О соблюдении государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда

Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 05.12.2018 № 870 ”Об установлении размера месячной минимальной заработной платы“ с 1 января 2019 г. месячная минимальная заработная плата (далее - МЗП) установлена в размере 330 рублей.

Размер часовой МЗП определяется нанимателем путем деления размера месячной МЗП на соотношение расчетной нормы рабочего времени календарного года, установленной для соответствующих категорий работников в соответствии с законодательством о труде, и количества месяцев календарного года, а также изменяется нанимателем при изменении размера месячной МЗП, в том числе в связи с индексацией месячной МЗП.

Наниматель обязан применять МЗП (месячную и часовую) 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.

Начисление заработной платы работникам в размере ниже минимально гарантированной является нарушением трудового законодательства и влечет наложение штрафа в соответствии с ч. 4 ст. 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях.

Перечень

наиболее часто встречающихся ошибок

при начислении заработной платы не ниже уровня минимальной заработной платы (далее – МЗП)

1.Доначисление заработной платы до уровня МЗП производится без учета времени, отработанного сверхурочно.

Пример: заведующей фермой установлен должностной оклад, в июне 2018 г. отработано 174 ч. (при норме рабочего времени 168 ч.), размер начисленной заработной платы составил:

255,8 руб. по окладу с учетом отработанного времени;

8,8 руб. доплата за сверхурочно отработанное время;

51,16 руб. премия;

315,76 руб. – итого начислено.

Доплата до МЗП не произведена.

В отношении работников, оплата труда которых производится на основе месячных тарифных ставок (окладов, должностных окладов), применяется месячная МЗП (ст. 4 Закона Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З ”Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы“ (далее – Закон 124-З).

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется нанимателем при оплате 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, с учетом отработанного рабочего времени (ст. 6 Закона 124-З).

При определении доплаты до МЗП в составе заработной платы не учитываются выплаты согласно Перечню выплат компенсирующего характера и выплат, не связанных с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, не учитываемых в размере начисленной заработной платы работника при определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), утвержденному постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.07.2014 № 68 (далее – Перечень № 68).

305 руб. (размер месячной МЗП в 2018 г.) / 168 ч. \* 174 ч. (расчет производится в порядке, установленном в организации для оплаты труда на основе окладов) = 315,89 руб. – уровень месячной МЗП с учетом отработанного времени для данного работника.

315,76 руб. (начисленная заработная плата) – 8,8 руб. (выплата согласно Перечню № 68) = 306,96 руб.

Доплата до МЗП составит: 315,89 руб. – 306,96 руб. = 8,93 руб.

Необходимо доплатить работнику 8,93 руб.

2.Доначисление доплаты до уровня МЗП по договору на внутреннее совместительство не произведено.

Пример: работник принят по трудовому договору по основному месту работы сторожем (заработная плата начисляется на основании часовой тарифной ставки) и по трудовому договору как внутренний совместитель уборщиком служебных помещений (заработная плата начисляется на основании месячного тарифного оклада).

В октябре 2018 г. сторожем отработано 184 ч., начисленная заработная плата составила:

290 руб. за отработанное время;

87 руб. премия;

4,7 руб. доплата за работу в ночное время;

381,7 – итого начислено.

В отношении работников, оплата труда которых производится на основе часовых тарифных ставок (окладов, должностных окладов), применяется часовая МЗП (ст. 5 Закона 124-З).

Расчетная норма рабочего времени на 2018 год для данного работника равна 2016 ч.

Часовая МЗП плата в октябре 2018 г. для данного работника составила 1,82 руб. (305 руб. / 168 ч., где 168 – среднемесячное количество рабочих часов в 2018 году (2016 ч. / 12 месяцев)).

Уровень МЗП составляет 334,88 руб. (1,82 руб. \* 184 ч.).

381,7 руб. (начисленная заработная плата) – 4,7 руб. (выплата согласно Перечню № 68) = 377 руб. – данный размер больше 334,88 руб., соответственно доплату до МЗП производить не нужно.

Этим работником в октябре 2018 г. по трудовому договору на совместительство отработано 46 ч. в соответствии с графиком, начисленная заработная плата составила 70 руб. Доплата до МЗП не произведена.

Необходимо производить доначисление до МЗП по каждому трудовому договору отдельно.

305 руб. (размер месячной МЗП в 2018 г.) / 184 ч. \* 46 ч. (расчет производится в порядке, установленном в организации для оплаты труда на основе окладов) = 76,2 руб. – уровень месячной МЗП с учетом отработанного времени для данного работника как совместителя-уборщика производственных помещений.

Доплата до МЗП составит: 76,2 руб. – 70 руб. = 6,2 руб.

Необходимо доплатить работнику 6,2 руб.

3.Доплата до МЗП работнику не произведена в связи с невыполнением норм, выполнение которых не относятся к компетенции данного работника.

Пример: бухгалтер отработал норму времени, не имел дисциплинарных взысканий, исполнял обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией. Начисленная заработная плата за месяц, без учета выплат, предусмотренных Перечнем № 68, оказалась ниже установленного уровня МЗП. Доплата работнику не производилась со ссылкой на невыполнение норм по надоям молока по организации.

В соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) МЗП (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.

Так как в обязанности бухгалтера, вытекающие из локальных нормативных правовых актов и трудового договора, не входит обеспечение норм по надоям молока, наниматель обязан произвести доплату до уровня МЗП данному работнику.

4.Доплата до уровня МЗП работнику не произведена по причине невыполнения норм труда, однако данные нормы не доведены до работника надлежащим образом.

Пример: нормы выработки в организации изменены, установлены в повышенном размере и размещены на информационном стенде организации. Работники не ознакомлены под роспись с соблюдением срока предупреждения об изменении норм выработки. Начисленная заработная плата работника оказалась ниже уровня МЗП, доначисление до уровня МЗП не произведено по причине невыполнения норм выработки.

Изменение норм выработки относится к изменению существенных условий труда, которое допускается только при выполнении соответствующих правил, установленных законом.

Так в соответствии с нормами ст. 32 ТК наниматель вправе изменить существенные условия труда работника только в случаях, если имеются обоснованные производственные, организационные или экономические причины, предупредив об этом работника письменно.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда не позднее чем за 7 календарных дней (подп.3.2 п.3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 ”Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций“).

В связи с тем, что работник не ознакомлен с изменением существенных условий труда в соответствии с нормами законодательства, на него распространяются нормы выработки, установленные до изменения.

Таким образом, если работник выполнил нормы, установленные до изменения, у нанимателя отсутствуют обоснованные причины начисления заработной платы ниже уровня МЗП.

Необходимо произвести работнику доплату до МЗП.

5.Работник болел часть месяца, выдан листок временной нетрудоспособности, доплата до МЗП не производилась.

Пример: заработная плата электрогазосварщика рассчитывается исходя из часовой тарифной ставки. В ноябре 2018 г. работнику был выдан листок временной нетрудоспособности, отработано фактически 138 ч., начисленная заработная плата, без учета выплат согласно Перечню № 68, составила 230 руб. Доплата до уровня МЗП не произведена.

Расчетная норма рабочего времени на 2018 год для данного работника равна 2022 ч.

Часовая МЗП в ноябре 2018 г. для данного работника составила 1,81 руб. (305 руб. / 168,5 ч., где 168,5 – среднемесячное количество рабочих часов в 2018 году (2022 ч. / 12 месяцев)).

Доплате до МЗП подлежит только оплата труда за рабочее время.

Уровень МЗП данного работника составляет 249,78 руб. (1,81 руб. \* 138 ч.).

Доплата до МЗП составит 249,78 руб. – 230 руб. = 19,78 руб.

Необходимо доплатить работнику 19,78 руб.

6.Расчет оклада работника, а также расчет месячной МЗП с учетом отработанного времени производится пропорционально дням, а не часам работы.

Пример: заработная плата бухгалтера рассчитывается исходя из месячной тарифной ставки (оклада), в феврале 2018 г. работнику выдан листок временной нетрудоспособности, отработано фактически 12 дней по 8 ч. и 2 дня по 10 ч. (сверхурочно 4 ч.), размер месячной тарифной ставки бухгалтера составляет 300 руб., размер начисленной заработной платы без учета выплат, предусмотренных Перечнем № 68, составил 252 руб.

Полная расчетная норма в феврале 2018 г. – 160 ч. (20 дней).

Наниматель производит расчет оклада в следующем порядке: 300 руб. / 20 дней \* 14 дней = 210 руб. + премия 42 руб. (20% от оклада).

В таком же порядке наниматель производит расчет месячной МЗП для данного работника: 305 руб. / 20 дней \* 14 дней = 213,5 руб.

Расчет пропорционально отработанным дням не учитывает количество отработанных сверхурочно часов (количество часов в рабочих днях может варьироваться и по иным причинам) и приводит к неправильному расчету заработка работника, в данном случае к занижению заработка.

Порядок расчета заработной платы за отработанное время работников, оплата труда которых осуществляется на основе месячных тарифных ставок (окладов), необходимо закрепить в локальных нормативных актах организации. Данный порядок непосредственно влияет на порядок расчета месячной МЗП с учетом отработанного времени работников.

Размер начисленного заработка без учета выплат, предусмотренных Перечнем № 68, должен составить: 300 руб. / 160 ч. \* 116 ч. = 217,5 руб. + премия 43,5 руб. = 261 руб.

Размер месячной МЗП: 305 руб. / 160 \* 116 ч. = 221,13 руб.

Производить доплату до МЗП не нужно, однако необходимо доплатить по окладу 9 руб.

В организации может быть принят иной порядок расчета месячной тарифной ставки (оклада) с учетом отработанного времени, например, исходя из среднемесячного количества рабочих часов в рабочем году.