***МРОТ 2020***

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) — величина не постоянная. По ст. 1 закона «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ начиная с 01.01.2019 и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается федеральным законом в размере не ниже [величины прожиточного минимума](http://ivo.garant.ru/#/document/3921257/entry/0) трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй  квартал предыдущего года. Величина прожиточного минимума за 2-й квартал 2020 года равна 12 130 руб. Таким образом, Федеральным законом от 27.12.2019 № 463-ФЗ в ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ внесены изменения, согласно которым размер МРОТ с 1 января 2020 года составляет 12 130 руб. в месяц. МРОТ в Челябинской области с 1 января 2020 года с районным коэффициентом = 12 130,00 руб. x 1,15 = **13 949,5** руб. Платить работникам менее **13 949,5** рублей - риск получить штраф на организацию или должностное лицо, если в ходе проверки будет выявлено несоблюдение трудового законодательства.

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 сверхМРОТ начисляются районный коэффициент (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 01.01.2020г - 12 130 руб.)** |
| Районный коэффициент | При сравнении заработной платы с МРОТ в сумме зарплаты не учитываются районные коэффициенты (постановления Президиума ВС РФ от 07.02.2018 № 4ПВ17, КС РФ от 07.12.2017 № 38-П) |
| 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 |

**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.