

Выплата аванса сотрудникам

Нужно ли рассчитывать аванс по фактически отработанному времени или можно установить фиксированную сумму?

Что говорит Трудовой кодекс

Трудовой кодекс требует платить зарплату не реже двух раз в месяц (**ст. 136 ТК РФ**). Это означает, что работник должен получать деньги каждые полмесяца. Максимальный срок задержки — 15 календарных дней после окончания периода.

Здесь важна деталь: выплата в середине месяца — это не «аванс», как привыкли многие. Это полноценная часть заработной платы. Так указано в **ст. 129 ТК РФ**. Там сказано: зарплата — это любая выплата за выполнение трудовых функций.

То есть, по закону, вы не можете платить «аванс» просто так, фиксированной суммой. Эта выплата должна быть привязана к фактически отработанному времени.

Почему бухгалтерам это важно

Раньше компании часто платили «аванс» как условные 40% от оклада. Программы зарплатного учёта рассчитывали его автоматически. Реальная выработка не проверялась.

Но теперь этот подход может привести к спорам. Инспекторы, Минтруд и суды считают, что так делать нельзя. Они требуют, чтобы работник получал именно заработанную часть зарплаты, а не «предоплату».

Что говорит Минтруд

Минтруд последовательно указывает: платить нужно пропорционально отработанному времени. Это зафиксировано в письмах:

- от 02.07.2024 № 14-1/ООГ-4023
- от 09.07.2019 № 14-2/В-527
- от 20.03.2019 № 14-1/В-177 и № 14-1/В-178
- от 18.09.2018 № 14-1/В-765

Во всех документах одна мысль: работник имеет право получить зарплату за первую половину месяца в размере, который соответствует реально отработанным дням.

Что говорят суды

Суды поддерживают ту же позицию.

- Московский областной суд (дело № 33-23511/2024) признал, что «аванс» должен рассчитываться по факту
- В деле № 33-14066/2020 сделан аналогичный вывод
- Раменский городской суд (дело № 2-651/2020) указал, что выплата фиксированной суммы нарушает трудовые права

Иными словами, суды считают: если работник отработал 6 дней, он должен получить деньги именно за эти 6 дней. Не больше и не меньше.

Что делать работодателю

1. Проверьте внутренние документы.

Если у вас в трудовых договорах или положении об оплате труда указан “фиксированный аванс” — это повод пересмотреть формулировки.

2. Настройте зарплатное ПО.

Современные программы (1С, Контур, БухСофт) позволяют включить расчёт “по выработке”. Это нужно включить обязательно.

3. Объясните сотрудникам.

Если раньше люди получали условные 10 000 рублей, а теперь — только за реально отработанные дни, возможны вопросы. Подготовьте разъяснения.

Пример

Если у сотрудника оклад 60 000 рублей, и он отработал 7 рабочих дней из 10 в первой половине месяца, то:

$60\,000 / 20 \text{ рабочих дней} \times 7 = \mathbf{21\,000 \text{ рублей}}$ — именно столько должен составить “аванс”.

Если же ему платят 30 000 фиксировано, то возникает риск спора. Особенно если позже он увольняется или подает жалобу в инспекцию.

С 2024 года правоприменительная практика окончательно встала на сторону “по выработке”. Фиксированный аванс — это **устаревшая** практика, от которой стоит отказаться. Переход на расчёт аванса по фактически отработанным дням — это не только требование закона, но и способ снизить риски проверок и трудовых споров.

Сделайте перерасчёт, обновите документы и настройте бухгалтерскую систему — это шаг к спокойной работе.

Читайте также Частые ошибки в декларации по НДС за 1 квартал 2025 года