

## **Скажите НЕТ заработной плате «в конверте»!**

Наниматель обязан в порядке, установленном законодательством о труде, оформить прием работника на работу.

Фактическое допущение нанимателем работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе (часть 3 статьи 25 Трудового кодекса Республики Беларусь – далее – ТК).

Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой хранится у нанимателя (часть 1 статьи 18 ТК), в том числе трудовой договор с условием предварительного испытания (статья 28 ТК).

После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, который объявляется работнику под роспись (часть 3 статьи 25 ТК).

При приеме работника на работу наниматель обязан: потребовать документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством (статья 26 ТК); ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок; провести вводный инструктаж по охране труда; заключить трудовой договор в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись; в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку (статья 54 ТК).

Обязанности нанимателя при организации труда работников определены статьей 55 ТК, в соответствии с которой наниматель обязан в том числе, вести учет фактически отработанного работником времени; выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором; обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами; обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными правовыми актами и трудовыми договорами; оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением) и объявлять его работнику под роспись.

В соответствии со статьей 57 ТК заработная плата – это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически

отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Наниматель обязан выплачивать работнику заработную плату в размере не ниже установленного размера минимальной заработной платы за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора (часть 1 статьи 59 ТК, абзац 2 статьи 1 Закона Республики Беларусь от 17.07.2002 №124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы»).

С 01.01.2024 месячная минимальная заработная плата установлена в размере 626 рублей (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.12.2023 №859).

Наниматель обязан производить выплату заработной платы в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц (часть 1 статьи 73 ТК).

Место и способ выплаты заработной платы определяются условиями заключенного с работником трудового договора.

Наниматель при выплате заработной платы ежемесячно обязан выдавать каждому работнику расчетный листок (часть 1 статьи 80 ТК).

В период работы работники имеют право на трудовые и социальные отпуска (статья 149 ТК).

При предоставлении работнику трудового отпуска, наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска (статья 176 ТК).

Увольнение работника с работы наниматель обязан оформить приказом и ознакомить с ним работника под роспись (пункт 15 часть 1 статьи 55 ТК).

В день увольнения наниматель обязан произвести выплату сумм, причитающихся работнику от нанимателя (окончательный расчет) (часть 1 статьи 77 ТК) и выдать трудовую книжку (часть 6 статьи 50 ТК).

При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация (часть 1 статьи 179 ТК).

За задержку расчета на день увольнения и выдачи трудовой книжки предусмотрена ответственность нанимателя (статьи 78 и 79 ТК).

В соответствии с частью 2 статьи 25 ТК, фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Таким образом, в случае, если нанимателем не был оформлен в установленном порядке прием работника на работу, а наниматель

отрицает факт работы работником, для установления факта трудовых отношений граждане вправе обращаться с исковым заявлением в суд, в порядке гражданского судопроизводства (статья 363 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь).

Гродненским областным управлением Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – областное управление) при осуществлении надзора за соблюдением законодательства о труде выявляются факты не оформления в установленном законодательством порядке приема работников на работу.

За несоблюдение должностным лицом нанимателя установленного порядка приема работников на работу, часть 6 статьи 10.12 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность в виде штрафа до двадцати базовых величин.

Работникам, работающим «не официально» наниматели выплачивают заработную плату «в конверте».

Заработная плата «в конверте» – это ежемесячная выплата работнику за исполнение определенной работы, которая не отражается в бухгалтерском учёте и не оформляется субъектами хозяйствования документально.

В большинстве случаев это представители малого бизнеса и индивидуальные предприниматели. При этом условия, на которых работают не заключившие трудовой договор граждане, отличаются в зависимости от вида предпринимательской деятельности. Это может быть розничная торговля, оказание курьерских и парикмахерских услуг, работа в сфере общественного питания, транспортного обслуживания, деятельность такси, строительства.

Работники, получающие заработную плату «в конверте» без оформления трудовых отношений, попадает в зону социального риска, утрачивая право на выплаты в связи с временной нетрудоспособностью, пенсионный стаж, гарантии законодательства о труде, в том числе на выплату в связи с компенсацией в случае получения производственной травмы и иные гарантии. Кроме того, «не оформленный» работник рискует быть уволенным, оказаться в сложных условиях труда, либо лишиться части обещанной суммы без каких-либо оснований.

Каждый должен понимать, что выплачивая или получая заработную плату «в конвертах», не отраженную в бухгалтерском учете, он нарушает действующее законодательство Республики Беларусь.

Заместитель начальника  
отдела надзора за соблюдением  
законодательства о труде  
Гродненского областного управления  
Красицкая В.Э.