**Уважаемые работодатели и работники!**

Президентом Российской Федерации подписан Федеральный закон от 07.03.2018 № 41-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», в соответствии с которым с 1 мая  2018 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме **11163 рублей в месяц.**  
Обращаем Ваше внимание на то, что выплата работодателями заработной платы работникам с момента вступления данного Федерального закона в силу в размере менее 11163 рублей является административным правонарушением, ответственность за которое предусмотрена ст. 5.27 КоАП РФ.

В соответствии с Трудовым кодексом необходимо сделать следующее:   
-предупредить работника об изменении обязательных условий труда (в случае перехода на работу по гибкому графику, пересмотра норм выработки и времени, повышения заработной платы), для этого необходимо:

* -издать соответствующий приказ (распоряжение) о переходе к новым условиям труда;
* -ознакомить работника под роспись с приказом (распоряжением);
* -внести изменения в локальные нормативные акты (штатное расписание, положение по оплате труда, коллективный договор и др.);
* -внести изменения в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения.

***Важно!*  
 *Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.***

***В случае если работодатель не обеспечивает выполнение Соглашения работник вправе обратиться с обращением о нарушении своих трудовых прав в Гострудинспекцию, Прокуратуру или в судебные органы.***

**Расчет размера отпускных в связи с установлением с 01.05.2018**

**нового минимального размера оплаты труда**

Если исчисленный из зарплаты средний дневной заработок для целей оплаты отпуска работника получается меньше, чем среднедневной заработок, исчисленный из [МРОТ](http://demo.garant.ru/document?id=10080093&sub=0), то работнику необходимо произвести доплату.

Согласно [ст. 114](http://demo.garant.ru/document?id=12025268&sub=114) Трудового кодекса РФ ежегодные отпуска работникам предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Порядок исчисления размера среднего заработка для всех случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, установлен [ст. 139](http://demo.garant.ru/document?id=12025268&sub=139) ТК РФ и [Положением](http://demo.garant.ru/document?id=12058040&sub=1000) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](http://demo.garant.ru/document?id=12058040&sub=0) Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (далее - Положение).

В соответствии с [п. 18](http://demo.garant.ru/document?id=12058040&sub=1018) Положения 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 (МРОТ). С 1 мая 2018 года МРОТ составляет 11 163 рубля ([Федеральный закон](http://demo.garant.ru/document?id=12019913&sub=0) от 19.06.2000      № 82-ФЗ в редакции [Федерального закона](http://demo.garant.ru/document?id=71792946&sub=0) от 07.03.2018 № 41-ФЗ).

Согласно [п. 10](http://demo.garant.ru/document?id=12058040&sub=1010) Положения для оплаты отпуска средний дневной заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за 12 календарных месяцев на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Таким образом, средний дневной заработок сравнивается с суммой, полученной в результате деления МРОТ на 29,3.

Соответственно, если исчисленный из зарплаты средний дневной заработок для целей оплаты отпуска работника, использующего отпуск после 1 мая 2018 года, получается меньше, чем 380,99 рублей (11 163 руб. : 29,3), то работнику необходимо произвести доплату.