



С 1 июня новый МРОТ: кадровые задачи

С 1 июня 2022 года федеральная минимальная заработная плата составляет 15 279 рублей в месяц. В соответствии с рекомендациями скорректируете кадровые документы, убедитесь, что правильно определяете минимальный размер оплаты труда, и получите образец дополнительного соглашения к трудовому договору о повышении минимальной зарплаты, который можно заключить даже задним числом, если не успели до 1 июня.

Минимальный размер оплаты труда с 1 июня 2022 года



Следите за размером минимальной зарплаты в регионе

В регионах, которые устанавливают свои минимальные зарплаты (МЗП), или имеют региональные филиалы, необходимо следить за местными нормативными актами и региональными соглашениями.

В регионе может быть опубликован документ о новой региональной минимальной заработной плате после того, как повысится федеральный минимальный размер оплаты

труда (далее – МРОТ). Иногда документы в регионах принимают и публикуют позже. После 1 июня проверяйте информацию о МЗП на сайтах исполнительных органов субъекта.

Как только узнаете о повышении МЗП и убедитесь, что региональное соглашение распространяется на вашу организацию или ее подразделения, вносите изменения в кадровые документы. Документы меняйте текущей датой и сошлитесь на дату публикации соглашения о МРОТ в официальных источниках.

Когда применять региональную минимальную зарплату

Когда платите сотрудникам минимальную зарплату, сравнивайте ее с региональным минимумом, если:



В регионе заключили трехстороннее соглашение о минимальной заработной плате



МЗП > МРОТ



Компания не финансируется из федерального бюджета



Компания не отказалась присоединиться к региональному соглашению

Если в компании есть филиалы и представительства в других регионах, проверяйте «минималку» в этих регионах.



Правило: работник должен получать зарплату не меньше той, что установлена в регионе, где он проживает

Если региональное соглашение о МЗП вступило в силу раньше срока публикации, такое бывает, а сотрудникам уже выплатили зарплату по старой минималке, издайте приказ о доплате и доплачивайте сотрудникам.

В приказе укажите сумму доплаты, сошлитесь на соглашение и укажите дату, с которого оно вступило в силу. Если МЗП изменили, после того как компания выплатила зарплату за месяц, доплатите работникам разницу за весь период с начала повышения.

Начислите на эту сумму компенсацию за задержку выплат. Ее работодатель обязан заплатить даже без вины, [ст. 236](#) ТК.

Проверьте, какие выплаты включает в минимальную зарплату

Сотрудник, который трудился на полной ставке и за месяц отработал все дни или часы по графику, должен получить заработную плату не меньше МРОТ или МЗП. Размер и составные части заработной платы могут быть прописаны в штатном расписании и локальных актах компании об оплате труда. Их нужно проверить, чтобы убедиться, что вы не включаете в минимальную оплату труда те выплаты, которые в нее не входят, а начисляются после того, как работнику начислили оплату по минималке.

Пример

Сверх минималки нужно платить районные коэффициенты. Зарплата без районного коэффициента и северной надбавки должна быть не меньше регионального или отраслевого минимума. Такой порядок актуален и для сотрудников, которые трудятся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и для тех, кто работает в особых «несеверных» климатических условиях, постановления [Конституционного суда от 07.12.2017 № 38-П](#), [Президиума Верховного суда от 07.02.2018 № 4-ПВ17](#).

Когда сравниваете зарплату с МРОТ, обязательно исключите надбавки за работу ночью, сверхурочные, доплату за работу в выходные и праздники. Во всех этих случаях речь идет о работе в условиях, которые отклоняются от нормальных. Даже если смены ночью, в выходные или праздники идут по графику, все равно сотрудник должен получать повышенную зарплату. Зарплата на уровне федерального МРОТ или регионального либо отраслевого минимума может быть у тех, кто работает в обычных условиях - в будни в дневное время, [постановление Конституционного суда от 11.04.2019 № 17-П](#).

Какие выплаты не входят в минимальную заработную плату

Выплаты	Решение суда	Вывод суда
Районный коэффициент Ежемесячная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях	Постановление Конституционного суда от 07.12.2017 № 38-ПЮ, постановление Президиума Верховного суда от 07.02.2018 № 4ПВ17	Повышать оплату труда за работу в особых климатических условиях работодатель должен после того, как начислит работнику, выполнившему установленную норму труда, зарплату не ниже МРОТ или МЗП. Включение районных коэффициентов в состав МРОТ без учета климатических особенностей противоречит цели этих доплат. Один и тот же минимум оплаты за труд в отношении работников, находящихся в неравных природно-климатических условиях, нарушает принцип равной оплаты за труд равной ценности
Доплата за совмещение профессий или должностей	Постановление Конституционного суда от 16.12.2019 № 40-П	Каждый работник имеет право на заработную плату в размере не ниже федерального МРОТ или региональной МЗП, а также на повышенную оплату, если выполняет работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Совмещение профессий или должностей — это отклонение от нормальных условий труда. Если включать такую доплату в «минималку», то месячная зарплата работников, которые совмещают основную работу и дополнительные обязанности, не будет отличаться от зарплаты сотрудников, которые работают в обычных условиях по одной профессии или должности
Оплата работы в ночное время, сверхурочной работы и труда в выходные или нерабочие праздничные дни	Постановление Конституционного суда от 11.04.2019 № 17-П	В состав минимальной зарплаты не должна входить повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, ч. 1—4 и 11 ст. 133.1 ТК). Это работа в условиях, которые отклоняются от нормальных, за пределами нормы рабочего времени

Когда сравниваете зарплату по основной должности с МРОТ, не принимайте во внимание доплату за совмещение должностей. Такую доплату начисляйте сверх МРОТ. Неважно, что сотрудник в свое рабочее время выполняет обязанности другого.

Совмещение -это работа в условиях, которые отклоняются от нормальных, [постановление Конституционного суда от 16.12.2019 № 40-П](#).

Как премии влияют на минимальную зарплату

Когда сравниваете зарплату с МРОТ, обратите внимание на премии. Премию за квартал или год учитывайте только в том месяце, когда ее начислили. Если в остальные месяцы зарплата будет меньше МРОТ, доплатите сотруднику до минимума. Если этого не сделать, будет штраф. С МРОТ надо сравнивать зарплату за каждый месяц, [письмо Минтруда от 05.06.2018 № 14-0/10/В-4085](#).

Измените кадровые документы

В первую очередь скорректируйте штатное расписание. Не оставляйте должности, по которым оклад ниже новых МРОТ или МЗП, даже если это вакансии, которые компания не планирует занимать в ближайшее время. Если инспектор при проверке увидит такую должность, посчитает нарушением и выпишет штраф.

По неполным ставкам в штатном расписании проведите пропорциональный перерасчет и внесите изменения.

Пример

0,5 ставки = 0,5 МРОТ — 7640 рублей, 0,25 ставки = 0,25 МРОТ и т. д.

Важный момент, про который обычно забывают. Просмотрите должности, которые занимают работники, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком. Возможно, на текущий момент их зарплата уже ниже МРОТ. В этом случае оформите дополнительные соглашения к трудовым договорам и внесите изменения в штатное расписание, [ст. 72 ТК](#). Закон не запрещает заключать дополнительные соглашения в период отпуска по уходу за ребенком.

Дополнительное соглашение к трудовому договору о повышении минимальной заработной платы

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к трудовому договору от 13.02.2019 № 16/19-мд

01.06.2022

№ 0216/19мд

г. Ярославль

Общество с ограниченной ответственностью «Афиша» (ООО «Афиша»), именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице директора Хрусталева Владимира Владимировича, действующего на основании устава, с одной стороны и курьер Тимофеев Дмитрий Александрович, именуемый в дальнейшем Работник, с другой стороны составили настоящее соглашение о нижеследующем:

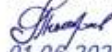
1. Изложить пункт 4.1 трудового договора от 13.02.2019 № 16/19-тд в новой редакции:
«Работнику устанавливается оклад в размере 15 279 (Пятнадцать тысяч двести семьдесят девять) рублей».
2. Изменение вступает в силу 1 июня 2022 года.
3. Остальные условия трудового договора от 13.02.2019 № 16/19-тд не меняются.
4. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, которые имеют равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

...

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Директор  В.В. Хрусталев
01.06.2022

РАБОТНИК:

 Д.А. Тимофеев
01.06.2022

Экземпляр дополнительного соглашения получил:  Д.А. Тимофеев
01.06.2022

Проверьте локальные нормативные акты по оплате труда. Если указываете в них конкретные размеры МРОТ, с каждым изменением нужно менять редакцию локального акта. Не забывайте знакомить с новой редакцией под подпись сотрудников, которые получают минимальную зарплату, так как эти пункты касаются их работы и оплаты труда.

Чтобы каждый раз, когда повышают минималку, не корректировать локальные акты, не указывайте в них конкретный размер МРОТ. Ограничьтесь фразой — минимальный размер оплаты труда.

Отберите трудовые договоры сотрудников, чья зарплата зависит от минимального размера. К ним нужно подготовить дополнительные соглашения и указать в них новые цифры.

Уведомлять сотрудников за два месяца не придется. В данном случае в компании не изменяются организационные или технологические условия труда, правила [ст. 74](#) ТК не действуют.

Приказ о повышении минимальной заработной платы

ПРИКАЗ

01.06.2022

№ 159

г. Ярославль

О повышении заработной платы

В связи с увеличением с 1 июня 2022 года федерального минимального размера оплаты труда ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить с 1 июня 2022 года месячный оклад в размере 15 279 рублей для:

- курьеров;
- уборщиков служебных помещений.

2. Главному бухгалтеру Морозовой Е.А. в срок до 15 июня 2022 года подготовить и представить мне на утверждение новую редакцию штатного расписания. Редакция будет действовать с 1 июня 2022 года.

3. Начальнику отдела кадров Громовой А.А. в срок до 15 июня 2022 года подготовить проекты дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками, заработную плату которых требуется увеличить в связи с увеличением МРОТ.

4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



В.В. Хрусталеv

...

Если сотрудник против увеличения зарплаты и отказывается подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, составьте акт. Он поможет вам в случае трудового спора или проверок ГИТ. Храните оба экземпляра дополнительного соглашения и акты в отделе кадров и начисляйте сотруднику зарплату не ниже нового МРОТ.

Акт об отказе работника подписать дополнительное соглашение

АКТ

01.06.2022

№ 45

г. Ярославль

Об отказе Тимофеева Д.А. подписать и получить дополнительное соглашение к его трудовому договору

Я, начальник отдела кадров Глебова А.А., в присутствии бухгалтера Степановой М.М. и помощника юриста Морозова Д.А. 1 июня 2022 года предложила курьеру Тимофееву Дмитрию Александровичу подписать дополнительное соглашение к его трудовому договору от 13.02.2019 № 16/19-тд. Дополнительным соглашением от 01.06.2022 № 02-16/19-тд оклад Тимофеева Д.А. повышается до 15 279 рублей в связи с повышением федерального минимального размера оплаты труда с 1 июня 2022 года.

Тимофеев Д.А. отказался подписать дополнительное соглашение от 01.06.2022 № 02-16/19-тд к своему трудовому договору от 13.02.2019 № 16/19-тд. Содержание дополнительного соглашения я, Глебова А.А., в присутствии бухгалтера Степановой М.М. и помощника юриста Морозова Д.А. зачитала Тимофееву Д.А. вслух. Тимофееву Д.А. разъяснили, что с 1 июня бухгалтерия ООО «Афиша» будет начислять и выплачивать ему оклад в размере 15 279 рублей, несмотря на то, что он не подписал дополнительное соглашение к трудовому договору.

Также я разъяснила работнику, что его экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору вместе с этим актом будет храниться в отделе кадров. Тимофеев Д.А. уведомлен о том, что он в любое время может подойти в отдел кадров, подписать дополнительное соглашение и забрать свой экземпляр документа.

...

С 1 июня бухгалтер должен начислять зарплату с учетом нового минимального размера. Вы должны успеть скорректировать кадровые документы и передать их в бухгалтерию.

Если бухгалтерия начислит зарплату за июнь по старому МРОТ, компанию могут оштрафовать на 50 тыс. руб. , [ч. 6 ст. 5.27 КоАП](#)). Придется платить штраф, разницу в зарплатах и компенсацию за задержку выплат, [ст. 236 ТК](#).

Скорректируйте отпускные и средний заработок

МРОТ при расчете отпускных, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат из среднего заработка учитывайте, если средний месячный заработок сотрудника, который отработал полную норму рабочего времени, оказался меньше федерального минимума, [п. 18 Положения, утв. постановлением Правительства от 24.12.2007 № 922](#).

Если уже посчитали и выплатили отпускные, доплатите сотруднику до МРОТ, иначе будет штраф, [ч. 6 ст. 5.27 КоАП](#).

Среднедневной заработок считайте по формуле:

$$\text{Средний дневной заработок} = \frac{\text{Зарботок, начисленный за расчетный период}}{12 \times 29,3 \text{ (среднемесячное число календарных дней)}}$$

Для расчета среднего дневного заработка из МРОТ формула такая:

$$\text{Средний дневной заработок из МРОТ} = \frac{\text{МРОТ на дату начала отпуска}}{29,3 \text{ (среднемесячное число календарных дней)}}$$

После этого определяйте размер отпускных исходя из количества календарных дней отпуска.

У совместителей и сотрудников, которые работают неполное рабочее время, заработок может быть меньше МРОТ, [ч. 3 ст. 133](#), [ст. 285, 93 ТК](#), [письмо Минтруда от 05.06.2018 № 14-0/10/В-4085](#). Для расчета среднего дневного заработка для оплаты отпуска таким сотрудникам учитывайте средний месячный заработок, который посчитали исходя из МРОТ, — он будет пропорционален продолжительности рабочего времени работника.

Формула

такая:

$$\text{Средний дневной заработок из МРОТ} = \frac{\text{МРОТ на дату начала отпуска}}{29,3 \text{ (среднемесячное число календарных дней)}} \times \text{ставку сотрудника (например, 0,5)}$$

Возможно, сотрудник часть времени расчетного периода работал на неполной ставке, а часть времени — на полной. В таком случае отпускные из МРОТ считайте так.

Сначала умножьте ставку работника на количество месяцев работы на неполной ставке, затем сложите, что получилось с количеством месяцев работы на полной ставке. Далее эту сумму умножьте на МРОТ. И последний шаг — разделите, что получилось, на 12 и на 29,3.

Учитывайте при расчете минимальных пособий

Федеральный МРОТ влияет на два вида пособий: по временной нетрудоспособности и по беременности и родам. Все пособия сотрудники получают напрямую из ФСС. Но первые три дня больничного в случае заболевания или травмы самого сотрудника оплачивает работодатель. Речь идет о листках нетрудоспособности, где в графе код заболевания стоит «01».

МРОТ важен, чтобы понять минимальный размер каждого из пособий. МРОТ применяют, если заработок в 2020–2021 годах был небольшой или его вообще не было.

Важно знать средний дневной заработок. Сначала пособие считают из фактического заработка, а потом сравнивают с минимумом из МРОТ.

Минимальный средний дневной заработок с 1 июня 2022 года: 502,32 рубля (15 279 руб. \times 24 мес. : 730).

С пособием по беременности и родам похожая ситуация. Важен средний дневной заработок, минимальная величина которого теперь 502,32 руб.

Далее средний дневной заработок умножают на количество дней по листку нетрудоспособности, обычно это 140 дней. Минимальное декретное пособие с 1 июня 2022 года: 70 324,80 руб. (502,32 руб. \times 140 дн.).