



## **Оплата труда в инфокоммуникационной отрасли**

## **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**Оплата труда** – это совокупность вознаграждений в денежной и натуральной форме, выплачиваемых наемному работнику нанимателем за выполненную работу или периоды, включаемые в рабочее время.

**Оплата труда** – это вознаграждение за труд, которое наниматель должен выплатить работнику.

### **Размер заработной платы зависит от:**

- ✓ сложности работы;
- ✓ количества и качества работы;
- ✓ условий труда;
- ✓ квалификации работника;
- ✓ фактически отработанного времени.

*Сведения о заработной плате работника прописываются в трудовом договоре или контракте.*

### **Факторы, влияющие на уровень заработной платы:**

складывающиеся спрос и предложение на рынке труда, полезность ресурса для организации, взаимозаменяемость работников, изменение цен на потребительские товары и услуги; меры государственного регулирования оплаты труда, работа профсоюзов, финансовые результаты деятельности организации, др.

## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА

*Как экономическая категория «оплата труда» представляет собой стоимостную оценку вовлеченного в производственный процесс **фактора производства – труда**.*

*Труд как фактор производства – совокупность физических и умственных способностей людей, пригодных для создания экономических благ.*

Рассматривая сущность заработной платы, прежде всего следует иметь в виду, что это понятие используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговоренном размере. Заработная плата как экономическая категория есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс – труд. Для работодателя, покупающего труд для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

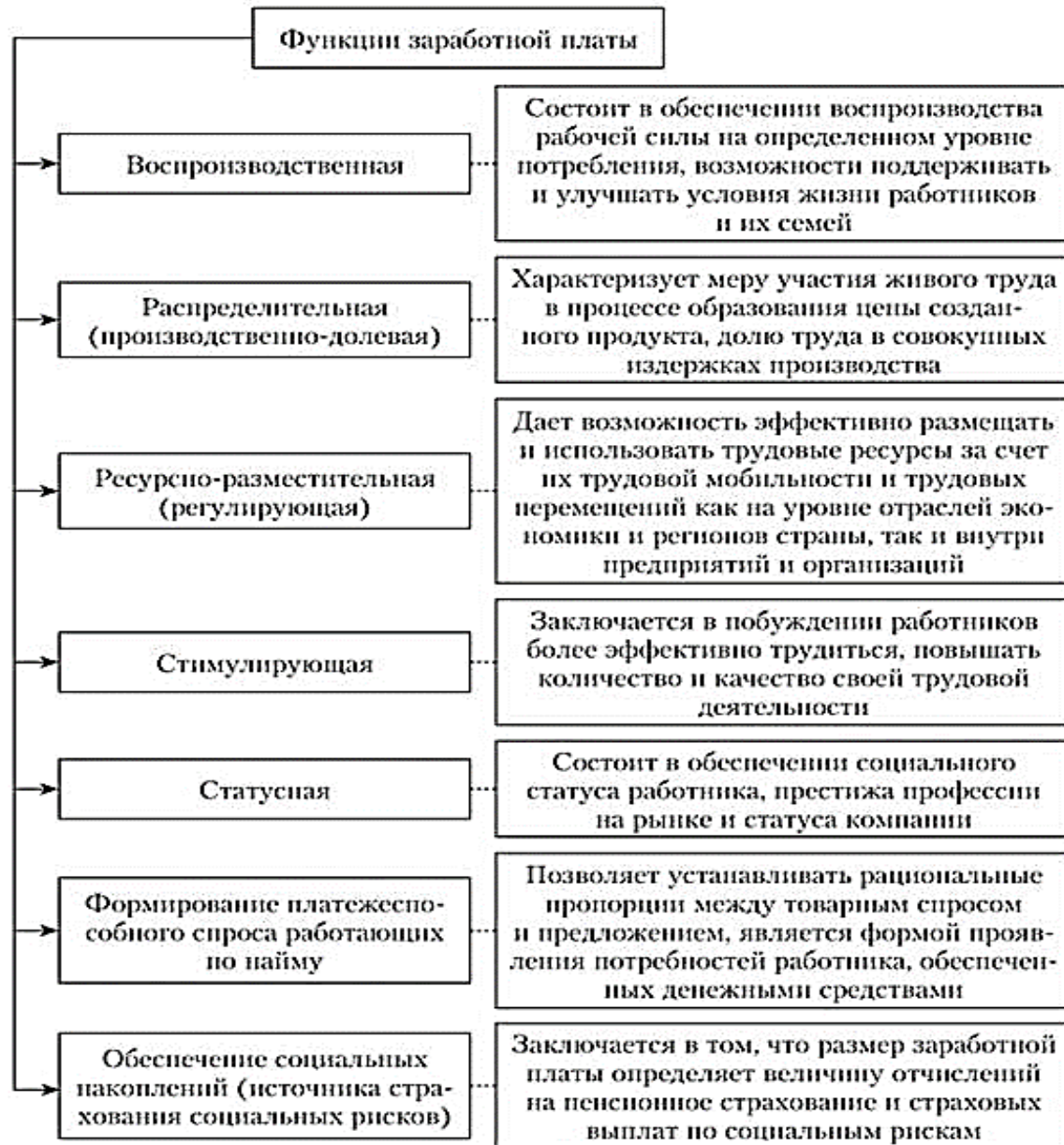
## СОСТАВ ТРУДОВЫХ ДОХОДОВ

1. Заработная плата за выполненную работу или отработанное время.
2. Компенсирующие выплаты, связанные с режимом и условиями труда.
3. Поощрительные выплаты (надбавки (доплаты) к тарифным ставкам и должностным окладам за профессиональное мастерство, классность, ученую степень и звание, др.).
4. Оплата за неотработанное время (оплата трудовых и социальных отпусков; если наниматель не обеспечил работника работой).
5. Отдельные выплаты социального характера (материальная помощь, единовременная выплата на оздоровление, премия к юбилейной дате, др. ).
6. Расчеты при увольнении.
7. Надбавки к пенсии.

Состав трудовых доходов включает составляющие:

1. Расходы организации, включаемые в себестоимость (основная заработная плата, сформированная исходя из действующего законодательства; выплачиваемые компенсационные выплаты в пределах, установленных нормативами; др.).
2. Расходы организации, не включаемые в себестоимость (премиальные, компенсирующие и иные аналогичные выплаты, сформированные в размере, превышающем установленные нормативы; вознаграждения по итогам работы за год; др.)

# ФУНКЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА



# ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

**Дифференциация оплаты труда** – это различия в уровне оплаты труда 1) между работниками одной организации, 2) между работниками различных организаций. (по отраслям экономики; по регионам; по предприятиям различных форм собственности; др.):

## ПРИЧИНА ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА:

величина заработной платы зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

*Дифференциация оплаты труда происходит в соответствии с: квалификацией, профессиональными навыками, результатами труда.*

Дифференциации оплаты труда включает **элементы:**

- ✓ тарифные ставки;
- ✓ оклады (должностные оклады);
- ✓ тарифную сетку;
- ✓ тарифные коэффициенты
- ✓ надбавки, доплаты.

**Методы, ограничивающие дифференциацию оплаты труда:**

- ✓ пересмотр прожиточного минимума и потребительской корзины;
- ✓ социальные выплаты;
- ✓ субсидии, др.

# ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

**Тарифная система оплаты труда** – это совокупность нормативных правовых актов, с помощью которых осуществляется дифференциация размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от качественных (сложность, условия труда) либо количественных (интенсивность труда, производительность) показателей труда.

Включает:

1. Единая тарифная сетка (документ, в котором профессии разделяются на категории (разряды, с 1-го по 28-й) по степени сложности).
2. Тарифная ставка первого разряда (устанавливается законодательно).
3. Тарифно-квалификационные справочники (систематизированные перечни работ и профессий или должностей: ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих); ЕКСД (Единый квалификационный справочник должностей); др.).

*Применение тарифной системы оплаты труда в Беларуси обязательно для бюджетных организаций и предприятий, получающих дотации от государства. Другие организации используют размеры тарифов в качестве минимально допустимых величин при установлении зарплаты по соответствующим должностям.*



# ЕДИНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ПРОФЕССИЙ

*Отнесение работников предприятия к той или иной группе определяется единым классификатором профессий.*

**Предназначен** для использования при проведении государственных статистических наблюдений; анализе информации и прогнозировании в сфере занятости населения и потребности экономики в кадрах; установлении кодов, систематизации наименований должностей служащих, профессий рабочих; для поиска информации по конкретной специальности (правильное наименование, код и отличительные признаки).

1. **ЕТКС** (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих) – классифицирует только рабочие специальности (с 1-го по 8-й разряд). Описывает основные функции каждой конкретной специальности, называет главные требования к выполняемой работе и квалификации работника.

2. **ЕКСД** (Единый квалификационный справочник должностей) – предоставляет аналогичную информацию о служащих, специалистах и руководителях.

3. **ОКПД** (Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих») – предназначен для классификации кодов и наименований профессий рабочих и должностей служащих.



## ТАРИФНЫЕ СЕТКИ И СТАВКИ

Оплата труда работников, за исключением работников бюджетных организаций, производится на основе тарифных ставок. **Тарифная ставка** – минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда.

ПРИМЕР РАСЧЕТА ТАРИФНОЙ СТАВКИ:

$$ТС = TC_1 \times ТК + TC_1 \times ТК \times П,$$

где  $TC_1$  – тарифная ставка 1-го разряда, утвержденная в организации; ТК – тарифный коэффициент; П – повышение тарифной ставки, %.

В коммерческих организациях **наниматель может определять тарифные ставки работников следующими способами:**

1. При применении тарифной системы оплаты труда (умножением тарифных коэффициентов соответствующих тарифных разрядов тарифной сетки на тарифную ставку первого разряда, действующую в организации).

2. При применении бестарифных систем оплаты труда (установлением по профессиям рабочих и должностям служащих фиксированных сумм в абсолютном выражении; умножением установленного процента от выручки на объем выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг); др.).

*В коммерческих организациях тарифные ставки работников наниматель может повышать в зависимости от эффективности деятельности организации и с учетом ее финансовых возможностей.*

# ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

**Форма оплаты труда** – это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда.

**Система оплаты труда** – взаимосвязь между показателями, характеризующими норму труда и меру его оплаты, гарантирующие получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда.



# ПОВРЕМЕННАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

*Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.*

**1. Простая повременная система оплаты труда.** В этом случае заработок работника определяется тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени.

$$З_{пп} = t * T,$$

где  $t$  – тарифная ставка рабочего за единицу времени, руб;  $T$  – фактически отработанное на время, ч. (дни).

**2. Повременно – премиальная система.** Это такая система оплаты труда, когда работник получает не только заработок за количество отработанного времени, но и премию за выполнение определенных показателей.

$$З_{ппвп} = t * T * (1 + (ПВ + ПП * РП) / 100),$$

где  $ПВ$  – размер премии в % за выполнение плана;  $ПП$  – размер премии за каждый процент перевыполнения, %;  $РП$  – размер перевыполнения.

# ПОВРЕМЕННАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

*Условия применения:*

1. Отсутствует возможность увеличения выпуска продукции.
2. Производительность труда не связана с усилием работника.
3. По условиям производства не надо увеличивать производительность.
4. Функции работника сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса.
5. Производственный процесс строго регламентирован, при функционировании поточных и конвейерных типов производства.
6. Когда увеличение объемов производства может привести к браку или ухудшению качества продукции.

*Применение повременной формы оплаты труда наиболее целесообразно:*

- ✓ на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции и работы являются главным показателем работы;
- ✓ при выполнении работ по обслуживанию оборудования, а также на конвейерных линиях с регламентированным ритмом (где функции сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса);
- ✓ на работах, где учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, а также, где труд работника не поддается точному нормированию;
- ✓ на работах, где выработка не является основным показателем.

## СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

*При сдельной форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.*

1. При **прямой сдельной системе** заработной платы, заработок рабочего непосредственно зависит от его выработки.  $ЗП_{пс} = R_i * q_i$ ,

где  $R_i$  – расценка на  $i$  - й вид продукции или работы, руб;  $q_i$  - изделий  $i$  - го вида, нат.ед.

2. **Косвенно-сдельная система.** Применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих.  $ЗП_{кс} = R_{кс} * q_{осн}$ ,

где  $R_{кс}$  – расценка на  $i$  - й вид продукции или работы для вспомогательного работника, руб;  $q_{осн}$  - количество изделий  $i$  - го вида основным работником, нат.ед.

3. При **сдельно-премиальной системе**, кроме заработка по прямым сдельным расценкам, выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных показателей.  $ЗП_{пс} = R_i * q_i * (1 + (ПВ + ПП * РП) / 100)$ .

4. При **сдельно-прогрессивной системе** выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по обычным расценкам (т.е. по прямым сдельным), а сверх этой нормы – по повышенным.

5. **Аккордно-сдельная система.** Аккордная система заработной платы предусматривает установление расценок не за единичный объем производства, а за весь объем целого комплекса качественно выполненных работ.

# СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

*Условия применения:*

1. Наличие конкретных количественных показателей работы, непосредственно зависящих от работника или группы работников.
2. Возможность точного учета количества выполненных работ.
3. Возможность у работника конкретного участка увеличить выработку и необходимость стимулирования его в этом.
4. Возможность технического нормирования труда.

*Не рекомендуется использовать форму:*

- ✓ Когда это ведет к ухудшению качества производимой продукции.
- ✓ Если это приводит к нарушению технологических режимов.
- ✓ Если это приводит к ухудшению обслуживания оборудования
- ✓ Если это приводит к нарушению правил техники безопасности.
- ✓ Если это приводит к перерасходу сырья и материалов.

ИКТ-специалисты зачастую работают с партнерами из стран с другим часовым поясом.

В таком случае устанавливается работнику режим гибкого рабочего времени. Условным учетным периодом может быть день, т.е. работник сам регулирует время начала и окончания рабочего дня, время перерыва.

Нужно также учитывать, что у «дистанционщика» может не быть обеденного перерыва. Это единственная категория работников, которая может работать совсем без перерыва для отдыха и питания.

### **Пример**

Время начала рабочего дня — с 8 до 11 часов утра. С момента начала работы работник должен отработать 8 часов, перерыв для отдыха и питания тоже может быть плавающим. С 12 до 15 часов дня работник самостоятельно определяет себе 1 час для обеденного перерыва.



## Системы и формы оплаты труда

### сдельная

- *прямая сдельная*  
оплата труда повышается в прямой зависимости от количества выработанных изделий (работ) исходя из сдельных расценок с учетом необходимой квалификации
- *сдельно-премиальная*  
предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности
- *сдельно-прогрессивная*  
оплата выработанной продукции повышается за изделия сверх нормы согласно установленной шкале, но не выше двойной сдельной расценки
- *аккордная*  
форма, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения
- *косвенно-сдельная*  
применяется для оплаты труда рабочих, обслуживающих

### повременная

- *простая повременная*  
оплата труда производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества работ
- *повременно-премиальная*  
не только оплата отработанного времени, но и премия за качество работы

# НОРМЫ ТРУДА

Наниматель **устанавливает нормы труда**, обеспечивает их замену и пересмотр с участием профсоюза.

Нормы труда служат для определения количества выполняемой работы; для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на определенные виды работ; для определения численности работников.

## **Законодательство:**

- ✓ Инструкция о порядке организации нормирования труда;
- ✓ Методические рекомендации по установлению норм и нормативов для нормирования труда рабочих;
- ✓ другие.

Существуют нормы труда:

- ✓ межотраслевые;
- ✓ отраслевые;
- ✓ иные локальные.

Основные виды норм труда:

- ✓ нормы времени;
- ✓ нормы выработки;
- ✓ нормы обслуживания.

## ПЛАНИРОВАНИЕ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

**Цель планирования средств на оплату труда** – определение оптимального размера фонда заработной платы исходя из планируемой результативности хозяйственной деятельности фирмы.

1. По методу прямого счета:

$$\Phi ЗП = ЗП_{\text{ср}} \times Ч_{\text{сп}}, \quad (12.14)$$

где  $ЗП_{\text{ср}}$  – средняя заработная плата одного работающего в плановом периоде с доплатами и начислениями, руб.;  $Ч_{\text{сп}}$  – среднесписочная плановая численность работающих, чел.

Данный метод может быть использован для расчета общего фонда заработной платы, исходя как из численности работающих и их заработной платы в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников.

2. По нормативному методу расчета:

$$\Phi ЗП = Q \times H_{\text{з.п.}}, \quad (12.15)$$

где  $Q$  – общий объем выпускаемой продукции в плановом периоде, руб. (могут также использоваться натуральные или условно-натуральные показатели);  $H_{\text{з.п.}}$  – норматив заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции, руб. (либо на другую единицу объема производства).

## ПЛАНИРОВАНИЕ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

3. По приростному методу (основан на использовании базового фонда заработной платы):

$$\Phi ЗП = \Phi ЗП_б \times K_q - Э_ч \times ЗП_{ср}, \quad (12.19)$$

где  $\Phi ЗП_б$  – фонд заработной платы базисного периода, руб.;  $K_q$  – коэффициент увеличения объемов производства в плановом периоде по сравнению с базисным;  $Э_ч$  – экономия численности, чел.;  $ЗП_{ср}$  – средняя заработная плата одного рабочего в отчетном периоде, руб.

При планировании средств на оплату труда **РЕШАЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ ЗАДАЧИ:**

- ✓ выбор форм и систем оплаты труда, в наибольшей мере соответствующих стратегии и тактике развития фирмы;
- ✓ определение нормируемой величины расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции;
- ✓ расчет величины прибыли, направляемой на оплату труда;
- ✓ расчет средней заработной платы работников;
- ✓ определение и поддержание на запланированном уровне соотношения между изменением заработной платы и производительности труда.

# ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

**Государственное регулирование организации оплаты труда** – процесс внесения изменений в условия и организацию оплаты труда в предпринимательской деятельности.

Регулирование оплаты труда государством **осуществляется прямым и косвенным путем.**

**Прямое регулирование** – это непосредственное установление определенных количественных параметров (ставки налогообложения, размеры минимальной заработной платы, тарификационные разряды и коэффициенты для работников бюджетной сферы).

**Косвенное регулирование** осуществляется путем рекомендаций о применении тарифных ставок в производственных отраслях, по организации прогрессивных форм и систем оплаты труда, предоставлении информации об уровне заработной платы в отраслях экономики и др.

## **Направления государственного регулирования оплаты труда**

- ✓ формирование минимального потребительского бюджета;
- ✓ формирование прожиточного минимума;
- ✓ установление размера минимальной заработной платы;
- ✓ разработка Единой тарифной сетки и рекомендаций по ее применению;
- ✓ заключение тарифных соглашений.

# МИНИМАЛЬНЫЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ БЮДЖЕТ

Закон Республики Беларусь «О формировании и использовании минимального потребительского бюджета».

Величина МПБ утверждается Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

МПБ – расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека.

МПБ разрабатываются для различных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава.

Вещественная структура МПБ формируется нормативным методом на основе системы потребительских корзин.

С 15 ноября 2021 г. МПБ отменен!



## МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

*Закон Республики Беларусь «О минимальной заработной плате и государственных гарантиях в области оплаты труда»; Закон Республики Беларусь № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы»*

**МЗП** – это норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных либо натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную для него работу. МЗП обеспечивает гарантии минимального дохода низкооплачиваемых работников, предотвращает эксплуатацию работников, служит эталоном для отдельных работодателей и работников для определения уровня зарплаты.

**МЗП (месячная и часовая)** – это государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора. **Месячная МЗП** – это установленный законодательством низший размер оплаты труда работников за календарный месяц;

Размер месячной МЗП устанавливается ежегодно с 1 января. С 01.01.2024 - 626 руб. Постановление Совмина от 01.12.2023 N 859. В течение года сумма может быть индексирована. МЗП одинакова для разных сфер деятельности.

Распространяется на всех работников и нанимателей, заключивших трудовую договор на территории Беларуси.



# **НАЛОГОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ (УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)**

**Плательщиками подоходного налога признаются физические лица.**

**Под физическими лицами понимаются (п. 5 ст. 14 НК):**

- граждане Республики Беларусь;**
- граждане либо подданные иностранного государства;**
- лица без гражданства (подданства)**

**С 1 января 2024 г. установлена ставка подоходного налога в размере 25 %,**

**которая применяется в отношении совокупности доходов,**

**подлежащих налогообложению по ставке подоходного налога 13 %,**

**и полученных физическими лицами от источников в Республике Беларусь**

**в виде**

**дивидендов, по трудовым договорам, а также по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг и создание объектов интеллектуальной собственности,**

**в размере, превысившем за 2024 г. 200 000 руб.**

**Трудовой кодекс закрепляет систему основных государственных гарантий по оплате труда.**

**ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
включают в себя:

- ✓ базовую ставку оплаты труда (для бюджетных организаций);
- ✓ тарифы и (должностные) оклады (для бюджетных организаций и государственной службы);
- ✓ размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;
- ✓ индексацию заработной платы;
- ✓ ограничение удержаний из заработной платы;
- ✓ гарантии своевременной выплаты заработной платы;
- ✓ ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора (соглашения), трудового договора.
- ✓ Также к государственным гарантиям относится запрет дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

# ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

**Договорное регулирование организации оплаты труда** – деятельность, направленная на достижение целей, стоящих перед организацией и обществом в целом через реализацию функций, выполняемых процессом оплаты труда.

*Договорное регулирование оплаты труда основано на отношениях социального партнерства. Социальное партнерство следует рассматривать как особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников, работодателей и государства оптимальный баланс и реализацию их основных интересов.*

Регулирование заработной платы на предприятии осуществляется **коллективным договором**, в который включается **Положение об оплате труда**.

**Включает регулирование:**

- ✓ форм и систем оплаты труда,
- ✓ размеров тарифных ставок и окладов,
- ✓ размеров доплат и надбавок,
- ✓ индексации заработной платы,
- ✓ выплаты вознаграждений, дивидендов.

В соответствии с коллективным договором устанавливаются гарантии в области оплаты труда для сокращаемых работников, дополнительные льготы и компенсации женщинам-работницам, работающим подросткам.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОРГАНИЗАЦИИ

**Коллективный договор** – локальный нормативный правовой акт, который регулирует трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

**Сторонами коллективного договора** являются:

- ✓ работники организации в лице их представительного органа (профессиональные союзы);
- ✓ наниматель или уполномоченный им представитель.

Коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее чем на 1 год и не более чем на 3 года.

**Предполагает:**

- ✓ защиту интересов обеих сторон и обеспечение их сбалансированности;
- ✓ упорядочение трудовых отношений и развитие системы дополнительных социально-правовых гарантий;
- ✓ разрешение возникающих противоречий.

**Принципы:** равноправие сторон; соблюдение норм законодательства; добровольность принятия обязательств; обязательность выполнения договоренностей; отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности; взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОРГАНИЗАЦИИ

## Содержит положения о:

- 1) организации труда и повышении эффективности производства;
- 2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных доходов работников;
- 3) размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;
- 4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- 5) создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья;
- 6) заключении и расторжении трудовых договоров;
- 7) обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации работников;
- 8) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
- 9) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально культурного назначения;
- 10) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
- 11) предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей инвалидов.

# ИНДЕКСАЦИЯ ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ

*Закон Республики Беларусь № 476-XII «Об индексации доходов населения с учетом инфляции»*

**Индексация** – это корректировка доходов работников с целью частичного возмещения потерь, вызванных инфляцией.

Индексация – это корректировка величины не имеющих единовременного характера доходов физических лиц в денежных единицах Беларуси из бюджетных источников (пособия, стипендии, заработная плата по месту работы) в целях частичного возмещения потерь, вызванных инфляцией.

Индексация, производимая за счет средств организаций, осуществляется по основаниям, предусмотренным коллективными договорами.

Порядок осуществления индексации доходов регламентируется **Инструкцией о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией**, утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

*Индексация производится по месту их получения доходов.*

*Индексации подлежат заработная плата с учетом предусмотренных законодательством надбавок, доплат и премий (не подлежат индексации выплаты, носящие единовременный характер, и материальная помощь, пособия по временной нетрудоспособности).*

*Индексация производится, если индекс потребительских цен (исчисленный нарастающим итогом с даты предыдущей индексации), превысит 5 %.*