

Труд и оплата труда

Вопрос: В соответствии с приказом от 18 марта 2019 г. работник направляется в служебную командировку из г. Гродно в г. Варшава. Начало служебной командировки 21 марта 2019 г., окончание – 25 марта 2019 г.

Применяются ли для данного работника нормы Положения о порядке и размерах возмещения расходов, гарантиях и компенсациях при служебных командировках, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 марта 2019 г. № 176?

Ответ: Нет, не применяются. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 марта 2019 г. № 176 (далее – Положение № 176) вступило в силу с 23 марта 2019 года и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 23 марта 2019 года (т.е. в отношении работников, направленных в служебные командировки начиная с 23 марта 2019 года).

Поскольку на начало срока командирования действовали нормы Инструкции о порядке и условиях предоставления гарантий и компенсаций при служебных командировках за границу, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты от 30 июля 2010 г. № 115, то и возмещение расходов при командировании работника должно производиться с учетом норм данной Инструкции.

Вопрос: В соответствии с приказом от 21 марта 2019 г. работник направляется в служебную командировку из г. Гродно в г. Варшава.

Начало служебной командировки с 23 марта 2019 г., окончание – 25 марта 2019 г.

Применяются ли для данного работника нормы Положения № 176?

Ответ: Да, применяются. Возмещение расходов производится с учетом норм Положения № 176.

Положение № 176 вступило в силу с 23 марта 2019 года и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 23 марта 2019 года (т.е. в отношении работников, направленных в служебные командировки начиная с 23 марта 2019 года).

Вопрос: Устанавливаются ли компенсация за разъездной характер работы работникам, которые осуществляют регулярные служебные поездки?

Ответ: (10.11.2015) Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25.07.2014 № 70, утверждена Инструкция о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие) (далее – Инструкция).

Инструкцией определено, что решение об установлении работникам компенсаций, а также перечень работников, которым они устанавливаются, принимается нанимателем.

Кроме того, Инструкцией определено, что конкретный размер компенсаций, а также порядок и условия их выплаты, устанавливаются локальным нормативным правовым актом организации в размере, не превышающем размер суточных, установленных законодательством при направлении в командировку, как в пределах Республики Беларусь, так и за границу.

Таким образом, наниматель самостоятельно определяет необходимость установления работникам данных компенсаций, перечень работников, которым они будут устанавливаться и их размер либо направления этих работников в служебные командировки.

Вопрос: Необходимо ли принимать локальный нормативный правовой акт о тарифной ставке первого разряда, устанавливаемой по решению органа, заключившего контракт, для формирования базового оклада руководителя государственной организации?

Ответ: (10.11.2015) Согласно Положению об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 № 597, базовый оклад руководителя государственной организации может формироваться на основе тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь или на основе тарифных коэффициентов тарифной сетки, утвержденной соглашением на отраслевом уровне (тарифным соглашением) либо местном уровне (местным соглашением), и тарифной ставки первого разряда, установленной по решению органа, заключающего контракт.

Размер указанной тарифной ставки первого разряда и порядок изменения базового оклада руководителя государственной организации

устанавливаются в его контракте. Принятие локального нормативного правового акта по данному вопросу не требуется.

Вопрос: Работнику в трудовом договоре установлена месячная тарифная ставка и неполное рабочее время. Какую минимальную заработную плату необходимо применять в отношении данного работника – месячную или часовую?

Ответ: (10.11.2015) Согласно законодательству о труде неполное рабочее время предусматривает уменьшение норм продолжительности ежедневной работы и (или) числа рабочих дней в неделю. Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется нанимателем при оплате 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, с учетом отработанного рабочего времени. При этом в отношении работников, оплата труда которых производится на основе месячных тарифных ставок (окладов) применяется месячная минимальная заработная плата.

Следовательно, в отношении работника, которому в трудовом договоре установлена месячная тарифная ставка и неполное рабочее время, будет применяться месячная минимальная заработная плата пропорционально отработанному времени.

Вопрос: Какие изменения были внесены в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 1998 г. № 1842?

Ответ: (10.11.2015) В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 октября 2015 г. № 818 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 1998 г. № 1842» меры, предусмотренные для отдельных работников в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС, распространены на специалистов, осуществляющих ветеринарную деятельность.

Новым в постановлении № 818 является механизм возврата выплаченной суммы единовременного пособия работником, приехавшим на работу в эти районы, в случае досрочного расторжения контракта по его вине. Ранее такой механизм действовал только в отношении единовременной выплаты.

Вопрос: Какой порядок оплаты за работу в ночное время?

Ответ: (10.11.2015) При определении порядка и размера оплаты работы в ночное время законодательством предусмотрено два варианта:

оплата в повышенном размере каждого часа работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Иными словами, оплате подлежат только часы работы, приходящиеся на ночное время. При этом режим работы работника может быть любым;

оплата в повышенном размере всей продолжительности ночной смены при сменном режиме работы. Иными словами, оплата за работу в ночную смену производится только в случае, если работник работает в сменном режиме и смена, за которую производится повышенная оплата, является ночной (более 50% времени смены приходится на ночное время).

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время и один из вариантов должны быть предусмотрены в коллективном договоре организации, в ином ЛНПА, касающемся оплаты труда работников. Минимальный размер оплаты установлен в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника.

Вопрос: Повышаются ли тарифные ставки (оклады) на 20 процентов руководителям и специалистам учреждения образования, расположенного в агрогородке, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 1 июня 2007 г. № 254?

Ответ: В соответствии со статьей 8 Закона Республики Беларусь «Об административно-территориальном устройстве Республики Беларусь» к категории сельских населенных пунктов относятся агрогородки – благоустроенные населенные пункты, в которых создана производственная и социальная инфраструктура для обеспечения государственных минимальных социальных стандартов проживающему в них населению и жителям прилегающих территорий.

Таким образом, если агрогородок, в котором расположено учреждение образования, находится на территории, входящей в пространственные пределы сельского совета, то действие норм Указа Президента Республики Беларусь от 1 июня 2007 г. № 254 в части установления повышения тарифных ставок (окладов) руководителям и специалистам данного учреждения на 20 процентов на него распространяется.

Вопрос: Как осуществляется выплата надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 учителям, работающим с

недельной педагогической нагрузкой менее установленной нормы (т.е. 8, 12 часов в неделю)?

Ответ: В соответствии с подпунктом 2.8 пункта 2 приложения 1 к постановлению Министерства труда от 21.01.2000 № 6 на выплату надбавок за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ направляются выделенные из бюджета средства в размере 10 процентов планового фонда заработной платы работников учреждения образования, который формируется, в том числе из окладов (ставок) педагогических работников с учетом их педагогической нагрузки. При этом размер указанной надбавки не может превышать 50 процентов оклада (ставки) конкретного работника.

Статьей 57 Трудового кодекса Республики Беларусь определено, что заработная плата (в том числе и оклад, как элемент заработной платы) выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

Исходя из изложенного, наниматель самостоятельно определяет порядок и условия выплаты указанной надбавки работникам, в том числе учителям, имеющим педагогическую нагрузку менее установленной нормы, с учетом отработанного времени.

Вопрос: Как исчисляется тарифный оклад и повышения тарифного оклада по должности заведующего здравпунктом из числа средних медицинских работников?

Ответ: Исчисление тарифных окладов и определение размеров их повышений по одному или нескольким основаниям по должностям заведующих здравпунктами, профдезотделами и другими структурными подразделениями, из числа медицинских работников со средним специальным медицинским образованием, бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, производится в соответствии с подпунктом 1.2 пункта 1 и пунктом 4 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6.

Вопрос: Какие выплаты могут быть произведены руководителю государственной коммерческой организации, как иные выплаты, предусмотренные законодательством?

Ответ: В соответствии с пунктом 2 Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, утвержденного

постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 2013 г. № 597, руководителям государственных организаций (за исключением бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций) и организаций, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет более 50 процентов, могут производиться иные выплаты, предусмотренные законодательством.

К иным выплатам, предусмотренным законодательством, относятся выплаты, производимые в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь. Данные выплаты производятся на основании положений и в размерах, определенных нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

Виды нормативных правовых актов Республики Беларусь определены в статье 2 Закона Республики Беларусь от 10 января 2000 года «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (далее – Закон), к числу которых относятся постановление, инструкция, приказ республиканского органа государственного управления. При этом согласно статье 3 Закона правовые акты, принимаемые (издаваемые) с целью осуществления конкретных (разовых) организационных, контрольных или распорядительных мероприятий либо рассчитанные на иное однократное применение, не являются нормативными.

Вопрос. В июне 2015 г. работнице организации предоставляется трудовой отпуск. Период для исчисления среднего заработка, сохраняемого за время отпуска, принимается с июня 2014 г. по май 2015 г. В учитываемом периоде работница находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, из которого вышла 25 августа 2014 г. Начиная с сентября в каждом месяце, за исключением февраля 2015 г., работнице выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности в размере 100 процентов. Единственный полностью отработанный месяц – это февраль 2015 г.

Каким образом следует исчислять средний заработок за время трудового отпуска, если в периоде, принимаемом для исчисления среднего заработка, имеется один полностью отработанный месяц февраль 2015 г., а заработная плата во всех остальных месяцах без учета пособий по временной нетрудоспособности, значительно ниже, чем в феврале 2015 г.?

Ответ: Согласно нормам Инструкции, для исчисления среднего заработка сохраняемого за время отпуска, принимается заработная плата, начисленная работнику за 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала отпуска. В данном случае, с июня 2014 г. по май 2015 г.

Согласно подпункту 5.24 пункта 5 Перечня, прилагаемого к Инструкции, пособия по государственному социальному страхованию и пособия семьям, воспитывающим детей, не включаются в расчет среднего заработка.

Учитывая, что за время временной нетрудоспособности работник освобождается от работы в соответствии с законодательством с выплатой пособия, т.е. без сохранения заработной платы, то порядок сравнения месяцев, в которых работник болел, осуществляется в соответствии с пунктом 13 Инструкции. При этом сравнение заработной платы этих месяцев производится без учета выплаченных сумм пособий по временной нетрудоспособности.

С учетом пункта 13 Инструкции месяцы, в которых работница получала пособия, исключаются из расчета среднего заработка, так как заработная плата в этих месяцах значительно ниже, чем в полностью отработанном месяце (февраль 2015 г.) либо вообще отсутствует (июнь, июль и практически весь август).

Таким образом, среднедневной заработок за один календарный день отпуска исчисляется путем деления заработной платы, начисленной работнице в феврале 2015 г., на 29,7.

Вопрос: Работница находилась три года в отпуске по уходу за ребенком и уходит в трудовой отпуск по его окончании. Какой период принимается для исчисления среднего заработка? Исключается ли из его расчета период отпуска по беременности и родам?

Ответ: Согласно Инструкции средний заработок, сохраняемый за время трудового отпуска работнику, рассчитывается исходя из заработной платы, начисленной ему за 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала отпуска или выплаты компенсации.

Пунктом 15 Инструкции определено, что работникам, которые в течение всех 12 месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск (выплате компенсации), освобождались от работы с частичным сохранением или без сохранения заработной платы (женщинам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет и другим), средний заработок исчисляется за 12 месяцев, предшествующих этому периоду.

Учитывая, что работница, находившаяся в отпуске по уходу за ребенком, уходит в трудовой отпуск по окончании вышеназванного отпуска, и, соответственно, она была в течение всего отпуска по уходу за ребенком

освобождена от работы и не получала заработную плату, то период по 12 месяцев сдвигается до тех пор, пока в периоде (12 и менее месяцев) будет хотя бы один или более месяцев, в которых работница работала и получала заработную плату.

Согласно подпункту 5.24 пункта 5 Перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, являющегося приложением к Инструкции, оплата пособий по беременности и родам, не включается в расчет среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством.

Исходя из этого, месяцы, на которые приходится отпуск по беременности и родам, исключаются из периода, принимаемого для исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска работнице.

С учетом пункта 13 Инструкции среднедневной заработок определяется путем деления суммы заработной платы, начисленной за оставшиеся фактически отработанные полные месяцы, на число этих месяцев и на 29,7.

Вопрос: Включается ли в рабочее время, время необходимое на сдачу (получение) инструмента (материалов) и на дорогу от места выполнения работы до места приема пищи?

Ответ: Статьей 57 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) определено, что заработная плата - это вознаграждение за труд, который 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.

В соответствии со статьей 110 ТК в рабочее время включается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности, а также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни).

При этом статьей 133 ТК установлено, что рабочее время состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемого в соответствии с законодательством в рабочее время.

Фактическое рабочее время учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особому указанию нанимателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену).

Как фактически отработанное должно учитываться время выполнения основных и подготовительно-заключительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.), перерывов, предусмотренных технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и охраны, а при их отсутствии - нанимателем по согласованию с профсоюзом. Данные операции представляют собой действия, связанные с выполнением работником своих трудовых обязанностей, предусмотренных должностной (рабочей) инструкцией, другим локальным нормативным правовым актом, трудовым договором.

В фактическое время не входит и не учитывается время проезда от места жительства до места постоянной работы (постоянного сбора) и обратно, время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе.

Согласно статье 134 ТК предоставляемый работнику в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания используется им по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время начала и окончания рабочего времени, установленное в правилах внутреннего трудового распорядка, является началом и окончанием рабочей смены работника.

Таким образом, если работнику установлен режим работы: ежедневное рабочее время – с 8.00 до 16.45, обеденный перерыв – с 12.00 до 12.40, то находиться на рабочем месте ему необходимо с 8.00 до 12.00 и с 12.40 до 16.45.

Если время необходимое на сдачу (получение) инструмента (материалов) и на дорогу до места приема пищи не являются подготовительно-заключительными операциями, предусмотренными действующей технологией и организацией производства, то они не включаются в фактически отработанное время.

Вопрос: Включается ли в расчет среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, оплата пособий по временной нетрудоспособности и (или) по беременности и родам?

Ответ (29.12.2014): Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.06.2014 № 31 «О внесении изменений и дополнений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47» установлено, что в расчет среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, не включаются суммы выплаченных пособий по временной нетрудоспособности и (или) по беременности и родам, вне зависимости от того, в каких размерах они произведены, а также периодов и источников их выплаты.

Исключение месяцев, в которых работнику производилась выплата пособий по временной нетрудоспособности, из расчета среднего заработка, сохраняемого за время отпусков и для выплаты компенсации за неиспользуемый трудовой отпуск, осуществляется в соответствии с пунктом 13 Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утвержденной постановлением Министерства труда от 10.04.2000 № 47 (далее – Инструкция), так как в этом месяце работник освобождался от работы в соответствии с законодательством.

Одновременно, пунктом 13 Инструкции определено, что если в месяцах, когда работник освобождался от работы, он имел заработок выше или на уровне полных месяцев, то эти месяцы из периода, принимаемого для исчисления среднего заработка, не исключаются.

Сравнение заработной платы, начисленной в месяцах, в которых работник болел, с размером заработной платы, начисленной в тех месяцах, которые работник отработал полностью, производится без учета выплаченных сумм пособий по временной нетрудоспособности.

Вопрос: В каких случаях имеется право и основание проведения внеочередной аттестации для присвоения работнику более высокой квалификационной категории?

Ответ (29.12.2014): В соответствии со статьей 61 Трудового кодекса Республики Беларусь отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работнику соответствующей квалификации осуществляются в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем в соответствии с квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке.

В соответствии с Общими положениями Единого квалификационного справочника должностей служащих (ЕКСД), утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики

Беларусь от 02.01.2012 №1 (далее – Общие положения), присвоение специалистам квалификационных категорий по занимаемым ими должностям производится с учетом рекомендаций аттестационной комиссии последовательно (вторая, первая, высшая).

Согласно пункту 18 Общих положений к аттестации допускаются специалисты, имеющие предусмотренные квалификационными характеристиками **образование и стаж работы** по соответствующим должностям.

Вместе с тем, пунктом 20 Общих положений предусмотрено, что специалисту, не имеющему необходимого стажа работы, предусмотренной квалификационной характеристикой соответствующей должности, квалификационную категорию наниматель может присвоить **в порядке исключения** с учетом рекомендаций аттестационной комиссии при условии наличия у **данного специалиста опыта работы по соответствующему направлению деятельности**. Присвоенная в указанном порядке квалификационная категория может быть как последующей, так и внеочередной.

Обращаем внимание, что нормы пункта 20 Общих положений не распространяются на специалистов, которые не имеют указанный в квалификационных характеристиках уровень и направленность образования.

Таким образом, в каждом конкретном случае решение принимается нанимателем самостоятельно с учетом изложенных норм законодательства.

Вопрос: Обязан ли наниматель производить выплату заработной платы в день выплаты среднего заработка за время трудового отпуска?

Ответ: Заработная плата выплачивается в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре (статья 73 Трудового кодекса), то есть эти дни фиксированные. Перенос сроков выплаты заработной платы производится в обязательном порядке только в случаях их совпадения с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, установленными и объявленными Президентом Республики Беларусь нерабочими.

Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается не позднее, чем за два дня до начала отпуска (статья 176 Трудового кодекса), а для лиц, работающих по контракту – не позднее, чем за один день (пункт 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»). Соответственно,

день выплаты среднего заработка определяется временем предоставления трудового отпуска.

Таким образом, сроки выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска могут не совпадать.

Обязанность переносить срок выплаты заработной платы, если он не совпадает с днем выплаты среднего заработка за время отпуска, законодательством не установлена.

Согласно Положению об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 № 597 базовый оклад руководителю государственной организации и организации, в уставном фонде которой доля собственности государства составляет более 50 процентов может формироваться исходя из размера тарифной ставки первого разряда, установленной по решению органа, заключающего контракт.

Вопрос: Что относится к иным выплатам, предусмотренным законодательством? Имеет ли право руководитель организации на получение единовременных премий?

Ответ: К иным выплатам, предусмотренным законодательством, относятся выплаты, производимые в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь, по решению Правительства Республики Беларусь и других органов. Например:

Государственная премия Республики Беларусь в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 05.05.2006 № 300;

единовременная премия либо вознаграждение за обеспечение подготовки и проведения республиканского фестиваля-ярмарки тружеников села «Дажынкi», производимые из средств на финансирование данного мероприятия в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.05.2007 № 712;

единовременные поощрения (вознаграждения), выплаченные руководителю за награждение в установленном порядке государственными наградами, нагрудными знаками, почетными грамотами, независимо от источника их выплаты;

другие выплаты, предусмотренные законодательством.

Выплата иных единовременных премий руководителям организаций Положением не предусмотрена.

Вопрос: С 1 апреля 2013 г. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 марта 2013 г. № 226 установлена тарифная ставка первого разряда в размере 250 тыс. рублей для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Будут ли меняться размеры корректирующих коэффициентов с 1 апреля 2013 г.?

Ответ: Нет, не будут.

Пунктом 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 29 марта 2013 г. № 226 внесены изменения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 декабря 2012 г. № 1230 в части исключения нормы, касающейся тарифной ставки первого разряда, установленной в размере 240 тыс. рублей с 1 января 2013 г.

Таким образом, с 1 апреля 2013 г. при формировании заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к бюджетным организациям, следует применять корректирующие коэффициенты к тарифным ставкам (окладам) установленные постановлением Министерства труда и социальной защиты от 14 января 2013 г. № 8.

Вопрос: Может ли наниматель принять на работу работника по профессии «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» и присвоить ему сразу 2-й квалификационный разряд без направления на обучение?

Ответ: Нет, не может.

В соответствии с частью шестой пункта 2 Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 г. № 34, 1-й и 2-й разряды работ, для выполнения которых не требуется профессиональной подготовки, признаются неквалифицированным трудом.

Перечень профессий для подготовки рабочих, по которым требуется профессиональная подготовка (в том числе по профессии «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электроустановок»), утвержден постановлением Министерства образования Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики

Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь от 08.08.2011г. № 221/74/73/129.

В частности, названным постановлением для присвоения 2-го квалификационного разряда по профессии «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования», содержащейся в выпуске 1 ЕТКС (код профессии – 19861), установлен срок обучения 5 месяцев.

Вопрос: Распространяется ли повышение тарифных ставок в соответствии с нормами Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 на работников бюджетной сферы?

Ответ: Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) нанимателям предоставлено право заключать контракты с любыми категориями работников, в том числе с работниками бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Норма подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29, предусматривающая повышение тарифной ставки работникам, с которыми заключены контракты, не более чем на 50 процентов, носит императивный характер, то есть обязательна для исполнения в организациях независимо от их организационно-правовых форм. При этом конкретный размер указанного повышения устанавливается нанимателем.

Вопрос: Как исчисляется стаж работы по специальности (в отрасли) для работников бюджетных организаций?

Ответ: Данный вопрос регулируется Положением о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.01.2000 № 4 (далее – Положение).

При этом Положением определяется общий порядок исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) работников бюджетных организаций, а особенности исчисления указанного стажа работников конкретных видов экономической деятельности устанавливаются соответствующими министерствами, иными государственными органами по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерством финансов Республики Беларусь.

В настоящее время особенности исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) регулируются следующими отраслевыми нормативными правовыми актами:

постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 20.11.2000 № 50 «Об утверждении инструкции по исчислению стажа работы по специальности основных категорий специалистов организаций здравоохранения, финансируемых из бюджета»;

постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 31.10.2002 № 45 «Об утверждении инструкции об особенностях исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) работников бюджетных организаций системы образования»;

постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19.08.2011 № 80 «Об утверждении инструкции об особенностях исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) для повышения тарифных ставок (окладов) работников учреждений социального обслуживания и бюджетных организаций, подчиненных Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь»;

постановлением Государственного комитета по науке и технологиям Республики Беларусь от 30.05.2005 № 8 «Об утверждении инструкции об особенностях исчисления стажа работы по специальности специалистов и руководителей научных организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов»;

постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 05.10.2000 № 15 "Об утверждении Инструкции об особенностях исчисления стажа работы по специальности работников организаций физической культуры и спорта";

постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 22.07.2003 № 20 «Об утверждении инструкции об особенностях исчисления стажа работы по специальности работников в сфере культуры»;

постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 09.07.2012 № 193 «Об утверждении инструкции об особенностях исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) работников государственных архивных учреждений и признании утратившим силу постановления комитета по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. № 7».

Поскольку согласно статье 70 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» официальное толкование нормативного правового акта осуществляет нормотворческий орган, принявший (издавший) этот акт, **то по вопросам разъяснения особенностей исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) рекомендуем обращаться в соответствующие министерства.**

Вопрос: Какие размеры корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам (окладам) работников бюджетных организаций установлены с 1 сентября 2012 года и где можно с ними ознакомиться?

Ответ: В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20 августа 2012 г. № 769 корректирующие коэффициенты к рассчитанным по Единой тарифной сетке работников Республики Беларусь (далее – ЕТС) тарифным ставкам (окладам) работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, установлены в диапазоне 3,5-1,0.

Постановление Министерства труда и социальной защиты, которым будут установлены конкретные размеры указанных корректирующих коэффициентов по тарифным разрядам ЕТС, в настоящее время разрабатывается. После согласования с Министерством финансов и прохождения обязательной юридической экспертизы данное постановление в установленном порядке будет доведено до заинтересованных.

Вопрос: С 1 сентября 2010 года была повышена заработная плата работникам учреждений культуры. Касается ли это повышение библиотекарей колледжей и школьных библиотек?

Ответ: Повышение тарифных окладов на 15 процентов работникам культурно-просветительных учреждений, трудовая функция которых соответствует основному виду деятельности указанных учреждений, установлено в соответствии с подпунктом 1.6 пункта 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. № 1267. Нормы данного постановления распространяются на работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации).

На этом основании, в частности, повышаются тарифные оклады библиотечным работникам (заведующий библиотекой, главный библиотекарь, ведущий библиотекарь, библиотекарь и т.д.), работающим

в бюджетных организациях (в том числе в вузах, колледжах, школах и т.д.).

Разъяснение по данному вопросу размещено на сайте Министерства труда и социальной защиты в разделе «Актуально» 17 ноября 2010 г. и направлено органам государственного управления письмом от 18 ноября 2010 г. № 03-01-17/1535.

Вопрос: Статьей 287 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено, что для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени. Что имеется в виду?

Как правильно оплатить труд инвалида 2 группы, который по заключению МРЭК работает 20 часов в неделю при окладе 462 000 рублей?

Ответ: Согласно ст.ст. 114, 287 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, исходя из которой для них определяется расчетная норма рабочего времени календарного месяца, не более которой они должны отработать.

При этом заработная плата инвалида, отработавшего расчетную норму рабочего времени (например, 35 часов в неделю), должна быть равна заработной плате работника соответствующей профессии (должности), отработавшего полную норму рабочего времени (например, 40 часов в неделю) при остальных равных условиях её выплаты.

Согласно статье 289 ТК наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

Для инвалидов I и II группы неполным рабочим временем будет являться часть (например, как указано, 20 часов в неделю) установленной для них законодательством сокращенной продолжительности рабочего времени (не более 35 часов в неделю).

Оплата труда работников, в том числе инвалидов, с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени в соответствии с нормами статьи 290 ТК.

С учетом изложенного, если работнику, являющемуся инвалидом II группы, установлен неполный рабочий день продолжительностью 3,5

часа (половина ежедневной продолжительности рабочего времени ($7 \text{ час.} * 0,5$) при пятидневной рабочей неделе) в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, то продолжительность его рабочего времени в неделю составит 17,5 часов ($3,5 \text{ ч} * 5 \text{ дн.}$). При этом расчет часовой тарифной ставки (должностного оклада) для оплаты его труда должен производиться путем деления тарифной ставки (должностного оклада), установленной трудовым договором, на месячную расчетную норму рабочего времени, исчисленную исходя из продолжительности рабочего времени 35 часов в неделю.

Для аналогичного работника, не являющегося инвалидом, и которому установлен неполный рабочий день 4 часа (половина ежедневной продолжительности рабочего времени ($8 \text{ час.} * 0,5$)), т.е. 20 часов в неделю ($4 \text{ ч.} * 5 \text{ дн.}$), расчет часовой тарифной ставки (должностного оклада) производится путем деления тарифной ставки (должностного оклада), установленной трудовым договором, на месячную расчетную норму рабочего времени, исчисленную исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Пример. Месячный должностной оклад работника, в том числе инвалида, составляет 462 000 руб.

Расчетная норма рабочего времени в марте 2010 г. составляет для:

работника (не инвалида) – 176 часов при 40-часовой рабочей неделе,

работника инвалида II группы – 154 часа при 35-часовой рабочей неделе.

В марте отработано:

работником (не инвалидом) - 88 часов ($22 \text{ дня} * 4 \text{ часа}$),

работником (инвалидом II группы) - 77 часов ($22 \text{ дня} * 3,5 \text{ часа}$).

Часовой должностной оклад составит для:

работника (не инвалида) 2625 ($462000 / 176$) руб.,

работника (инвалида II группы) – 3000 ($462000 / 154$) рублей.

Заработная плата за март составит для:

работника (не инвалида) 231000 ($2625 * 88$) руб.,

работника (инвалида II группы) 231000 ($3000 * 77$) рублей.

Аналогично производится расчет оплаты труда для работника (инвалида II группы), который в соответствии с индивидуальной программой реабилитации работает 20 часов в неделю, или 4 часа в день. Такой работник отработает в марте 88 часов (22 дня*4 часа).

В данном случае его заработная плата за март составит 264000 (3000*88) рублей.

Вопрос: Работникам предприятия выплачены премии из прибыли, не носящие регулярный характер. В частности:

- 1. С учетом роста финансово-экономических показателей по предприятию и отсутствием рекламаций от покупателей;**
- 2. В связи со своевременным и качественным выполнением заказа и обеспечением отгрузки готовой продукции в договорные сроки. Данные премии связаны с основной деятельностью работы предприятия, предусмотрены "Положением о премировании". Учитываются ли указанные премии при исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска работников предприятия?**

Ответ: Исчисление среднего заработка производится в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 10.04.2000 № 47 (далее – Инструкция).

В заработную плату, которая принимается для исчисления среднего заработка, сохраняемого за время отпуска либо для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, включаются выплаты, предусмотренные Перечнем выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, который является приложением к Инструкции (далее – Перечень).

Согласно Перечню в расчет среднего заработка включаются все премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда, носящие регулярный или периодический характер (выплачиваемые ежемесячно, ежеквартально и по итогам года), независимо от источников их выплаты.

Премии, выплаченные работникам за рост финансово-экономических показателей по предприятию и отсутствие рекламаций от покупателей, а также за своевременное и качественное выполнение заказа и обеспечение отгрузки готовой продукции в договорные сроки относятся к деятельности предприятия. Кроме того, их выплата производится в соответствии с Положением о премировании, т.е. предусмотрена системой оплаты труда, установленной в организации.

Таким образом, указанные премии включаются в расчет среднего заработка, сохраняемого работникам за время отпуска, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Вопрос: Работник из числа руководящего состава был направлен на курсы повышения квалификации в БНТУ. После окончания курсов ему с места учебы была выдана справка о том, что он обучался в выходной день. Следует ли оплачивать данный день?

Ответ: Нет, не следует.

Согласно Положению о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 101, за работниками, направленными нанимателем на повышение квалификации, сохраняется средняя заработная плата по месту работы.

Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время нахождения работника на курсах повышения квалификации, производится в соответствии с главой 3 Инструкции.

Для его исчисления принимается заработная плата, начисленная работнику за два календарных месяца, предшествующих месяцу его нахождения на курсах.

Сохранение среднего заработка работникам за период нахождения на курсах повышения квалификации производится с целью компенсации заработной платы работнику, которую он получил бы за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время по графику работы организации.

Согласно пункту 21 Инструкции общая сумма, причитающаяся к выплате по среднему заработку, сохраняемому за время нахождения на курсах повышения квалификации, определяется путем умножения среднедневного заработка на количество рабочих дней, подлежащих оплате по графику работы организации.

При этом расчет среднедневного заработка производится путем деления заработной платы, начисленной за принятый для исчисления период, на фактически проработанные в течение этого периода дни, т.е. на рабочие дни, а не на календарные.

Вопрос: На работу принимается лицо, не имеющее квалификационного разряда по профессии, необходимой организации. Вправе ли наниматель принять его в качестве ученика?

Ответ: В соответствии с пунктом 2 Положения о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 101, в случае направления на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчета тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной в организации.

При приеме на работу лица, не имеющего соответствующей квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, с ним заключается трудовой договор, издается приказ о приеме на работу и заполняется трудовая книжка, в которой указывается наименование профессии без указания квалификации. Запись о наименовании профессии, должности производится на основании штатного расписания и должна соответствовать Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (пункт 21 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30 (в редакции постановления от 11.05.2000 № 72) (далее – Инструкция). Например, при приеме на работу штамповщиком, в приказе и трудовой книжке указывается профессия «штамповщик» без слова «ученик».

Лицо, принятое на работу, сразу направляется на обучение для получения необходимой квалификации по соответствующей профессии, в период которого ему выплачивается заработная плата из расчета тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной в организации.

В соответствии с пунктом 21 Инструкции при присвоении рабочему квалификационного разряда по его профессии (впервые либо нового, более высокого) каждый раз делается соответствующая запись в трудовой книжке.