

Скажи Нет зарплате «в конверте»

Заработная плата – 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.

Однако всё чаще и чаще наниматели прибегают к схеме выплаты заработной платы «в конверте».

Под зарплатой «в конверте» понимается выплата заработной платы работникам без документального оформления и отражения в регистрах бухгалтерского учета субъекта хозяйствования.

Наниматель, мотивируя работника согласиться на выплату зарплаты «в конверте», в качестве аргумента высказывает заботу о работнике: без уплаты налогов сумма заработной платы, выплачиваемая работнику, будет больше, чем официальная. При этом наниматель умалчивает, что работник лишается социальных льгот и гарантий, установленных законодательными актами.

Получая всю или часть зарплаты «в конверте», граждане должны понимать, что этим они способствуют совершению правонарушения и в тоже время рискуют:

- трудовым стажем. Ведь при оформлении пенсии размер пенсионных выплат будет исчислен из «официальной» заработной платы, а периоды, когда взносы в ФСЗН вообще не были уплачены, не будут засчитывать в стаж для назначения пенсии.

- правом на трудовой отпуск и выплату среднего заработка за время трудового отпуска;

- правом на пособие по временной нетрудоспособности. В случае болезни будет произведена выплата по больничному листу только из расчета «официальной» заработной платы;

- могут возникнуть вопросы с получением кредита для строительства или приобретения крупной покупки, так как сумма запрашиваемого и выдаваемого кредита напрямую зависит от размера зарплаты.

Работники, согласившиеся на предложение нанимателя получать заработную плату «в конвертах», рискуют либо получить обещанные суммы не в полном объеме, либо не получить их вообще.

Поэтому получение заработной платы «в конвертах» грозит негативными последствиями не только недобросовестному нанимателю, но и работнику.

Следовательно, в документальном оформлении трудовых отношений должен быть заинтересован прежде всего сам гражданин.

Трудоустраиваясь на работу, в первую очередь работник и наниматель обязаны заключить письменный трудовой договор, экземпляры которого должны храниться как у работника, так и у нанимателя. За нарушение установленного порядка приема на работу наниматель несет административную ответственность в виде штрафа в размере от 2 до 20 базовых величин.

Главный государственный инспектор
Глубокского межрайонного отдела
Витебского областного управления
Департамента государственной
инспекции труда

С.С. Шинкевич