

С работницей 16.03.2015 был заключен контракт на 5 лет. В этом периоде она уходила в отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им трех лет, после чего вернулась к трудовой деятельности. Ребенку 02.02.2020 исполняется четыре года, а 15.03.2020 истекает срок действия заключенного контракта. На какой срок наниматель должен будет предложить заключить новый контракт работнице - до достижения ребенком возраста пяти лет (п. 2 ч. 3 ст. 261-5 ТК в новой редакции) или на три года (ч. 4 ст. 261-3 ТК в новой редакции)?

Ответ: В отношении гарантий по заключению новых контрактов с отдельными категориями работников необходимо руководствоваться нормами ч. 3 ст. 261-5 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в новой редакции, поскольку ч. 3 ст. 261-5 ТК в новой редакции является специальной нормой права (п. 12 ст. 23 Закона «О нормативно-правовых актах»).

Необходимо отметить, что, во-первых, наниматель не вправе прекратить трудовые отношения с указанными работниками. Во-вторых, если срок, определяемый в соответствии с ч. 4 ст. 261-3 ТК в новой редакции, больше, чем срок, определяемый по нормам ч. 3 ст. 261-5 ТК в новой редакции, наниматель вправе предложить заключить работнику новый контракт на больший срок.

Таким образом, после вступления в силу с 28.01.2020 в новой редакции ТК наниматель обязан будет предложить заключить новый контракт работнице, которая вышла на работу после декретного отпуска и имеет ребенка в возрасте четырех лет, на срок до достижения ребенком возраста пяти лет. Также наниматель вправе будет предложить заключить новый контракт на больший срок.

При составлении в декабре 2019 года графика трудовых отпусков несовершеннолетний работник (17 лет) выразил желание на предоставление ему отпуска в июле 2020 года. Наниматель отказал работнику. Свой отказ мотивировал тем, что в феврале 2020 года работник достигнет совершеннолетия, в связи с чем, гарантия, позволяющая ему запланировать отпуск в июле 2020 года, не будет на него распространяться. Правомерен ли отказ нанимателя?

Ответ:

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков,

утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в соответствии с ч. 4 ст. 168 ТК (ч. 1 ст. 168 ТК).

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников (ч. 2 ст. 168 ТК).

Следует отметить, что несовершеннолетние (лица, не достигшие 18 лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными ТК, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями (ст. 273 ТК).

Одной из таких гарантий является гарантия, предусматривающая при составлении графика трудовых отпусков обязанность нанимателя запланировать отпуск по желанию несовершеннолетнего работника в летнее или другое удобное время (п. 1 абз. 2 ч. 4 ст. 168 ТК).

В рассматриваемой ситуации при составлении графика трудовых отпусков работник решил воспользоваться такой гарантией. Однако наниматель отказал работнику, мотивируя отказ тем, что на момент предоставления отпуска он будет уже совершеннолетним.

Поскольку на дату составления графика трудовых отпусков работник являлся несовершеннолетним он вправе воспользоваться гарантией, предусмотренной нормой п. 1 абз. 2 ч. 4 ст. 168 ТК, и запланировать трудовой отпуск в летнее время. То обстоятельство, что работник достигнет совершеннолетия раньше, чем будет предоставлен трудовой отпуск, не должно приниматься во внимание.

Каким образом освободить работников в течение рабочего дня (смены) от работы на несколько часов для решения личных вопросов (посещение поликлиники, учреждений образования, государственных органов и т.п.)? Как правильно оформить такое освобождение?

Ответ: Возможность отсутствия работника на работе для решения бытовых, личных вопросов может решаться в соответствии с нормами, предусмотренными законодательством о труде.

Так, согласно статьям 118 и 289 ТК работнику по договоренности с нанимателем может быть установлено неполное рабочее время.

При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя. При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю. Неполное рабочее время может также состоять в одновременном уменьшении норм продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю.

Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок.

Неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии (ст. 118 ТК).

Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

Кроме того, в данной ситуации нанимателем может быть использован следующий вариант предоставления возможности работникам в рабочее время отсутствовать на работе.

С учетом установленных законодательством норм, регулирующих рабочее время и ведение учета фактического рабочего времени, наниматель вправе на уровне локального правового акта (например, в правилах внутреннего трудового распорядка, приказа) определить возможность изменения режима рабочего времени работникам на основании их письменных заявлений для личных целей, а также причины, которые могут признаваться уважительными (посещение врача, иные исключительные случаи личного и семейного характера), установив порядок и оформление такого изменения.

Работник также вправе воспользоваться правом на предоставление социального отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 190 ТК.

Однако, согласно ст. 151 ТК продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях. Следовательно, минимальная продолжительность отпуска, в том числе социального отпуска по уважительным причинам личного и семейного характера (статьи 189, 190 ТК) составляет один календарный день.

Как возмещаются расходы при служебных командировках водителям автомобилей, которые осуществляют международные автомобильные перевозки?

Ответ: Возмещение расходов при направлении в служебную командировку водителей автомобилей, осуществляющих

международные автомобильные перевозки, относящиеся к лицензируемому виду деятельности, регулируются нормами главы 7 Положения о порядке и размерах возмещения расходов, гарантиях и компенсациях при служебных командировках, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.03.2019 № 176 (далее – Положение), а при направлении в служебную командировку водителей, осуществляющих международные автомобильные перевозки для собственных нужд, – общими нормами Положения.

1) При осуществлении международных автомобильных перевозок, относящихся к лицензируемому виду деятельности.

Согласно нормам, установленным в главе 7 Положения, за все время нахождения в служебной командировке, включая время пребывания в пути, водителю автомобиля, осуществляющему международные автомобильные перевозки, возмещение расходов по найму жилого помещения и суточных производится за каждые сутки в виде общей выплаты (далее – общая выплата) без представления подтверждающих документов.

При этом, общая выплата может быть установлена как единой для всех стран командирования, так и разной. Конкретный размер и порядок определения общей выплаты в сутки определяется нанимателем.

С учетом вышеизложенного, общая сумма выплат за время служебной командировки командированному водителю автомобиля будет определяться путем умножения общей выплаты, определенной нанимателем, на количество календарных дней служебной командировки.

2) При осуществлении международных автомобильных перевозок для собственных нужд, не относящихся к лицензируемому виду деятельности.

Учитывая перечень требований и условий, направленных, в том числе на организацию труда водителей, определенных главой 12 Указа Президента Республики Беларусь от 01.09.2010 № 450 «О лицензировании отдельных видов деятельности», то для целей Положения вспомогательный характер носит международная перевозка в случае, если она не относится к лицензируемым видам деятельности.

Для целей Положения международная автомобильная перевозка для собственных нужд – это международная автомобильная перевозка, которая носит вспомогательный характер по отношению к основным видам деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя. Возмещение расходов при служебной командировке водителям автомобилей, осуществляющим международные

автомобильные перевозки для собственных нужд, производится в части возмещения расходов по найму жилого помещения, выплаты суточных и иные расходы в порядке и размерах, установленных главой 3 Положения.

Вопрос: В каких случаях командированному работнику не выплачиваются суточные?

Ответ: Согласно части второй пункта 20 Положения в случае, если принимающая сторона согласно приглашения берет на себя расходы, связанные с обеспечением командированного работника питанием и транспортом в пределах места командировки, направляющая сторона выплату суточных не производит, за исключением суточных **за время нахождения в пути.**

Следовательно, выплата суточных не производится только при соблюдении в совокупности условий, указанных в части второй пункта 20 Положения (обеспечение 3-х разовым питанием и транспортом в пределах места командировки). Иными словами, если принимающая сторона берет на себя обязательства по обеспечению командированного работника средствами передвижения внутри пункта командирования, а также обедом и ужином (завтраки могут быть включены в стоимость проживания в гостинице), то выплата суточных направляющей стороной не производится.

Также не производится выплата суточных направляющей стороной, если программой (условиями) проведения международного мероприятия предусмотрено предоставление трансфера до вокзала (аэропорта), а также с вокзала (аэропорта), а место проведения мероприятий совпадает с местом проживания (гостиница) командированного работника (то есть по условиям приглашающей стороны не предусматривается передвижение в пределах места командировки), а также работник обеспечен 3-х разовым питанием.

В данном случае отметим, что при рассмотрении вопроса о выплате суточных за время нахождения в пути день, который приходится на день прибытия в место командирования, рассматривается применительно к дням, в которых принимающая сторона обеспечивает расходы командированного работника.

Вопрос: Подлежат ли возмещению и в каком размере расходы по найму жилого помещения, если командированный в пределах Республики Беларусь работник проживал в арендованной квартире (санатории, доме отдыха и др.) и представил подтверждающие документы?

Ответ: Согласно части первой пункта 15 Положения возмещение расходов по найму жилого помещения при командировании в пределах Республики Беларусь осуществляется с даты прибытия к месту командировки и по дату выбытия из него в размерах, установленных в приложении 1 к Положению, без представления подтверждающих документов.

Если расходы по найму жилого помещения превышают размеры, установленные в приложении 1 к Положению, то возмещение данных расходов производится нанимателем на основании подтверждающих документов, но не выше стоимости одноместного номера в гостинице проживания (пункт 15 Положения).

В случаях, когда командированные работники проживают в квартирах по договорам с индивидуальными предпринимателями, а также в санаторно-курортных учреждениях, домах отдыха, иных, предоставляющих услуги по проживанию, то в документах, подтверждающих оплату, должна быть отдельно указана сумма за проживание. Производить сравнение указанной суммы за проживание необходимо со стоимостью одноместного номера первой категории в гостинице населенного пункта, в который работник командирован.

Социальная экономическая политика Республики Беларусь ориентирована на повышение народного благосостояния, эффективность которой определяется уровнем жизни населения.

Формирование и регулирование уровня жизни населения базируется на основе минимальной заработной платы. Поэтому необходимость повышения минимальной заработной платы является одной из первостепенных государственных задач.

Минимальная заработная плата (далее – МЗП) – самый низкий допустимый размер оплаты труда для всех без исключения сфер. Иными словами, это минимальное вознаграждение за свою работу, которую должен получить работник – при условии, что он выполнил нормативный объем работ.

Само понятие «минимальная заработная плата» закреплено в Республике Беларусь на законодательном уровне. Существование этого инструмента помогает предотвратить эксплуатацию работников, гарантирует им выплаты хотя бы в этом минимальном размере – платить меньше работодатель просто не имеет права, выполняет роль «зарплатного эталона», который можно использовать в качестве «отправного пункта» при экономическом планировании.

Низкий уровень заработной платы приводит к нарушениям в организации систем оплаты труда, снижает эффективность пенсионного

обеспечения и механизмов социальной защиты, в результате чего оказывается негативное влияние на уровень жизни населения.

В отличие от базовой величины, МЗП не используется при расчете налоговых отчислений, штрафов и других платежей. В основном она служит своего рода ориентиром для правительства, министерств и ведомств, которые на ее основе определяют уровень оплаты труда для разных сфер, работников низкооплачиваемых категорий из разных отраслей. Они должны знать размер этого параметра, чтобы отстаивать свои интересы в спорах с работодателем.

Месячная МЗП устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января и представляет собой низший размер оплаты труда работников за календарный месяц. В течение года месячная МЗП индексируется, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации (или с начала года - для первой в текущем году индексации), превышает пятипроцентный порог. При этом индексируется не вся величина установленной месячной МЗП, а только ее часть в размере бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действующего на момент индексации

На 2020 год минимальная заработная плата установлена в размере 375 рублей.

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

МЗП (месячная и часовая) применяется нанимателем для соблюдения минимального уровня оплаты труда с учетом отработанного работником времени. Это означает, что в случае, если работник отработал неполный календарный месяц по уважительной причине (например, находился в трудовом отпуске, был нетрудоспособен часть месяца), трудился на условиях неполного рабочего времени (например, работал на 0,5 ставки) или привлекался к сверхурочной работе, размер МЗП рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Кроме того, периоды, когда нанимателем не были обеспечены нормальные условия для выполнения работником норм труда (например, если работник допустил брак или не выполнил норму по вине нанимателя, произошел простой не по вине работника), также исключаются из отработанного времени для корректировки величины МЗП.

При определении доплаты до МЗП в составе начисленных работнику выплат не учитываются выплаты компенсирующего характера и выплаты, не связанные с выполнением работником

обязанностей, вытекающих из законодательства, ЛНПА и трудового договора. Перечень таких выплат установлен законодательством.

К ним, в частности, отнесены:

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;
2. 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);
3. Доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы;
4. Доплаты за разделение рабочего дня (смены) на части;
5. Доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой);
6. Компенсации в целях возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей, предусмотренные в главе 9 Трудового кодекса Республики Беларусь.
7. Компенсации работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения).
8. Компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.
9. Компенсирующие выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные в локальных правовых актах, принятых в установленном порядке, и трудовых договорах.
10. Выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора

Как было указано, к условиям применения МЗП помимо выполнения работы в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени относится выполнение работником обязанностей, вытекающих из законодательства, ЛНПА и трудового договора. Так, среди обязанностей работника - выполнение установленных норм труда, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, обеспечение надлежащего качества производимой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг), недопущение брака.

Следовательно, доплата до МЗП не полагается, если заработная плата меньше МЗП в связи с тем, что работник, например:

- без уважительной причины не отработал установленную норму рабочего времени (из-за прогула и т.д.);

- не выполнил норму труда в связи с браком или простоем по своей вине;
- был лишен премии за нарушение трудовой дисциплины.

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.

Наниматели в Республике Беларусь обязаны выплачивать заработную плату в размере не ниже установленного размера МЗП 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 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 МЗП, нанимателем нарушены требования ст. 59 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст. 6 Закона Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы».

Нарушение нанимателями норм законодательства, регулирующих применение минимальной заработной платы, влечет за собой нарушение прав работников при исчислении стажа работы для назначения пенсии.

Так одной из целей персонифицированного учета является накопление данных для назначения пенсий информацию по каждому работнику о стаже работы и выплатах, на которые были начислены обязательные страховые взносы в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее - взносы в Фонд), наниматель представляет по форме ПУ-3 "Индивидуальные сведения".

При назначении пенсии в трудовой стаж засчитывается работа, в период которой работник подлежал государственному социальному страхованию и за него, а также им самим уплачивались взносы в Фонд. Если среднемесячный фактический заработок, из которого уплачены взносы, за календарный год (в некоторых случаях - за период менее календарного года) оказался ниже МЗП, установленной законодательством, этот период засчитывается в стаж работы не в полном размере, а с применением поправочного коэффициента. Поправочный коэффициент рассчитывается путем деления

среднемесячного фактического заработка работника на среднеарифметическую величину МЗП за соответствующий период.

Если в текущем месяце работнику произведена доплата до МЗП за прошлый месяц и с этой суммы уплачены взносы в Фонд, прошлый месяц должен засчитываться в стаж в полном размере: доход, с которого уплачены взносы, оказался на уровне МЗП, установленной законодательством. Для этого доплата до МЗП должна быть включена в месяц, за который она начислена.

На вопросы отвечал главный государственный инспектор отдела надзора за соблюдением законодательства о труде Минского областного управления Департамента государственной инспекции труда Жучков П.А.