# Всё по оплате труда

## 1. Заработная плата.

**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 ([часть первая](tx.dll?d=33380&a=9060#a9060) ст.57 Трудового кодекса Республики Беларусь; далее - ТК).

*Справочно: Системы и конкретные размеры оплаты труда работников коммерческих организаций, в том числе порядок определения и повышения тарифных ставок (окладов) устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, иного локального нормативного правового акта, принятых в порядке, установленном законодательством, соглашения и трудового договора (контракта).*

 *Коллективный договор - локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.*

## 2. Формы выплаты заработной платы

Трудовое законодательство разрешает выплату заработной платы в следующих формах:

• денежной;

• натуральной;

• смешанной (одна часть - в деньгах, другая часть - в натуре).



### 2.1. Денежная форма выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь, то есть в белорусских рублях ([часть первая](tx.dll?d=33380&a=8264#a8264) ст.74 ТК).

Возможность выплаты заработной платы в иностранной валюте [ст.74](tx.dll?d=33380&a=2470#a2470) ТК не предусмотрена. При этом обязательные сведения и условия трудового договора не содержат требования об установлении размера заработной платы в денежных единицах Республики Беларусь ([п.7](tx.dll?d=33380&a=9514#a9514) части второй ст.19 ТК). Поэтому в трудовом договоре **размер заработной платы может быть установлен работнику в иностранной валюте**. При этом выплата заработной платы в любом случае должна производиться в белорусских рублях.

В законодательстве о труде не установлено, каким образом при выплате заработной платы иностранную валюту необходимо пересчитывать в белорусские рубли. Для этого может использоваться:

• официальный курс соответствующей валюты на день выплаты или начисления заработной платы;

• иной курс, установленный соглашением между нанимателем и работником ([часть вторая](tx.dll?d=33427&a=7216#a7216) п.1 ст.298 Гражданского кодекса Республики Беларусь; далее - ГК).

Стороны трудового договора согласовывают курс пересчета заработной платы. Такое соглашение желательно включить в трудовой договор при его заключении или подписать дополнительное соглашение к нему с указанием порядка определения курса пересчета и периода работы сотрудника, на который такой порядок пересчета установлен.

*Справочно: Трудовые отношения регулируются гражданским законодательством, если законодательством о труде и занятости населения и другим специальным законодательством не предусмотрено иное (*[*часть пятая*](tx.dll?d=33427&a=8797#a8797) *п.1 ст.1 ГК).*

Если трудовой договор заключен с работником за пределами Республики Беларусь, то выплату заработной платы данному работнику можно производить в иностранной валюте согласно заключенному трудовому договору. Выплата заработной платы работникам, с которыми трудовые договоры заключены на территории Республики Беларусь, производится в белорусских рублях ([часть четвертая](tx.dll?d=287029&a=2#a2) письма Национального банка Республики Беларусь от 01.09.2014 № 31-15/336 «О выплате заработной платы в иностранной валюте»; [абзац 4](tx.dll?d=70812&a=598#a598) подп.30.3 п.30, [подп.31.10](tx.dll?d=70812&a=565#a565) п.31 Правил проведения валютных операций, утвержденных постановлением Правления Национального банка Республики Беларусь от 30.04.2004 № 72).

### 2.2. Натуральная и смешанная формы выплаты заработной платы

Для выплаты заработной платы в натуральной форме установлены следующие условия:

• замена денежной оплаты натуральной оплатой допускается с согласия работника ([часть вторая](tx.dll?d=33380&a=7885#a7885) ст.74 ТК).

При этом следует помнить, что национальное законодательство, коллективные договоры или решения арбитражных органов **могут разрешать частичную выплату заработной платы в натуре** в тех отраслях промышленности или профессиях, где эта форма выплаты принята в обычной практике или желательна ввиду характера отрасли промышленности или профессии, о которых идет речь ([п.1](tx.dll?d=58778&a=12#a12) ст.4 Конвенции Международной Организации Труда относительно защиты заработной платы от 01.07.1949 № 95 (для Республики Беларусь вступила в силу с 04.08.1962). То есть часть заработной платы необходимо выплатить в денежной форме.

Денежная часть при смешанной выплате зарплаты может быть минимальной, так как в законодательстве нет установленного диапазона или предела соотношения выплаты в денежной и в натуральной формах.

• натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи ([часть вторая](tx.dll?d=33380&a=7885#a7885) ст.74 ТК);

• натуральная оплата не может производиться товарами, [перечень](tx.dll?d=16662&a=10#a10) которых утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 № 603 ([часть третья](tx.dll?d=33380&a=8114#a8114) ст.74 ТК);



• при выплате заработной платы в натуральной форме необходимо соблюдать принцип разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых работнику в качестве оплаты труда, то есть их стоимость должна соответствовать уровню рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данном регионе в период начисления выплат ([п.2](tx.dll?d=58778&a=13#a13) ст.4 названной выше Конвенции).

## 3. Системы оплаты труда

**Система оплаты труда** - порядок установления заработной платы, который:

• обеспечивает стимулы к высокопроизводительному труду работников определенной группы или категории;

• устанавливает зависимость между мерой труда и мерой его оплаты на основе нормирования труда, тарифного нормирования заработной платы, применения определенной формы оплаты труда и премиальных выплат.

Основные системы оплаты труда

|  |  |
| --- | --- |
| Системы оплаты труда | Определение |
| Повременная | Система оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по установленной тарифной ставке (тарифному окладу) за фактически отработанное время вне зависимости от объема выполненной работы.СправочноТарифная ставка (тарифный оклад) - минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда ([абзац 15](tx.dll?d=33380&a=9495#a9495) части первой ст.1 ТК) |
| Сдельная | Система оплаты труда, при которой заработная плата начисляется в зависимости от количества изготовленной продукции или выполненной работы по установленным сдельным расценкам (на основе сдельных расценок за единицу произведенной продукции, товаров, работ, услуг) |
| Повременно-премиальная | Система оплаты труда, при которой заработная плата состоит из оплаты по тарифной ставке (окладу) за отработанное время и начисленных на нее премиальных выплат. То есть при такой системе оплаты труда, кроме тарифной части заработной платы, предусмотрена выплата премий.СправочноПредприятия самостоятельно разрабатывают показатели и условия премирования для каждой категории работников, определяют источники и сроки выплаты премий |
| Сдельно-премиальная | Система оплаты труда, при которой начисляются заработная плата по сдельным расценкам за количественные показатели и премия за качественные показатели работы (за выполнение показателей производительности труда, повышение объемов производства, другие показатели).СправочноПредприятиям в положении о премировании необходимо установить условия и показатели, при соблюдении которых премия выплачивается или, если выявлены конкретные упущения в работе, снижается |
| Сдельно-прогрессивная | Система оплаты труда, при которой начисляется заработная плата по сдельным расценкам в пределах выполнения норм и по повышенным (прогрессивно возрастающим) расценкам за выполнение работ сверх норм |
| Аккордная | Разновидность сдельной системы оплаты труда, при которой заработная плата начисляется (выплачивается) за полностью выполненную работу, объем которой заранее оговорен в аккордном задании.СправочноОбщая сумма заработной платы за выполнение задания при аккордной системе оплаты труда объявляется работникам заранее, до начала работы. Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок (более месяца), то производятся промежуточные выплаты за фактически выполненный за данный период объем работ, а окончательный расчет производится после приемки всех работ по наряду |

 *Справочно: Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора (*[часть первая](tx.dll?d=33380&a=9412#a9412) *ст.63 ТК).*

##  4. Состав заработной платы

Оплата труда **работников небюджетных организаций** производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором, соглашением или нанимателем ([часть вторая](tx.dll?d=33380&a=9393#a9393) ст.61 ТК).

Оплата труда **работников бюджетных организаций** и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку ([часть третья](tx.dll?d=33380&a=9794#a9794) ст.61 ТК).

Оплата труда **государственных служащих** производится на основе месячных должностных окладов, определяемых в соответствии с законодательством ([часть четвертая](tx.dll?d=33380&a=9623#a9623) ст.61 ТК).

|  |
| --- |
| Заработная плата |
|   |   |   |   |
|  |   |   |   |   |
| Постоянная (тарифная) часть (см. [подп.4.1](#a16) данной подборки):- тарифная ставка, тарифный оклад (для внебюджетных организаций);- оклад (для бюджетных организаций);- должностной оклад (для государственных служащих) | + | Переменная часть:- компенсирующие выплаты (см. [подп.4.2](#a19) данной подборки);- стимулирующие выплаты(см. [подп.4.3](#a25) данной подборки) |

### 4.1. Тарифная часть заработной платы. Формирование тарифных ставок (тарифных окладов), окладов

**Тарифная ставка (тарифный оклад)** - минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда ([абзац 15](tx.dll?d=33380&a=9495#a9495) части первой ст.1 ТК).

**Оклад** - размер оплаты труда работника бюджетной организации, иной организации, получающей субсидии, работники которой приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за исполнение трудовой функции определенной сложности и квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат, исчисляемый путем умножения базовой ставки на коэффициент тарифного разряда (кратный размер базовой ставки), установленный по должности (профессии) ([часть седьмая](tx.dll?d=33380&a=9437#a9437) ст.60 ТК).

Нижняя граница стимулирующих выплат (повышений, надбавок, доплат) рассчитывается от размера установленной работнику тарифной ставки (тарифного оклада), оклада ([часть первая](tx.dll?d=33380&a=8751#a8751) ст.69, [ст.70](tx.dll?d=33380&a=6923#a6923), [п.3](tx.dll?d=33380&a=9355#a9355) части первой ст.2612 ТК), поэтому тарифная ставка (тарифный оклад), оклад - обязательная часть заработной платы независимо от системы оплаты труда.

При сдельной системе оплаты труда на основе тарифной ставки (тарифного оклада) рассчитываются сдельные расценки.

### 4.1.1. Часовые тарифные ставки (тарифные оклады)

При почасовой оплате труда заработная плата работникам начисляется исходя из продолжительности фактически отработанного времени и часовой тарифной ставки.

Часовая тарифная ставка определяется путем деления месячной тарифной ставки (оклада) на среднемесячное количество расчетных рабочих часов. В свою очередь, среднемесячное количество расчетных рабочих часов определяется делением годовой расчетной нормы рабочего времени на 12 месяцев (абзацы [2](tx.dll?d=24327&a=734#a734) и 3 части первой п.10 Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47; далее - Инструкция № 47).

### 4.1.2. Сдельные расценки

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (тарифных окладов), окладов и норм выработки (норм времени) ([часть первая](tx.dll?d=33380&a=9643#a9643) ст.88 ТК).

Сдельная расценка определяется ([часть вторая](tx.dll?d=33380&a=9617#a9617) ст.88 ТК):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Сдельная расценка | **=** | Часовая тарифная ставка (часовой тарифный оклад), часовой оклад, соответствующие разрядам выполняемых работ | **/** | Часовая норма выработки |

или

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Сдельная расценка | **=** | Часовая тарифная ставка (часовой тарифный оклад), часовой оклад, соответствующие разрядам выполняемых работ | × | Установленная норма времени в часах или днях |

**Норма выработки** - установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т. д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях ([п.12](tx.dll?d=129524&a=15#a15) Инструкции о порядке организации нормирования труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.03.2008 № 53).

**Норма времени** - величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы одним работником или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях ([п.11](tx.dll?d=129524&a=17#a17) названной Инструкции).

### 4.2. Компенсирующие выплаты

**Компенсации** - денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей ([часть вторая](tx.dll?d=33380&a=8110#a8110) ст.90 ТК).

Компенсирующие выплаты могут быть общими для работников разных организаций или специальными, характерными для организаций определенной специфики и направлений (например, для бюджетных организаций или для организаций, где работники постоянно заняты на подземных работах).

К компенсирующим выплатам в том числе относят следующие:

### 4.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Размеры (объемы) и порядок предоставления компенсаций по условиям труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь ([часть первая](tx.dll?d=33380&a=8702#a8702) ст.225 ТК).

Размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации ([подп.2.2](tx.dll?d=282996&a=18#a18) п.2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 № 575; далее - постановление № 575):

• **работникам бюджетных организаций** - в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

 • **остальным работникам** - в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, или фиксированной денежной величины, определяемой нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального правового акта, принятых в соответствии с законодательством. Размер таких доплат не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций ([подп.2.3](tx.dll?d=282996&a=19#a19) п.2 постановления № 575).

*Справочно:Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса условий труда (вредных, опасных) определены в* [*приложении*](tx.dll?d=282996&a=14#a14) *к постановлению № 575.*

### 4.2.2. Доплаты за дополнительную работу при:

• совмещении должностей служащих (профессий рабочих) ([п.1](tx.dll?d=33380&a=9603#a9603) части второй ст.67 ТК);

• расширении зон обслуживания (увеличении объема работы) ([п.2](tx.dll?d=33380&a=9627#a9627) части второй ст.67 ТК);

• исполнении обязанностей временно отсутствующего работника ([п.3](tx.dll?d=33380&a=9659#a9659) части второй ст.67 ТК).

Размеры доплат за дополнительную работу устанавливаются нанимателем по соглашению с работником, а для работников бюджетных организаций - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом ([часть третья](tx.dll?d=33380&a=9628#a9628) ст.67 ТК).

### 4.2.3. Доплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, нерабочие праздничные и выходные дни

За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

1) работникам со сдельной оплатой труда - не ниже сдельных расценок;

2) работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов ([часть первая](tx.dll?d=33380&a=8751#a8751) ст.69 ТК).

Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях устанавливается Правительством Республики Беларусь, в иных организациях - трудовым договором и (или) локальным правовым актом ([часть вторая](tx.dll?d=33380&a=9567#a9567) ст.69 ТК).

### 4.2.4. Доплата за работу в ночное время

За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20 % часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника, а работникам бюджетных организаций, государственным служащим - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом ([ст.70](tx.dll?d=33380&a=6923#a6923) ТК).

*Справочно: Ночной сменой считается смена, в которой более 50 % времени приходится на ночное время. Ночным временем считается время с 22 до 6 ч. (*[*часть первая*](tx.dll?d=33380&a=9516#a9516) *ст.117 ТК).*

### 4.2.5. Доплаты работникам, подлежащим профессиональному пенсионному страхованию, выплачиваемые по их выбору взамен права на профессиональное пенсионное страхование

Работникам, подлежащим профессиональному пенсионному страхованию, у которых специальный стаж работы до 1 января 2009 г. составляет менее половины требуемого для назначения пенсии по возрасту за работу с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет, по их выбору предоставляется право на профессиональное пенсионное страхование либо на ежемесячную доплату к заработной плате ([часть первая](tx.dll?d=267550&a=9#a9) подп.1.2 п.1 Указа Президента Республики Беларусь от 25.09.2013 № 441; далее - Указ № 441).

Ежемесячная доплата к заработной плате:

• определяется работодателем в размере не менее суммы взносов на профессиональное пенсионное страхование работника, причитающихся к уплате в бюджет ФСЗН в соответствии с законодательством ([часть первая](tx.dll?d=267550&a=9#a9) подп.1.2 п.1 Указа № 441);

• производится работодателем на основании письменного заявления работника ([часть вторая](tx.dll?d=267550&a=13#a13) подп.1.2 п.1 Указа № 441).

### 4.3. Стимулирующие выплаты

**Стимулирующие выплаты** - выплаты, которые стимулируют к качественному результату труда через поощрение за выполненную работу и достигнутые результаты.

Стимулирующие выплаты

|  |  |
| --- | --- |
| **Регулярные** (ежемесячные, ежеквартальные) ([подп.49.1](tx.dll?d=422036&a=89#a89) п.49 Указаний № 1) | Надбавки (доплаты) к тарифным ставкам (тарифным окладам), базовой ставке, окладам и должностным окладам за:- профессиональное мастерство, классность, ученую степень и звание, высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе;- специфику работы;- сложность, напряженность и интенсивность труда, характер труда;- другие надбавки ([подп.49.1.1](tx.dll?d=422036&a=90#a90)) |
| Надбавки к заработной плате за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы) ([подп.49.1.2](tx.dll?d=422036&a=91#a91)) |
| Премии, бонусы и иные выплаты, имеющие систематический характер, независимо от источников их выплаты ([подп.49.1.3](tx.dll?d=422036&a=46#a46)) |
| Вознаграждения, премии по итогам соревнований, смотров-конкурсов (по профессии, результатам производственной деятельности, охране труда, улучшению условий труда и другому), за исключением вознаграждений:- по итогам соревнований, проводимых не более одного раза в год;- победителям, участникам, тренерам, принимавшим участие в подготовке соревнований;- победителям ежегодных областных соревнований за достижение высоких показателей на уборке урожая зерновых и зернобобовых растений ([подп.49.1.4](tx.dll?d=422036&a=23#a23)) |
| Другие регулярные стимулирующие выплаты, включая материальную помощь (компенсацию), выплачиваемую всем или большинству работников на питание, проезд и другое ([подп.49.1.5](tx.dll?d=422036&a=92#a92)) |
| **Единовременные** ([подп.49.2](tx.dll?d=422036&a=32#a32) п.49 Указаний № 1) | Единовременные (разовые) премии, бонусы и иные выплаты независимо от источников их выплаты ([подп.49.2.1](tx.dll?d=422036&a=49#a49)) |
| Вознаграждения по итогам работы за год (годовой бонус), годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы) ([подп.49.2.2](tx.dll?d=422036&a=93#a93)) |
| Вознаграждения за:- содействие созданию и использованию объекта права промышленной собственности и рационализаторского предложения;- внедрение новой техники ([подп.49.2.3](tx.dll?d=422036&a=94#a94)) |
| Единовременная материальная помощь (денежная компенсация), выплачиваемая всем или большинству работников (кроме материальной помощи, предоставленной отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и т. п.) ([подп.49.2.4](tx.dll?d=422036&a=57#a57)) |
| Вознаграждения, премии (включая стоимость подарков и материальную помощь) к:- государственным праздникам и праздничным дням;- юбилейным датам организации, торжественным событиям ([подп.49.2.5](tx.dll?d=422036&a=56#a56)) |
| Материальная помощь к трудовому отпуску, единовременные выплаты (пособие) на оздоровление, дополнительные выплаты при предоставлении трудового отпуска (сверх сумм, начисленных в соответствии с законодательством) ([подп.49.2.6](tx.dll?d=422036&a=74#a74)) |
| Стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций, суммы чистой прибыли, зачисленные на лицевые счета работников ([подп.49.2.7](tx.dll?d=422036&a=95#a95)) |
| Единовременная материальная помощь уволенным после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы и принятым на прежнее место работы ([подп.49.2.8](tx.dll?d=422036&a=47#a47)) |
| Вознаграждения, премии, стоимость подарков по итогам соревнований, смотров-конкурсов (по профессии, результатам производственной деятельности, охране труда, улучшению условий труда и другому), проводимых не более одного раза в год, за исключением:- регулярных вознаграждений по итогам соревнований, смотров-конкурсов;- вознаграждений победителям, участникам, тренерам, принимавшим участие в подготовке соревнований;- вознаграждений победителям ежегодных областных соревнований за достижение высоких показателей на уборке урожая зерновых и зернобобовых растений ([подп.49.2.9](tx.dll?d=422036&a=20#a20)) |
| Другие единовременные стимулирующие выплаты ([подп.49.2.10](tx.dll?d=422036&a=58#a58)) |

Стимулирующие выплаты для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливаются на республиканском уровне, для остальных организаций - на локальном уровне для каждой конкретной организации.

При заключении контракта с работником наниматель устанавливает дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

• повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством;

• надбавку в размере не более 50 % оклада - для работников бюджетных организаций ([абзац 3](tx.dll?d=33380&a=9435#a9435) части первой п.3 ст.2612 ТК).

*Справочно: Порядок применения компенсирующих и стимулирующих выплат, в том числе порядок их лишения, следует закрепить в ЛПА (например, в положении об оплате труда и премировании, в коллективном договоре).*

##

## 5. Размер заработной платы

### 5.1. Минимальная заработная плата

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](tx.dll?d=33380&a=9515#a9515) ст.59 ТК; [абзац 2](tx.dll?d=47771&a=54#a54) 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), 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:

• компенсирующие выплаты;

• выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора ([часть третья](tx.dll?d=47771&a=53#a53) ст.6 Закона № 124-З).

 Справочно: [Перечень](tx.dll?d=285607&a=15#a15) компенсирующих выплат и выплат, не связанных с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, не учитываемых в размере начисленной заработной платы работника при определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), установлен в приложении к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.07.2014 № 68.

 Нарушение законодательства об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы влечет за собой ответственность в соответствии с законодательными актами ([ст.8](tx.dll?d=47771&a=34#a34) Закона № 124-З).

### 5.1.1. Месячная минимальная заработная плата

Месячная минимальная заработная плата - установленный законодательством низший размер оплаты труда работников за календарный месяц ([абзац 3](tx.dll?d=47771&a=47#a47) ст.1 Закона № 124-З).

Месячная минимальная заработная плата применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе месячных тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов ([часть первая](tx.dll?d=47771&a=57#a57) ст.4 Закона № 124-З).

Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января ([часть четвертая](tx.dll?d=47771&a=42#a42) ст.4 Закона № 124-З).

 *Справочно: Коллективным договором (соглашением) может быть установлен иной размер месячной минимальной заработной платы, но не ниже размера месячной минимальной заработной платы, установленного в соответствии с законодательством (*[*часть шестая*](tx.dll?d=47771&a=30#a30) *ст.4 Закона № 124-З).*

### 5.1.2. Часовая минимальная заработная плата

Часовая минимальная заработная плата - рассчитанный из установленной законодательством месячной минимальной заработной платы низший размер оплаты труда работников за один час рабочего времени ([абзац 4](tx.dll?d=47771&a=50#a50) ст.1 Закона № 124-З).

Часовая минимальная заработная плата применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов ([часть первая](tx.dll?d=47771&a=56#a56) ст.5 Закона № 124-З).

Размер часовой минимальной заработной платы определяется нанимателем по формуле ([часть вторая](tx.dll?d=47771&a=46#a46) ст.5 Закона № 124-З):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Часовая минимальная ЗП | **=** | Месячная минимальная ЗП | **/** | Расчетная норма рабочего времени календарного годаКоличество месяцев календарного года |

Часовая минимальная заработная плата изменяется нанимателем при изменении размера месячной минимальной заработной платы ([часть третья](tx.dll?d=47771&a=51#a51) ст.5 Закона № 124-З).

*Справочно:****Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается*** *(*[*часть вторая*](tx.dll?d=33380&a=9454#a9454) *ст.57**ТК).*

### 5.2. Индексация заработной платы

Индексация - корректировка величины не имеющих единовременного характера доходов физических лиц в денежных единицах Республики Беларусь из бюджетных источников (пособия, стипендии, заработная плата по месту работы, денежное довольствие) в целях частичного возмещения потерь, вызванных инфляцией ([часть первая](tx.dll?d=34431&a=53#a53) ст.1 Закона Республики Беларусь от 21.12.1990 № 476-XII «Об индексации доходов населения с учетом инфляции»; далее - Закон об индексации).

### 5.2.1. Индексация в связи с инфляцией

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 ([часть пятая](tx.dll?d=47771&a=45#a45) ст.4 Закона № 124-З).

Часовая минимальная заработная плата изменяется нанимателем в связи с индексацией месячной минимальной заработной платы ([часть третья](tx.dll?d=47771&a=51#a51) ст.5 Закона № 124-З).

  *Справочно: Индексация заработной платы производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог. Индексированный доход выплачивается, начиная со следующего месяца (части* [*первая*](tx.dll?d=34431&a=49#a49) *и* [*третья*](tx.dll?d=34431&a=54#a54) *ст.2 Закона об индексации).*

Индекс потребительских цен рассчитывается Национальным статистическим комитетом и ежемесячно (не позднее 20-го числа следующего месяца) публикуется в республиканских средствах массовой информации, в том числе нарастающим итогом с начала года и с момента предыдущей индексации ([ст.11](tx.dll?d=34431&a=56#a56) Закона об индексации).

Индексируются следующие виды денежных доходов физических лиц, **выплачиваемых из бюджетных источников** ([п.3](tx.dll?d=161651&a=3#a3) Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.05.2009 № 57; далее - Инструкция № 57):

• заработная плата со всеми предусмотренными законодательством надбавками, доплатами и премиями, за исключением выплат, носящих единовременный характер, и материальной помощи ([подп.3.1](tx.dll?d=161651&a=18#a18));

• пособия по безработице ([подп.3.2](tx.dll?d=161651&a=41#a41));

• стипендии, выплачиваемые обучающимся в соответствии с законодательством ([подп.3.3](tx.dll?d=161651&a=28#a28));

• стипендии клиническим ординаторам ([подп.3.4](tx.dll?d=161651&a=29#a29));

• стипендии работникам, направленным на повышение квалификации, переподготовку, стажировку в очной (дневной) форме обучения в другой населенный пункт ([подп.3.7](tx.dll?d=161651&a=30#a30));

• стипендии гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органа по труду, занятости и социальной защите ([подп.3.8](tx.dll?d=161651&a=31#a31));

• денежное довольствие:

- военнослужащих;

- лиц рядового и начальствующего состава Государственного комитета судебных экспертиз, Следственного комитета, органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и органов финансовых расследований Комитета государственного контроля;

- резервистов, военнообязанных, курсантов, суворовцев и воспитанников воинских частей ([подп.3.11](tx.dll?d=161651&a=34#a34));

• выплаты, осуществляемые на основе среднего заработка ([подп.3.12](tx.dll?d=161651&a=32#a32)).

Физическим лицам, получающим денежные доходы на территории Республики Беларусь из других источников, возмещение потерь от инфляции осуществляется нанимателями в соответствии с локальными правовыми актами ([п.4](tx.dll?d=161651&a=35#a35) Инструкции № 57).

### 5.2.2. Индексация несвоевременно выплаченных сумм

Индексации подлежат заработная плата, все виды пенсий, стипендий и пособий, задержка выплаты которых составляет календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным законодательством, локальным правовым актом нанимателя, трудовым договором (контрактом) работника ([п.12](tx.dll?d=161651&a=33#a33) Инструкции № 57).

Индексация несвоевременно выплаченных сумм:

 • производится **организациями независимо от форм собственности** по месту их начисления ([п.13](tx.dll?d=161651&a=24#a24) Инструкции № 57);

• осуществляется за счет источников, из которых они выплачиваются ([п.16](tx.dll?d=161651&a=9#a9) Инструкции № 57).

 Индексация несвоевременно выплаченных сумм осуществляется в полном размере за каждый месяц в отдельности путем их корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки ([часть первая](tx.dll?d=161651&a=8#a8) п.15 Инструкции № 57).

Не индексируются суммы заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, своевременно не востребованные и не полученные их получателями ([п.14](tx.dll?d=161651&a=14#a14) Инструкции № 57).

### 5.3. Тарифная сетка

С 01.01.2020 Единая тарифная [сетка](tx.dll?d=9460&a=30#a30) отменена ([п.28](tx.dll?d=417550&a=5#a5) приложения к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.12.2019 № 63).

**Небюджетные организации**, применявшие ЕТС для оплаты труда своих работников до 01.01.2020, могут:

• разработать на основе ЕТС собственную тарифную сетку (ТС) с тем же соответствием тарифных коэффициентов тарифным разрядам;

• утвердить разработанную самостоятельно ТС локальным правовым актом;

• внести соответствующие изменения в ЛПА и трудовые договоры (контракты) с работниками (в документы, где упоминается ЕТС).

**Бюджетные организации** и иные организации, получающие субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, для оплаты труда работников обязаны применять тарифную сетку, установленную [приложением 1](tx.dll?d=394715&a=1#a1) к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 ([абзац 2](tx.dll?d=391471&a=50#a50) п.1 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27).

Также организации вправе разработать и утвердить собственную ТС со своими тарифными разрядами и соответствующими им тарифными коэффициентами (не на основе ранее действовавшей ЕТС).

### 5.4. Тарифная ставка первого разряда

Тарифная ставка (тарифный оклад) - минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда ([абзац 15](tx.dll?d=33380&a=9495#a9495) части первой ст.1 ТК).

В коммерческих организациях:

• для формирования тарифной ставки (тарифного оклада) работников может применяться тарифная ставка первого разряда, установленная локальным правовым актом;

• условия оплаты труда могут устанавливаться без применения тарифной ставки первого разряда на основании утвержденных в штатном расписании тарифных окладов.

Коммерческие организации самостоятельно определяют размер тарифной ставки первого разряда, их количество нормативно не ограничено и определяется решением нанимателя. Ставка первого разряда устанавливается (изменяется) в соответствующем приказе (распоряжении).

Для организаций, включенных в Государственный реестр субъектов естественных монополий, утвержден базовый предельный норматив тарифной ставки первого разряда в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, утверждаемого в установленном порядке ([часть первая](tx.dll?d=76026&a=107#a107) п.1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2004 № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций»).

Для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, с 01.01.2020 вместо тарифной ставки первого разряда применяется базовая ставка. С 01.08.2021 базовая ставка установлена в размере 198 рублей ([п.1](tx.dll?d=442868&a=3#a3) постановления Совета Министров Республики Беларусь от 13.08.2021 № 461).

## 6. Повышение размеров оплаты труда

**В государственных организациях** и организациях, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет более 50 %, повышение размеров оплаты труда работников **производится** при условии соотношения роста производительности труда и номинальной начисленной среднемесячной заработной платы более 1,0. **Допускается** изменение размеров оплаты труда и (или) структуры заработной платы работникам в пределах общего размера оплаты труда, установленного локальными правовыми актами и трудовыми договорами ([абзац 2](tx.dll?d=285606&a=16#a16) части первой п.1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31.07.2014 № 744 «Об оплате труда работников»; далее - постановление № 744).

**Организациям негосударственной формы собственности** и организациям, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет менее 50 %, рекомендовано также не допускать опережения роста номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников над ростом производительности труда ([п.2](tx.dll?d=285606&a=5#a5) постановления № 744).

 *Справочно: Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителей организаций независимо от формы собственности (за исключением бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций) и средней заработной платы по организации в целом не может превышать 8 (*[*часть первая*](tx.dll?d=263525&a=33#a33) *подп.2.1 п.2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 № 597 «О совершенствовании условий* *оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности»).*

## 7. Удержания из заработной платы.

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством ([часть первая](tx.dll?d=33380&a=7714#a7714) ст.107 ТК), в том числе:

• удержания по исполнительным и иным документам ([ст.107](tx.dll?d=331444&a=137#a137) Закона Республики Беларусь от 24.10.2016 № 439-З «Об исполнительном производстве»; далее - Закон об исполнительном производстве);

• удержания, производимые по инициативе нанимателя: для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды; при возмещении ущерба, причиненного нанимателю по вине работника ([п.1](tx.dll?d=33380&a=5963#a5963) части второй ст.107 ТК);

• удержания по инициативе работника по его письменному заявлению для проведения безналичных расчетов ([часть четвертая](tx.dll?d=33380&a=7725#a7725) ст.107 ТК).

**Ограничения размера удержаний из заработной платы:**

• при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных законодательством об исполнительном производстве, - 50 % заработной платы, причитающейся к выплате работнику ([часть первая](tx.dll?d=33380&a=9079#a9079) ст.108 ТК);

• при удержании из заработной платы, производимом при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм в том числе по исполнительным документам - общий размер всех удержаний) не может превышать 50 % заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами ([часть вторая](tx.dll?d=33380&a=9727#a9727) ст.108 ТК);

• при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 % заработка ([часть третья](tx.dll?d=33380&a=7724#a7724) ст.108 ТК).

Названные ограничения не распространяются на случаи ([часть четвертая](tx.dll?d=33380&a=9728#a9728) ст.108 ТК):

• взыскания алиментов на несовершеннолетних детей, взыскания расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении. За работником должно быть сохранено не менее 30 % заработка ([абзац 2](tx.dll?d=33380&a=9508#a9508));

• возмещения осужденными, отбывающими наказание в виде пожизненного заключения, лишения свободы, за исключением отбывающих наказание в исправительных колониях-поселениях, ущерба, причиненного преступлением, морального вреда и вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина, связанных с совершенным преступлением. За работником должно быть сохранено не менее 10 % заработка ([абзац 3](tx.dll?d=33380&a=9795#a9795));

• возмещения осужденными, отбывающими иные виды наказания, ущерба, причиненного преступлением, морального вреда и вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина, связанных с совершенным преступлением. За работником должно быть сохранено не менее 30 % заработной платы и приравненных к ней доходов ([абзац 4](tx.dll?d=33380&a=9796#a9796)).