**С 1 января 2023 года МРОТ увеличивают на 963 руб.**

Со следующего года МРОТ равен 16 242 руб. Это на 6,3% больше значения, которое применяют с 1 июня 2022 года, - 15 279 руб. Закон уже опубликовали.

Уточнили и порядок расчета МРОТ на 2023 и 2024 годы:

- показатель не будет зависеть от медианной зарплаты;

- МРОТ должен расти на 3 п. п. быстрее прожиточного минимума трудоспособного населения России.

Документ: Федеральный закон от 19.12.2022 N 522-ФЗ

**КАКИЕ ВЫПЛАТЫ НУЖНО ПЕРЕСМОТРЕТЬ**

С 1 января 2023 года МРОТ составляет 16 242 руб. (вместо 15 279 руб.). Показатель нужен работодателям для расчета ряда выплат сотрудникам: зарплат, отпускных и командировочных, больничных.

**Зарплата**

С января 2023 года минимальная зарплата сотрудников, которые отработали месячную норму рабочего времени, должна составлять следующие суммы.

|  |  |
| --- | --- |
| Ситуация | Минимальный размер зарплаты |
| Нет регионального соглашения о минимальной зарплате на 2023 год | 16 242 руб. |
| Организация финансируется из федерального бюджета | 16 242 руб. |
| Есть региональное соглашение с минимальной зарплатой меньше 16 242 руб. | 16 242 руб. |
| Есть региональное соглашение с минимальной зарплатой больше 16 242 руб., но организация отказалась в нем участвовать | 16 242 руб. (с последующим повышением) |
| Есть региональное соглашение с минимальной зарплатой больше 16 242 руб., организация не отказалась участвовать в соглашении | По региональному соглашению |

Повышение окладов - не единственный способ довести уровень зарплаты до "минималки". Сделать это можно за счет иных выплат. Например, специальной доплаты сотрудникам, у которых зарплата ниже МРОТ.

Ряд выплат нельзя включать в расчет "минималки". К ним относят:

- премии к праздникам и юбилейным датам;

- оплата сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздники;

- "северные" надбавки и районные коэффициенты;

- зарплата внутренних совместителей (ее выплачивают по отдельному трудовому договору);

- доплата за совмещение должностей;

- выплаты, которые региональные власти запретили включать в расчет "минималки".

**Оплата отпуска и командировки**

Из-за повышения МРОТ оплату отпуска и командировки нужно пересчитать, только если выполняются 2 условия:

- фактический средний заработок сотрудника за расчетный период меньше 16 242 руб.;

- отпуск или командировка начались до 1 января 2023 года.

**Больничные**

В 2023 году работодатели продолжают оплачивать первые 3 дня больничного.

Если работник откроет больничный 30 или 31 декабря, при оплате январских дней нужно учесть случаи, когда размер пособия в расчете за полный календарный месяц ограничен новым МРОТ:

- страховой стаж на день начала больничного меньше 6 месяцев;

- заболевание наступило из-за опьянения;

- есть отметка о нарушении режима лечения, сделанная в один из оплачиваемых работодателем дней.

Если больничный будет открыт в 2023 году, новый МРОТ может понадобиться в следующих случаях:

- страховой стаж на день начала больничного меньше 6 месяцев;

- есть основания для снижения размера пособия;

- в расчетном периоде не было заработка или средний заработок меньше МРОТ;

- размер пособия в расчете за полный календарный месяц ниже МРОТ.

**Минтруд: вносить запись в трудовую книжку из-за мобилизации не нужно**

Порядок ведения трудовых книжек не предусматривает того, что в них нужно отражать сведения о приостановлении трудового договора и его возобновлении. В книжки вносят информацию о сотруднике, работе, переводах, увольнении и его основании, награждениях.

Так ответило ведомство, когда у него спросили об оформлении документов для мобилизованных.

Отметим, ранее Минтруд разъяснял, что при временном переводе к другому работодателю можно внести запись о том, что действие трудового договора приостановлено.

Документ: Письмо Минтруда России от 22.11.2022 N 14-2/ООГ-7236

**Возмещение расходов работодателя на обучение работников**

  Если ученик без уважительных причин не приступил к работе после завершения ученичества, работодатель вправе потребовать, чтобы тот компенсировал затраты на обучение (ч. 2 ст. 207 ТК РФ). К таким затратам относятся стипендия, выплаченная за период учебы, и другие расходы, понесенные работодателем (оплата обучения, проживания работника, учебных материалов и пр.).

В случае увольнения без уважительной причины до истечения срока, установленного ученическим либо трудовым договором, работник также обязан возместить затраты на свое обучение, понесенные работодателем. При этом сумма, которую следует возместить, рассчитывается исходя из фактически не отработанного после окончания учебы времени, если иное не предусмотрено трудовым или ученическим договором (ст. 249 ТК РФ).

Следует отметить, что возмещение командировочных расходов работникам, направляемым с отрывом от работы на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, гарантировано Трудовым кодексом РФ. Эти расходы не включаются в затраты, понесенные работодателем на обучение работника, и не возмещаются работодателю, если работник увольняется без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением об обучении (Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018)).

Законодательством не определены исчерпывающий перечень уважительных причин досрочного расторжения трудового договора и порядок возмещения работником затрат на обучение. Чтобы избежать возможных споров, такие причины и порядок рекомендуется закрепить в ученическом договоре (Письмо Роструда от 18.10.2013 N 852-6-1). Вопрос о том, является ли указанная работником причина увольнения уважительной, работодателю следует решать в каждом случае с учетом конкретных обстоятельств (Письмо Минтруда России от 18.10.2017 N 14-2/В-935).

По мнению Минтруда России, переезд в другой регион России в связи с семейными обстоятельствами не является тем основанием для расторжения ученического договора, при котором работник освобождается от ответственности за неисполнение обязательств по договору о целевом обучении (Письмо от 18.11.2020 N 14-2/ООГ-17069).

**Сотрудник решил, что больничный продлил отпуск, - суд не поддержал его увольнение за прогул**

Работник просил продлить отдых на дни, которые совпали с больничным. Ему ничего не ответили, другой период отпуска не согласовали. Сотрудник вышел на работу с учетом продления. Его уволили за прогул.

Две инстанции сочли действия работодателя незаконными. Он уклонился от решения кадрового вопроса и не известил сотрудника о дате выхода на работу, чем ввел его в заблуждение.

Отметим: в схожих ситуациях суды, например 2-й КСОЮ и 4-й КСОЮ, и ранее не соглашались с увольнениями.

Как продлить или перенести отпуск из-за больничного, подскажут готовые решения.

Документ: Апелляционное определение Московского городского суда от 05.10.2022 N 33-34954/2022

**С осени 2023 года вступят в силу поправки о допвыходных для тех, кто ухаживает за детьми-инвалидами**

Один из родителей, опекун или попечитель сможет раз в год брать подряд до 24 оплачиваемых дней. Отдых не должен выходить за пределы общего числа допвыходных, которые сотрудник не использовал для ухода за детьми-инвалидами. График их предоставления нужно согласовывать с работодателем.

В остальном порядок оставили прежним. Сотрудники могут использовать 4 допвыходных в месяц для ухода за детьми-инвалидами. Родители, опекуны или попечители вправе делить их между собой.

Документ: Федеральный закон от 05.12.2022 N 491-ФЗ

**Суды напомнили: если в заявлении нет даты ухода, увольнять нужно через две недели**

В споре об увольнении по собственному желанию три инстанции поддержали сотрудника. Он не написал в заявлении дату ухода. День увольнения с сотрудником не согласовали и расстались с ним раньше, чем истек 2-недельный срок. В данный период работник мог отозвать заявление. Поскольку его лишили этого права, увольнение незаконно.

Отметим, суды неоднократно поддерживали работников в похожих ситуациях, например 2-й КСОЮ.

Что делать, если в заявлении не указана дата увольнения, подскажет готовое решение.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 18.10.2022 N 88-27331/2022

**Кассация: можно уволить по результатам испытания на основании служебных записок**

Сотрудника приняли в организацию с испытательным сроком. Судя по служебным запискам других работников, он не справлялся с обязанностями. Увольнение по результатам испытания сотрудник оспорил.

Кассация поддержала первую инстанцию, которая признала увольнение законным. Служебные записки могут доказывать, что сотрудник не прошел испытание.

Отметим, суды в сходных случаях выносили различные решения. Некоторые (например, 4-й КСОЮ) считают служебные записки достаточным доказательством. Другие могут признать их неубедительными, как это сделал 2-й КСОЮ.

Какими документами доказать, что сотрудник не прошел испытание, подскажет готовое решение.

Документы: Определение 1-го КСОЮ от 10.10.2022 N 88-21830/2022