

Правовые основы назначения и выплаты работникам образовательной организации материальной помощи

В соответствии с ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) 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).

Соответственно, материальная помощь не является заработной платой, более того ни ТК РФ, ни иные нормативные правовые акты не накладывают на работодателя обязанности по выплате работникам материальной помощи.

Следует отметить, что и законодательство в области образования не обязывает образовательные организации выплачивать работникам материальную помощь.

Однако следует учесть, что в соответствии с ч. 7 ст. 351.7 ТК РФ работодатель наделяется правом в период приостановления действия трудового договора выплачивать материальную помощь работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

Как следствие, законодательство РФ наделяет работодателя правом выплатить материальную помощь только в отношении определенной категории работников.

В части иных работников, необходимо отметить, что на основании ст. 8, абзаца седьмого ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, которые в силу ч. 2 ст. 5 ТК РФ также регулируют трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Также согласно ч. 2 ст. 5 ТК РФ трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения могут регулироваться коллективным договором.

Таким образом, работодатель вправе предусмотреть возможность, порядок, сроки, периодичность выплаты материальной помощи работникам в локальных нормативных актах или в коллективном договоре, при этом работодатель вправе принять как отдельный акт, регламентирующий такую выплату, так и включить указанные нормы, например, в положение об оплате труда или в иной локальный нормативный акт.

Как правило, выплата материальной помощи работодателем производится как мера поддержки работников, например, в следующих случаях:

- при заключении брака;
- при рождении ребенка;

- при смерти близкого родственника;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций;
- при необходимости долгосрочного и (или) дорогостоящего лечения работника;
- как ежегодная доплата к отпуску и т.д.

Как было указано выше, основания, порядок, сроки, периодичность выплаты материальной помощи работодатель устанавливает самостоятельно.

В свою очередь, Налоговым кодексом Российской Федерации (далее – НК РФ) установлен ряд особенностей, связанные с налогообложением выплачиваемой работникам материальной помощи.

Так, не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) следующие виды доходов физических лиц:

- суммы единовременных выплат (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемых работодателями членам семьи умершего работника, бывшего работника, вышедшего на пенсию, или работнику, бывшему работнику, вышедшему на пенсию, в связи со смертью члена (членов) его семьи; работодателями работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком, выплачиваемой в течение первого года после рождения (усыновления, удочерения), установления опеки, но не более 50 тысяч рублей на каждого ребенка (п. 8 ст. 217 НК РФ);
- иные доходы в денежной и (или) натуральной формах, полученные налогоплательщиками, пострадавшими от террористических актов на территории Российской Федерации, стихийных бедствий или от других чрезвычайных обстоятельств, и (или) физическими лицами, являющимися членами их семей, в связи с указанными событиями (п. 46 ст. 217 НК РФ);
- доходы, полученные безвозмездно лицами, указанными ч. 7 ст. 351.7 ТК РФ, или членами их семей (п. 93 ст. 217 НК РФ).

Таким образом, работодателям при расчете налога на доходы физических лиц при выплате материальной помощи следует сверять основания ее выплаты с НК РФ.