

О порядке определения размера доплаты до минимальной заработной платы

Законом Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» (далее – Закон) установлена правовая основа определения размера минимальной заработной платы (далее – МЗП) и ее применения.

Действие Закона распространяется на всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено законодательными актами или международными договорами Республики Беларусь.

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

С 1 января 2019 года месячная МЗП установлена в размере 330 рублей, указанный размер утвержден постановлением Совмина от 05.12.2018 № 870 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы» (далее – постановление № 870).

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

Месячная МЗП в течение года подлежит индексации в порядке, предусмотренном для индексации доходов, полученных из бюджетных источников, в соответствии с законодательством.

На размер выплат по договорам гражданско-правового характера данная норма не распространяется.

Нормативно-правовые акты

- *Постановление Совмина от 31 октября 2001 года № 1589 (далее – постановление № 1589);*
- *Закон Республики Беларусь от 17 июля 2002 года № 124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» с изменениями и дополнениями.*

Законодательство об установлении и порядке повышения МЗП основывается на Конститу-

ции РБ и состоит из Трудового кодекса РБ (далее – ТК), настоящего Закона, иных актов законодательства, а также международных договоров Республики Беларусь.

Если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Законе, то применяются правила международного договора.

Доплата до минимальной заработной платы

Согласно ст. 59 ТК МЗП месячная и часовая оплата – это государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда в организациях любых организационно-правовых форм.

В соответствии с Законом МЗП применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников. Ее размер является обязательным для нанимателей в качестве низшей границы оплаты труда работников.

Размер МЗП в качестве низшей границы оплаты труда работников является обязательным для всех нанимателей, с которыми работники состоят в трудовых отношениях, основанных на трудовом договоре (контракте), и не применяется в отношении лиц, с которыми заключены иные договоры. Таким образом, если размер начисленной работнику заработной платы окажется ниже размера МЗП, действующего в период, за который производится начисление заработной платы, то наниматель обязан произвести доплату до соответствующего размера МЗП.

Совместителям (как внешним, так и внутренним) производится доплата до размера МЗП отдельно по каждому трудовому договору.

Согласно нормам ст. 6 Закона МЗП (месячная и часовая) применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников.

МЗП (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.

Работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера МЗП (месячной и часовой), установленного и применяемого в соответствии с настоящим Законом, наниматель обязан произвести доплату до размера МЗП (месячной и часовой). При определении доплаты до размера МЗП (месячной и часовой) в размере начисленной заработной платы работника не учитываются выплаты компенсирующего характера и выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора. Перечень указанных выплат устанавливается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области оплаты труда.

Заработная плата, начисленная работнику за работу в нормальных условиях, отработавшему норму продолжительности рабочего времени и выполнившему установленную ему норму труда, не может быть ниже соответствующего размера МЗП.

Месячная МЗП применяется в отношении работников, оплата труда (начисление заработной платы) которых производится на основе месячных тарифных ставок (окладов).

Часовая МЗП применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе часовой тарифной ставки (оклада), а также работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству или не отработавших по уважительным причинам (болезнь, отпуск, выполнение государственных, общественных и воинских обязанностей и т.д.) установленную нанимателем норму продолжительности рабочего времени.

В отношении работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, исходя из установленного нанимателем порядка начисления им заработной платы, применяется месячная или часовая МЗП.

При невыполнении работником установленной нормы выработки по его вине оплата производится в соответствии с выполненной работой. Иными

словами, по количеству и качеству выработанной продукции без обеспечения гарантированного заработка в размере 2/3 его тарифной ставки (оклада) или МЗП. Кроме того, за невыполнение норм выработки по вине работника наниматель может применить к нему меру дисциплинарного взыскания.

Источники финансирования расходов на выплату МЗП

МЗП (месячная и часовая) выплачивается бюджетными организациями и иными организациями, получающими субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за счет средств соответствующих бюджетов, иными организациями – за счет средств, предназначенных на оплату труда.

Размер доплаты

Определение размера доплаты до МЗП работникам, которым заработная плата начисляется на основе часовых тарифных ставок (окладов), производится путем сравнения суммы начисленной работнику заработной платы за фактически отработанное в расчетном периоде рабочее время с размером МЗП, рассчитанной исходя из часовой МЗП, установленной в соответствии с законодательством, и фактически отработанного рабочего времени.

В данном случае фактически отработанное рабочее время – это отработанное работником время согласно таблице использования рабочего времени (иного документа) без учета времени:

- работы в сверхурочное время, выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, которые отработаны сверх установленной нанимателем нормы продолжительности рабочего времени;
- в течение которого нанимателем не обеспечены нормальные условия труда для выполнения норм труда, в том числе время, в течение которого не выполнены нормы выработки, допущен брак, простой не по вине работника (ст. 89 ТК).

Случаи, когда производится доплата

Если размер начисленной работнику заработной платы окажется ниже размера МЗП, действующего в период, за который производится начисление

заработной платы, то наниматель обязан произвести доплату до ее соответствующего размера. При этом доплата до МЗП производится нанимателем ежемесячно.

Случаи, когда не производится доплата

Доплата до МЗП не производится, если в расчетном периоде работник не выполнил установленные нанимателем месячные или часовые нормы труда, в том числе без уважительной причины не отработал установленную норму рабочего времени (прогул, брак по вине работника и т.д.).

Все выплаты (надбавки, премии, вознаграждения по результатам работы за год, доплаты и др.) в составе начисленной работнику заработной платы, применяемой для определения размера доплаты до МЗП, включаются в полном объеме в заработок того месяца, на который они приходятся согласно лицевому счету работника.

В составе начисленной работнику заработной платы, применяемой для определения размера доплаты до МЗП, УЧИТЫВАЮТСЯ:

1. Заработная плата за выполненную работу и отработанное время – заработная плата, начисленная работникам на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов) за отработанное время, за выполненную работу по сдельным расценкам. Заработная плата, начисленная работникам в процентах от выручки от продажи продукции, суммы индексации заработной платы в связи с инфляцией, стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты и др.

2. Выплаты стимулирующего характера – надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам за профессиональное мастерство, классность, высокие достижения в труде, за сложность и напряженность работы, за продолжительность непрерывной работы (стаж работы), премии и вознаграждения по результатам работы и др.

НЕ УЧИТЫВАЮТСЯ

При определении доплаты до размера МЗП (месячной и часовой) в размере начисленной заработной платы работника не учитываются выплаты компенсирующего характера и выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, перечень которых утвержден постановлением

Минтруда и соцзащиты от 21 июля 2014 года № 68 (далее – постановление № 68), а именно:

1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2. Заработная плата, начисленная при невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника; за работу в день проведения республиканского субботника.

3. Выплаты, не связанные с оплатой труда работников за выполненную работу (материальная помощь, вознаграждение, пособие, стоимость подарков и т.д.), предусмотренные законодательством, локальными нормативными правовыми актами, в том числе:

3.1. к отпуску, юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям, на оздоровление, лечение, отдых, при выходе на пенсию;

3.2. по итогам соревнований, смотров-конкурсов, в том числе связанным с производственной деятельностью, за обеспечение подготовки и проведения фестивалей-ярмарок;

3.3. при рождении ребенка, по уходу за ребенком, в связи с усыновлением (удочерением) ребенка, инвалидам, многодетным семьям;

3.4. работникам, имеющим детей-инвалидов, находящимся в отпуске по беременности и родам;

3.5. денежная помощь, ежемесячные доплаты к заработной плате молодым специалистам с высшим или средним специальным образованием.

4. Выплаты компенсирующего характера, включая выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе:

4.1. оплата за работу в сверхурочное время, выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, которые отработаны сверх установленной нанимателем нормы продолжительности рабочего времени;

4.2. надбавки и доплаты, установленные за работу в особых условиях труда (на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на территориях радиоактивного загрязнения, подземных работах и т.д.);

4.3. доплаты за работу в ночное время или в ноч-

ную смену при сменном режиме работы, за разделение рабочего дня на части;

4.4. надбавки (компенсация) за подвижной и разъездной характер работ, производство работ вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие), выплачиваемые работникам в соответствии с законодательством;

4.5. за неиспользованный отпуск, на питание, в том числе предоставляемое бесплатно, на проезд, приобретение методической литературы, предметных журналов и периодических изданий, в связи с переездом на работу в другую местность, по найму жилья.

5. Оплата за неотработанное время, в течении которого законодательством, локальными нормативными правовыми актами предусмотрено сохранение среднего заработка, в том числе за:

5.1. время трудовых и социальных отпусков, свободных от работы дней;

5.2. время выполнения государственных, общественных, воинских обязанностей;

5.3. время нахождения на обследовании или осмотре в медицинских учреждениях, повышении квалификации, стажировке, переподготовке и профессиональной подготовке, сельскохозяйственных и других работах.

6. Все выплаты и расходы, не отражаемые в составе фонда заработной платы, при заполнении форм государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду, в том числе:

6.1. выходное пособие (компенсация), выплачиваемое в случаях прекращения трудового договора (контракта);

6.2. пособия и другие выплаты за счет средств государственного социального страхования; страховые выплаты по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3. командировочные расходы в пределах и сверх норм, установленных законодательством;

6.4. стоимость выданной форменной одежды, обмундирования, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока и лечебно-

профилактического питания или возмещение затрат работникам на приобретение и содержание форменной одежды, обмундирования, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

6.5. возмещение вреда, определяемое судом;

6.6. авторские вознаграждения, выплачиваемые по договорам на создание и использование произведений науки, литературы и искусства, а также вознаграждения авторам открытий, изобретений, промышленных образцов и тому подобное;

6.7. оплата абонементов в группы здоровья, занятий в секциях, клубах, услуг связи, культурно-зрелищные и спортивные мероприятия, подписки на газеты и журналы для личного пользования, возмещение платы родителей за содержание детей в учреждениях дошкольного образования;

6.8. в связи со смертью близких родственников, стихийным бедствием, пожаром, увечьем, тяжелой болезнью и другими семейными обстоятельствами;

6.9. предоставленные субсидии на строительство (реконструкцию жилых помещений), приобретение жилья, обзаведение домашним хозяйством;

6.10. доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям, акциям и т.д.);

6.11. в возмещение дополнительных расходов, связанных с выполнением работниками трудовых обязанностей (затрат за использование принадлежащих работникам транспортных средств, оборудования, инструментов и другого имущества для нужд организации);

6.12. страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного страхования в пользу работников.

Условные примеры определения доплаты до уровня МЗП

Пример 1. МЗП, установленная законодательством, – 330 рублей (для всех примеров).

Исходные данные:

- расчетный период – месяц;
- система оплаты труда – повременно-премиальная на основе месячных тарифных ставок (окладов);

- продолжительность рабочего времени в месяц – 184 часа (23 рабочих дня);
- месячная тарифная ставка (оклад) работника – 292 руб. 00 коп.;
- выплаты, их размеры и порядок исчисления, приведенные в примерах, предусмотрены локальным нормативным правовым актом;
- * установленные нанимателем нормы труда – выполнены.

Согласно таблице использования рабочего времени работником отработано 184 часа, из них 24 часа в ночное время.

Начислена заработная плата – 430 руб. 83 коп., в том числе:

- 1) за отработанное время исходя из месячной тарифной ставки – 292 руб. 00 коп.;
- 2) доплата за 24 часа работы в ночное время – 15 руб. 23 коп. (40% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время – 292 руб. 00 коп. / 184 × 24 × 0,4);
- 3) премия – 87 руб. 60 коп. (30% от суммы оплаты за отработанное время);
- 4) материальная помощь – 36 руб. 00 коп.

Для определения размера доплаты до уровня МЗП сравниваем:

- месячную МЗП, установленную законодательством – 239 руб. 48 коп.
- и начисленную заработную плату – 379 руб. 60 коп. (без учета компенсирующих выплат (доплаты за работу в ночное время и материальной помощи, а именно: 430 руб. 83 коп. – 15 руб. 23 коп. – 36 руб. 00 коп. = 379 руб. 60 коп.).

Сравниваем суммы (379 руб. 60 коп. – 330 руб.), в нашем случае суммы доплат нет, то есть заработная плата начислена больше, чем установлен размер МЗП.

Пример 2. Дежурный по режиму работает по графику 6-дневной рабочей недели. Норма рабочего времени в августе – 181 час. За дежурного по режиму, который находился в отпуске, он работал 23 часа в свой выходной день. Произведены следующие начисления:

1. Оклад – 181 час. – 189 руб. 89 коп.
2. Оплата за замену отсутствующего дежурного по режиму – 23 час. – 21 руб. 89 коп.

3. Доплата за работу в ночное время – 64 час. – 16 руб. 70 коп.

4. Ежемесячная премия – 204 час. – 33 руб. 90 коп.

ИТОГО пропорционально отработанному времени: 262 руб. 38 коп.

Расчет (189 руб. 89 коп. + 33 руб. 90 коп.) = 223 руб. 79 коп.

В расчет не включаются согласно постановлению № 68 оплата за замену отсутствующего дежурного по режиму и доплата за работу в ночное время.

Сравниваем суммы (223 руб. 79 коп. – 330 руб.), в нашем случае необходимо произвести доплату заработной платы до установленного размера МЗП.

Пример 3. Рабочий по стирке и ремонту одежды работает по графику 6-дневной рабочей недели. Норма рабочего времени в августе – 181 час. За отсутствующего дежурного по режиму, который находился в отпуске, он отработал 12 часов в свой выходной день, за воспитателя, который болел, отработал 23 часа в свой выходной день. Произведены следующие начисления:

1. Оклад – 181 час. – 289 руб. 99 коп.
2. Доплата за работу в ночное время – 64 час. – 16 руб. 70 коп.
3. Оплата за замену отсутствующего дежурного по режиму – 12 час. – 11 руб. 42 коп.
4. Оплата за замену воспитателя – 23 час. – 39 руб. 33 коп.
5. Ежемесячная премия – 216 час. – 66 руб. 69 коп.

ИТОГО пропорционально отработанному времени: 424 руб. 13 коп.

Расчет (289 руб. 99 коп. + 66 руб. 69 коп.) = 356 руб. 68 коп.

В расчет согласно постановлению № 68 не включаются оплата за замену отсутствующего работника и доплата за работу в ночное время.

Сравниваем суммы (356 руб. 68 коп. – 330 руб.), в нашем случае доплаты заработной платы до установленного размера МЗП нет.

СНЕЖАНА КЛЕВАНОВИЧ,

главный бухгалтер БГЭУ