

Оплата труда работников коммерческих организаций

Вопрос: Какой порядок оплаты за работу в ночное время при сменном режиме работы в коммерческой организации?

Ответ: Согласно статье 70 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, нанимателем, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника.

Иными словами, наниматель обязан оплатить в повышенном размере ночные часы (с 22 часов до 6 часов) или все часы ночной смены. Ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов приходится на ночные часы.

Если смена не является ночной сменой, то доплаты производятся только за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный порядок оплаты работы в ночную смену при сменном режиме работы должен быть определен в локальном правовом акте организации.

Вопрос: В организации установлен режим неполного рабочего времени в виде неполной рабочей недели (например, трехдневной – понедельник, вторник, среда). В случае привлечения к работе работника в четверг или пятницу, будет ли являться работа в указанные дни работой в выходные дни?

Ответ: Нет, данная работа не является работой в выходной день.

Согласно статьям 136 и 137 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) право на выходные дни имеют все работники и могут использовать их по своему усмотрению.

При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю. При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день.

Общим выходным днем для всех является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Согласно статье 118 ТК при неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю.

Таким образом, если в организации с пятидневной рабочей неделей работникам установлен режим неполного рабочего времени в виде неполной рабочей недели (например, понедельник, вторник, среда), то выполненная ими в отдельные нерабочие дни (четверг, пятница) работа в пределах рабочего времени, определенного с учетом норм статей 112-117 ТК, не является работой в выходной день.

Следовательно, оплата ее производится в соответствии с нормами статьи 290 ТК.

Вопрос. Как определяется оплата труда работнику при временном переводе его на другую должность служащего?

Ответ. Согласно статье 32¹ Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) временный перевод производится на основании **приказа** (распоряжения) нанимателя о временном

переводе с **указанием** причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также **условий оплаты труда**. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под роспись.

Одновременно статьей 68 ТК установлено, что при временном переводе с письменного согласия работника и в связи с производственной необходимостью **оплата труда производится по выполняемой работе**, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Оплата труда работников – определение размеров, структуры, условий и порядка выплаты заработной платы работникам за исполнение ими трудовых обязанностей **в соответствии с ТК**, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами и трудовым договором (статья 61 ТК).

Таким образом, статьей 68 ТК определяется оплата труда при временном переводе с письменного согласия работника и в связи с производственной необходимостью у:

одного нанимателя – по выполняемой работе в соответствии с условиями и размерами, предусмотренными коллективным договором, иным локальным правовым актом этого нанимателя, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

другого нанимателя – по выполняемой работе в соответствии с условиями и размерами, предусмотренными коллективным договором, иным локальным правовым актом другого нанимателя, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом, в случае отсутствия в локальных правовых актах другого нанимателя оплаты труда по соответствующей должности служащего (профессии рабочего), данная оплата труда определяется с учетом обеспечения дифференциации размера оплаты труда в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников, принятой у другого нанимателя (часть четвертая статьи 63 ТК).

Исходя из вышеизложенного, в приказе (распоряжении) нанимателя о временном переводе следует определить оплату труда по выполняемой работе, включающую тарифную ставку (тарифный оклад), ее (его) повышения, в том числе за работу на условиях контракта (статья 261²ТК), стимулирующие и компенсирующие выплаты, которые производятся по выполняемой работе.

Вопрос. Как производится оплата труда работнику при временном переводе его на другую должность служащего?

Ответ. Согласно статье 32¹Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда.

Одновременно частью первой статьи 68 ТК закреплено, что при временном переводе с письменного согласия работника и в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но **не ниже среднего заработка по прежней работе**.

Таким образом, **за все рабочие дни** при временном переводе работника в соответствии с пунктами 1 и 2 части первой статьи 32¹ТК, работнику начисляется заработная плата по выполняемой работе с учетом условий оплаты труда, определенных в приказе нанимателя о временном переводе. В случае если начисленная работнику заработная плата за

выполненную работу будет ниже среднего заработка по прежней работе, то работнику необходимо сохранить средний заработок за рабочее время в период временного перевода.

Вопрос. Как исчисляется средний заработок при временном переводе работника на другую должность служащего?

Ответ. Порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого при временном переводе работника и в других случаях, предусмотренных законодательством, определен в главах 3 и 4 Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47 (далее – Инструкция). Согласно Инструкции для расчета среднего заработка принимается заработная плата, начисленная за **два календарных месяца работы** (с 1-го до 1-го числа), **предшествующих** месяцу перемещения.

При этом общая сумма среднего заработка определяется путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на количество рабочих дней (часов) подлежащих оплате.

Вопрос. Можно ли при разъездном характере работы взамен компенсации за разъездной характер работы установить надбавку за такой характер работы?

Ответ. Нет, нельзя.

Оплата труда работников – определение размеров, структуры, условий и порядка выплаты заработной платы работникам за исполнение ими трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь (далее – ТК), иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами и трудовым договором (статья 61 ТК).

На основании положений статей 57, 61 и 63 ТК надбавка является стимулирующей выплатой заработной платы, которая выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

Компенсации – денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей (статья 90 ТК).

В соответствии со статьей 99 ТК наниматель может устанавливать работникам компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие), порядок, условия и размеры которых определены в Инструкции, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 июля 2014 г. № 70.

Компенсация за разъездной характер работы устанавливается взамен выплаты суточных при направлении их в служебную командировку.

Следовательно, работникам, которым установлен разъездной характер работы, установить надбавку за разъездной характер труда вместо компенсации оснований не имеется.