**Оплата труда**

**► О среднемесячной заработной плате в Лепельском районе**

**► О минимальной заработной плате**

**►О несвоевременной выплате заработной платы**

**► О компенсации за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, оплата работы в ночное время**

**► О мерах дополнительного материального стимулирования труда (”социальный пакет“)**

**► О формах, системах, размерах оплаты труда работников (гибкие системы оплаты труда)**

**► О регистрации коллективного договора**

**► О работе по гражданско-правовым договорам**

**О среднемесячной заработной плате в Лепельском районе**

Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата в целом по Лепельскому району в январе-марте 2019 года составила 741,5 рублей. Темп роста к прошлому году – 116,9%. За март 2019 года – 772,3 рублей. Темп роста к прошлому году – 118,7%.

По основным видам экономической деятельности Лепельского района номинальная начисленная среднемесячная заработная плата за январь-март 2019 года сложилась следующим образом: сельское, лесное и рыбное хозяйство – 696,7 рублей (темп роста к прошлому году – 122,8%), промышленность – 829,3 рублей (119,5%), снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом – 1 098,3 рублей (130,6%), строительство – 684,6 рублей (117,9%), оптовая и розничная торговля – 607,6 рублей (105,6%), транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность – 741,4 рублей (118,6%), информация и связь – 1 284,2 рублей (115,2%), финансовая и страховая деятельность – 1 429,2 (118,1%), профессиональная, научная и техническая деятельность – 538,0 рублей (109,3%), образование – 679,2 рублей (116,8%), здравоохранение и социальные услуги – 724,7 рублей (111,4%), творчество, спорт, развлечения, отдых – 522,7 рублей (110,3%).

**О минимальной заработной плате**

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 нормативных правовых актов и трудового договора (в соответствии с Законом Республики Беларусь от 17 июля 2002 года № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы».

Месячная минимальная заработная плата - установленный законодательством низший размер оплаты труда работников за календарный месяц.

Месячная минимальная заработная плата применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе месячных тарифных ставок (окладов, должностных окладов).

Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января. Месячная минимальная заработная плата в течение года подлежит индексации в порядке, установленном законодательством.

С 01.01.2019 года месячная минимальная заработная плата установлена в размере 330 рублей.

Часовая минимальная заработная плата – рассчитанный из установленной законодательством месячной минимальной заработной платы низший размер оплаты труда работников за один час рабочего времени.

Часовая минимальная заработная плата применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе часовых тарифных ставок (окладов, должностных окладов). 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 количестве месяцев календарного года.

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

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников.

**О несвоевременной выплате заработной плате**

Согласно статье 73 Трудового кодекса Республики Беларусь выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц (не реже одного раза в месяц согласно п.4 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»).

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (статья 136 ТК РБ) или государственными праздниками и праздничными днями (часть первая статьи 147 ТК РБ) она должна производиться накануне их.

При несвоевременной выплате заработной платы она должна быть проиндексирована в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (статья 58 Трудового кодекса).

Основанием для проведения индексации является задержка выплаты заработной платы на 1 календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным законодательством, локальным нормативным правовым актом нанимателя, трудовым договором (контрактом) работника (п. 12 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).

Индексацию несвоевременно выплаченных сумм производят организации независимо от форм собственности по месту их начисления.

**О компенсации за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, оплата работы в ночное время**

Сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности) (часть первая ст. 119 Трудового кодекса).

За каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата (часть первая ст. 69 Трудового кодекса): работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок; работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (окладов).

За работу в сверхурочное время взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха ([часть третья](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a8889) ст.69 Трудового кодекса). При этом за часы работы в сверхурочное время 1 неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета 8-часового рабочего дня (1 день отдыха за 8 часов работы в сверхурочное время).

Наниматель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником ([часть четвертая](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a7835) ст. 122 Трудового кодекса). Информация об их количестве предоставляется работнику по его требованию.

Положения [части пятой](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a8140) ст. 133 Трудового кодекса, закрепляя обязанности нанимателя по организации учета рабочего времени, наделяют нанимателя обязанностью в составе отработанного времени отдельно учитывать в том числе время сверхурочных работ.

Как правило, конкретный способ компенсации (доплата по нормам [части первой](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a8751) ст. 69 Трудового кодекса или неоплачиваемый день отдыха по нормам [части третьей](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a8889) ст. 69 Трудового кодекса) за работу в сверхурочное время указывается в приказе о привлечении работника к сверхурочной работе.

В том случае, если с согласия работника за работу в сверхурочное время предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха, в приказе указывается конкретный другой день отдыха.

Компенсация за работу в государственные праздники, праздничные дни осуществляется по правилам, установленным [ст. 69](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a8399) Трудового кодекса. При этом согласно нормам [части четвертой](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a8695) ст. 69 Трудового кодекса, если работа в государственные праздники и праздничные дни ([часть первая](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a7808) ст. 147 Трудового кодекса) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

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 (оклада) работника, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время (ст. 70 Трудового кодекса).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст. 117 Трудового кодекса). При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели.

Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (ст. [113](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a6924#a6924) и 114 Трудового кодекса), а также когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются: беременные женщины; работники моложе восемнадцати лет.

Инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

**О формах, системах, размерах оплаты труда работников (гибкие системы оплаты труда)**

Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора ([часть первая](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a7972) ст. 63 Трудового кодекса).

Формами оплаты труда признаются повременная и сдельная, каждая из которых имеет разновидности в виде систем оплаты труда, например: повременно-премиальная, простая сдельная и т.д.

При сдельной форме оплаты труда заработок работникам начисляется на основе установленных нанимателем сдельных расценок и с учетом фактически выполненного объема работ или изготовленной продукции (изделий, деталей и др.). При этом заработок работника находится в прямой зависимости от количества и качества затраченного им труда.

Сдельная расценка определяется путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах (днях) или путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

Сдельная форма оплаты труда, как правило, применяется при следующих условиях: наличие количественных показателей выполняемых работ и возможность измерять (учитывать) их с достаточной точностью; необходимость и экономическая целесообразность стимулировать увеличение объемов выполняемых работ; наличие у работников реальной возможности с учетом организации производства, технологических процессов увеличивать объем выполняемых работ по сравнению с установленным плановым объемом работ; обеспечение качества выполняемых объемов работ; соблюдение технологических режимов, стандартов, норм и правил, в том числе по охране труда.

Обязательным условием эффективного применения сдельной формы оплаты труда является высокий уровень организации нормирования труда, позволяющий установить количественные показатели выработки, объективно отражающие затраты труда.

Согласно ст. 87 Трудового кодекса республики Беларусь наниматель обязан устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюза. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть письменно извещены не позднее чем за один месяц.

Помимо пересмотра норм наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда, каковыми являются: обеспечение заказов и объемов работ; исправное состояние машин, станков и приспособлений; своевременное обеспечение технической документацией; надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача; своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания; безопасные и здоровые условия труда и т.д. (ст. 89 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Повременная форма оплаты труда, как правило, применяется для оплаты труда служащих, а также рабочих, на рабочих местах которых выполняемый объем работы не зависит от усилий и возможностей конкретного работника, а определяется самим технологическим процессом.

Повременную форму оплаты труда целесообразно использовать в условиях автоматизации производства с регламентированным режимом работы машин, оборудования, аппаратуры, механизмов, на работах, где требуется особая точность, при освоении новых технологий, в опытных производствах, а также если выполняемые работы не поддаются точному учету их объемов либо нет необходимости в наращивании объемов работ.

В случае если в процессе трудовых отношений работника с нанимателем имеет место изменение для работника повременной формы оплаты труда на сдельную (или наоборот), необходимо соблюдать нормы [части третьей](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a7646) ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь, в соответствии с которой наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за 1 месяц.

Согласно [подпункту 3.2](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C292768.htm#a11) пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 ”Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций“ руководителям организаций предоставлено право изменять существенные условия труда работника, предупредив об этом его письменно не позднее чем за 7 календарных дней.

[Указ](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C212082.htm#a2) Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 ”О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда“ расширяет права нанимателей по установлению гибких условий оплаты труда работников, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход.

Согласно [Указ](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C212082.htm#a2) Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 ”О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда“ тарифные ставки (оклады) работников коммерческих организаций повышаются нанимателями в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей.

[Рекомендации](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C217119.htm#a9) по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения утверждены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.07.2011 № 67. Рекомендации носят межотраслевой характер и могут быть использованы коммерческими организациями независимо от формы собственности и видов экономической деятельности.

Вместе с тем, при применении любой системы оплаты труда размеры заработной платы работников должны зависеть от сложности, качества и количества выполняемой ими работы, их квалификации и других факторов. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (профессиям, должностям), осуществляется в соответствии с законодательством.

При повышении тарифных ставок (окладов), тарифной ставки первого разряда необходимо обязательное соблюдение условий, предусмотренных законодательством.

**О мерах дополнительного материального стимулирования труда (”социальный пакет“)**

Для повышения материальной заинтересованности работников в увеличении эффективности и безопасности труда, закрепления высококвалифицированных кадров, молодых специалистов, особенно в сельской местности, наниматель может использовать дополнительные трудовые и социальные гарантии (”социальный пакет“), предусматривая их в коллективном договоре, соглашении и т.п.

Условно объемное понятие ”социальный пакет“ можно разделить на три подвида: обязательный, мотивационный, компенсационный.

Обязательный ”социальный пакет“, как понятно из названия, основывается на обязательствах работодателя, возложенных на него государством.

К компенсационному ”социальному пакету“ можно отнести меры, которые предпринимает работодатель для возврата личных средств работника, затрачиваемых им во время исполнения должностных обязанностей. Так, работники, использующие свои транспортные средства, оборудование, инструменты и приспособления для нужд нанимателя, имеют право на получение за их износ (амортизацию) компенсации, размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем ([ст.106](file:///C%3A%5CGbinfo_u%5Cv_oreshenko%5CTemp%5C33380.htm#a2794) Трудового кодекса).

Мотивационный ”социальный пакет“ – по сути, это то, что является конкурирующим фактором среди разнообразных предложений о работе.

Наниматель вправе предусмотреть различные социальные льготы, например: выплачивать денежное вознаграждение при достижении 50-летнего возраста, при достижении пенсионного возраста и права на трудовую пенсию или права на пенсию по возрасту в связи с особыми условиями труда в зависимости от стажа работы; оказывать работникам материальную помощь на заготовку овощей; оказывать семьям при рождении ребенка единовременную материальную помощь;оказывать работникам организации, впервые вступающим в брак, единовременную материальную помощь.

Мотивационный пакет также можно разделить на три условных блока: забота о здоровье работников; развитие корпоративной культуры; отдых и развлечения.

К заботе о здоровье работников можно отнести следующее: заключение договоров с поликлиникой на медицинское обслуживание работников организации; проведение профилактических осмотров, оказание дополнительной медицинской помощи работникам; проведение сезонных вакцинаций против гриппа; оказание материальной помощи работникам предприятия, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств; посещение бассейна, тренажерного зала.

Предложения, направленные на развитие корпоративной культуры, чаще всего подразумевают наличие системы премий, выделение и награждение сотрудников ценными подарками и т.д.

Например, за высокие производственные показатели, продолжительную и добросовестную работу, новаторство в труде и другие достижения можно применять следующие виды морального и материального стимулирования работников организации: награждение почетной грамотой с выплатой премии; объявление благодарности с выплатой премии.

Можно присваивать работникам и почетные звания. Для этого целесообразно утвердить положение о присвоении почетного звания, в котором отражаются порядок и условия его присвоения.

Обучение за счет работодателя тоже принимает разные формы  – это может быть: предоставление беспроцентного кредита на обучение; частичная оплата обучения; оплата семинаров и курсов или учебных сессий.

Все дополнительные меры материального стимулирования (не предусмотренные трудовым законодательством) работодатель предоставляет сотрудникам по своей инициативе и за свой счет.

То есть порядок их представления должен быть прописан в локальном нормативном правовом акте организации – коллективном договоре, соглашении, положении о материальном стимулировании, трудовом договоре работника и т.п.

Во избежание трудовых споров, судебных разбирательств целесообразно указывать в локальном нормативном правовом акте при каких условиях будут производиться все дополнительные выплаты (при наличии прибыли, выполнении определенных показателей и т.д.).

Также необходимо выполнять требования Трудового кодекса по заключению коллективного договора (соглашения и т.д.), внесению изменений в него (глава 35 Трудового кодекса).

**О регистрации коллективного договора**

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

 Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

 Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель.

 Коллективный договор может содержать положения об (о): организации труда и повышении эффективности производства; нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников; размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды; заключении и расторжении трудовых договоров; обеспечении занятости, профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников; регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда; строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения; организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей; предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов; улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя; создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников; минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки; ответственности сторон за невыполнение коллективного договора; гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации; ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника; других трудовых и социально-экономических условиях.

 Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности обеспечения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

Коллективный договор, подписанный сторонами необходимо зарегистрировать в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

В соответствии со ст. 371 трудового кодекса для регистрации коллективного договора, соглашения наниматель представляет в соответствующий орган (управление по труду, занятости и социальной защите Лепельского райисполкома) следующие документы: заявление с просьбой о регистрации; коллективный договор, соглашение, каждая страница которого подписана сторонами; копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора, соглашения.

 Орган, осуществляющий регистрацию коллективного договора, соглашения, не позднее двух недель с момента подачи заявления делает соответствующую запись в специальном журнале и на первой странице представленного коллективного договора, соглашения ставит штамп о регистрации.

Один экземпляр зарегистрированного коллективного договора, соглашения остается в органе, осуществившем регистрацию.

Изменения и дополнения в коллективный договор, соглашение вносятся по взаимному согласию сторон (статья 372 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Изменения и дополнения, внесенные в установленном порядке в коллективный договор, соглашение, подлежат регистрации по общим правилам (ст. 370, 371 Трудового кодекса Республики Беларусь).

**О работе по гражданско-правовым договорам**

Договор гражданско-правового характера (договор подряда) необходимо отличать от трудового договора. По гражданско-правовому договору подрядчик выполняет работу за определенное вознаграждение.

При выполнении работ по гражданско-правовому договору не действуют гарантии, установленные законодательством о труде. В соответствии со статьей 6 Трудового кодекса Республики Беларусь отношения по поводу осуществления обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством, не подпадают под действие Трудового кодекса Республики Беларусь.

Источниками регулирования отношений, возникающих на основе гражданско-правовых договоров, являются Гражданский кодекс Республики Беларусь и Указ Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам».

Использование договора гражданско-правового характера не требует при его оформлении от гражданина представления трудовой книжки, подачи заявления о приеме на работу. Все необходимые сведения, определяющие сроки и объемы работы, отражаются в самом договоре, обязательно заключенном в письменной форме.

Порядок оплаты работы по договору подряда определен статьей 665 Гражданского кодекса Республики Беларусь. Работодатель обязан уплачивать исполнителю обусловленную цену после окончательной сдачи выполненной работы при условии, что работы выполнены надлежащим образом и в согласованный срок, либо с согласия заказчика – досрочно. Работник вправе требовать выплату ему аванса только в случаях и размере, установленных законодательством или заключенным договором подряда.

Споры о невыполнении или ненадлежащем выполнении обязательств по гражданско-правовым договорам между гражданином и работодателем рассматриваются судами в порядке искового производства в течение срока исковой давности.

На основании пункта 1.9 статьи 257 Налогового кодекса Республики Беларусь физические лица, выполняющие работу по гражданско-правовым договорам, освобождаются от уплаты госпошлины за подачу исковых заявлений по спорам о взыскании платы за выполненную работу, оказанную услугу, созданный объект интеллектуальной собственности.