**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](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B91B1F853379794973463383E0316C6586D29E2360F95E31477F40B9292E87A780817C1F5D24C4HFd6G) 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](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29E2360F25933477F40B9292E87A780817C1F5D24C4HFd6G) 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](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D2982169F00E63087E1CFD7D3D87AE80837403H5dCG) ТК РФ) или простое ([часть третья статьи 157](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29E2361FB5830477F40B9292E87A780817C1F5D24C4HFd6G) 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](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29B2B64F00E63087E1CFD7D3D87AE80837403H5dCG) или [пунктами 1](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29B2A66F00E63087E1CFD7D3D87AE80837403H5dCG), [2](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29B2A67F00E63087E1CFD7D3D87AE80837403H5dCG) или [4 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29E2360FE5331477F40B9292E87A780817C1F5D24C4HFd6G), [пунктами 1](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29E2360FD5B3B477F40B9292E87A780817C1F5D24C4HFd6G), [2](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29E2360FD5832477F40B9292E87A780817C1F5D24C4HFd6G), [5](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29A2266F00E63087E1CFD7D3D87AE80837403H5dCG), [6](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29E2360FD5836477F40B9292E87A780817C1F5D24C4HFd6G) и [7 статьи 83](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29E2360FD5837477F40B9292E87A780817C1F5D24C4HFd6G) ТК РФ.

При этом следует учитывать, что в соответствии с требованиями [статьи 138](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29E2360F25E31477F40B9292E87A780817C1F5D24C4HFd6G) 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](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29E2360F25E31477F40B9292E87A780817C1F5D24C4HFd6G) 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](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D2992665F00E63087E1CFD7D3D87AE80837403H5dCG) 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](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D2992067F00E63087E1CFD7D3D87AE80837403H5dCG) 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](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29E2169F00E63087E1CFD7D3D87AE80837403H5dCG) и в соответствии с [частью 3 статьи 41](consultantplus://offline/ref=A4B585ED8D210A0CC34DA85992EDE8EBA1B8121C823279794973463383E0316C6586D29E2360F85B3B477F40B9292E87A780817C1F5D24C4HFd6G) 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