

«Пры прыёме на працу кіраўнік абяцаў мне заработную плату не менш за 500 рублёў, аднак, калі прыйшоў час разліку, у разліковым лістку я ўбачыў суму 330 рублёў. Ці законна гэта?»

Заробная плата - гэта ўзнагароджанне за працу, якое наймальнік абавязаны выплаціць работніку за выкананую працу ў залежнасці ад яе складанасці, колькасці, якасці, умоў працы і кваліфікацыі работніка з улікам фактычна адпрацаванага часу, а таксама за перыяды, якія ўключаюцца ў працоўны час (арт. 57 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь (далей - ПК)).

Формы, сістэмы і памеры аплаты працы работнікаў устанаўліваюцца наймальнікам на падставе калектыўнага дагавора, пагаднення і працоўнага дагавора. Такім чынам, у працоўным дагаворы, заключаным з работнікам пры прыёме на працу, наймальнік абавязаны пазначыць умовы аплаты працы, у тым ліку памер тарыфнай стаўкі (акладу) работніка, даплат, надбаўкі і заахвочвальныя выплаты, якія будуць гарантаваныя работніку да выплаты з улікам абавязковых утрыманняў. Вусная дамоўленасць з кіраўніком аб памеры заробнай платы, выдатнай ад названай у дамоў, не гарантуе работніку яе атрыманне.

Заканадаўствам не прадугледжаны максімальны памер заробнай платы работнікаў. А вось адной з найважнейшых дзяржаўных гарантый работнікам па аплаце працы з'яўляецца памер мінімальнай заробнай платы (арт. 59 ПК), які з 01.01.2019 складае 330 руб.

Вяржынская Таццяна,
галоўны дзяржаўны інспектар
Смаргонскага міжраённага аддзела
Гродзенскага абласнога
ўпраўлення
Дэпартаменту дзяржаўнай
інспекцыі працы