

12 практических кейсов по тарификации, штатному расписанию, рабочему времени и оплате труда

Анна ЯКУШЕВА

Экономист

Вопрос № 1. В контракте сдельщика предусмотрено установление дополнительной меры стимулирования труда (до 50%), которая рассчитывается от сдельных расценок, а не от тарифной ставки рабочего.

Будет ли это нарушением?

Такая формулировка в контракте противоречит законодательству о труде.

Согласно п. 3 части первой ст. 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) обязательным условием при заключении с работником контракта являются дополнительные меры стимулирования труда, в т.ч. повышение тарифной ставки (тарифного оклада) (далее – повышение) не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством.

Указанное условие является обязательным в отношении всех работников, в т.ч. тех, которым установлена сдельная форма оплаты труда.

Повышение применяется к тарифной ставке (тарифному окладу) рабочего, но не к сдельной расценке.

Сдельная расценка определяется исходя из часовой тарифной ставки разряда выполняемых работ, а не тарифной ставки (тарифного оклада) рабочего.

 **Справочно.** В соответствии со ст. 88 ТК сдельная расценка определяется путем деления часовой тарифной ставки (часового тарифного оклада), часового оклада, соответствующих разрядам выполняемых работ, на часовую норму выработки или путем умножения часовой тарифной ставки (часового тарифного оклада), часового оклада, соответствующих разрядам выполняемых работ, на установленную норму времени в часах или днях.

Таким образом, при заключении контракта с рабочим-сдельщиком размер дополнительной меры стимулирования труда определяется исходя из тарифной ставки (тарифного оклада), соответствующей разряду, присвоенному рабочему. Рассчитанная таким образом дополнительная мера стимулирования труда выплачивается рабочему-сдельщику как отдельная выплата в составе его заработной платы.

Вопрос № 2. На рабочем месте проведена аттестация, на основании которой газосварщику установлены вредные условия труда. В дальнейшем работника переводят на должность служащего «Инженер-технолог».

Учитывается ли проведенная аттестация при работе на должности инженера?

Не учитывается.

Аттестация рабочего места по условиям труда проводится применительно к рабочему месту, на котором работает работник.

Таким образом, если по результатам аттестации рабочего места газосварщика работнику установлены вредные условия труда и производятся соответствующие выплаты, то эти условия действуют только в отношении работника, работающего на данном рабочем месте и по данной профессии рабочего.

Если газосварщика переводят на работу по должности служащего «Инженер-технолог», то с ним заключается новый контракт. Условия труда рассматриваются уже применительно к новому рабочему месту.

Вопрос № 3. В трудовом договоре работнику предусмотрена почасовая оплата. По факту работник проработал 15 минут.

Как произвести ему оплату: за час или пропорционально отработанному времени (15 минут)?

Согласно ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) 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.

Таким образом, начисление заработной платы осуществляется за фактически отработанное рабочее время.

 **Справочно.** Фактическое рабочее время учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особому указанию нанимателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену) (ч. 7 ст. 133 ТК).

С учетом изложенного, фактическое рабочее время указанного в вопросе работника составило 15 минут. Соответственно, заработная плата начисляется за фактически отработанное время (15 минут) исходя из стоимости часа работы, установленной работнику в условиях заключенного с ним контракта.

Вопрос № 4. Организационная структура предусматривает отдел маркетинга, в составе которого имеется сектор продаж.

Как правильно указать в трудовой книжке и в контракте наименование должности заведующего сектором: заведующий сектором продаж или заведующий сектором продаж отдела маркетинга?

Заведующий сектором продаж отдела маркетинга.

Согласно п. 3 части второй ст. 19 ТК наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, профессиональным стандартам, утверждаемым Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих.

В частности, согласно части третьей п. 27 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40, в графу 3 трудовой книжки вносится запись о приеме или назначении в структурное подразделение организации (при его наличии) с

указанием его наименования, наименования должности служащего, профессии рабочего с указанием разряда, класса.

Наименование структурного подразделения указывается с учетом организационной структуры.

В частности, в случае если сектор является структурным подразделением, входящим в состав отдела, то наименование должности в трудовой книжке указывается с полными наименованиями всех структурных подразделений, в состав которых входит данная должность служащего, а именно: заведующий сектором продаж отдела маркетинга.

При заключении контракта следует руководствоваться п. 1 Примерной формы контракта нанимателя с работником, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180, который обязывает нанимателя в условиях контракта указывать наименование профессии рабочего, должности служащего, квалификацию, место работы, в т.ч. название структурного подразделения, в которое работник принимается на работу.

С учетом изложенного, в контракте делается запись также с указанием всех наименований структурных подразделений, в состав которых входит данная должность служащего: заведующий сектором продаж отдела маркетинга.

Вопрос № 5. В штатном расписании предусмотрена должность служащего «Бухгалтер 1-й категории» и профессия рабочего «Токарь 6-го разряда».

Надо ли в отдельной графе указывать категорию бухгалтера и разряд токаря?

Графа штатного расписания «Наименование должности служащего (профессии рабочего)» заполняется с учетом следующих норм законодательства.

Термин «наименование должности служащего (профессии рабочего)» подразумевает наименование, соответствующее квалификационным справочникам, профессиональным стандартам, утвержденным Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих (ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)).

Таким образом, в указанных примерах наименованиями должности служащего (профессии рабочего) являются «Бухгалтер» и «Токарь» соответственно.

Согласно части четвертой п. 7 Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1, указание квалификационной категории не образует новое наименование должности служащего.

Таким образом, «первая квалификационная категория» является указанием квалификационной категории, имеющейся у работника, но не образует наименование должности служащего.

Квалификация – признание освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности (выполнения отдельных видов работ), подтвержденное установленными законодательством видами документов (ст. 1 ТК).

Таким образом, «6-й разряд» является указанием имеющейся у работника квалификации, но не относится к наименованию профессии рабочего.

С учетом изложенного, сведения о квалификационной категории служащего и квалификации рабочего, как правило, указываются в отдельной графе штатного расписания.

Вопрос № 6. Штатное расписание организации составлено на основании расчета численности и укомплектовано.

Можно ли принять на работу работника сверх штата для передачи опыта от работника, у которого заканчивается контракт и на место которого потом будет принят новый работник? Нужно ли вводить в штаты дополнительную штатную единицу? Как ее обосновать?

Понятие «сверх штата» законодательством не предусмотрено.

В случае укомплектованности штатного расписания при приеме на работу нового работника вводить дополнительную штатную единицу обязательно.

 **Справочно.** Согласно ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) трудовой договор – соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

С учетом названной нормы ТК при приеме работника на работу трудовой договор (контракт) заключается с ним по должности служащего (профессии рабочего), которая предусмотрена штатным расписанием.

Таким образом, для приема на работу работника требуется наличие в штатном расписании вакантной штатной единицы.

Вопрос № 7. Работникам организации, работающим с суммированным учетом рабочего времени, установлены графики работ (сменности) с различной продолжительностью рабочего времени. В процессе работы в связи с производственной необходимостью работников переводят на рабочие места с иными графиками работ (сменности). Оформляется это как временный перевод в связи с производственной необходимостью.

Как правильно производить учет рабочего времени?

В каждом случае временного перевода на новом рабочем месте рассчитывается индивидуальная норма рабочего времени.

Под временным переводом в случае производственной необходимости понимается перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего)), а также на работу к другому нанимателю (ст. 30 ТК).

При временном переводе работника на работу по другой должности служащего (профессии рабочего) режим рабочего времени устанавливается применительно к новому

рабочему месту и, соответственно, на время этого перевода определяется норма рабочего времени.

По общему правилу, расчетная норма рабочего времени в учетном периоде определяется исходя из нормы рабочего времени при полной норме его продолжительности 40 часов в неделю путем суммирования установленной нанимателем в правилах внутреннего трудового распорядка продолжительности ежедневной работы в рабочие дни календарного года, с учетом сокращения рабочих дней, предшествующих праздничным дням, на один час.

Данное правило применяется и в отношении учетного периода, соответствующего периоду временного перевода.

Пример

Работник работает по графику сменности. Его временно переводят с 13 по 19 октября 2025 г. на работу с иным графиком сменности.

На постоянном месте работы графиком сменности ему запланированы смены по 12 часов 13, 14, 17 и 18 октября. Итого 48 часов.

На другом рабочем месте на период с 7 по 19 октября расчетное количество рабочих часов определяется исходя из режима рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка (например, исходя из ежедневной продолжительности 8 часов с понедельника по пятницу). Итого 40 часов.

Таким образом, норма рабочего времени на рабочем месте, на которое работника временно перевели с 13 по 19 октября, составит 40 часов.

Вопрос № 8. Вправе ли наниматель дополнить должностную инструкцию секретаря приемной функциями приема обращений граждан и ведения делопроизводства?

Изменение трудовой функции служащего возможно с учетом следующих норм законодательства.

Согласно части первой п. 10 Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1 (далее – Общие положения), должностная инструкция служащего разрабатывается и утверждается нанимателем в соответствии с содержанием «Должностных обязанностей» квалификационной характеристики должности служащего, которую он занимает.

По решению нанимателя трудовая функция (должностные обязанности) служащего может предусматривать выполнение обязанностей, содержащихся в квалификационных характеристиках других должностей служащих, близких по содержанию работ, равных по сложности и не требующих изменения квалификации служащего (ч. 3 п. 10 Общих положений).

Таким образом, при поручении служащему дополнительный трудовых функций путем внесения их в «Должностные обязанности» его должностной инструкции требуется выполнение следующих условий:

- дополнительная трудовая функция является близкой по содержанию работ (относится к данной категории служащего);
- дополнительная трудовая функция должна быть равной по сложности;

- квалификационные требования по должности служащего, которая поручается служащему дополнительно, не должны противоречить квалификационным требованиям по занимаемой им должности служащего.

Поскольку должность служащего «секретарь приемной» относится к категории «специалисты», то работнику, занимающему данную должность служащего, могут быть поручены трудовые функции в части ведения делопроизводства и работы с обращениями граждан, характерные для должностей, относящихся к категории «специалисты» (например, «документовед» либо «инспектор по контролю за исполнением поручений»).

Кроме того, дополнение трудовой функции работника дополнительными функциями по другой должности служащего признается изменением существенных условий труда работника, что предполагает письменное предупреждение его об этом не позднее чем за один месяц (ч. 3 ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Вопрос № 9. Можно ли принять на работу работника по профессии рабочего «Кальянный мастер»?

Нельзя.

Согласно п. 3 части второй ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, профессиональным стандартам, утверждаемым Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих.

Поскольку в данном случае имеет место наименование профессии рабочего, то согласно Общим положениям Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты от 30.03.2004 № 34, наименования профессий рабочих устанавливаются в строгом соответствии с ЕТКС.

Наименование профессии рабочего «Кальянный мастер» в ЕТКС отсутствует. В этой связи такое наименование профессии рабочего отсутствует и в справочнике кодов должностей служащих (профессий рабочих).

В связи с изложенным нанимателю необходимо привести наименование профессии рабочего «Кальянный мастер» в соответствие с законодательством. Для этой цели трудовая функция работника сопоставляется с характеристиками работ, содержащимися в ЕТКС.

Так, в случае если в обязанности работника входят функции по обслуживанию посетителей в организациях общественного питания, то наименование профессии рабочего может быть установлено как «Официант» (выпуск 51 ЕТКС, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25.11.2003 № 146).

Вопрос № 10. В штатном расписании организации имеется одна штатная единица должности экономиста.

Можно ли принять работника на 0,75 штатной единицы с отработкой соответствующего времени 6 часов в рабочий день, а оставшиеся 0,25 штатной

единицы оформить как увеличение объема выполняемой работы (расширение зоны обслуживания) с доплатой 25%?

Можно.

Согласно части первой ст. 67 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительную работу по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

Дополнительная работа может выполняться в виде выполнения работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), работы по такой же вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены) (ч. 2 ст. 67 ТК).

Вопрос № 11. Работнику установлен режим рабочего времени «два через два дня» по 12 часов. Работник привлекается к работе по другой профессии рабочего с иным режимом рабочего времени в день, который по основному месту работы является для него выходным.

Считается ли это привлечением к работе в выходной день? Нужно ли оплачивать работу в выходной день данному работнику?

Привлечением к работе в выходной день не считается.

В данном случае имеет место временный перевод (ст. 33 ТК).

При временном переводе работника на работу по другой профессии рабочего на весь период перевода учет рабочего времени осуществляется отдельно по новому режиму рабочего времени.

В данной ситуации день, который по основному месту работы является для работника выходным, следует рассматривать применительно к режиму работы по профессии рабочего, по которой осуществлен перевод.

Поскольку в указанном случае этот день является рабочим, то работнику начисляется заработная плата в соответствии с условиями, установленными для рабочего дня.

Вопрос № 12. Работник работает в режиме пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье. Окончание рабочего дня в 17.00. Он направлен в учреждение образования для повышения квалификации. Занятия проводятся с 18 до 21 часа два раза в неделю.

Нужно ли смещать режим рабочего времени работнику два раза в неделю? В таблице «У» ставить только эти два дня? Как оплачиваются эти дни?

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, наниматель обязан создать необходимые условия для совмещения работы с получением соответствующего образования, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК), коллективным договором, соглашением, трудовым договором (ч. 3 ст. 220-1 ТК).

Следует учитывать, что дневная форма получения образования является основным видом занятости обучающегося (ч. 2 п. 2 ст. 16 Кодекса об образовании).

С учетом этого на основании второго абзаца первой части п. 2 Положения о гарантиях при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 101, при переподготовке, повышении квалификации и стажировке в очной (дневной) форме получения образования на весь период прохождения обучения за работником сохраняется средний заработок по месту работы.

Исходя из этого, работник освобождается от работы с гарантиями по оплате на все дни обучения вне зависимости от времени проведения занятий.

По мнению автора, за все дни обучения в таблице использования рабочего времени указывается «У», а в рабочие дни – количество часов рабочего времени, соответствующее установленному режиму рабочего времени.