

МРОТ (минимальный размер оплаты труда) с 1 января 2021 года

С января 2021 года повышается минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Предприниматели и руководители организаций должны следить за тем, чтобы суммы ежемесячных заработков персонала не опускались ниже МРОТ, установленного в России, в ее регионах и по отдельным отраслям. Работодатели, нарушившие данное требование, наказываются штрафом и дисквалификацией.

Новый метод определения размера МРОТ

Подход к определению МРОТ существенно изменился: с 1 января 2021 года критерием расчёта является не прожиточный минимум населения, а более точный показатель – медианная зарплата.

В связи с этим размер минимальной оплаты труда в Российской Федерации на сегодняшний день составляет **12 792 руб.**

Медианный среднедушевой доход — показатель, согласно которому доход выше и ниже данного значения получает одинаковое количество населения. Данный показатель утверждается на основании собранных статистических сведений Росстата.

На 2021 год установлено процентное соотношение МРОТ и медианного дохода — 42%. При этом величину процента планируется пересматривать каждые пять лет с учётом состояния экономики и социальной сферы.

От размера МРОТ зависит расчёт больничных, декретных и детских пособий (см. подробнее Новые правила расчёта больничных)

Примечание: В данной статье не рассматриваются изменения, касающиеся МРОТ по отдельным отраслям.

Если зарплата сотрудников за полностью отработанный декабрь 2020 года оказалась ниже этого показателя (до удержания НДФЛ), то им положена индексация заработка.

Старая методика расчета МРОТ

В 2020 году на территории Российской Федерации действовал МРОТ в размере 12 130 рублей, он рассчитывался от величины прожиточного минимума трудоспособного населения по итогам II квартала 2019 года.

Если бы МРОТ рассчитывался по старой методике, то его размер в 2021 году составлял бы **12 392 рубля**, именно такой прожиточный минимум был установлен по итогам II квартала текущего года.

Последствия выплаты заработной платы меньше уровня МРОТ

Напомним, что в соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальная заработная плата сотрудника, полностью отработавшего месяц, должна **соответствовать уровню МРОТ**.

Однако, на основании ст. 129 ТК РФ допускается, что оплата труда меньше МРОТ может быть установлена только для персонала, который работает на условиях неполного рабочего времени, или совместителей.

Если с учётом всех надбавок и выплат заработная плата сотрудника за полный месяц не

дотягивает до величины МРОТ, то **необходимо произвести дополнительную оплату**. Работодатель должен осознавать, что если он не будет придерживаться величины МРОТ при формировании фонда оплаты труда, то Трудовая инспекция может применить в отношении него следующие штрафные санкции на основе ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ:

Случай установления нарушения	Штрафные санкции, рублей	
	для должностных лиц	для юрлица
Первичный	10 000 – 20 000 руб.	30 000 – 50 000 руб.
Повторный	20 000 – 30 000 руб.	50 000 – 100 000 руб.

При этом для должностных лиц денежный штраф может быть заменён на следующие меры:

- При первом случае нарушения может быть выписано **предупреждение**;
- При повторном — может грозить **дисквалификация от одного года до трёх лет**.

Относительно заработной платы совместителей специалисты Роструда отмечают, что здесь также необходимо придерживаться величины МРОТ, только расчёт необходимо осуществлять **пропорционально отработанному времени**.

Читайте также Кто имеет право использовать пониженные ставки по взносам?

Учитываются ли при расчёте МРОТ дополнительные выплаты

В новой редакции Трудового Кодекса отсутствуют указания, касающиеся обязательного включения в МРОТ компенсаций и стимулирующих выплат (доплаты за выслугу лет, поощрительных премий и т. д.).

Здесь оговаривается лишь условие о выплате минимального заработка не ниже МРОТ при выполнении нормы отработанного времени.

Подобное изложение правил расчёта зарплаты не даёт чёткого ответа на вопросы о правомерности включения различных выплат в общую сумму месячного заработка.

Согласно ТК зарплатой считается вознаграждение, при выплате которого учитываются объем, качество и условия выполнения работы. В прежней редакции ТК ясно говорилось о том, что компенсации и стимулирующие доплаты включаются в общий заработок.

Поэтому некоторые работодатели полагают, что можно, как и раньше, назначать работникам оклад в 10 000 руб., а затем доводить его до размеров МРОТ с помощью различных дополнительных выплат.

Подход к расчёту минимального заработка изменился

Конституционный суд РФ внес коррективы в понимание данного вопроса, и конкретно указал на выплаты, которые не входят в МРОТ, а назначаются в виде дополнительных сумм.

Согласно решениям Конституционного Суда (которые работодатели обязаны неукоснительно выполнять) к сверхнормативным выплатам относятся:

- Компенсационные доплаты за переработку, труд в нерабочие праздничные и выходные дни, а также в ночные часы.
- Доплаты за выполнение работы вместо временно отсутствующего сотрудника, труд по совместительству или по обслуживанию сверхнормативных единиц производственного оборудования.
- Надбавки с учётом региональных коэффициентов при работе в условиях Крайнего Севера.

В Постановлении Верховного Совета РФ, касающемся стимулирующих выплат (премий), говорится о том, что их также не следует вносить в сумму минимального заработка (Постановление ВС РФ от 10.02.2020 № 65-АД20-1).

Таким образом, все основные компенсационные и стимулирующие выплаты в настоящее время в МРОТ не включаются. Чтобы не нарушить новые правила, работодатели должны контролировать суммы окладов, вносимые в трудовые договоры, учитывая невозможность доведения зарплат до размера МРОТ с помощью поощрительных выплат и компенсаций.

Северные надбавки и районные коэффициенты при определении величины МРОТ

Всё в точности как в параграфе вше — надбавки за работу в районах Крайнего Севера и особых климатических условиях **не учитываются в составе заработной платы** с целью установления соответствия уровню МРОТ. Такие выплаты начисляются дополнительно за тяжесть и специфику работы.

Читайте также Новые сроки при внесении изменений в ЕГРЮЛ и ЕГРИП

МРОТ для работников филиала

Порой возникают ситуации, когда головной офис компании (организации, ООО) находится в одном регионе, а филиал в другом. Поскольку величина МРОТ в регионах может различаться, то возникает вопрос: на какой именно ориентироваться при формировании фонда оплаты труда?

В соответствии со ст. 133.1 ТК РФ при определении фонда оплаты труда персонала **необходимо придерживаться того значения МРОТ, который установлен в регионе, где работник фактически исполняет свои трудовые обязанности.**

Но! Данная норма не распространяется на учреждения, деятельность которых обеспечивается за счёт федерального бюджета.

Следовательно, при определении фонда оплаты труда работников филиала необходимо придерживаться регионального МРОТ, установленного по месту нахождения филиала.

Применение МРОТ для заработной платы иностранного гражданина

Для иностранцев, осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации, предусмотрено **соблюдение тех же требований трудового законодательства**, что и для российских граждан.

Следовательно, иностранный гражданин полностью отработавший месяц не может получить оплату труда ниже размера МРОТ.

В каких случаях минимальный заработок может быть

ниже МРОТ

Такая ситуация возможна при работе по совместительству или при оплате труда людей, совмещающих работу с учебой.

Эксперты Федеральной службы по труду и занятости разъясняют, что заработок людей подобных категорий **также рассчитывается в соответствии с размером установленной минимальной зарплаты в стране, однако он начисляется с учётом отработанного времени**. Конкретные критерии начисления зарплаты по совместительству оговариваются в трудовом договоре (например, оплата производится пропорционально выработке продукции). Заработок совместителя должен быть не ниже МРОТ, пропорционального фактически отработанному времени.

Пример: Студентка совмещает работу в компании с учёбой в ВУЗе.

При 40-часовой рабочей неделе ее месячный заработок составил бы 13 000 руб. Однако по договору она работает лишь 30 часов в неделю, поэтому получает 9750 руб. ($13000 : 40 \times 30 = 9750$).

По такому же принципу оплачивается труд совместителей, а также людей, отработавших неполный рабочий месяц из-за болезни или пребывания в отпуске. Заработок сравнивается с минимальным размером оплаты труда, взятым в пропорции к отработанному времени.

Величина регионального МРОТ

В соответствии с действующими нормами ст. 133.1 ТК РФ регионы могут устанавливать свой МРОТ в соответствии со сложившейся экономической и социальной обстановкой.

При этом **величина регионального МРОТ не может быть меньше федерального значения**. Следовательно, власти субъекта РФ могут назначить увеличенный размер или точно такой же.

Если работодатель не желает придерживаться регионального значения МРОТ, то он должен в тридцатидневный срок сообщить о соответствующем решении в территориальную трудовую инспекцию. Если отказ не будет направлен, то это будет расценено как согласие.

Таблица с региональными значениями МРОТ (актуально на 01.03.2021).

Стоит отметить, что в Москве и Санкт-Петербурге установлены самые большие значения: 20589 руб. и 19000 руб. соответственно.

Однако в Петербурге для работников бюджетной сферы установлен МРОТ федерального уровня в 12792 рублей.

МРОТ в Москве на 2021 год

МРОТ в Москве установлен в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города **20 589 руб.**

Основание: «Московское трехстороннее соглашение на 2019 — 2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей» (Заключено в г. Москве 01.10.2018 N 77-1094).

МРОТ в Московской области на 2021 год

МРОТ в Московской области для работников юрлиц и физлиц (за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета) установлен в размере **15 000 руб.** «Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области» от 31.10.2019 N 243.

МРОТ в Санкт-Петербурге на 2021 год

МРОТ в Петербурге для работников организаций внебюджетной сферы установлен в размере **19 000** руб. При этом тарифная ставка рабочего (работника) 1 разряда, оклад (должностной оклад) работника не должны быть менее **14 300** руб.

Для работников бюджетной сферы минимальный размер зарплаты установлен в размере **12 792** руб.

Основание: «*Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2020 год*» (Заключено в г. Санкт-Петербурге 27.12.2019 N 343/19-С).

МРОТ в Ленинградской области на 2021 год

МРОТ в Ленобласти для организаций, ИП (за исключением организаций, финансируемых из федерального бюджета) установлен в размере **15 000** руб.

Основание: «*Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2021*» от 24.12.2020.