

ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОГЛАСОВАННОСТИ НОРМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Закон Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах» в качестве одного из основных требований нормотворческой техники обозначает такое требование, как единство терминологии в законодательстве (абз. 6 п. 1 ст. 28 указанного Закона). При этом анализ и сопоставление отдельных норм главы 6 и главы 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) с нормами ряда иных актов законодательства о труде в контексте обозначенного требования позволяет сделать вывод о необходимости их дальнейшего совершенствования.

Так, с учетом норм главы 6 ТК заработная плата, как правило, структурируется на две части: основную (тарифную) и дополнительную (так называемую надтарифную). Основная часть заработной платы учитывает относительно постоянные факторы, тогда как для осуществления дифференциации заработной платы в зависимости от переменных факторов используется дополнительная ее часть. В дополнительную (надтарифную) часть заработной платы работника входят стимулирующие и (или) компенсирующие выплаты. Стимулирующие выплаты направлены на стимулирование улучшения качественно-количественных показателей труда посредством повышения уровня мотивации работника путем осуществления указанных выплат за определенные показатели (достигнутые результаты), например за повышение квалификации и уровня мастерства, за длительное выполнение трудовых обязанностей в соответствующей сфере и т.п. С учетом положений ч. 1 ст. 63 ТК к стимулирующим выплатам относятся надбавки, премии, бонусы и иные выплаты. Компенсирующие выплаты направлены на то, чтобы компенсировать какие-либо неблагоприятные факторы, связанные с трудовой деятельностью работника, либо учесть особые условия выполнения работ, каким-либо образом осложняющие процесс труда (многоосменность, интенсивность и т.п.). К компенсирующим выплатам в структуре заработной платы ч. 1 ст. 63 ТК относит доплаты в соответствии со ст.ст. 62, 67, 69 и 70 ТК и иные выплаты.

При этом применительно к стимулирующим и компенсирующим выплатам в законодательстве Республики Беларусь термины «доплаты» и «надбавки» в ряде случаев используются произвольно, без учета стимулирующего либо компенсирующего характера соответствующих выплат. В частности, выплаты за работу в сельской местности в одних нормативных правовых актах (например, п. 2 приложения 2 к постановлению Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 19.06.2019 г. № 36 «Об оплате труда работников бюджетных организаций сферы деятельности Министерства сельского хозяйства и продовольствия») отнесены к компенсирующим выплатам (доплатам), тогда как в других нормативных правовых актах (например, подп. 1.1 п. 1 приложения 6 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31.05.2019 г. № 23 «Об оплате труда работников») указанные выплаты именуются надбавками, т.е. отнесены к стимулирующим выплатам. Аналогичные примеры можно привести и в отношении иных выплат (например, за характер труда). Представляется, что такого рода подход недопустим, поскольку может послужить причиной незаконного лишения работников выплат, которые носят компенсирующий характер, под видом стимулирующих при применении такой меры дисциплинарного взыскания, как лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев. Полагаем, что нормы ТК нуждаются в уточнении применительно к конкретным видам стимулирующих выплат (в первую очередь это относится к надбавкам), в отношении которых наниматель вправе применять п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК.