

Вопрос: Вправе ли организация предусмотреть в локальных нормативных актах выплату для всех работников зарплаты за первую половину месяца в одинаковом размере в виде твердой фиксированной суммы (например, 5 000 руб.)?

Ответ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО от 10 августа 2017 г. N 14-1/В-725

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел письмо ООО по вопросу оплаты труда (далее — письмо) 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 письме, не является разъяснением и нормативным правовым актом. Согласно статье 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). В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Таким образом, ТК РФ не определены конкретные сроки выплаты заработной платы, а также ее размер за полмесяца. Данные вопросы отнесены к правовому (коллективно-договорному) регулированию на уровне учреждения. Считаем, что работник имеет

право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. При этом полагаем, что при определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие). Что касается выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), полагаем, осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц. По нашему мнению, уменьшение размера заработной платы за первую половину месяца при начислении может быть рассмотрено как дискриминация в сфере труда, ухудшение трудовых прав работников. Одновременно сообщаем, что Минтруд России дает разъяснения по вопросам оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством. При этом предоставление указанных разъяснений не предполагает оценку предлагаемых в обращении вариантов ответов.

Директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства М.С. МАСЛОВА 10.08.2017