**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ**

**О продлении контрактов с работниками предпенсионного возвраста**

Вопрос : Обязан ли наниматель продлить контракт по истечении его срока 10 августа 2024 года с работником, которому в мае 2024 года исполнился 61 год, учитывая, что за невыполнение трудовых обязанностей в июне 2024 года дисциплинарное взыскание к нему не применялось, а только произведено лишение премии?

В соответствии с п.3 ч.3 ст.2615 Трудового кодекса Республики Беларусь при истечении срока действия контракта с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт не менее чем до достижения указанного возраста.

Соблюдение данной гарантии является обязательной для нанимателя, независимо от его желания продолжить или прекратить трудовые отношения с указанными категориями работников.

К таким работникам, в частности, могут быть отнесены работники, не имеющие не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания и не подвергавшиеся другим мерам, предусмотренным частью четвертой статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (например, лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска), выполняющие трудовые обязанности в соответствии с предъявляемыми к данной работе требованиями, соблюдающие должностные инструкции, а также не допускающие действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности (п.9 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 №9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров»).

В свою очередь, не только не снятое или не погашенное дисциплинарное взыскание, но и лишение премии работника предпенсионного возраста (мужчины – 61 год, женщины – 56 лет) за невыполнение трудовых обязанностей может повлечь для него негативные последствия, в том числе расторжение контракта в связи с истечением срока его действия, независимо от желания данного работника продолжить трудовые отношения.

**О минимальной компенсации**

Вопрос : Необходимо ли производить выплату минимальной компенсации в размере трех среднемесячных заработков работавшему по совместительству на условиях контракта работнику, который уволен по его требованию в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, если нанимателем самостоятельно установлен факт нарушения законодательства о труде?

Ответ : Вне зависимости от того, каким из органов, перечисленных в ч.2 ст.41 Трудового кодекса Республики Беларусь (уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом) либо нанимателем установлен факт нарушений законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора, работнику при расторжении по данному основанию контракта выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков (ч.5 ст.2615 Трудового кодекса Республики Беларусь),

Требование части 5 ст.2615 Трудового кодекса Республики Беларусь о выплате минимальной компенсации в размере трех среднемесячных заработков распространяется на всех работавших по контракту работников, уволенных по их требованию в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, независимо от того, являлась ли работа основной либо совместительством.

**О часовой минимальной заработной плате**

В Витебское областное управление Департамента государственной инспекции труда поступают вопросы об оплате труда, в частности, о доплате до минимальной заработной платы (далее – МЗП).

Так, аналогичные вопросы “Почему наниматель не произвел доплату до МЗП за июнь 2024 года” поступили от граждан, которые утверждали :

- «Я отработал в июне полный месяц – 20 дней по 8 часов, всего 160 часов»;

- «Мой 17-летний сын отработал в июне 20 дней по 7 часов, всего 140 часов»;

- «Мой муж - инвалид 2 группы отработал в июне 20 дней по 7 часов, всего 140 часов».

Рассматривая вопросы применения МЗП в первую очередь следует обратить внимание на оплату труда работника, установленную трудовым договором, локальными правовыми актами нанимателя, а также на расчетную норму рабочего времени календарного года.

Поскольку оплата труда указанных работников производится на основе **часовых** тарифных ставок, при расчете доплаты до МЗП должна применяться **часовая** МЗП.

Часовая МЗП - рассчитанный из установленной законодательством месячной МЗП низший размер оплаты труда работников за один час рабочего времени, применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов.

Размер часовой МЗП определяется нанимателем путем деления размера месячной МЗП на соотношение расчетной нормы рабочего времени календарного года, установленной для соответствующих категорий работников нанимателем в соответствии с законодательством о труде, и количества месяцев календарного года.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.12.2023 №859 с 01.01.2024 установлена месячная МЗП в размере 626 руб.

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет, а также для инвалидов I и II группы установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

Производственным календарем на 2024 год установлена расчетная норма рабочего времени:

для 40-часовой пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье – 2016 часов, часовая МЗП составит 3,73 руб. (626 / (2016 / 12),

для 40-часовой шестидневной рабочей недели с выходным днём в воскресенье – 2022 час, часовая МЗП составит 3,72 руб. (626 / (2022 / 12),

для 35-часовой пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье – 1763 часов, часовая МЗП составит 4,26 руб. (626 / (1763 / 12),

для 35-часовой шестидневной рабочей недели с выходным днём в воскресенье – 1769 час, часовая МЗП составит 4,25 руб. (626 / (1769 / 12).

Проанализировав произведенные расчеты, приходим к выводу, что чем выше расчетная норма рабочего времени, тем ниже часовая МЗП и наоборот.

Работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера МЗП (месячной и часовой), установленного и применяемого в соответствии сзаконодательством, наниматель обязан произвести доплату до размера МЗП (месячной и часовой).

Таким образом, работникам с пятидневной рабочей неделей с выходными днями в субботу и воскресенье, оплата труда которых производится на основе часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов, за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении трудовых обязанностей, наниматель обязан произвести доплату не до размера месячной МЗП, составляющей 626 руб., а до размера часовой МЗП за июнь 2024 года: работнику с полной (40-часовой) нормой продолжительности рабочего времени – до 595,2 руб. (160 часов \* 3,72 руб.), а работнику от 16 до 18 лет и инвалиду II группы - до 596,4 руб. (4,26 руб.\*140 часов).

В свою очередь, работникам с 40-часовой пятидневной рабочей неделей за октябрь 2024 года *(при отсутствии индексации)* наниматель обязан произвести доплату не до размера месячной МЗП – 626 руб., а до размера часовой МЗП – до 684,48 руб. (184 часа \* 3,72 руб.). Аналогично, инвалиду II группы наниматель обязан произвести доплату за октябрь 2024 года *(при отсутствии индексации)* до размера часовой МЗП – до 685,86 руб. (161 час \* 4,26 руб.).

**О продолжительности трудового отпуска**

Нанимателями в 2024 году допускается исчисление трудового отпуска при изменении его продолжительности пропорционально отработанному времени.

Согласно статье 151 Трудового кодекса Республики Беларусь с 1 января 2024 года продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей). Иной порядок определения продолжительности отпусков для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь.

Таким образом, если до 1 января 2024 года продолжительность трудового отпуска у работника составляла 28 календарных дней, а с 1 января 2024 года – 26 календарных дней (в связи с уменьшением продолжительности дополнительного поощрительного отпуска за работу по контракту с 4 до 2 календарных дней), то продолжительность трудового отпуска за рабочий год с 13.10.2023 по 12.10.2024, предоставляемого с 29 июля 2024 года составит 26 календарных дней. В случае, если работнику в период с 13.10.2023 по 12.10.2024 предоставлена часть трудового отпуска продолжительностью 14 календарных дней, то оставшаяся часть составит 12 календарных дней

**О продолжительности трудового отпуска лицу, возместившему расходы по содержанию детей**

На практике нанимателями допускается исчисление трудового отпуска пропорционально отработанному времени в связи с изменением его продолжительности в течение рабочего года, за который предоставляется трудовой отпуск, лицам, возместившим расходы по содержанию детей, находившихся на государственном обеспечении.

Согласно пункту 14 Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2026 №18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» обязанные лица, трудоустроенные по судебному постановлению о трудоустройстве, имеют право на основной трудовой отпуск продолжительностью семь календарных дней, социальные отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Иные трудовые и социальные отпуска, предусмотренные законодательством о труде, обязанным лицам не предоставляются.

С 1 января 2024 года согласно статье 151 Трудового кодекса Республики Беларусь продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей). Иной порядок определения продолжительности отпусков для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь.

Вместе с тем, для лиц, возместивших расходы по содержанию детей, находившихся на государственном обеспечении, иной порядок определения продолжительности отпусков, Правительством Республики Беларусь не установлен.

Таким образом, продолжительность основного трудового отпуска предоставляемого с 12 августа 2024 года за рабочий год с 01.10.2023 по 30.09.2024 лицу, трудоустроенному по судебному постановлению о трудоустройстве и возместившему 22 января 2024 года расходы по содержанию детей, находившихся на государственном обеспечении, не может быть менее 24 календарных дней.