**Увеличение МРОТ**

*(Федеральный закон от 2 декабря 2013 г. № 336-ФЗ)*

В соответствии с положениями ст.3 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (далее – Закон 82-ФЗ) «минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования». Подчеркивается, что применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) рассматривает минимальный размер оплаты труда (МРОТ) как один из видов государственных гарантий по оплате труда работников (ст.130 ТК РФ).

После принятия Закона 82-ФЗ был внесен ряд изменений в законодательные акты, в которых до этого нормативные параметры устанавливались в зависимости от размера МРОТ, отменяющие такую привязку.

Тем не менее, в некоторых из них до сих пор можно встретить нормативы, рассчитываемые на основании минимального размера оплаты труда.

Ст.4 и 5 Закона 82-ФЗ устанавливают, что с 1 января 2001 года во всех случаях, не указанных в ст.3 (см. выше), расчет следует производить исходя из базовой суммы МРОТ, равной 100 рублям.

Базовая сумма применяется для исчисления налогов, сборов, штрафов и иных платежей, размер которых в соответствии с законодательством Российской Федерации определяется в зависимости от минимального размера оплаты труда, а также платежей по гражданско-правовым обязательствам, установленных в зависимости от МРОТ.

Например, согласно ст.26 Федерального закона от 26.12.1995 N 208-ФЗ «Об акционерных обществах» минимальный уставный капитал открытого общества должен составлять 1000 МРОТ, а закрытого общества - 100 МРОТ. Имеется в виду базовая сумма.

П.3 ст.33 Федерального закона от 08.12.1995 N 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» устанавливает, что кредитные, страховые кооперативы, а также кооперативы, сумма активов баланса которых на конец отчетного года превышает в 100 тысяч раз установленный федеральным законом МРОТ (100 руб.), подлежат ревизии каждый год.

Определение нормативов на основе базовой суммы МРОТ имеет место в Гражданском кодексе РФ (ст.809), Воздушном кодексе (ст.120) и других законодательных актах.

Но вернемся к понятию минимального размера оплаты труда в его основном значении – регулятора в сфере оплаты труда.

ТК РФ (ст.133) устанавливает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда, установленный Законом 82-ФЗ, это так называемый «федеральный» МРОТ. ТК РФ разрешает субъектам Российской Федерации устанавливать на своей территории значение минимальной заработной платы (МЗП) (ст.133.1 ТК РФ), которое не может быть меньше МРОТ, установленного Законом 82-ФЗ.

С момента принятия Закона 82-РФ значение установленного им МРОТ периодически менялось, и с 1 января 2013 г. его величина составляла 5205 руб.

Федеральный закон от 2 декабря 2013 г. № 336-ФЗ установил минимальный размер оплаты труда с 1 января 2014 года в сумме 5 554 рублей в месяц, то есть увеличил его на 349 руб. или на 6,7%.

Следуя федеральным властям, регионы также повышают МЗП на своей территории.

Так размер минимальной заработной платы в Москве с 1 января 2014 г. составит 12600 руб., а с 1 июля - 12850 руб. Это предусмотрено соглашением между правительством города, московскими объединениями профсоюзов и столичными объединениями работодателей.

Посмотрим, как повлияет увеличение МРОТ на выплаты работникам.

Прежде всего, действуя в своем основном качестве регулятора оплаты труда, МРОТ и новые региональные нормативы МЗП заставят работодателей повысить зарплату работникам, которые получали ее в минимальном размере. Повышение скажется и на размере выплат по социальному страхованию в случае временной нетрудоспособности и в связи с материнством для работников, размер средней заработной платы которых при расчете оплате дней отсутствия на рабочем месте оказался меньше МРОТ (в данном случае только «федерального»). Кроме того, исходя из минимального размера оплаты труда пособия исчисляются в случаях, когда страховой стаж работника составляет менее полугода, при нарушении больничного режима и т.п.

Для лиц, трудовая деятельность которых связана с работой в особых условиях (вредные и опасные условия труда, работа на Крайнем Севере и т.п.), что нередко имеет место в строительной отрасли, актуальным является вопрос, учитываются ли при расчете среднего заработка в его составе компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом. То есть, надо сравнивать с МРОТ (МЗП) зарплату без этих компенсационных надбавок или зарплату вместе с надбавками? Оказывается, вопрос спорный.

Есть решения Верховного суда, в которых утверждается, что не должна быть меньше МРОТ (МЗП) зарплата без учета надбавок (Определения от 24.06.2011 [N 3-В11-16](consultantplus://offline/ref=1692A099D5FBA4E39A9B36DD57E344441AFD34AF718641BDF2D31E9011V9U3N) и от 01.07.2011 [N 72-В11-5](consultantplus://offline/ref=1692A099D5FBA4E39A9B36DD57E344441AFD3BAB728B41BDF2D31E9011V9U3N)). Суд посчитал, что указанные надбавки носят компенсационный характер и должны учитываться отдельно от заработной платы.

А вот Минфин считает, что они входят в состав оплаты труда в соответствии с буквальным прочтением ст.129 ТК РФ, так что зарплата, увеличенная на данные компенсационные выплаты, не должна быть меньше МРОТ (МЗП). Такого же мнения придерживаются Минтруд и Минздравсоцразвития. Понятно, что такой вариант не в пользу работника.

В условиях законодательной неопределенности в субъектах Федерации поступают по своему усмотрению. Например, **Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве на 2014 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей устанавливает, что «**размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации». То есть, в Москве надбавки для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ГК РФ) при сравнении размера зарплаты с МЗП не учитываются.

Пример. Работник в Москве в январе 2014 г. получил зарплату 10000 руб. и доплату за работу в тяжелых условиях – 4000 руб. Соответствует ли оплата его труда законодательству, если размер МЗП составляет 12600 руб.?

Если следовать московскому трехстороннему соглашению, то нет. Зарплата работника – только 10000 руб., тогда как должна быть не менее 12600 руб. Плюс доплата.

Если представить ситуацию, что МРОТ по Закону 82-ФЗ тоже 12600 руб., то, по мнению федеральных министерств зарплата этого же работника (10000 руб.+4000 руб.=14000 руб.) должна считаться соответствующей законодательству, так как она больше 12600 руб.

В общем и целом, обсуждаемое повышение минимальной оплаты труда реально на благосостоянии граждан не скажется практически никак. Достаточно посмотреть процент увеличения – 6,7. Это примерно соответствует прогнозируемому уровню инфляции в 2013 г.

Ушаков