О минимальной заработной плате

 В соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора (часть первая ст.59 ТК; абзац 2 ст.1 Закона Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» (далее – Закон)).

 Месячная минимальная заработная плата - установленный законодательством низший размер оплаты труда работников за календарный месяц, применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе месячных тарифных ставок (окладов, должностных окладов).

 Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января. Месячная минимальная заработная плата в течение года подлежит индексации в порядке, предусмотренном для индексации доходов, полученных из бюджетных источников, в соответствии с законодательством об индексации доходов населения с учетом инфляции.

Нарушение законодательства об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы влечет за собой ответственность в соответствии с законодательными актами (ст.8 Закона).

 Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.12.2023 №859 установлена месячная минимальная заработная плата на 2024 год в размере 626,00 рублей.

 Коллективным договором (соглашением) может быть установлен иной размер месячной минимальной заработной платы, но не ниже размера месячной минимальной заработной платы, установленного в соответствии с Законом.

 Часовая минимальная заработная плата – рассчитанный из установленной законодательством месячной минимальной заработной платы низший размер оплаты труда работников за один час рабочего времени, применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе часовых тарифных ставок (окладов, должностных окладов).

 Размер часовой минимальной заработной платы в соответствии со [статьей 5](file:///D%3A%5CGbinfo_u%5CUser%5CTemp%5C47771.htm#a31) Закона определяется нанимателем. Данная величина определяется путем деления размера месячной минимальной заработной платы на соотношение расчетной нормы рабочего времени календарного года, установленной для соответствующих категорий работников нанимателем в соответствии с законодательством о труде, и количества месяцев календарного года.

Часовая минимальная заработная плата изменяется нанимателем при изменении размера месячной минимальной заработной платы, в том числе в связи с индексацией месячной минимальной заработной платы.

Наниматель обязан применять минимальную заработную плату (месячную и часовую) в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора. При этом минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется с учетом отработанного рабочего времени.

 Согласно ст.89 ТК наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда. Такими условиями считаются:

1) обеспечение заказов и объемов работ;

2) исправное состояние машин, станков и приспособлений;

3) своевременное обеспечение технической документацией;

4) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;

5) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников – также с учетом физиологических и половозрастных факторов (ч.1 ст.86 ТК).

В соответствии с частью 3 ст.6 Закона работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), установленного и применяемого в соответствии с Законом, наниматель обязан произвести доплату до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой).

При определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой) в размере начисленной заработной платы работника не учитываются выплаты компенсирующего характера и выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

 Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.07.2014 №68 установлен перечень выплат компенсирующего характера и выплат, не связанных с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, не учитываемых в размере начисленной заработной платы работника при определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой):

1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2. Доплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, и выходные дни.

3. Доплаты за работу в особых условиях труда (на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС).

4. Доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы.

5. Исключен.

6. Доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой).

7. Компенсации в целях возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей, предусмотренные в главе 9 Трудового кодекса Республики Беларусь.

8. Компенсации работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения).

9. Компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.

10. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными правовыми актами, принятыми в установленном порядке, трудовыми договорами, за исключением базовых доплат до минимальной заработной платы работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

11 Исключен.

12. Выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, в том числе:

12.1. к отпуску, на оздоровление (лечение, отдых);

12.2. к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям;

12.3. при выходе на пенсию;

12.4. при рождении ребенка, по уходу за ребенком, в связи с усыновлением (удочерением) ребенка;

12.5. в связи со смертью близких родственников, с постигшим стихийным бедствием, пожаром и другими семейными обстоятельствами;

12.6. на питание, проезд, по найму жилого помещения;

12.7. на приобретение учебной и методической литературы;

12.8. отдельным категориям работников, в том числе:

12.8.1. инвалидам, многодетным семьям, работникам, имеющим детей-инвалидов;

12.8.2. молодым специалистам в соответствии с законодательством.

Согласно ч. 4 ст.23 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» Законы имеют большую юридическую силу по отношению к постановлениям Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, постановлениям Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, нормативным правовым актам Совета Министров Республики Беларусь, Верховного Суда Республики Беларусь, Генеральной прокуратуры, а также к иным нормативным правовым актам.

 Учитывая изложенное, минимальные гарантии в области оплаты труда, установленные в соответствии со ст.59 ТК и Законом должны соблюдаться.

 Таким образом, несмотря на наличие задолженности по выплате заработной платы, объема реализованной продукции, размер начисленной заработной платы за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, не может быть ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой).

 Нарушение нанимателями норм законодательства, регулирующих применение минимальной заработной платы, влечет за собой нарушение прав работников при исчилении стажа работы для назначения пенсии.
 Так, согласно ч.1 ст.51 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» в стаж работы засчитываются периоды работы, предпринимательской, творческой и иной деятельности при условии, что в течение этих периодов производилась уплата обязательных страховых взносов согласно законодательству о государственном социальном страховании. При этом, если среднемесячный фактический заработок (доход), из которого уплачены обязательные страховые взносы, за календарный год (либо менее календарного года, если в соответствующем году имели место прием на работу или увольнение, регистрация или исключение из числа плательщиков обязательных страховых взносов либо другие подобные обстоятельства) оказался ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством, указанные периоды засчитываются в стаж работы с применением поправочного коэффициента. Поправочный коэффициент рассчитывается путем деления среднемесячного фактического заработка (дохода) лица на среднеарифметическую величину минимальной заработной платы за соответствующий период уплаты обязательных страховых взносов.

 Споры по вопросам применения законодательства об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом (ст.9 Закона).