



Защита трудовых прав и социально-экономических интересов работников – одна из основных задач профсоюзного движения. Профсоюз работников связи активно поддерживает социальный диалог: консультирует по трудовым вопросам, оказывает помощь в разрешении трудовых споров, проводит юридические консультации.



В новой рубрике «ВС» специалисты отраслевого профсоюза будут отвечать на вопросы, которые чаще всего поступают от работников на прямые линии, звучат в ходе личных приемов, поступают в порядке обращения, да и просто задаются по телефону...



Отвечает
НАВИЧОНОК Кристина Владимировна,
главный правовой инспектор труда
Белорусского профессионального союза работников связи



На собеседовании наниматель обещает одну сумму, которую работник гарантированно получит в конце месяца при любом результате труда, но по факту работник получает другую сумму, ниже обещанной. Что делать?

– Быть внимательным. И прежде всего усвоить, что мы живем в правовом государстве и **трудовые отношения с нанимателем оформляются путем заключения трудового договора (контракта).**

Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Кодекс) определено, что оплата труда работника является обязательным условием трудового договора (статья 19 Кодекса). При этом размер заработной платы устанавливает наниматель в зависимости от выполненной работы, ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время (статья 57 Кодекса).

В настоящее время в **трудовом договоре в обязательном порядке должны быть указаны:**

- размер тарифной ставки (тарифного оклада),
- их повышение не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавка в размере не более 50% оклада (статья 261-2 Кодекса).

Не забываем, что **формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие** (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) **и компенсирующие** (например, доплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, в ночное время) **выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора** (статьи 62, 63, 67, 69, 70 Кодекса).

Проще говоря, **размер стимулирующих и компенсирующих выплат**, (например, премия) **может устанавливаться приказом (распоряжением) нанимателя**. В данном случае законодательство предоставляет право нанимателю устанавливать размеры таких выплат в зависимости от финансового положения предприятия.

Другими словами, **в конце месяца работник гарантированно получит только ту сумму, которая отражена в контракте**.

Поэтому, когда наниматель обещает высокую заработную плату за выполненную работу, но при этом в контракте она не отражена, возможны «сюрпризы».

Кроме того, **в трудовом договоре может быть прописано, что условия оплаты труда, не указанные в нем, регулируются положением об оплате труда, положением о премировании и пр.** Работник вправе ознакомиться с ними до подписания трудового договора. После чего принимает решение о трудоустройстве.

Контракт предоставляется работнику для подписания с уже указанными условиями оплаты труда. Если работник подписал контракт, то он согласился в том числе и с размером заработной платы.

Будьте внимательны при подписании договора!



Как узнать, какие надбавки и в каком размере наниматель выплатил работнику за отработанный месяц?

– При выплате заработной платы наниматель на каждого работника формирует расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период. Также в расчетном листке указываются размер удержаний из заработной платы и общая сумма заработной платы, подлежащая выплате.

Стоит отметить, что форма расчетного листка не утверждена на законодательном уровне, следовательно, может различаться у разных нанимателей. Если содержание расчетного листка неясно, работнику следует обратиться в бухгалтерию.

СОВЕТ

Не ленитесь и найдите время изучить локальные документы нанимателя: коллективный договор, положение об оплате труда (премировании) и др. Многие работники не обращают внимания на такие документы, считая, что они не содержат существенную информацию, тем самым упуская свои возможности. Между тем в локальных документах нанимателя прописаны наши права, возможности и пр.

Вместе с тем стоит помнить, что у каждого из нас есть не только права, но и обязанности. Именно поэтому при возникновении непонимания или спорной ситуации самый надежный способ решить проблему – это откровенный разговор с нанимателем. **ВС**

