Оплата труда

ВОПРОС: В каких случаях наниматель не вправе произвести удержания из заработной платы за неотработанные дни отпуска?

ОТВЕТ: Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска (п.2 части второй ст.107 Трудового кодекса Республики Беларусь).Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пп.2, 4 и 5 части второй ст.35, ст.37, пп.1, 2 и 6 ст.42, пп.1, 2 и 6 ст.44 названного Кодекса, по желанию работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника.Таким образом, удержания за неотработанные дни отпуска не будут производиться при увольнении:• по соглашению сторон;• в связи с истечением срока трудового договора (контракта);• в связи с переводом работника с его согласия к другому нанимателю или переходом на выборную должность;• в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации;• в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников;• в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие

состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;• в связи с неявкой на работу в течение более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании;• в связи с призывом работника на военную службу;• в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;• в связи со смертью работника, признанием его судом безвестно отсутствующим или объявлением умершим, в связи со смертью нанимателя – физического лица;• по собственному желанию в связи с направлением на обучение или выходом на пенсию;• если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника.

ВОПРОС: Необходимо ли производить доплату до размера минимальной заработной платы работнику, принятому на предприятие учеником (по профессии без указания разряда) и направленному с первого дня приема на работу на обучение, если оплата дней обучения произведена исходя из размера тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, – 78 руб.?

Ответ: Нет, доплата не производится.

Наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством об образовании, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. В иных случаях необходимость профессиональной подготовки,

повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников определяется нанимателем (часть первая ст.220[1] Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – ТК).

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 не менее тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (часть вторая п.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).

Указанная норма является минимальной гарантией для работников, принятых на работу по профессии без указания разряда.

За работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при исполнении работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, наниматель обязан применить в качестве низшей границы оплаты труда государственный минимальный стандарт в области оплаты труда – минимальную заработную плату (месячную или часовую) (ст.59 ТК; абзац 2 ст.1 Закона Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З

«Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы»).

Поскольку в приведенной ситуации работник не выполняет трудовую функцию, оплата труда за время обучения производится исходя из размера тарифной ставки, установленной на предприятии, которая превышает размер тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. Доплата до размера минимальной заработной платы за время обучения не производится.

ВОПРОС: Работнику в связи с прохождением курса лечения установлен сокращенный рабочий день. Размер начисленной за месяц заработной платы оказался ниже размера минимальной заработной платы.

Необходимо ли в таком случае доплачивать до размера минимальной заработной платы?

ОТВЕТ: Необходимо в случае, если часовая заработная плата работника будет ниже размера минимальной часовой заработной платы.

За работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при исполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных

нормативных правовых актов и трудового договора, наниматель обязан применить в качестве низшей границы оплаты труда государственный минимальный стандарт в области оплаты труда – минимальную заработную плату (месячную или часовую) (ст.59 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), абзац 2 ст.1 Закона Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» (далее – Закон № 124-З)).

Работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), установленного и применяемого в соответствии с Законом № 124-З, 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 исполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора (часть третья ст.6 Закона № 124-З).

Перечень таких выплат установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.07.2014 № 68 (далее – Перечень № 68).

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.112 ТК).

По соглашению между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (часть первая ст.118 ТК).

При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя. Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок (части третья и шестая ст.118 ТК).В отношении работников, труд которых оплачивается на основе часовых тарифных ставок (окладов, должностных окладов), применяется часовая минимальная заработная плата.Размер часовой минимальной заработной платы определяется нанимателем 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 (части первая и вторая ст.5 Закона № 124-З).Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается ежегодно с 1 января и 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 (части четвертая и пятая ст.4 Закона № 124-З).

ВОПРОС: Возможна ли выплата заработной платы работникам ранее сроков, предусмотренных договором? Например, выплата установлена 7-го числа, можно ли в этом случае выплатить заработную плату 6-го, 5-го, 4-го или 3-го числа?

ОТВЕТ: Нет.

В соответствии со ст.73 Трудового кодекса РБ (далее – ТК) заработная плата выплачивается регулярно в дни, определенные в

коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (ст.136 ТК) или государственными праздниками и праздничными днями (часть первая ст.147 ТК) она должна производиться накануне их.

Согласно Инструкции об организации наличного денежного обращения в Республике Беларусь, утвержденной постановлением Правления Нацбанка РБ от 30.03.2011 № 112, обслуживающие банки осуществляют контроль выдачи наличных денег юридическим лицам, подразделениям, предпринимателям, частным нотариусам в соответствии с законодательством. Выдача наличных денег на оплату труда, стипендий, пенсий, пособий, прочих выплат производится исходя из законодательства в сроки, определяемые договором между организацией, с одной стороны, и обслуживающим банком, с другой стороны.

В целях равномерного распределения нагрузки на кассовых работников выдача обслуживающими банками наличных денег на оплату труда по срокам, приходящимся на пятницу, субботу и воскресенье, может производиться начиная с четверга по срокам, приходящимся на праздничные и предпраздничные дни, – не более чем за 3 рабочих дня до их наступления. Выдача обслуживающими банками наличных денег на оплату труда организациям, выходные дни которых не совпадают с общеустановленными, производится накануне выходных дней этих организаций.

В случаях, когда наличные деньги на оплату труда выдаются не через кассу банка, платежные инструкции на перечисление указанных сумм принимаются с таким расчетом, чтобы поступление денег произошло не позднее установленных для организаций сроков.

Для расчетов с увольняемыми и уходящими в отпуск работниками, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, выдача наличных денег производится независимо от определенных в договоре между организацией и обслуживающим банком сроков.

Задолженностью по заработной плате считаются начисленные суммы заработной платы работникам, включая внутренних и внешних совместителей, но не выплаченные организацией в сроки, установленные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре (контракте).

Статьей 73 ТК предусмотрено, что выплата заработной платы производится в порядке и в сроки, оговоренные коллективным договором или положением об оплате труда организации, но не реже 2 раз в месяц. До момента выплаты работникам должны быть выданы расчетные листки. Статья 80 ТК не только обязывает нанимателей выдавать расчетные листки работникам, но и утвердить их вид локальным нормативным правовым актом.

Следует обратить внимание на тот факт, что банк не перечисляет (не выдает) заработную плату в сроки, не оговоренные коллективным договором (положением), и без пропорционального внесения взносов и налогов, размер которых зависит от размера зарплаты.

В связи с вышеизложенным можно рекомендовать, например, указать в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре срок выплаты заработной платы таким образом – «до n-го числа». При таком варианте определения сроков выплаты заработной платы наниматель не нарушит законодательство даже в случае выплаты заработной платы в сроки, являющиеся более ранними, чем указанная предельная дата выплаты.

ВОПРОС: Входят ли в состав минимальной заработной платы (далее – МЗП) доплата за совмещение профессий (должностей) и доплата за увеличенный объем работ либо эти доплаты выплачиваются сверх минимальной заработной платы?

ОТВЕТ: Нет, не входят.

Минимальная заработная плата применяется как государственный минимальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной нормы труда и является низшей границей оплаты труда работников (ст.1 Закона РБ от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы»).

Таким образом, начисленная за месяц заработная плата работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного размера МЗП.

В составе начисленной работнику заработной платы за расчетный период, применяемой для определения размера доплаты до МЗП, не учитываются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (п.1 письма Минтруда и соцзащиты РБ от 14.05.2011 № 03-03-14/2251П «О порядке определения размера доплаты до минимальной заработной платы»).

ВОПРОС: В каких случаях с работника может быть взыскана излишне выплаченная ему заработная плата?

ОТВЕТ: Только в случае счетной ошибки.

Излишне выплаченная нанимателем заработная плата, в т.ч. при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки (часть третья ст.107 Трудового кодекса Республики Беларусь).
В то же время некоторое определение было дано в п.14 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.03.2008 № 490 (ныне утратило силу), в котором указано, что счетная ошибка – это арифметическая ошибка. Кроме того, полагаем, что близким к данному понятию является понятие «техническая ошибка». К техническим ошибкам можно отнести описки, опечатки, пропуск или повторный ввод данных, неточное округление и т.д.
В каждом конкретном случае необходимо документально подтвердить, что имела место счетная ошибка, допущенная по неосторожности, т.е. без какого-либо умысла у работника, ее допустившего (например, дважды начислена заработная плата, отпускные, произошел сбой программного обеспечения, неправильно совершено арифметическое действие и т.д.).
Однако, если ошибка допущена в результате неправильного применения законодательства (например, неправильно начислена надбавка за выслугу лет), ее нельзя отнести к счетной ошибке и, соответственно, излишне выплаченная заработная плата не может быть взыскана с работника.

ВОПРОС: Нужно ли платить страховые взносы садоводческому товариществу на сумму заработной платы председателю, а также на сумму вознаграждения бухгалтеру и прочим физическим лицам, работающим по гражданско-правовым договорам и выполняющим разовые услуги для нужд товарищества?

ОТВЕТ: Председатель правления садоводческих товариществ является застрахованным лицом, поэтому страховые взносы уплачиваются. В отношении иных граждан этот вопрос решается, исходя из конкретного места работы, выделяемого им садоводческим товариществом, при заключении гражданско-правовых договоров.

Перечень граждан (далее – застрахованные лица), жизнь и здоровье которых подлежит обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, установлен п.272 Положения о страховой деятельности в Республике Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 (далее – Положение № 530):

• работающих на основании трудовых договоров (контрактов);

• работающих на основании гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг или создание объектов интеллектуальной собственности, в местах, предоставленных страхователем;

• выполняющих оплачиваемые работы на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм.

С председателем правления заключается трудовой договор (контракт) (абзац 5 п.28 Положения о садоводческом товариществе, утвержденного Указом Президента Республики

Беларусь от 28.01.2008 № 50 (далее – Положение № 50)).

Таким образом, председатели правления садоводческих товариществ являются застрахованными лицами.
В силу п.272 Положения № 530 при условии заключения садоводческим товариществом с казначеем и иными штатными работниками трудовых договоров (контрактов) данные лица также будут являться застрахованными (абзац 15 п.28 Положения № 50).

Застрахованными также являются граждане, работающие на основании заключенных с садоводческим товариществом гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг или создание объектов интеллектуальной собственности, в местах, предоставленных этим товариществом.

По всем основаниям начисление страховых взносов необходимо производить независимо от периодичности начисления названным лицам заработной платы в общеустановленном порядке.
Вместе с тем следует иметь в виду, что Положением № 50 не предусмотрена обязанность личного трудового участия членов садоводческого товарищества в его деятельности. По этой причине членов садоводческих товариществ нельзя отнести к категории застрахованных лиц, и в этом случае начислять страховые взносы не следует.

ВОПРОС: По заявлению сотрудника предприятия, направленного в командировку, командировочные ему будут выплачены после его возвращения из командировки в заработную плату.
Это нарушение?

ОТВЕТ: Нарушением является невыдача работнику аванса до начала командировки.
При служебных командировках наниматель обязан выдать аванс и возместить работнику расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно, по найму жилого помещения, за проживание вне места жительства (суточные), иные произведенные работником с разрешения или ведома нанимателя расходы (ст.95 Трудового кодекса Республики Беларусь).
Пунктом 8 Инструкции о порядке и условиях предоставления гарантий и компенсаций при служебных командировках за границу, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.07.2010 № 115, конкретизировано, что наниматель обязан выдать командированному работнику аванс в иностранной валюте и (или) белорусских рублях до выезда в командировку.

ВОПРОС: При уходе в трудовой отпуск работник в заявлении указал, чтобы выплату отпускных ему произвели во время выплаты заработной платы (руководитель не возражает).
Можно ли по соглашению сторон произвести выплату отпускных после предоставления отпуска?

ОТВЕТ: Нет, нельзя.
Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка.
Согласно ст.175 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) за время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.
Наниматель обязан выплатить средний заработок за время

трудового отпуска не позднее чем за 2 дня до начала отпуска (ст.176 ТК).

При этом п.4 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) установлено, что средний заработок за все время отпуска наниматель выплачивает не позднее чем за 1 день до начала отпуска.

Таким образом, при выплате среднего заработка за время трудового отпуска в отношении работников, работающих на условиях заключенного контракта, следует руководствоваться нормами Декрета № 29.

Кроме того, необходимо отметить, что нормы законодательства о труде предусматривают предварительную, до начала отпуска, выплату заработка, сохраняемого за время трудового отпуска. Указанные нормы направлены на соблюдение интересов работника и являются обязанностью нанимателя. В случае их невыполнения у работника есть право требовать переноса отпуска в соответствии с п.5 части первой ст.171 ТК.

Также следует отметить, что несвоевременная выплата среднего заработка за время трудового отпуска является нарушением сроков выплаты заработной платы.

За нарушение сроков выплаты заработной платы наниматель несет ответственность, установленную ст.465 ТК и подп.2.10 п.2 Декрета № 29.

Юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством (ст.465 ТК).

Персональная ответственность руководителя юридического лица за несвоевременную выплату работникам заработной платы предусматривается в коллективном договоре юридического лица, а также в контракте, заключаемом с руководителем органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.