**О минимальной заработной плате**

В соответствии с ч.1 ст.59 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст.1 Закона Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» (далее – Закон) 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.

Месячная минимальная заработная плата - установленный законодательством низший размер оплаты труда работников за календарный месяц, применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе месячных тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов.

Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.12.2020 №740 установлена месячная минимальная заработная плата с с 01.01.2021 в размере 400 руб.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.12.2021 №721 установлена месячная минимальная заработная плата с с 01.01.2022 в размере 457 руб.

 Коллективным договором (соглашением) может быть установлен иной размер месячной минимальной заработной платы, но не ниже размера месячной минимальной заработной платы, установленного в соответствии с Законом.

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 (Закон Республики Беларусь «Об индексации денежных доходов населения с учетом инфляции», Инструкция о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий», утверждённой постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 05.05.2009 № 57).

 Так, индексация денежных доходов производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации (пересмотра размеров доходов), превысит пятипроцентный порог. При индексации денежных доходов используется индекс потребительских цен, публикуемых Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь.

Поскольку размер месячной минимальной заработной платы, установленной с 01.01.2021, подлежал индексации, размер месячной минимальной заработной платы с учетом индексации за сентябрь 2021 года составил 417 руб. 86 коп., за октябрь, ноябрь и декабрь 2021 г. составил 418 руб. 14 коп.

 Часовая минимальная заработная плата - рассчитанный из установленной законодательством месячной минимальной заработной платы низший размер оплаты труда работников за один час рабочего времени, применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе часовых тарифных ставок (тарифных окладов), 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 количества месяцев календарного года.

 Так, при расчетной норме рабочего времени по производственному календарю на 2022 год для 40-часовой пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье – 2037 часов, часовая минимальная заработная плата составит 2,69 руб. (457 / (2037 / 12).

 При расчетной норме рабочего времени по производственному календарю на 2022 год для 40-часовой шестидневной рабочей недели с выходным днём в воскресенье – 2038 час, часовая минимальная заработная плата составит 2,69 руб. (457 / (2038 / 12).

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. Согласно ст.279 Трудового кодекса Республики Беларусь заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

 Согласно ст.287 Трудового кодекса Республики Беларусь для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени.

При расчетной норме рабочего времени по производственному календарю на 2022 год для 35-часовой пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье – 1782 часа, часовая минимальная заработная плата составит 3,08 руб. (457 / (1782 / 12).

 При расчетной норме рабочего времени по производственному календарю на 2022 год для 35-часовой шестидневной рабочей недели с выходным днём в воскресенье – 1783 час, часовая минимальная заработная плата составит 3,08 руб. (457 / (1783 / 12).

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

Аналогичным образом рассчитывается размер часовой минимальной заработной платы для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов I и II группы.

 В соответствии с ч.3 ст.6 Закона работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), установленного и применяемого в соответствии с настоящим Законом, 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 и выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

 Например, если у инвалида II группы, выполнившего обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, оплата труда которого производится на основе месячной тарифной ставки, при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье, в феврале 2022 года продолжительность рабочего времени в нормальных условиях составила 140 часов (20 дней по 7 часов), и при этом размер начисленной заработной платы оказался ниже размера месячной минимальной заработной платы, наниматель обязан произвести доплату до размера месячной минимальной заработной платы, то есть до 457 руб., если коллективным договором (соглашением) не установлен больший размер месячной минимальной заработной платы.

Результаты анализа причин начисления работникам организаций Витебской области заработной платы ниже месячной минимальной заработной платы свидетельствуют о том, что в подавляющем большинстве случаев эти причины связаны с продолжительностью отработанного рабочего времени (выполнение работником работы на условиях неполного рабочего времени, нахождение его в отпуске без сохранения заработной платы в связи с обучением, по семейно-бытовым и другим уважительным причинам либо в отпуске без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе нанимателя, простой не по вине работника и др.).

Рассмотрим несколько примеров.

Справочно: расчетная норма рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье в феврале 2022 года – 160 часов.

Например, если работнику, оплата труда которого производится на основе месячной тарифной ставки, при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье, установлено неполное рабочее время продолжительностью 20 часов в неделю (с понедельника по пятницу по 4 часа в день), при выполнении обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, в феврале 2022 года продолжительность рабочего времени в нормальных условиях составила 80 часов (20 дней по 4 часа), и при этом размер начисленной заработной платы оказался ниже размера месячной минимальной заработной платы, наниматель обязан произвести доплату до размера месячной минимальной заработной платы, то есть до 228.5 руб. (457 руб. / 160 час. х 80 час.), если коллективным договором (соглашением) не установлен больший размер месячной минимальной заработной платы. В аналогичной ситуации работнику, оплата труда которого производится на основе часовой тарифной ставки, доплата производится до 215.2 руб. (80 час. х 2,69 руб.).

Если работник, оплата труда которого производится на основе месячной тарифной ставки, при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье, работал с 1 по 11 февраля 2022 года (9 дней по 8 часов, всего 72 часа), а с 14 по 28 февраля 2022 года был временно нетрудоспособен, размер начисленной заработной платы должен быть не менее 205.65 руб. (457 руб. / 20 дней. х 9 дней). В аналогичной ситуации работнику, оплата труда которого производится на основе часовой тарифной ставки, доплата производится до 193.68 руб. (2,69 руб. х 72 час.). Начисление пособия по временной нетрудоспособности производится в установленном порядке.

Согласно ч.1 ст.71 Трудового кодекса Республики Беларусь при невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленных ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.

Работнику, оплата труда которого производится на основе месячной тарифной ставки, при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье, работавшему только с 1 по 4 февраля 2022 года в связи с простоем не по вине работника с 7 по 28 февраля 2022 года, размер начисленной заработной платы должен быть не менее 91,4 руб. (457 руб. / 20 дней \* 4 дня). В аналогичной ситуации работнику, оплата труда которого производится на основе часовой тарифной ставки, размер начисленной заработной платы должен быть не менее 86.08 руб. (2,69 руб. х 32 час.). Кроме того, заработная плата за время простоя не по вине работника должна быть не ниже двух третей установленных ему тарифной ставки.

Работникам, не выполнившим без уважительных причин обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, например, в том числе совершившим прогул либо отсутствовавшим на работе без уважительных причин в течение непродолжительного времени, доплата до размера минимальной заработной платы не должна производиться.

 Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.07.2014 №68 «Об установлении перечня выплат» установлен перечень 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).

 Согласно ст.89 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда. Согласно ч.1 ст.86 Трудового кодекса Республики Беларусь нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания - устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Так, при установлении норм обслуживания крупного рогатого скота в количестве 200 голов при наличии в сельскохозяйственной организации 158 голов, выполнение животноводами норм труда (норм обслуживания) не представляется возможным как в течение полной нормы продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю), так и в случае выполнения работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 30.10.2002 №1506 «О формировании фонда оплаты труда в сельскохозяйственных организациях, имеющих задолженность по выплате заработной платы» сельскохозяйственные организации, имеющие задолженность по выплате заработной платы, формируют фонд оплаты труда, из которого начисляют заработную плату в размере не более 25 процентов от объема реализованной продукции, полученной за расчетный месяц.

Вместе с тем, минимальные гарантии в области оплаты труда, установленные в соответствии со ст.59 Трудового кодекса Республики Беларусь и Законом должны соблюдаться.

 Таким образом, несмотря на наличие задолженности по выплате заработной платы, объема реализованной продукции, размер начисленной заработной платы за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, не может быть ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой).

 В случае, если за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени работникам, выполнившим обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, не произведена доплата до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой) с целью уменьшения фонда оплаты труда до размера, установленного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.10.2002 №1506, нанимателем нарушены ст.59 Трудового кодекса Республики Беларусь, ч.3 ст.6 Закона.

Нарушение нанимателями норм законодательства, регулирующих применение минимальной заработной платы, влечет за собой нарушение прав работников при исчилении стажа работы для назначения пенсии.
 Так, согласно ч.1 ст.51 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» в стаж работы засчитываются периоды работы, предпринимательской, творческой и иной деятельности при условии, что в течение этих периодов производилась уплата обязательных страховых взносов в бюджет фонда согласно законодательству о государственном социальном страховании. При этом, если среднемесячный фактический заработок (доход), из которого уплачены обязательные страховые взносы, за календарный год (либо менее календарного года, если в соответствующем году имели место прием на работу или увольнение, регистрация или исключение из числа плательщиков обязательных страховых взносов либо другие подобные обстоятельства) оказался ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством, указанные периоды засчитываются в стаж работы с применением поправочного коэффициента. Поправочный коэффициент рассчитывается путем деления среднемесячного фактического заработка (дохода) лица на среднеарифметическую величину минимальной заработной платы за соответствующий период уплаты обязательных страховых взносов.

Начисление заработной платы ниже размера минимальной заработной платы, установленного в соответствии с законодательством, влечёт административную ответственность должностных лиц в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих должностных (служебных) обязанностей, а равно индивидуальных предпринимателей. При этом, в соответствии со ст.7.6 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях от 06.01.2021 №91-З (далее – КоАП), вступившего в законную силу 1 марта 2021 г., административное взыскание может быть наложено не позднее трех лет со дня совершения административного правонарушения и шести месяцев со дня его обнаружения.

 В соответствии с частью 3 статьи 10.12 КоАП невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, иных выплат, причитающихся работнику от нанимателя в соответствии с законодательством, - влекут наложение штрафа в размере от четырех до пятидесяти базовых величин. Согласно части 4 статьи 10.12 КоАП деяния, предусмотренные частью 3 настоящей статьи, совершенные повторно в течение одного года после наложения административного взыскания за такие же нарушения, - влекут наложение штрафа в размере от тридцати до ста базовых величин.

Приложение

к постановлению

Министерства труда

и социальной защиты

Республики Беларусь

21.07.2014 N 68

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**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)**

(в ред. постановлений Минтруда и соцзащиты от 21.11.2019 N 56,

от 16.01.2021 N 2)

 1. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией.

(п. 1 в ред. постановления Минтруда и соцзащиты от 21.11.2019 N 56)

(см. текст в предыдущей редакции)

2. Доплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, и выходные дни.

3. Доплаты за работу в особых условиях труда (на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС).

4. Доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы.

5. Исключен.

(п. 5 исключен. - Постановление Минтруда и соцзащиты от 16.01.2021 N 2)

(см. текст в предыдущей редакции)

6. Доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой).

7. Компенсации в целях возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей, предусмотренные в главе 9 Трудового кодекса Республики Беларусь.

8. Компенсации работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения).

9. Компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.

10. Иные компенсирующие выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные законодательством, локальными правовыми актами, принятыми в установленном порядке, трудовыми договорами, за исключением базовых доплат до минимальной заработной платы работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

(п. 10 в ред. постановления Минтруда и соцзащиты от 16.01.2021 N 2)

(см. текст в предыдущей редакции)

11. Исключен.

(п. 11 исключен с 1 января 2020 года. - Постановление Минтруда и соцзащиты от 21.11.2019 N 56)

(см. текст в предыдущей редакции)

12. Выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, в том числе:

(в ред. постановления Минтруда и соцзащиты от 21.11.2019 N 56)

(см. текст в предыдущей редакции)

12.1. к отпуску, на оздоровление (лечение, отдых);

12.2. к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям;

12.3. при выходе на пенсию;

12.4. при рождении ребенка, по уходу за ребенком, в связи с усыновлением (удочерением) ребенка;

12.5. в связи со смертью близких родственников, с постигшим стихийным бедствием, пожаром и другими семейными обстоятельствами;

12.6. на питание, проезд, по найму жилого помещения;

12.7. на приобретение учебной и методической литературы;

12.8. отдельным категориям работников, в том числе:

12.8.1. инвалидам, многодетным семьям, работникам, имеющим детей-инвалидов;

12.8.2. молодым специалистам в соответствии с законодательством.