

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
14.05.2011 № 03-03-14/2251П

Республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь  
Национальная академия наук Республики Беларусь  
Белкоопсоюз  
Облсполкомы, Минский горисполком  
Департамент государственной инспекции труда

**О порядке определения размера доплаты до минимальной заработной платы**

Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589, а также в связи с поступающими запросами от граждан, юридических лиц и с учетом сложившейся практики определения размера доплаты до уровня минимальной заработной платы (месячной и часовой) (далее – МЗП) доводит до сведения и применения в работе порядок определения указанной доплаты, а также перечень выплат, которые не учитываются в составе начисленной заработной платы работников при ее исчислении.

Согласно Закону Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» МЗП применяется как 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 том числе в общественных объединениях, товариществах собственников, гаражных кооперативах, садоводческих товариществах и иных потребительских кооперативах.

Размер МЗП в качестве нижней 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.

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.

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 табелю 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 (статья 89 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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.

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 за расчетный период, применяемой для определения размера доплаты до МЗП, не учитываются следующие выплаты:

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 ночную 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 течение 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

Исходные данные:

расчетный период – месяц;

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

продолжительность рабочего времени – 184 часа (23 рабочих дня);

месячная тарифная ставка (оклад) работника – 320 000 руб.;

выплаты, их размеры и порядок исчисления, приведенные в примерах, предусмотрены локальным нормативным правовым актом;

установленные нанимателем нормы труда – выполнены.

Пример 1.

Согласно таблице использования рабочего времени работником отработано 200 часов, из них 24 часа – в ночное время, 6 часов – сверхурочно, 10 часов – в выходной день.

Начислена заработная плата – 592 696 руб., в том числе:

1. за отработанное время исходя из месячной тарифной ставки – 320 000 руб.;

2. доплата за 24 часа работы в ночное время – 16 696 руб. (40 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время –  $320\,000 / 184 \times 24 \times 0,4$ );

3. оплата за работу в сверхурочное время и в выходной день – 55 652 руб. (за 16 часов в размере двойных часовых тарифных ставок –  $320\,000 / 184 \times 16 \times 2$ );

4. премия – 104 348 руб. (30 % от суммы оплаты за отработанное время и за часы работы в сверхурочное время и выходной день исходя из одинарной часовой тарифной ставки –  $(320\,000 + 320\,000 / 184 \times 16) \times 0,3$ );

5. доплата за совмещение профессии – 64 000 руб. (20 % тарифной ставки по основному месту работы за отработанное время –  $320\,000 \times 0,2$ );

6. материальная помощь – 32 000 руб.

Для определения размера доплаты до уровня МЗП сравниваем:

месячную МЗП, установленную в соответствии с законодательством, – 460 000 руб.

и

начисленную заработную плату – 424 348 руб. (без учета компенсирующих выплат (доплаты за работу в ночное время, оплаты за работу в сверхурочное время, выходной день), доплаты за совмещение профессии и материальной помощи –  $592\,696 - 16\,696 - 55\,652 - 64\,000 - 32\,000$ ).

Сумма доплаты составит 35 652 руб. ( $460\,000 - 424\,348$ ).

Общая сумма заработной платы составит 628 348 руб. ( $592\,696 + 35\,652$ ).

Пример 2.

Согласно таблице использования рабочего времени фактическое рабочее время работника составило 128 часов, в том числе 8 часов в выходной день. В учетном месяце 10 календарных дней (в том числе 8 рабочих дней) работник находился в трудовом отпуске, 5 часов – на обязательном медицинском осмотре, 3 часа – в простое не по вине работника.

Начислена заработная плата – 569 653 руб., в том числе:

1. за отработанное время исходя из часовой тарифной ставки – 194 783 руб. ( $320\,000 / 184 \times 112$ );

2. оплата 3 часов простоя не по вине работника – 3 478 руб. (в размере двух третей часовой тарифной ставки –  $320\,000 / 184 \times 3 \times 2/3$ );

3. оплата за каждый час работы в выходной день в размере двойной часовой тарифной ставки – 27 826 руб. ( $320\,000 / 184 \times 8 \times 2$ );

4. премия – 62 609 руб. (30 % от суммы оплаты за отработанное время и за часы работы в выходной день исходя из одинарной часовой тарифной ставки –  $(194\,783 + 320\,000 / 184 \times 8) \times 0,3$ );

5. отпускные за 10 календарных дней – 172 000 руб.;
6. доплата за совмещение профессии – 38 957 руб. (20 % тарифной ставки по основному месту работы за отработанное время –  $320\,000 / 184 \times 112 \times 0,2$ );
7. премия по итогам смотра-конкурса – 50 000 руб.;
8. средний заработок за 5 часов прохождения обязательного медосмотра – 20 000 руб.

Для определения размера доплаты до уровня МЗП сравниваем:

размер МЗП – 303 520 руб. ( $2710 \text{ руб.} \times 112 \text{ часов}$ ), рассчитанной исходя из часовой МЗП, установленной в соответствии с законодательством, и фактически отработанного времени – 112 часов ( $128 - 8 - 5 - 3$ ) без учета времени работы в выходной день – 8 часов, времени прохождения обязательного медосмотра – 5 часов, времени простоя – 3 часа, и начисленную заработную плату за фактически отработанное в расчетном периоде время – 257 392 руб. (без учета оплаты времени простоя, за работу в выходной день, отпускных, доплаты за совмещение профессии, премии по итогам смотра-конкурса и среднего заработка за время прохождения обязательного медосмотра –  $569\,653 - 3478 - 27\,826 - 172\,000 - 38\,957 - 50\,000 - 20\,000$ ).

Сумма доплаты составит 46 128 руб. ( $303\,520 - 257\,392$ ).

Общая сумма заработной платы составит 615 781 руб. ( $569\,653 + 46\,128$ ).

Пример 3.

Работнику – инвалиду II группы установлено неполное рабочее время – 3,5 часа ежедневно при пятидневной рабочей неделе и продолжительности его рабочего времени 161 час (23 рабочих дня).

Согласно таблице использования рабочего времени им отработано 73,5 часа, в том числе 3,5 часа в государственный праздник, объявленный нерабочим днем, а также представлен листок о временной нетрудоспособности за 2 дня (7 часов).

Начислена заработная плата – 287 306 руб., в том числе:

1. за отработанное время исходя из часовой тарифной ставки – 139 130 руб. ( $320\,000 / 161 \times 70$ );
2. оплата за каждый час работы в выходной день в размере двойной часовой тарифной ставки – 13 913 руб. ( $320\,000 / 161 \times 3,5 \times 2$ );
3. премия – 43 826 руб. (30 % от суммы оплаты за отработанное время и за часы работы в выходной день исходя из одинарной часовой тарифной ставки –  $(139\,130 + 320\,000 / 161 \times 3,5) \times 0,3$ );
4. средний заработок за время временной нетрудоспособности – 25 000 руб.;
5. индексация заработной платы – 15 437 руб.;
6. материальная помощь за квартал – 50 000 руб.

Для определения размера доплаты до уровня МЗП сравниваем:

размер МЗП – 199 185 руб. ( $2710 \text{ руб.} \times 73,5 \text{ часа}$ ), рассчитанной исходя из часовой МЗП, установленной в соответствии с законодательством, и фактически отработанного времени – 73,5 часа ( $80,5 - 7$ ) без учета времени временной нетрудоспособности – 7 часов, и

начисленную заработную плату за фактически отработанное в расчетном периоде время – 205 349 руб. (без учета оплаты за работу в праздничный день (из расчета одинарной часовой тарифной ставки), среднего заработка за время временной нетрудоспособности и материальной помощи –  $287\,306 - (13\,913 / 2) - 25\,000 - 50\,000$ ).

Сумма доплаты составит 0 руб. ( $199\,185 \leq 205\,349$ ).

Общая сумма заработной платы составит 287 306 руб.

Настоящее письмо просим довести до подчиненных (входящих в состав) организаций, а местным исполнительным и распорядительным органам – до организаций любых организационно-правовых форм и индивидуальных предпринимателей, зарегистрированных на соответствующей территории.

Письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14 июля 2006 г. № 21/957 «О минимальной заработной плате» с 1 июня 2011 г. не применяется.

**Министр**

**М.А.Щеткина**