**Оплата труда**

**► О государственных гарантиях по оплате труда работников**

**► О регистрации коллективного договора**

**► О заключении гражданско-правового договора в сфере труда**

**О государственных гарантиях по оплате труда работников**

Система государственных гарантий включает в себя:

величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;

размер базовой ставки для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, и государственных гражданских служащих – оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, должностные оклады государственных гражданских служащих;

размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;

меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;

ограничения размеров удержаний из заработной платы;

обеспечение своевременности выплаты заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;

ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, трудового договора, соглашения по оплате труда (статья 56 Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ).

Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время (статья 57 ТК РБ).

Минимальная заработная плата (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 правовых актов и трудового договора.

Порядок установления и повышения минимальной заработной платы определяется законодательством (статья 59 ТК РБ).

Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц (статья 73 Кодекса).

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (статья 136 ТК РБ) или государственными праздниками и праздничными днями (часть первая статьи 147 ТК РБ) она должна производиться накануне их.

При несвоевременной выплате заработной платы она должна быть проиндексирована в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (статья 58 ТК РБ).

На основании Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.05.2009 № 57 индексации подлежат заработная плата, все виды пенсий, стипендий и пособий, задержка выплаты которых составляет календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным законодательством, локальным правовым актом нанимателя, трудовым договором (контрактом) работника (далее – несвоевременно выплаченные суммы)

Индексацию несвоевременно выплаченных сумм производят организации независимо от форм собственности по месту их начисления.

Индексации не подлежат суммы заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, своевременно не востребованные и не полученные их получателями.

Индексация несвоевременно выплаченных сумм осуществляется в полном размере за каждый месяц в отдельности путем их корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

При индексации используется индекс потребительских цен, публикуемый Национальным статистическим комитетом.

Индексация несвоевременно выплаченных сумм осуществляется за счет источников, из которых они выплачиваются.

**Коллективные договоры**

Коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель.

Коллективный договор может содержать положения об (о):

организации труда и повышении эффективности производства;

нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;

размерах тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат;

продолжительности рабочего времени и времени отдыха;

создании здоровых и безопасных условий труда, в том числе выдаче работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, об улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;

добровольном страховании дополнительной пенсии работников;

заключении и расторжении трудовых договоров;

обеспечении занятости, профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;

регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;

строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;

организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;

улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;

создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;

минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;

ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;

гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;

ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;

других трудовых и социально-экономических условиях.

Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью.

Коллективный договор заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трех лет. С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действует до заключения нового коллективного договора, если в нем не предусмотрено иное, но не более шести месяцев после окончания срока их действия.

В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, если иное не предусмотрено настоящей статьей.

При смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества этих унитарных предприятий и их преобразования в открытые акционерные общества сохраняется действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений до окончания срока его действия.

Коллективный договор подписывается уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора.

Подписанный коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

Для регистрации коллективного договора наниматель представляет в соответствующий орган следующие документы:

заявление с просьбой о регистрации;

коллективный договор, каждая страница которого подписана сторонами;

копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора.

Орган, осуществляющий регистрацию коллективного договора, не позднее двух недель с момента подачи заявления делает соответствующую запись в специальном журнале и на первой странице представленного коллективного договора, ставит штамп о регистрации.

Один экземпляр зарегистрированного коллективного договора, остается в органе, осуществившем регистрацию.

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом Республики Беларусь для их заключения.

**О заключении гражданско-правового договора в сфере труда**

Как же право на труд обеспечивается в Республике Беларусь? Оно может быть обеспечено путем заключения с гражданином трудового договора на основании Трудового кодекса Республики Беларусь или гражданско-правового договора, заключение и реализация которого осуществляются по правилам гражданского законодательства. Нужно отметить, трудовой и гражданско-правовой договоры имеют много общего: их объединяет не только предмет регулирования, в качестве которого выступает свободно отчуждаемый наемный труд гражданина, но и сходные методы регулирования найма труда, основанные на равноправии и свободном волеизъявлении сторон, реализуемом в двустороннем соглашении. В то же время при внешней схожести, что зачастую приводит стороны в заблуждение, трудовой и гражданско-правовой договоры существенно различаются между собой не только по отраслевой принадлежности, но и по социально-правовым последствиям, которые они вызывают.

Институт гражданско-правового договора регулируется нормами гражданского права. С точки зрения гражданского права трудовой договор – сделка между нанимателем и работником, то есть волевое действие, направленное на создание определенных прав и обязанностей, их изменение и прекращение.

Согласно пункту 1 статьи 390 Гражданского кодекса Республики Беларусь договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Основной конститутивный признак договора – соглашение сторон. Без соглашения сторон нет и договора. Граждане и юридические лица согласно пункту 1 статьи 391 Гражданского кодекса свободны в заключение договора. Понуждение к заключению договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключить договор предусмотрена законодательством или добровольно принятым обязательством.

Сфера применения договоров предопределяется предметом гражданско-правового регулирования. Она охватывает имущественные и неимущественные отношения, участниками которых являются граждане, юридические лица независимо от форм собственности Республики Беларусь и ее административно-территориальные единицы.

В сфере труда отношения между физическими и юридическими лицами могут основываться также и на гражданско-правовой базе. При решении вопроса о том, какой договор должен быть заключен – трудовой или гражданско-правовой, следует исходить из желания сторон и характера предстоящих отношений, сферы деятельности, характера и объема выполнения необходимых работ, оказания услуг.

Гражданско-правовой договор в сфере труда заключается, как правило, когда в штатном расписании не предусмотрена должность для выполнения данной работы, а также когда работа не является характерной и постоянной для организации, нуждающейся в ее выполнении. В то же время гражданско-правовые договоры могут заключаться также же для выполнения работы, осуществляемой, в том числе и штатными работниками. При этом заключение таких договоров не должно носить массового и постоянного характера в организации и целесообразно в тех случаях, когда имеется необходимость заключить на короткий срок договор и определить конкретные результаты работ. Если же работу можно поручить штатным работникам с заключением договора совместительства или установить доплату за совмещение профессий, то заключение гражданско-правового договора нежелательно, поскольку на исполнителя работ по гражданско-правовому договору правила трудового законодательства не распространяются, в том числе социальные льготы и гарантии.

К числу гражданско-правовых договоров, регулирующих отношения, сопряженные с осуществлением трудовых функций, следует отнести предусмотренные Гражданским кодексом, в частности: договоры подряда, договоры перевозки, договоры поручения, договоры возмездного оказания услуг, договоры транспортной экспедиции, договоры выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, договоры доверительного управления имуществом.

Предмет гражданско-правового договора напрямую связан с видом работ или услуг, обусловленных непосредственно договором. Предметом гражданско-правового договора является точно зафиксированный в договоре конечный результат труда (перевезенный груз, оказанная услуга, выполненная работа, построенное или отремонтированное здание и другое). В гражданско-правовом договоре не должно быть упоминаний о должности служащего (профессии рабочего), штатном расписании, соблюдении внутреннего трудового распорядка. Наименование сторон и их правовое положение различаются в зависимости от вида договора. С одной стороны, это лицо, осуществляющее работу, оказывающее услугу, создающее объект интеллектуальной собственности, то есть подрядчик, исполнитель, перевозчик, автор, а с другой – заказчики, отправитель.

Условия гражданско-правового договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предусмотрено законодательством. При этом исполнитель сам определяет способы выполнения задания, если иное не предусмотрено договором.

Важно также знать, что для подтверждения факта выполнения работ, оказания услуг по гражданско-правовому договору необходимо составление двустороннего акта приема выполненных работ, приема-передачи вещи или объекта интеллектуальной собственности, созданных исполнителем по гражданско-правовому договору. Акт должен быть подписан исполнителем и заказчиком или уполномоченными на то лицами.

Поскольку на практике наиболее часто заключаются договоры подряда, рассмотрим более подробно содержание и особенности этого договора.

Согласно статье 656 Гражданского кодекса Республики Беларусь по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику в установленный срок, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Договор подряда на выполнение работ, оказание услуг и создание объектов интеллектуальной собственности, как и трудовой договор, заключается в письменной форме в виде отдельного документа, подписанного сторонами, с обязательным указанием точных сведений о них.

Существенные условия, которые должны быть закреплены в договоре подряда, определены в Гражданском кодексе, а также в Указе от 06.07.2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам».

Так, в соответствии с пунктом 1 Указа № 314 юридические лица и индивидуальные предприниматели, предоставляющие работу гражданам по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг и создание объектов интеллектуальной собственности обязаны заключать с ними указанные договоры в письменной форме и определять в этих договорах кроме условий, установленных законодательством, следующие существенные условия:

- порядок расчета сторон по гражданско-правовым договорам, включая суммы, подлежащие выплате;

- обязательство заказчика – юридического лица или индивидуального предпринимателя, предоставляющего работу гражданам по гражданско-правовым договорам, по уплате за них в установленном порядке обязательных страховых взносов на государственное социальное страхование в Фонд социальной защиты населения Республики Беларусь;

- обязательства сторон, по обеспечению безопасных условий работы исходя из обязанностей сторон гражданско-правового договора, и ответственность за их невыполнение;

- основания досрочного расторжения гражданско-правового договора;

- ответственность за неисполнение заказчиком обязательств по оплате выполненной работы, оказанной услуги либо созданного объекта интеллектуальной собственности в виде неустойки в размере не менее 0,15 процента невыплаченной суммы за каждый день просрочки;

- обязательство заказчика по уплате страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если выполнение работ, оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности по заключенным им гражданско-правовым договорам с гражданами осуществляется в местах, предоставленных заказчиком.

Таким образом, если в гражданско-правовом договоре не содержится вышеперечисленных существенных условий, то имеются основания для признания его недействительным.

Как отмечалось ранее, граждане и юридические лица свободны в заключении договора. Однако это не означает, что в сфере труда вместо трудовых договоров могут заключаться гражданско-правовые договоры. Принцип свободы в данном случае означает, что понуждение к заключению гражданско-правового договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключить такой договор предусмотрено принятым обязательством.

Если рассматривать обязанности нанимателя по трудовому договору и обязанности заказчика по гражданско-правовому договору в сфере обеспечения условий для выполнения работы, то они схожи.

Так в подпункте 1.3.  пункта 1 Указа №314 закреплено, что, исходя из вида гражданско-правового договора заказчик обязан:

- предоставлять при необходимости места для выполнения работ, оказания услуг и создания объектов интеллектуальной собственности по гражданско-правовому договору, соответствующие требованиям по охране труда и требованиям техники безопасности;

- осуществлять подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний подрядчика по вопросам безопасных условий выполнения работ, оказания услуг и создания объектов интеллектуальной собственности либо требовать документы, подтверждающие прохождение гражданами, выполняющими работу по гражданско-правовым договорам, обучения, инструктажа и проверки знаний по вопросам безопасных условий выполнения работ, оказания услуг и создания объектов интеллектуальной собственности, медицинского осмотра, если это необходимо для выполнения соответствующих видов работ;

- не допускать (отстранять) к выполнению работ, оказанию услуг, созданию объектов интеллектуальной собственности в соответствующий день граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам в местах, предоставленных заказчиком, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

- обеспечивать беспрепятственный доступ представителей государственных органов и иных организаций, в компетенцию которых входит осуществление проверок и контроля за соблюдением законодательства, в том числе проверок условий выполнения работ, оказания услуг, создания объектов интеллектуальной собственности, а также представлять информацию, необходимую для проведения контрольных мероприятий;

- расследовать либо принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, определенном законодательством.

В свою очередь, граждане, выполняющие работу по гражданско-правовым договорам, с учетом вида гражданско-правового договора обязаны:

соблюдать соответствующие нормативные правовые акты, в том числе технические нормативные правовые акты, являющиеся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь обязательными для соблюдения, локальные правовые акты, устанавливающие требования к безопасным условиям выполнения работ, оказания услуг и создания объектов интеллектуальной собственности, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правила поведения на территории, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях организации;

использовать средства индивидуальной защиты;

представлять документы, подтверждающие прохождение ими обучения, инструктажа и проверки знаний по вопросам безопасных условий выполнения работ, оказания услуг и создания объектов интеллектуальной собственности, медицинского осмотра, если это необходимо для выполнения соответствующих видов работ, либо проходить в установленном порядке инструктаж и проверку знаний по указанным вопросам, и медицинские осмотры.

Граждане, выполняющие работу по гражданско-правовым договорам, вправе отказаться от исполнения гражданско-правового договора полностью или частично в случае, если заказчиком не созданы или ненадлежащим образом созданы условия, предусмотренные гражданско-правовым договором для безопасного выполнения работ, оказания услуг, создания объектов интеллектуальной собственности.

Также необходимо помнить, что основания прекращения гражданско-правового договора на выполнение работ, оказание услуг устанавливаются индивидуально для каждого договора. При этом условиями этих договоров может быть предусмотрена материальная ответственность в случае одностороннего расторжения договора как для исполнителя, так и для заказчика. Как правило, такая ответственность устанавливается в виде неустойки, штрафа.

Таким образом, по спорам, связанным с исполнением и прекращением гражданско-правового договора, стороны могут обращаться в соответствии с нормами Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь в суд по месту нахождения ответчика.