



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ
МИНИСТРА ОБОРОНЫ**

г. Москва, 119160

« 9 » октября 2010 г. № 182/5/6813

На № 2/182 от 29.09.2010

Председателю профессионального
союза гражданского персонала
Вооруженных Сил России
Н.Н.БОЙКО

Уважаемый Николай Николаевич!

Направляются копии писем Минтруда России с разъяснениями по вопросу учета дополнительных выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку в условиях борьбы с распространением новой коронавирусной инфекции при достижении показателей по оплате труда медицинских работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 (далее – Указ).

Одновременно сообщается, что исходя из функций и задач, возлагаемых на центральные органы военного управления, Департаменту социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации прав по разъяснению вышеуказанных писем и изменению методики расчета среднего заработка, применяемого в рамках реализации Указа, не предоставлено.

Приложение: на ____ л.

Директор Департамента
социальных гарантий

Ю.Яркочева



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

**Министерство обороны
Российской Федерации**

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71

10.06.2020 № 14-1/10/П-5539

на ТГ-П12- 04.06.2020
№ 6059кв от _____

В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации от 4 июня 2020 г. № ТГ-П12-6059кв Минтруд России рассмотрел письмо Минобороны России от 4 июня 2020 года № 211/736п в части учета дополнительных выплат стимулирующего характера за особые условия труда в условиях борьбы с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (далее – дополнительные выплаты) при оценке сохранения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы наемных работников (далее – ЗНР) и с учетом позиций Минфина России (П.А. Кадочников, письмо от 8 июня 2020 г. № 13-00-06/49411) и Росстата (К.Э. Лайкам, письмо от 8 июня 2020 г. № КЛ-07-5/265-ПП) по аналогичному вопросу сообщает.

В соответствии с поручениями Президента Российской Федерации от 26 февраля 2019 г. № Пр-294 и Правительства Российской Федерации от 1 января 2019 № ТГ-П12-718 необходимо обеспечить сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы наемных работников (далее – ЗНР) в соответствующем регионе.

Оценка соотношений осуществляется на основе данных Росстата по итогам года, учитывая неравномерность динамики заработной платы в течение года. При этом ежеквартально осуществляется мониторинг динамики соотношений, что позволяет при необходимости принимать управленческие решения. В федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации на 2020 год предусмотрены средства для сохранения соотношения заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы и прогнозируемой на 2020 год ЗНР в регионе.

В 2020 году ежеквартальный мониторинг сохранения достигнутого соотношения заработной платы обеспечивается в рамках федерального

статистического наблюдения численности и заработной платы работников в соответствии с Федеральным планом статистических работ, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. № 671-р (пункты 1.30.23, 1.30.25, 2.6.9. – 2.6.18 (2)).

Фактически сложившийся уровень средней заработной платы по отдельным категориям работников за год сопоставляется с фактически сложившимся ЗНР в субъекте Российской Федерации за тот же год на основе статистических данных, полученных в ходе статистического наблюдения в соответствии с приказом Росстата от 15 июля 2019 г. № 404.

Одновременно по вопросу применения постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 сообщаем.

Следует различать среднюю заработную плату, учитываемую для целей статистического наблюдения и рассчитываемую в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

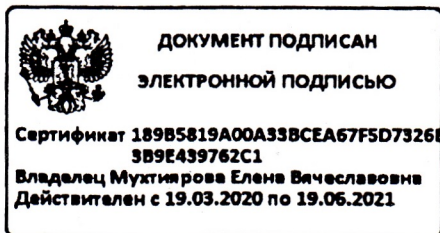
При расчете средней заработной платы по организации, региону, виду экономической деятельности, стране для целей статистического наблюдения Росстатом применяется специальная методология статистического учета.

В соответствии со статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 осуществляется исчисление среднего заработка только для случаев, предусмотренных ТК РФ.

Вопрос учета дополнительных выплат при оценке сохранения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем ЗНР должен рассматриваться в том числе с учетом фактически достигнутых показателей размера оплаты труда работников бюджетной сферы.

Детальная оценка дополнительных решений об оплате труда отдельных категорий работников бюджетной сферы может быть произведена после опубликования данных Росстата о среднемесячных заработных платах указных категорий за первое полугодие 2020 года.

В случае существенных отклонений соотношений среднемесячных заработных плат категорий работников бюджетных учреждений от прогнозных ЗНР потребуются дополнительные меры для достижения установленных соотношений заработной платы по итогам 2020 года.



Е.В. Мухтиярова



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

Министерство обороны
Российской Федерации

119160, г. Москва,
ул. Знаменка, д.14/1

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71

18.04.2020 № *14-5/10/17-3830*

на № П-4688 от 20.04.2020

В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации от 10 апреля 2020 г. № ТГ-П12-3600кв Минтруд России рассмотрел письмо Минобороны России от 10 апреля 2020 г. № 211/447нс по вопросам оплаты труда в период проведения мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации и сообщает.

О сохранении заработной платы за нерабочие дни

Заработная плата устанавливается трудовым договором между работником и работодателем. Под заработной платой, как правило, подразумевается должностной оклад, компенсационные надбавки и стимулирующие выплаты, если таковые установлены в организации. Таким образом, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях сотрудники должны получить именно заработную плату, предусмотренную трудовым договором.

Размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате).

При этом порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами конкретного работодателя и коллективными договорами (при наличии).

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 к компетенции федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная служба отнесено утверждение размеров окладов (тарифных ставок), условий, размеров и порядка осуществления выплат компенсационного характера, условий и порядка осуществления выплат стимулирующего характера гражданского персонала.

Таким образом, условия оплаты труда гражданского персонала Минобороны России, включая условия осуществления выплат стимулирующего характера, должны быть определены нормативным правовым актом Минобороны России.

Об оплате труда отдельных категорий работников бюджетной сферы

В соответствии с поручениями Президента Российской Федерации от 26 февраля 2019 г. № Пр-294 и Правительства Российской Федерации от 1 января 2019 № ТГ-П12-718 необходимо обеспечить сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы наемных работников (далее – ЗНР) в соответствующем регионе.

Оценка соотношений осуществляется на основе данных Росстата по итогам года, учитывая неравномерность динамики заработной платы в течение года. При этом ежеквартально осуществляется мониторинг динамики соотношений, что позволяет при необходимости принимать управленческие решения. В федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации на 2020 год предусмотрены средства для сохранения соотношения отдельных категорий работников бюджетной сферы и прогнозируемой на 2020 год ЗНР в регионе.

Также следует учесть, что оценка соотношений уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и ЗНР проводится в среднем по категории. Соответственно, возможное снижение заработной платы работников в одних учреждениях из-за мероприятий по предотвращению распространения коронавирусной может быть частично компенсировано увеличением объемов оказываемых услуг другими учреждениями.

Учитывая изложенное, проработка возможных дополнительных решений об оплате труда отдельных категорий работников бюджетной сферы целесообразна после получения данных Росстата за первое полугодие 2020 года.

Об оплате труда работников санаторно-курортных организаций

В части объявления простоя Указами Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 и от 2 апреля 2020 г. № 239 определено, что за работниками сохраняется зарплата. Простой же означает остановку деятельности с уменьшением заработной платы сотрудника. Однако в нерабочие дни деятельность предприятия не предполагается, поэтому объявить простой, влекущий за собой уменьшение зарплаты, работодатель не может.

Таким образом, введение простоя в организациях, которые приостанавливают деятельность в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, не является законным.

Обращаем внимание, что принятие кадровых решений относится к полномочиям работодателей и регулируется нормами трудового законодательства.

В организациях, деятельность которых не приостанавливается, работодатели при принятии решения о введении простоя руководствуются нормами действующего законодательства.

При этом, если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс), в частности в связи с эпидемией и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего

населения или его части, он является простоем по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Если простой не связан с мероприятиями по предотвращению эпидемии, а является простоем по вине работодателя, то оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Обращаем внимание, что в обоих случаях Кодекс устанавливает нижнюю границу оплаты простоя. Таким образом, правовых ограничений оплатить работнику простой выше указанных размеров не имеется. При этом данное решение может приниматься с учетом имеющихся у организации возможностей для его финансового обеспечения, а в случае государственного учреждения - правовых ограничений по использованию бюджетных средств.

В.Л. Вуколов