**ВОПРОС:**

**1.1 *Нужно ли*** ***пересчитывать* (уточнять) *отпускные выплаты*, если в штате 1 сотрудник *с окладом с неполной занятостью ниже МРОТ (т.е. работа на часть ставки и в режиме неполного рабочего времени)*?**

***ОТВЕТ на вопрос № 1.1****.*

Зарплата ниже МРОТ может быть только у

* [совместителей](consultantplus://offline/ref=1230BF8E0F7550B9D5FA02A1AEDBB6199A84269D08493CC5C88486470FB8DF22B2480E89421FADD5EDB5CE4C5DBBFD1492B490A6232C90DBoCZ0U),
* работников с неполным рабочим временем,
* а также у отсутствовавших на работе из-за отпуска, болезни и т.п.

В этих случаях зарплату сравнивают с МРОТ, рассчитанным пропорционально отработанному времени ([Письмо](consultantplus://offline/ref=1230BF8E0F7550B9D5FA1EA2B0DBB6199A86279B0B453CC5C88486470FB8DF22B2480E89421FADD4ECB5CE4C5DBBFD1492B490A6232C90DBoCZ0U) Минтруда от 05.06.2018 N 14-0/10/В-4085).

*Т.О. если при* пересчете *зарплата работника* на режим *полного рабочего времени – она составляет* НЕ меньше *МРОТ,* *то пересчитывать* (уточнять) отпускные выплаты– не нужно!

Автор вопроса представил информацию, что работнику установлен Оклад -11 494  и надбавка 2 069. *Учитывая, что в 2023 году в Москве МРОТ составляет 24 801 рубль, важно понимать следующее:*

1.вариант- если указанная сумма в размере 11 494 - это полный оклад - то однозначно зарплата меньше МРОТ и этот факт говорит о нарушении ТК РФ и о необходимости пересчета отпускных !

2.вариант - если указана зарплата за неполное рабочее время – 0.5 ставки внешнего совместителя – *то пересчитывать* (уточнять) отпускные выплаты– не нужно!

***ВОПРОС №* 1.2:** *Нужно ли пересчитывать отпускные*, если

- расчетный период составляет 12 месяцев: с августа 2022- по июль 2023,

- отпуск рассчитан *за 14 дней, из которых* 4 дня *вошло в август* 2023 и 10 дней *вошло в сентябрь 2023*, а с 1 сентября 2023 было повышение оклада на срок *6 месяцев*

***ОТВЕТ на вопрос № 1.2.:***

*В письме Минтруда России от 12.05.2016 N 14-1/В-447 указано:*

*Средний заработок для расчета выплат, размер которых определяется исходя из среднего заработка, индексируйте только в тех случаях, когда оклады (тарифные ставки) и иные денежные вознаграждения повышены всем работникам организации, филиала или* [*структурного подразделения*](consultantplus://offline/ref=CFE2C7885E28E47502183CBFD2014D6F849F5DBCA266B2FFB3DB08A5058B28D4DCF33304973C3CFDC64E59DE2E278A8FDB673BA698A9D910L8K2V)*, в котором трудится работник .*

*В Положении «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007 № 922* указано, что

*Индексация не нужна, если (*[*п. 16*](consultantplus://offline/ref=CFE2C7885E28E47502183CBFD2014D6F87975CB8A261B2FFB3DB08A5058B28D4DCF33304973C3EFEC04E59DE2E278A8FDB673BA698A9D910L8K2V) *Положения):*

1. *оклады (тарифные ставки) повышены ТОЛЬКО отдельным работникам организации;*
2. *произошло повышение денежных премий, надбавок и иных вознаграждений без повышения окладов (тарифных ставок).*

*Пересчет необходим, если повышение произошло (*[*п. п. 16*](consultantplus://offline/ref=CFE2C7885E28E47502183CBFD2014D6F87975CB8A261B2FFB3DB08A5058B28D4DCF33304973C3EFEC04E59DE2E278A8FDB673BA698A9D910L8K2V)*,* [*17*](consultantplus://offline/ref=CFE2C7885E28E47502183CBFD2014D6F87975CB8A261B2FFB3DB08A5058B28D4DCF33304973C3EFEC64E59DE2E278A8FDB673BA698A9D910L8K2V) *Положения):*

1. *в расчетный период (не применяется к случаю оплаты вынужденного прогула);*
2. *после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка (не применяется к случаю оплаты вынужденного прогула);*
3. *в период сохранения среднего заработка, в том числе в период вынужденного прогула.*

Из уточнения к вопросу следует, что  с 01.09.2023 –оклад не изменялся, а изменения произошли за счет увеличение надбавки. Т.О. в вашем случае руководствуясь [*п. 16*](consultantplus://offline/ref=CFE2C7885E28E47502183CBFD2014D6F87975CB8A261B2FFB3DB08A5058B28D4DCF33304973C3EFEC04E59DE2E278A8FDB673BA698A9D910L8K2V) *Положения - индексация не нужна.*

Но я бы обратила внимание на то, что скорее всего *надбавка* к окладу установлена за реализацию Проекта, а значит она должна называться –«*доплата за увеличение объема работ», предусмотренная ст.151 ТК РФ* и требуют соответственного оформления*.*

*Статья 151.ТК РФ:*

*Оплата труда* при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

*(в ред. Федерального* [*закона*](consultantplus://offline/ref=94F745F7AEDD4FF3FEBE60EC88ABC1A4F4518F8E7A24AA47B8C204B7BEC28B787308535D22358948E8BF81548CBE2EC60DA9DDA343054F8Bh16DV) *от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

*При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.*

*Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (*[*статья 60.2*](consultantplus://offline/ref=94F745F7AEDD4FF3FEBE60EC88ABC1A4F35F83837E27AA47B8C204B7BEC28B787308535F2B328514BCF08008C9E93DC70CA9DFA05Fh063V) *настоящего Кодекса).*

*Увеличение объема работ или расширение зоны обслуживания* – это дополнительная работа по должности, указанной в [трудовом договоре](consultantplus://offline/ref=B8271CC3F8ADD8D5AA58D0EFB62C2F098E5F9F1510810932CACE407F85DCCCEBA8DA9C7D74A8E7CAECB8D53466gB7DW), но в большем объеме. Эту работу выполняют без отрыва от основной в течение рабочего дня ([ст. 60.2](consultantplus://offline/ref=B8271CC3F8ADD8D5AA58CCECA82C2F09895B991C1E8C0932CACE407F85DCCCEBBADAC4737CA2F29EBEE2823965BBDEBC9FED921C1AgD71W) ТК РФ).