.

Таким образом, **сама по себе выплата является не discretionary (не «на усмотрение руководителя»), а обязательной**, если педагогический работник подпадает под действие указанных норм и не имеется специального исключения.

## 2.2. Иные выплаты в сфере образования

Представленные бюджетные росписи упоминают также:

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство;
- поощрение лучших учителей;
- компенсацию части родительской платы за содержание ребёнка в детском саду;
- содержание ребёнка в семье опекуна и приёмной семье, оплату труда приёмного родителя;
- компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, работающим в сельской местности.

Применительно к настоящему анализу важно следующее: **бюджетная роспись или отсутствие отдельной бюджетной статьи не создают и не отменяют субъективного права работника**. Закон о бюджете регулирует распределение бюджетных ассигнований между получателями бюджетных средств; он не заменяет норму закона, устанавливающую выплату работнику. Если выплата предусмотрена законом, обязанность работодателя выплатить её возникает из закона и трудовых отношений, а не из факта поступления бюджетных средств.

### 3. Версия 1: «Отсутствие финансирования» как основание освобождения работодателя от выплаты — несостоятельна

#### 3.1. Позиция судов

В представленных решениях Московского районного суда города Рязани по делам о взыскании денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания суд прямо указал:

*«Обязанность выплаты работодателем педагогическим работникам денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий гарантирована законом Российской Федерации. Указанная ежемесячная денежная компенсация является обязательной выплатой педагогическим работникам, независимо от организационной формы образовательных учреждений, ее выплата не зависит от воли работодателя, поскольку обязательна в силу прямого указания в законе».*

Также суд отклонил ссылку работодателя на отсутствие финансирования:

*«Доводы представителя войсковой части о том, что выплата денежной компенсации не производилась в виду отсутствия финансирования, являются необоснованными».*

То есть судебная практика исходит из того, что **отсутствие бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, заявок либо непоступление целевых субсидий не освобождает работодателя от исполнения обязанности перед работником.**

#### 3.2. Дополнительное нормативное обоснование

Такая позиция согласуется с Трудовым кодексом РФ:

- **статья 22 ТК РФ** обязывает работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законом и трудовым договором;
- **статья 130 ТК РФ** относит к государственным гарантиям по оплате труда работников ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством;
- **статья 136 ТК РФ** устанавливает обязательность выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца;

- **статья 236 ТК РФ** предусматривает материальную ответственность работодателя за задержку причитающихся работнику выплат;
- **статья 237 ТК РФ** предусматривает возмещение морального вреда;
- **статья 395 ТК РФ** устанавливает, что при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном объёме.

Бюджетная сфера не является исключением. Факт участия работодателя в бюджетном процессе, получения субсидий или финансирования из казны не превращает обязательства перед работником в «условные» или «отлагательные». Если работник фактически выполняет трудовую функцию, работодатель обязан производить все предусмотренные законом выплаты, в том числе компенсационного характера.

### 3.3. Практический вывод по версии 1

Работник вправе требовать взыскания задолженности по гарантированной выплате в полном объёме, а также процентов по статье 236 ТК РФ за каждый день задержки. Ссылка работодателя на «отсутствие финансирования», «отсутствие заявок», «недоведение лимитов», «издание приказа только с определённого месяца» не является юридическим основанием для отказа в иске.

## 4. Версия 2: пределы взыскания и сроки обращения в суд

В приведённой судебной практике содержится тезис о том, что статья 395 ТК РФ не содержит ограничения по сроку, за который взыскиваются денежные требования работника, при условии их обоснованности.

Следует различать две правовые позиции.

### 4.1. Позиция, отражённая в представленных решениях

В ряде дел (в частности, по спорам о систематической невыплате ежемесячной компенсации) суды взыскивали задолженность за весь период её возникновения, указывая, что:

*«Данная норма не содержит ограничения по сроку, за который могут быть взысканы денежные требования работника. Единственным условием удовлетворения денежных требований является их обоснованность».*

Такая позиция применялась в ситуациях, когда работник продолжал работать, выплата начислялась, но не производилась, а работодатель сам признавал наличие задолженности — например, в справках о начислении компенсации.

## 4.2. Действующее регулирование: специальный срок по статье 392 ТК РФ

В действующей редакции **статьи 392 Трудового кодекса РФ** установлено, что по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работник вправе обратиться в суд в течение **одного года** со дня установленного срока выплаты указанных сумм.

Применительно к периодическим выплатам срок исчисляется **по каждому месяцу отдельно**, если иное не вытекает из длящегося характера нарушения.

На практике необходимо различать:

- ситуацию, когда работодатель **начислил** выплату и признаёт долг — такой долг, как правило, может быть взыскан независимо от того, за сколько месяцев он образовался, поскольку работник не пропускает срок обращения при длящемся нарушении либо работодатель не заявляет о пропуске срока;
- ситуацию, когда между сторонами существует **спор о праве** на выплату или о её размере — в этом случае применяется годичный срок, установленный статьёй 392 ТК РФ.

## 4.3. Практический вывод по версии 2

Если работник всё ещё состоит в трудовых отношениях и выплата была начислена, но не выплачена, целесообразно:

1. получить от работодателя письменное подтверждение задолженности (расчётный лист, справку, ответ на претензию);
2. обратиться с заявлением к работодателю;
3. при отказе — в государственную инспекцию труда и/или в суд.

Если же работник пропустил годичный срок обращения в суд по конкретным платежам и ответчик заявит о пропуске срока, суд может отказать в удовлетворении требований в соответствующей части. Поэтому медлить с судебным обращением не рекомендуется.

## 5. Версия 3: применимы ли правила ГК РФ о недействительности сделок к трудовому договору и дополнительным соглашениям

В представленном Апелляционном определении Московского городского суда от 18.11.2021 по делу № 33-43702/2021 содержится важный вывод:

*«Трудовое законодательство Российской Федерации не содержит механизма признания трудового договора недействительным. В нем нет аналога ст. ст. 166, 168 Гражданского кодекса Российской Федерации... общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок (ст. ст. 166-167 Гражданского кодекса Российской Федерации) к трудовым отношениям не применимы».*

Это означает следующее.

### 5.1. Трудовой договор — не гражданско-правовая сделка

Трудовой договор регулируется трудовым законодательством, а не гражданским. Согласно **статье 5 ТК РФ** регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. **Статья 11 ТК РФ** исключает субсидиарное применение гражданского законодательства к трудовым отношениям, если иное прямо не предусмотрено законом.

Поэтому работодатель не вправе защищаться ссылкой на то, что трудовой договор или дополнительное соглашение к нему «недействительны» по правилам ГК РФ.

### 5.2. Что происходит при нарушении закона в условиях договора

Если условие договора ухудшает положение работника по сравнению с законом, применяется **статья 9 ТК РФ**: такие условия **не подлежат применению**. Они не делают договор недействительным в целом, но не создают юридических последствий в ухудшающей работника части.

Например, если трудовым договором установлен испытательный срок, а дополнительным соглашением он изменён, работодатель не может впоследствии утверждать, что дополнительное соглашение «недействительно», а действует первоначальный трёхмесячный испытательный срок. Пока соглашение не изменено и не расторгнуто в предусмотренном законом порядке, оно обязательно для сторон. Увольнение

по мотиву «не выдержал испытание» при наличии противоречащих этому условий будет незаконным.

### 5.3. Практический вывод по версии 3

Работнику, которому работодатель заявляет о недействительности трудового договора или дополнительного соглашения, следует ссылаться на статьи 5, 9, 11 ТК РФ и на сложившуюся судебную практику: трудовой договор не может быть признан недействительным по правилам ГК РФ. Незаконные условия, снижающие уровень гарантий работника, просто не применяются. Если на основании такого условия работника уволили, увольнение может быть оспорено в суде.

## 6. Версия 4: последствия незаконного увольнения педагогического работника

В представленном решении Оленинского районного суда Тверской области от 16.10.2013 по делу № 2-346/2013 рассматривался иск о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Суд отказал в иске, поскольку ответчик доказал наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения.

Из этого следует обратный вывод: если работодатель **не доказал** законность увольнения либо нарушил процедуру, работник подлежит восстановлению на работе.

### 6.1. Правовое основание

Согласно **части 2 статьи 394 ТК РФ**:

*«В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор».*

Одновременно суд взыскивает в пользу работника **средний заработок за всё время вынужденного прогула**.

## 6.2. Исчисление среднего заработка

Порядок исчисления средней заработной платы установлен:

- **статьёй 139 ТК РФ;**
- **Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы**, утверждённым Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

Как обратил внимание Московский городской суд в деле № 33-43702/2021, расчёт среднего заработка не может производиться произвольно: необходимо учитывать расчётный период, фактически начисленную заработную плату и фактически отработанное время. Ошибки в расчёте являются основанием для изменения судебного акта в части размера взысканной суммы.

## 6.3. Практический вывод по версии 4

Если увольнение произведено с нарушением закона, работник вправе требовать:

- восстановления на работе;
- оплаты времени вынужденного прогула;
- компенсации морального вреда (статья 237 ТК РФ);
- возмещения судебных расходов.

Если увольнение законно и процедура соблюдена, суд откажет в удовлетворении иска, как это произошло в деле № 2-346/2013.

## 7. Итоговые практические выводы

1. **Гарантированные законом выплаты педагогическим работникам** — в частности, ежемесячная денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания — **должны выплачиваться независимо от наличия бюджетного финансирования**. Отсутствие денежных средств у работодателя не является законным основанием для невыплаты.
2. **При задержке выплаты** работник вправе получить: - саму задолженность; - проценты по статье 236 ТК РФ; - при наличии оснований — компенсацию морального вреда по статье 237 ТК РФ.
3. **Ссылка работодателя на недействительность трудового договора или дополнительного соглашения по правилам ГК РФ несостоятельна**. Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством. Условия,

---

ухудшающие положение работника, не подлежат применению, но сам договор не становится недействительной сделкой.

4. **При незаконном увольнении** работник подлежит восстановлению на работе с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула. Расчёт среднего заработка должен производиться по правилам статьи 139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.
5. **Работнику рекомендуется** зафиксировать факт задолженности письменно (расчётные листы, справка, ответ работодателя), затем обратиться к работодателю с требованием о выплате, а при отказе — в государственную инспекцию труда и в суд. Необходимо учитывать сроки обращения в суд, установленные статьёй 392 ТК РФ.

---

## 8. Использованные нормативные источники и судебные акты

- Трудовой кодекс РФ, статьи 5, 9, 11, 22, 130, 136, 139, 236, 237, 392, 394, 395.
- Статья 55 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-I «Об образовании» (утратил силу с 01.09.2013).
- Статья 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
- Апелляционное определение Московского городского суда от 18.11.2021 по делу № 33-43702/2021.
- Решение Оленинского районного суда Тверской области от 16.10.2013 по делу № 2-346/2013.
- Решения Московского районного суда города Рязани по делам о взыскании ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.
- Федеральные законы о федеральном бюджете на соответствующие годы (2008, 2012, 2013, 2021) — в части, подтверждающей бюджетную классификацию и порядок финансирования соответствующих выплат.