Что делать, если зарплата сотрудника ниже МРОТ

Каждый труд заслуживает достойного вознаграждения. Государство предусмотрело минимальный лимит, гарантированный трудящимся, который работодатели могут назначать при обычном графике занятости, отработанном полностью, – так называемый [МРОТ](https://assistentus.ru/mrot/). Размеры его регулярно пересматриваются и время от времени корректируются. На основании МРОТ рассчитываются многие социальные выплаты и различные отчисления, а также налоги и штрафы. Но что делать, если размер заработной платы оказался ниже этого минимума?

Рассмотрим, в каких ситуациях такое возможно, а в каких противозаконно, какая ответственность грозит работодателю за ущемление прав наемных работников и что при этом делать обеим сторонам.

МРОТ может быть разным

Минимальная оплата за отработанную месячную трудовую норму устанавливается на государственном уровне. Раз в год его пересматривают и повышают пропорционально уровню инфляции. «Минималка» в 2018 году, принятая Федеральным законом от 28 декабря 2017 года №421-ФЗ, составляет 9489 руб.

**К СВЕДЕНИЮ! Размер МРОТ в 2020 году**

**Заявленная сумма в 12 130 руб. в месяц составит 100 % величины прожиточного минимума за 2-й квартал 2019 года. Таким образом, по отношению к предыдущему размеру, установленному годом ранее (11 280 руб.), МРОТ увеличится на 7,5 %.**

Оплата труда, ниже которой работодатель не имеет права установить заработную плату, назначаемая государством, называется **федеральным МРОТ (ст. 133 ТК РФ)**.

Местные власти имеют право пересмотреть величину МРОТ в зависимости от параметров конкретных субъектов РФ, но исключительно в сторону увеличения. Такой МРОТ называется **региональным**. Самый большой «местный» МРОТ справедливо устанавливают северные районы страны, например, в Магаданской области в 2018 году он составит от 19 500 до 21 060 руб., включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Этот показатель оплаты труда будет принят, если достигнуто соглашение трех заинтересованных сторон:

* региональных органов власти;
* объединения профессиональных союзов;
* местного союза промышленников и предпринимателей.

Принятие регионального МРОТ означает, что все работодатели региона по умолчанию обязываются придерживаться этого минимального лимита. Но, в отличие от федерального МРОТ, у работодателей есть выбор: в течение месяца они могут отказаться от признания установленного в регионе повышенного значения. Для этого нужно в этот срок опубликовать в местных СМИ мотивированный отказ. В таких случаях они должны придерживаться требований относительно федерального уровня МРОТ.

Для каких отношений обязателен МРОТ

Не любой работодатель, на которого работают другие люди, подпадает под требования МРОТ. Это государственное установление гарантирует минимальный лимит наемным работникам только при вступлении в трудовые отношения. При гражданско-правовых, при которых заключается другая форма договора, в частности, договор подряда, возмездного оказания услуг, соблюдать это требование не обязательно. В таких отношениях оплату согласовывают по договоренности, она может оказаться и ниже установленного державой минимума.

МРОТ или прожиточный минимум

Не следует путать эти два показателя. Закон гласит, что МРОТ не должен оказываться ниже [прожиточного минимума](https://assistentus.ru/prozhitochnyj-minimum/). Но на практике эти величины пока еще не сравнялись. Трудовой кодекс РФ в ст. 421 говорит о том, что постепенно они будут сведены к одной общей сумме, это произойдет в несколько этапов. Пока этот момент не наступил, работодателю следует ориентироваться исключительно на МРОТ, который, к сожалению, до сих пор несколько ниже прожиточного минимума.

Законные оклады ниже МРОТ

Итак, по закону нельзя назначать оплату ниже установленного минимума. Но существует несколько ситуаций, когда полученная на руки сумма может оказаться ниже данного предела:

* работа по договору гражданско-правового характера (работодатель считается заказчиком, а работник – исполнителем);
* в течение месяца работником не отработана расчетная норма часов вследствие болезни, административного отпуска или других причин (не вырабатывается месячная норма рабочего времени);
* помимо маленького оклада, работник получает дополнительные обязательные выплаты: бонусы, премиальные, доплаты и др., которые в сумме составляют требуемую величину;
* особые графики работы или системы оплаты труда (почасовая, сдельная оплата, неполное рабочее время – день или неделя);
* работа по совместительству (оплата в зависимости от отработанного времени).

**ВАЖНО!** При работе по совместительству или на особых графиках необходимо заключить допсоглашение к трудовому договору, где, помимо прочих условий, оговаривается и оплата труда за неполное рабочее время. Без письменного согласия устанавливать режимы неполного рабочего времени или отправлять в бессрочный неоплачиваемый отпуск работодатель не имеет права.

На руки меньше МРОТ

Иногда получается, что работник получает сумму меньше, чем составляет МРОТ, и это законно. При этом в окладе значится цифра, установленная федеральным законом. Это может иметь место, когда:

* выданная сумма снижается за счет начисленного НДФЛ («грязная» зарплата при этом соответствует минимальному уровню, а меньшая сумма получается за счет вычета 13%);
* из зарплаты вычитаются иные обязательные отчисления – выдаваемую сумму МРОТ могут уменьшать страховка, членские взносы в профсоюз и т.п.;
* у сотрудника имеется задолженность по выплате алиментов (по исполнительному листу может быть списано до 70% заработной платы).

Что делать работнику в случае низкого МРОТ

1. Прежде всего, внимательно читать трудовой договор перед официальным оформлением на работу. В этом документе обязательно указывается заработная плата и режим работы, а также уточнены нюансы насчет дополнительных начислений и вычетов. Если указанная сумма меньше МРОТ, не стоит трудоустраиваться к такому недобросовестному работодателю.
2. Если сумма зарплаты внезапно оказалась меньше обычной, поинтересуйтесь причиной снижения в расчетном отделе. Если причина законна (смотри приведенные выше), работодатель в своем праве.
3. Если работодатель снизил оплату незаконно (самовольно в одностороннем порядке), стоит обратиться за защитой своих прав в трудовую инспекцию по территориальной принадлежности работодателя либо в прокуратуру. Для этого понадобится написать письменное заявление, к которому присовокупить письменные подтверждения ущемления прав по зарплате:
   * справки из бухгалтерии;
   * выписку с карточного зарплатного счета;
   * письменное разъяснение работодателя (если он его предоставил) и т.п.

Контролирующие органы инициируют проверку работодателя и вынесут предписание об устранении выявленных нарушений.

1. Обращение в суд – последняя инстанция для всех несправедливо обиженных. Для таких исковых заявлений не требуется платить госпошлину. Если решение суда будет в пользу работника, работодатель обязан будет его выполнить. На практике чаще всего сотрудника в этих случаях вынуждают к увольнению.

**ВАЖНО!** Имеет смысл вначале обратиться непосредственно к руководству. Делать это лучше в письменном виде или при свидетелях. Чаще всего работодатели предпочитают решить вопрос миром с работниками, знающими свои права.

Чем чревато уменьшение МРОТ для работодателя

Ответственность за занижение минимальной оплаты труда подразумевает наказание по ст. 5.27 КоАП РФ. Административная ответственность предусматривает штрафы (1-5 тыс. руб. для ИП, 30-50 тыс. руб. для организации, больше при повторном нарушении) или даже дисквалификацию должностных лиц. Если заниженная зарплата выплачивалась недолго, работодателю могут вынести всего лишь предупреждение и предписание повысить ее.

Уголовная ответственность может наступить, если выяснится, что работодатель присваивал законные деньги работников. В этом случае штраф может оставить до 500 тыс. руб. за полную невыплату и до 120 тыс. руб. – за частичную невыплату заработной платы.

Незаконно примененные альтернативные формы трудоустройства, помимо трудового договора, грозят работодателю штрафом до 100 тыс. руб., и до 200 ­– при повторно выявленном нарушении.

Как поступить работодателю, если зарплата ниже МРОТ

Если работодатель хочет соблюсти закон, то при заплате сотрудника ниже МРОТ ему нужно уравнять эти цифры. Сделать это можно по-разному:

1. **Перерасчет.** Необходимо сначала проанализировать зарплатные начисления на предмет недоплаченных надбавок. Иногда показатель меняется из-за стажа и других неучтенных критериев, и зарплата становится выше установленного ранее значения.
2. **Начисление доплатной суммы.** Это делается путем подписания допсоглашения к трудовому договору и издания специального приказа. Если МРОТ вырос позже заключения такого соглашения. Закон обратной силы не имеет – начисления производятся на актуальную на момент подписания величину МРОТ.
3. **Перевод работника на другой график.** С согласия сотрудника можно перевести его на работу по совместительству или установить ему неполный рабочий день или неделю. Можно также заключить с ним гражданско-правовой договор вместо трудового. Закрепить согласие сторон необходимо допсоглашением или новым договором.