**Вопрос:** По месту работы работник получил материальную помощь. При ее выдаче работодатель удержал излишне выплаченные отпускные (за неотгулянный и перенесенный по производственной необходимости отпуск) и алименты на ребенка (удерживаются из заработной платы по исполнительному листу). Верно ли, что поскольку материальная помощь не является заработной платой, то удержания из нее не осуществляются?

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 27 января 2021 г. N 14-1/ООГ-656**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение, поступившее на официальный сайт Министерства письмом от 20 января 2021 г., и по компетенции сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно статье 137 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

При этом следует учитывать, что в соответствии с требованиями статьи 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные статьей 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

При решении вопроса об удержаниях из заработной платы следует принимать во внимание, что на основании статьи 135 ТК РФ установление системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, отнесено к компетенции самой организации с учетом мнения представительного органа работников.

При этом в настоящее время структура заработной платы раскрывается в статье 129 ТК РФ, согласно которой заработная плата - это 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).

Материальная помощь является выплатой социального характера и не входит в состав заработной платы.

По смыслу статьи 8 и в соответствии с частью 3 статьи 41 ТК РФ с учетом финансово-экономического положения работодателя локальные нормативные акты или коллективный договор могут содержать нормы, улучшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством. В связи с чем локальными нормативными актами или коллективными договорами могут быть предусмотрены дополнительные гарантии и меры социальной поддержки работников организации. Таким образом, работодатель не ограничен в выборе способа и порядка дополнительного материального стимулирования работника, определении размера доплат и надбавок (например, установить выплату материальной помощи).

Таким образом, в локальном нормативном акте организации или (и) коллективном договоре могут быть определены порядок и условия выплаты материальной помощи.

Одновременно информируем, что Федеральной службой по труду и занятости в целях защиты прав и интересов работников и работодателей создана Система электронных сервисов "Онлайнинспекция.РФ", которая позволяет направить заявление в инспекцию труда, которая проверит соблюдение трудовых прав и поможет устранить нарушения, получить консультацию о применении требований и норм трудового законодательства в течение трех рабочих дней, а также работодателю провести самопроверку соблюдения трудового законодательства.

Заместитель директора Департамента -

начальник отдела оплаты труда

Департамента оплаты труда, трудовых

отношений и социального партнерства

А.В.ФРОЛОВА