

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 27 октября 2020 года N 14-2/ООГ-16355

О правомерности задержки выплат при увольнении работнику, не сдавшему выданную ему ранее спецодежду

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 13.10.2020 по вопросам применения норм трудового законодательства и 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 212 Трудового кодекса Российской Федерации](#) (далее - [Кодекс](#)) работодатель обязан обеспечить, помимо прочего, приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления).

Правила выдачи средств индивидуальной защиты и пользования ими, а также ответственность и организация контроля за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты установлены [Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н](#).

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утверждены [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 июня 2009 г. N 357н](#).

В соответствии с [пунктом 64 Методических указаний по бухгалтерскому учету специального инструмента, специальных приспособлений, специального оборудования и специальной одежды](#), утвержденных [приказом Минфина России от 26.12.2002 N 135н](#), одежда, выданная работникам, является собственностью организации и при увольнении подлежит возврату.

Также [пунктом 60 Методических указаний по бухгалтерскому учету специального инструмента, специальных приспособлений, специального оборудования и специальной одежды](#), утвержденных [приказом Минфина России от 26.12.2002 N 135н](#), установлено, что специальная одежда выдается работникам в порядке, установленном коллективным договором на основе типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных в установленном порядке.

В соответствии с частью 1 [статьи 140 Кодекса](#) при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Предусмотренная указанной статьей обязанность работодателя по выплате всех сумм, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с [Конституцией Российской Федерации](#) одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере.

В соответствии со [статьей 236 Кодекса](#) при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Таким образом, [статья 236 Кодекса](#) устанавливает материальную ответственность работодателя за нарушение срока выплат при увольнении, определенного [статьей 140 Кодекса](#), и применяется к работодателю независимо от наличия его вины.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Заместитель
директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства
Т.В.Маленко

Электронный текст документа
подготовлен АО "Кодекс" и сверен по:
Экономика и жизнь.
Приложение-вкладыш
"Бухгалтерское приложение",
N 45, ноябрь 2020 года