# *№ 2* Правовая газета

**«Позиция»**

Выпуск №1 Январь 2020

***Просто о сложном……***

# МРОТ 2021

**МРОТ – величина не постоянная,**  **минимальный размер месячной оплаты труда, устанавливаемый федеральным законом.**

В образовательных организациях идет процесс начисления заработной платы за январь. У большинства работников условия оплаты труда не изменятся. Но в случае изменения рекомендуем строго соблюдать процедуры, определенные ТК РФ. Если возникают вопросы, связанные с заработной платой, предлагаю их обсуждать и находить оптимальные решения для сторон трудовых отношений и не доводить ситуацию до конфликтов и трудовых споров. Предлагаю вашему вниманию актуальную информацию о МРОТ 2021, подготовленную КР Профсоюза Калининского района с правовым отделом Обкома профсоюза.

В соответствии со статьей 3 Федерального закона от 29 декабря 2020 года № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» минимальный размер оплаты труда с 1 января 2021 года установлен в сумме **12 792 рубля** в месяц.

Важно отметить, что в Федеральный закон №82-ФЗ от 19.06.2000 года внесены изменения в части расчёта МРОТ и с 2021 года МРОТ будет зависеть не от прожиточного минимума, а от медианной зарплаты. В 2021 году МРОТ составляет 42% от медианной заработной платы, что составляет **12 792 руб**. В Челябинской области есть уральский районный коэффициент 1,15 или 15%. Он введен постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.87 № 403/20-155. Согласно Постановлению от 07.12.2017г. №38-П федеральная наименьшая зарплата увеличивается на коэффициент 1,15. С учетом надбавки МРОТ с 01 января 2021 в Челябинской области равен 12 792 руб. \* 1,15 = **14 711 руб**.

В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год , при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп необходимо учитывать минимальный размер оплаты труда в рамках **реализации норм федерального закона и правовые позиции Конституционного Суда.

Оплата МРОТ в месяц должна быть согласно правовым позициям Конституционного Суда РФ гарантирована каждому без учета особых условий ее осуществления, при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени.

В силу ст. 133 ТК РФ месячная [заработная плата](https://www.audit-it.ru/terms/trud/zarabotnaya_plata.html) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

При [неполностью отработанном месяце](https://spmag.ru/articles/doplata-do-mrot-pri-nepolnom-otrabotannom-mesyace), при работе неполный рабочий день, на неполную ставку, МРОТ сравнивают с начислениями пропорционально отработанному времени.

В состав выплат заработной платы включается (ст. 129 ТК РФ):

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (оклад, тарифная ставка);

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Необходимо отметить, не все перечисленные составляющие должны учитываться при сравнении начисленной зарплаты с минимально возможной.

Так, Конституционный суд в Постановлении от 11.04.2019 № 17-П вынес решение по делу о проверке конституционности положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133 ТК РФ, а также ч. 1 – 4 и 11 ст. 133.1 ТК РФ. Проанализировав нормы Трудового кодекса РФ, КС РФ пришел к выводу, что положения указанных статей по своему конституционно-правовому смыслу не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Любое иное истолкование этих норм в правоприменительной практике исключается. Принятое постановление не подлежит обжалованию и вступило в силу со дня официального опубликования. Данный документ действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

Следовательно, доплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни или ночное время необходимо начислять сверх МРОТ.

Вместе с тем, если речь идет о работе в ночное время или в выходные дни, не имеет значения, осуществляется ли нерегулярная работа в пределах **рабочего времени. Работнику, часть смены которого пришлась на выходной день или ночные часы, положена доплата, и ее нельзя учитывать при сравнении зарплаты с МРОТ.

Следует отметить, что данный подход отличается от позиции Минтруда, изложенной в Письме от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353.

Мнение Минтруда таково: если работа в ночное время, в выходные или праздники выполняется в пределах рабочего времени, ее оплату учитывают при сравнении зарплаты с МРОТ.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. № 40-П "[По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации](http://base.garant.ru/73226881/) определено, что указанные положения по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Так, Конституционный суд указал, что каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Так же сверх МРОТ начисляются «климатические» доплаты: районный коэффициент и надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного суда от 07.12.2017 № 38-П).

**Выявленный Конституционным судом конституционно-правовой смысл названных норм является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.**

Кроме того, если работник трудится в той же организации по совместительству, то его зарплата как совместителя не учитывается при сравнении с МРОТ его зарплаты как основного работника. (письмо Минтруда России [от 05.06.2018 № 14-0/10/В-4085](https://www.referent.ru/1/317382)). И наоборот, для сравнения с МРОТ зарплаты работника как внутреннего совместителя не учитывается его зарплата как основного работника.

В расчете МРОТ также не должны учитываться выплаты, не связанные с оплатой труда. Это выплаты, которые носят социальный характер, в частности: материальная помощь, премии и единовременные выплаты к юбилейным и праздничным датам.

****Таким образом, на основании Постановлений Конституционного суда, не включаются в состав заработной платы работника, не превышающей МРОТ следующие дополнительные выплаты:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Выплата** | **МРОТ (с 01.01.2021г - 12 792 руб.)** |
| Районный коэффициент | При сравнении заработной платы с МРОТ в сумме зарплаты не учитываются районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановления Президиума ВС РФ от 07.02.2018 № 4ПВ17, КС РФ от 07.12.2017 № 38-П) |
| Процентная надбавка |
| Доплата за совмещение профессий (должностей) | Как отметил КС РФ в Постановлении от 16.12.2019 № 40-П, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей) |
| Доплата за сверхурочную работу | Как указал КС РФ в Постановлении от 11.04.2019 № 17-П, выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды, неблагоприятных климатических условий и т. п. |
| Доплата за работу в ночное время |
| Доплата за работу в выходные и праздничные дни |

**Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда** (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

**К сведению!**За установление зарплаты в размере ниже МРОТ работодателю грозит предупреждение или штраф (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ):

* для должностных лиц – от 10 000 до 20 000 руб.;
* для юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб.

Исполнитель Специалист по правовым вопросам Валеева Н. В.

Тел. 83512191254