Зарплата и отчетность

Пересчитали МРОТ. Что вам с этим делать

Еще одно изменение трудового законодательства. С 1 января 2025 минимальный размер оплаты труда увеличили до 22440 ₽. В 2024 году МРОТ был меньше — 19242 ₽.

Это означает, что зарплату сотрудников надо проверить и увеличить. Иначе инспектор труда может выписать штраф работодателю по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ: 10–20 тысяч ₽ для директора, 30–50 тысяч ₽ для организации.

**Какую сумму сравнивать с МРОТ.** Оклад может быть меньше МРОТ. Поскольку с размером МРОТ сравнивают не оклад, а зарплату. То есть и оклад, и премии, и доплаты, и надбавки.

Не учитывают только следующие суммы:

* Выплаченные за работу сверх нормальной продолжительности рабочего дня, ночную, в выходные и праздники. Это соответствует позиции Конституционного суда в Постановлении [от 16.12.2019](https://base.garant.ru/73226881/?utm_source=sbis) № 40-П.
* Районные коэффициенты и северные надбавки за работу в Магадане, Мурманске, иных местностях Крайнего Севера и приравненных к ним, согласно [единому перечню районов Крайнего Севера](https://base.garant.ru/403069486/?utm_source=sbis/#block_1000).

**Когда зарплата может быть меньше МРОТ.** Зарплата может быть меньше МРОТ при неполном рабочем дне, после удержания НДФЛ, после удержаний по исполнительным листам.

**Какие документы оформить кадровику для увеличения МРОТ.** Если зарплата меньше МРОТ, нужно ее увеличить, а за прошедшие месяцы — доплатить до МРОТ. Для этого кадровику придется оформить:

1. Приказ о доплате до МРОТ;

Пример формулировки: «Работникам, полностью отработавшим рабочее время и выполнившим норму, оплату труда производить из расчета 22440 ₽».

1. Штатное расписание;
2. Доп. соглашение к Трудовому договору с новым размером зарплаты с учетом МРОТ.

Ввели компенсацию при увольнении за неиспользованные отгулы

По ст. 153 ТК РФ работник, отработавший в выходной или праздник, имеет право выбрать двойную оплату за такой день или одинарную оплату и отгул. Раньше была неопределенность, как действовать работодателю, если работник не использовал отгул и уволился. Работодатели отгулы не компенсировали.

С 1 марта 2025 года неопределенность устранена — в статью 153 Трудового кодекса внесли изменения во исполнение Постановления Конституционного суда от 06.12.2023 № 56-П.

**Что делать.** Предоставлять отгул в течение года либо доплачивать до двойной оплаты при увольнении.

Согласно новой редакции ст. 153 ТК РФ работник имеет право получить отгул в течение года с момента работы в выходной или праздник. Если он это право не реализовал, тогда отгул предоставлять не нужно. Но при увольнении работнику нужно выплатить разницу между полагавшейся ему двойной оплатой и фактически выплаченной одинарной оплатой.