

# Повышение минимального размера оплаты труда с 01.01.2024

Федеральным законом от 27.11.2023 № 548-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений» в ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» внесены изменения, в соответствии с которыми с 01.01.2024 минимальный размер оплаты труда устанавливается в сумме 19 242 рубля в месяц (далее – МРОТ).

Оклад работников подлежит изменению ввиду увеличения МРОТ в следующих случаях:

1. организация финансируется из федерального бюджета на основании ч. 2 ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
2. региональным соглашением предусмотрен МРОТ ниже федерального (ч.ч. 4, 11 ст. 133.1 ТК РФ);
3. работодатель отказался участвовать в региональном соглашении (ч. 8 ст. 133.1 ТК РФ).

Вместе с тем, стоит отметить, что в соответствии с ч. 1 ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Соответственно, если заработная плата работника состоит не только из окладной части, а также из иных выплат, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами и (или) трудовым договором, в сумме превышающих МРОТ, то изменение оклада в связи с увеличением МРОТ не требуется. К таким выплатам можно отнести, например, стимулирующие выплаты, обусловленные квалификацией работников, сложностью, качеством, количеством и условиями выполнения работы.

Однако работодателю следует учитывать, что не все выплаты, составляющие заработную плату, включаются в расчет МРОТ. К таким выводам приходит различная судебная практика.

Например, к выплатам, не включенным в расчет МРОТ, можно отнести заработную плату внутренних совместителей, поскольку она выплачивается на основании отдельного трудового договора (ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ), доплату за совмещение должностей (п. 1 постановления Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П), выплаты, носящие социальный, а не стимулирующий характер (определение Верховного Суда РФ от 27.12.2017 № 310-КГ17-19622 по делу № А08-6402/2016), надбавки за работу в особых климатических условиях в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П), оплату сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздники (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П).

Одновременно с этим, на основании п. 18 Положения об особенностях порядка исчисления

средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Как следствие, работодателю ввиду повышения МРОТ следует пересчитать средний месячный заработок работника, но только в том случае, если он будет ниже МРОТ, установленного с 01.01.2024.

В тоже время, в силу п. 1 ч. 2 ст. 3 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее – Федеральный закон № 255-ФЗ) пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством) за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, то есть работодателя.

При этом такое пособие не может быть ниже уровня МРОТ в следующих случаях:

1. застрахованное лицо имеет страховой стаж менее шести месяцев (ч. 6 ст. 7 Федерального закона № 255-ФЗ);
2. наличие одного или нескольких оснований для снижения пособия по временной нетрудоспособности, указанных в ч. 1 ст. 8 Федерального закона № 255-ФЗ (ч. 2 ст. 8 Федерального закона № 255-ФЗ);
3. застрахованное лицо в установленные периоды не имело заработка, а также в случае, если средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц ниже МРОТ (ч. 1.1 ст. 14 Федерального закона № 255-ФЗ);
4. пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в соответствии с положениями Федерального закона № 255-ФЗ, в расчете за полный календарный месяц ниже МРОТ (ч. 6.1 ст. 14 Федерального закона № 255-ФЗ).

Таким образом, изменение выплат с учетом увеличенного МРОТ зависит от конкретного работодателя, поскольку только работодатель самостоятельно устанавливает систему оплаты труда.