Проверьте, не допускаете ли вы эти ошибки в оплате труда

Взаимоотношения с работниками важно поддерживать в полном порядке, в том числе и расчеты по зарплате. Эта область регулируется не только правилами учета, но и трудовым законодательством. И если его нарушить, можно получить внушительные штрафы. Итак, какие ошибки чаще всего делают работодатели в части оплаты труда?

Зарплата — это…

Знаете ли вы, что представляет собой **заработная плата** ваших сотрудников? Очень важно понимать, из каких частей она состоит. Это позволит правильно рассчитать страховые взносы, НДФЛ, средний заработок.
Если кратко, то зарплата складывается из трех слагаемых: **оклад + стимулирующие выплаты + компенсации.**
Компенсации — это выплаты, связанные с условиями труда, которые не могут считаться нормальными. Например, за работу в ночное время.
Стимулирующими выплатами являются премии, доплаты и надбавки. Причем **премии непроизводственного характера в заработную плату не включаются**, поскольку не связаны с исполнением работником его функции. В частности, это относится к премиям, которые выплачиваются к праздникам, юбилеям, рождению детей и так далее. Они носят социальный характер.
Зачем разделять такие премии? Во-первых, чтобы знать, какие из них работодатель должен выплачивать сотруднику (это те, которые являются частью заработной платы), а какие — может по своему усмотрению. Во-вторых, выплаты социального характера нельзя учитывать при расчетах среднего заработка для оплаты командировки или отпускных.

Размер заработка и МРОТ

Трудящийся целый день **сотрудник не должен получать доход ниже МРОТ**. Речь не об окладе, а о заработной плате с учетом надбавок и компенсаций. Если рабочее время сотрудника сокращено, например, он работает на 1/2 ставки, то платить ему меньше МРОТ допустимо.

> МРОТ регулируется законодательно, сейчас его размер — **11 163 рубля**. Это значит, что ни один сотрудник, работающий полный день, не должен получать меньше с учетом всех положенных выплат. Однако на руки работнику выдавать меньшую сумму можно, поскольку зарплата должна быть не ниже МРОТ **до вычета НДФЛ.**

Еще одна важная вещь про МРОТ — он бывает *федеральным* и *региональным*. Статья 133.1 Трудового кодекса позволяет субъектам РФ устанавливать минимальный размер оплаты труда самостоятельно, но не ниже федерального уровня. Например, в Москве это 18 742 рубля. Соответственно, московские компании и ИП не могут платить сотрудникам меньшую зарплату при условии, что они отработали за месяц полное рабочее время.
Установив размер регионального МРОТ, власти субъекта публикуют соглашение о присоединении к нему. По умолчанию считается, что все работодатели с этим согласились. Однако законом предусмотрена возможность не присоединяться — для этого нужно написать письменный отказ в течение **30 дней с даты опубликования соглашения.**

Понятно, что отказаться просто по своему желанию работодатель не может, иначе какой смысл тогда устанавливать МРОТ. Нужно подтвердить, что выплачивать работнику такую заработную плату нет возможности в силу экономических причин. Но лучше все-таки не прибегать к такой мере, дабы не обострять отношения с контролирующими органами. Они такой подход не приветствуют.

Районные коэффициенты

Если заработная плата должна быть не меньше МРОТ с учетом надбавок и премий, то *распространяется ли этот же подход на районный коэффициент?* Еще в прошлом году Верховный Суд придерживался мнения, что распространяется. То есть нужно определить размер заработной платы, применить к нему районный коэффициент, и полученная сумма не должна быть меньше регионального МРОТ. Об этом говорится в решениях ВС РФ от 08.08.2016 № 72-КГ16-4, от 19.09.2016 № 51-КГ16-10.
Но в этом году все изменилось — по этому поводу есть **определение Конституционного суда от 27.02.2018 № 252-О-Р.** В нем говорится о том, что надбавки и коэффициенты, связанные с особыми климатическими условиями, в том числе на Крайнем Севере, должны начисляться **сверх МРОТ.**

> Таким образом, зарплата работника должна быть не меньше МРОТ с учетом премий и компенсаций. А районный коэффициент применяется уже к полученной сумме. То же самое относится к «северным» надбавкам.