

Информационное письмо о соблюдении минимального стандарта в области оплаты труда

Основным нормативно-правовым актом, которым установлена правовая основа определения минимальной заработной платы и ее применения, является Закон Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З (в ред. от 07.05.2021) «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» (далее – Закон).

Действие Закона распространяется на всех работников и нанимателей, в том числе частной формы собственности, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь.

Согласно ст.59 Трудового Кодекса Республики Беларусь минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве нижней 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.

Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 06 ноября 2025 г. N 612 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы» с **1 января 2026 года размер месячной минимальной заработной платы составляет 858 рублей.**

Коллективным договором (соглашением) может быть установлен иной размер месячной минимальной заработной платы, но не ниже размера месячной минимальной заработной платы, установленного в соответствии с Законом.

О применении минимальной заработной платы

В отношении каких работников применяется месячная минимальная заработная плата и часовая минимальная заработная плата? Как ее рассчитать?

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется при оплате 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, с учетом отработанного рабочего времени (ч. 2 ст. 6 Закона N 124-З).

Если размер начисленной заработной платы работнику ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), наниматель обязан произвести доплату до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой) (ч. 3 ст. 6 Закона N 124-З).

Месячная минимальная заработная плата применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе месячных тарифных ставок (окладов, должностных окладов).

Часовая минимальная заработная плата применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов (ч. 1 ст. 5 Закона N 124-З).

Размер часовой минимальной заработной платы определяется по следующей формуле:

$$\text{Размер часовой МЗП (рублей)} = \frac{\text{Размер месячной МЗП}}{\left(\frac{\text{Расчетная норма рабочего времени календарного года, установленная для соответствующих категорий работников нанимателем}}{12 \text{ месяцев}} \right)}$$

В 2026 г. размер часовой МЗП составляет			
для 40-часовой		для 35-часовой	
<i>пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье</i>	<i>шестидневной рабочей недели с выходным днем в воскресенье</i>	<i>пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье</i>	<i>шестидневной рабочей недели с выходным днем в воскресенье</i>
5,09	5,10	5,82	5,83
858 / (2024 / 12)	858 / (2019 / 12)	858 / (1770 / 12)	858 / (1765 / 12)

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется с учетом отработанного рабочего времени.

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

При определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой) в размере начисленной заработной платы работника не учитываются выплаты компенсирующего характера и выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, перечень которых утвержден [постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 июля 2014 г. № 68 \(ред. от 15.07.2024\)](#).

1. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией.

2. Доплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные дни, установленные и объявленные в порядке,

3. Доплаты за работу в особых условиях труда (на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС).

4. Доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы.

5. Доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой).

6. Компенсации в целях возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей, предусмотренные в главе 9 Трудового кодекса Республики Беларусь.

7. Компенсации работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения).

8. Компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.

9. Иные компенсирующие выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные законодательством, локальными правовыми актами, принятыми в установленном порядке, трудовыми договорами, за исключением базовых доплат до минимальной заработной платы работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

10. Выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, в том числе:

10.1. к отпуску, на оздоровление (лечение, отдых);

10.2. к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям;

10.3. при выходе на пенсию;

10.4. при рождении ребенка, по уходу за ребенком, в связи с усыновлением (удочерением) ребенка;

10.5. в связи со смертью близких родственников, с постигшим стихийным бедствием, пожаром и другими семейными обстоятельствами;

10.6. на питание, проезд, по найму жилого помещения;

10.7. на приобретение учебной и методической литературы;

10.8. отдельным категориям работников, в том числе:

10.8.1. инвалидам, многодетным семьям, работникам, имеющим детей-инвалидов;

10.8.2. молодым специалистам в соответствии с законодательством.

Работникам, не выполнившим без уважительных причин обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, в том числе совершившим прогул либо отсутствовавшим на работе без уважительных причин в течение непродолжительного времени, доплата до размера минимальной заработной платы не должна производиться

Вопросы из практики:

1. Производится ли доплата до минимальной заработной платы работнику, который не отработал полный рабочий месяц из-за того, что был на больничном или в трудовом (социальном) отпуске, если общая сумма начислений (с учетом выплат по больничному листу и среднего заработка) превышает минимальную заработную плату либо равна ей?

– Если работник отсутствовал по уважительной причине – был временно нетрудоспособен или в трудовом (социальном) отпуске, то наниматель обязан доплатить пропорционально отработанному времени.

*К примеру, работникам, которым установлена **месячная тарифная ставка**, отработавшим в феврале 2026 только 80 часов из установленных производственным календарем 160 рабочих часов, размер начисленной заработной платы с учетом доплаты до минимальной заработной платы за отработанное время **не может быть менее 428 руб.80коп** ($858 / 160 \times 80$), то есть доплата производится до **428 руб.80 коп.**(норма времени в феврале 2026 одинаковая для пятидневной и шестидневной рабочей недели).*

*Работникам, которым установлена **часовая тарифная ставка** и:*

*- пятидневная 40-часовая рабочая неделя - размер начисленной заработной платы с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы за отработанное время **не может быть менее 407 руб.20 коп.** ($5,09 \text{ руб.} \times 80 \text{ часов}$), то есть доплата производится до **407 руб.20 коп.**;*

*- шестидневная 40-часовая рабочая неделя, размер начисленной заработной платы с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы за отработанное время **не может быть менее 408 руб.** ($5,10 \text{ руб.} \times 80 \text{ часов}$), то есть доплата производится до **408 руб.***

При этом пособие по временной нетрудоспособности или средний заработок за время трудового отпуска должны быть рассчитаны в соответствии с законодательством.

2. Сотрудник является инвалидом II группы и работает 35 часов в неделю. Столько же часов и у несовершеннолетнего работника (17 лет). Должна ли им производиться доплата до минимальной заработной платы?

– Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь для инвалидов I и II групп и работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в таком же размере, как и сотрудникам соответствующих категорий при полной продолжительности рабочего дня.

Соответственно, если размер начисленной заработной платы оказался ниже месячной минимальной заработной платы, наниматель обязан произвести доплату до минимальной заработной платы, если коллективным договором (соглашением) не установлен больший ее размер.

Например, если у инвалида II группы, выполнившего обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, оплата труда которого производится на основе **месячной тарифной ставки**, при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье, в феврале 2026 года продолжительность рабочего времени в нормальных условиях составила 140 часов (20 дней по 7 часов), и при этом размер начисленной заработной платы оказался ниже месячной минимальной заработной платы, наниматель обязан произвести доплату до размера месячной минимальной заработной платы (до 858 руб.), если коллективным договором (соглашением) не установлен больший размер.

Если работнику-инвалиду I либо II группы установлена **часовая тарифная ставка**, то размер минимальной заработной платы за февраль 2026 года не может быть ниже:

$5,82 \times 140 = 814$ руб.80коп. (для работников с пятидневной рабочей неделей)

$5,83 \times 140 = 816$ руб.20коп. (для работников с шестидневной рабочей неделей).

Аналогичным образом производится доплата до размера минимальной заработной платы и для несовершеннолетних.

3. Учитываются ли при определении доплаты до минимальной заработной платы (месячной и часовой) работа в ночное и сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, доплаты за совмещение профессий, работу с вредными условиями труда?

– При определении доплаты до минимальной заработной платы не должны учитываться доплаты за совмещение профессий (должностей), работу в сверхурочное время, выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими; за работу в особых условиях труда, на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными условиями труда; в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы; выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, в том числе выплаты молодым специалистам в соответствии с законодательством.

Все эти доплаты должны производиться сверх минимальной заработной платы, начисленной работнику с учетом отработанного времени.

Например: сотрудник работает сторожем. Ему установлена часовая тарифная ставка. За февраль 2026 года работник отработал 180 часов, из них 20 часов в сверхурочное время. Сумма начисленной заработной платы с учетом доплаты до минимальной заработной платы составила 858 рублей. Правильно ли это?

— *Неправильно! Минимальная заработная плата за 180 часов рабочего времени составит*

180 x 5,09 = 916,20 руб. (при пятидневной рабочей неделе).

180 x 5,10 = 918 руб. (при шестидневной рабочей неделе).

Доплата за работу в сверхурочное время должна производиться сверх минимальной заработной платы, начисленной с учетом отработанного времени, то есть в нашем случае свыше 916,20 рублей. либо 918,0 рублей.

5 Должны ли человеку, работавшему по договору подряда, доплачивать, если начисленное вознаграждение оказалось ниже минимальной заработной платы?

– *Не должны. Действие закона не распространяется на работников и нанимателей, заключивших гражданско-правовые договоры, в том числе договор подряда.*

Главный госинспектор
Глубокского межрайонного отдела
С.С. Шинкевич