

Отпускные ниже МРОТ: порядок доплаты

Нужно ли доплачивать до МРОТ, если сумма отпускных получилась меньше? Как рассчитать и оформить доплату? Этим вопросам посвящен сегодняшний материал.

О необходимости доплаты

В статье 114 Трудового кодекса сказано о том, что **на период отпуска за работником сохраняется средняя заработная плата**. Из этого следует, что отпускные не могут быть ниже среднего заработка. Порядок его расчета описан в статье 139 ТК РФ.

Кроме того, есть постановление правительства № 922 от декабря 2017 года, в котором также упоминается, что **рассчитанный среднемесячный заработок не может быть меньше, чем значение МРОТ**.

Итак, отпускные считаются от среднего заработка, а он не должен быть меньше МРОТ. Но в законодательстве не указано, в соответствии с каким механизмом следует сравнивать средний заработок с МРОТ доплачивать, если он ниже. Поэтому дальнейшие рекомендации основаны на выводах экспертов по праву.

Сравнение отпускных и МРОТ

Прежде *рассчитывается средний заработок* — так, как это всегда делается при определении отпускных. Затем рассчитывается *средний дневной заработок на основе МРОТ*.

При расчете нужно ориентироваться на порядок, который прописан в постановлении № 922. Сумма всех начислений за 12 месяцев, которые принимаются в расчет, делится на 12 и умножается на среднее количество дней в месяце — 29,3.

В случае с МРОТ берется **не начислена зарплата, а ее минимальный размер**, который установлен в регионе. Если он не установлен, то берется федеральный МРОТ. Далее два показателя сравниваются, и если первый меньше второго, значит, требуется доплата.

При расчете среднего заработка нужно учитывать **не только оклад, но и премии, надбавки, компенсации**, которые носят **производственный характер**. Ведь они являются частью заработной платы.

Если же работник получил доплату за сверхурочные часы, она не учитывается при сравнении среднего заработка с МРОТ. Ведь минимальный размер оплаты труда устанавливает в расчете за полный рабочий день, без переработки или сокращения. Также не берутся в расчет суммы больничного пособия, материальной помощи и прочих выплат, не связанных с трудовой деятельностью.

Формула расчета доплаты такова: **МРОТ в период отпуска / количество дней в месяце отпускного периода * длительность отпуска — сумма отпускных**.

Работа неполный день или по совместительству

Если идет речь о доплате до МРОТ внешнего совместителя или сотрудника, который работает неполный рабочий день, то сохраняется тот же подход. Но доплата производится **пропорционально отработанному времени**.

Например, если совместитель выработал $\frac{1}{2}$ ставки, то за это ему положено платить не менее $\frac{1}{2}$ МРОТ. Соответственно, исходя из тех же принципов производится и оплата из отпусков.

Оформление доплаты

Как именно произвести доплату, решает руководитель компании. У него есть 2 варианта:

1. **Доплата добавляется к премии, материальной помощи или иной выплате**, сумма которой варьируется. При этом не нужно составлять каких-либо дополнительных документов.
2. **Выплата оформляется отдельным распоряжением директора.**

Распоряжение можно составить в свободной форме, однако оно должно включать *следующие данные*:

- наименование компании;
- название документа и дату его составления;
- ФИО, паспортные данные работника, информацию о профессии, должности;
- сумму доплаты до МРОТ и дату ее выплаты;
- причины, из-за которых производится доплата (обычно это статья 133 ТК РФ);
- ФИО и должность ответственного сотрудника;
- подпись, печать.

Ответственность

Если работодатель не соблюдает минимально установленный размер заработной платы и отпусков, он может быть **привлечен к ответственности** по части 6 статьи 5.27 КоАП. Для юридического лица это означает **штраф от 30 до 50 тыс. рублей**. Для ИП штраф составит **от 1 до 5 тыс. рублей**.