

13.05.2025

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Предложено увеличить МРОТ до 34 000 рублей в месяц

На рассмотрение в Госдуму представлен [законопроект № 908087-8](#), которым предложено внести изменения в [Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»](#).

Так, с 1 января 2026 года предлагается:

- установить МРОТ в сумме 34 тысяч рублей в месяц;
- установить минимальный почасовой размер оплаты труда (МПРОТ) в сумме 300 рублей в час.

Как следует из законопроекта, МПРОТ должен будет применяться только для исчисления оплаты труда работников, с которыми заключен срочный трудовой договор на условиях неполного рабочего времени.

Авторы законопроекта указывают, что оплата труда при таком режиме работы в настоящее время исчисляется из минимального размера оплаты труда, установленного на 2025 год, и составляет около 122 рублей в час, что не позволяет работнику нормально существовать в течение месяца.

Предполагается, что МПРОТ будет ежегодно индексироваться.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справочный материал [«Минимальный размер оплаты труда»](#).

Минимальный размер оплаты труда



С 2025 года соотношение МРОТ и медианной зарплаты установлено в размере **не ниже 48%**.



Об установлении размера **минимальной заработной платы в субъекте РФ** см. [статью 133_1 Трудового кодекса РФ](#).



В соответствии с **частью 6 статьи 5.27 КоАП РФ** установление зарплаты в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение **административного штрафа**:

- на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тысячи до 5 тысяч рублей;
- на юридических лиц - от 30 тысяч до 50 тысяч рублей.

Уголовная ответственность за выплату зарплаты свыше 2 месяцев в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ, предусмотрена [частями 2 и 3 статьи 145_1 УК РФ](#).

2025 год

Месяцы	МРОТ, руб. в месяц	Основание
Январь - декабрь	22 440 *1) 100 *2)	с 1 января 2025 года Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в редакции Федерального закона от 29.10.2024 N 365-ФЗ)

Вопрос-ответ



Майорова К.А.

Вопрос:

Отпуск без сохранения заработной платы можно предоставить без учета выходных дней

Работник написал заявление на отпуск без сохранения заработной платы на пятницу и на понедельник.

Как правильно предоставить отпуск: с пятницы по понедельник (т. е. 4 календарных дня) или только в пятницу и в понедельник (2 календарных дня)?

Ответ:

По общему правилу, отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться только по заявлению работника ([ст. 128 Трудового кодекса РФ](#)).

При этом предоставление отпуска без сохранения заработной платы является правом, а не обязанностью работодателя. Работодатель может как предоставить работнику такой отпуск, так и отказать в его предоставлении ([ст. 128 Трудового кодекса РФ](#)).

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

Исключение составляют категории работников, которым работодатель не может отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и которые имеют право на определенное количество дней такого отпуска (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

Итак, если работник в заявлении просит предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы только в пятницу и в понедельник (2 календарных дня) и работодатель не возражает, то работнику предоставляется 2 календарных дня отпуска в пятницу и в понедельник, а выходные дни (суббота и воскресенье) в число дней такого отпуска не включаются.

Если работник в заявлении просит предоставить ему отпуск с пятницы по понедельник (4 календарных дня) и работодатель не возражает, то работнику предоставляется 4 календарных дня отпуска без сохранения заработной платы (пятница, суббота, воскресенье, понедельник).

Если работодатель согласен на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, он должен предоставить его только в те дни, которые указаны в заявлении работника. Изменять дни такого отпуска самостоятельно (без согласия работника) работодатель не вправе.

В соответствии с трудовым законодательством РФ отпуска предоставляются не в рабочих, а в календарных днях (ст. 120 Трудового кодекса РФ).

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справочный материал «Отпуск без сохранения заработной платы».

© АО «Кодекс», 2025

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных