**Оплата труда**

***При трудоустройстве в организацию мне сказали, что заработную плату будут выплачивать часть – официально, а часть – «в конверте». Несмотря на то, что в сумме получается размер заработной платы, который меня устраивает, все-таки у меня есть сомнения – соглашаться ли на такие условия оплаты труда? Может ли выплата заработной платы в виде официальной и неофициальной частей иметь негативные последствия для меня в будущем?***

На практике нередки ситуации, когда в организации заработная плата фактически делится на две категории: одна часть – официальная, размер которой устанавливается в трудовом договоре, и вторая часть – нелегальная, которая передается работнику «в конверте».

Основной причиной нелегальных выплат заработной платы является нежелание работодателей платить налоги и соблюдать нормы трудового законодательства перед работниками.

При наличии неофициальной части заработной платы существенно уменьшаются социальные гарантии работника.

Так, расчет пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, пособия по уходу за ребенком, оплачиваемых отпусков (в том числе учебных), расчета выходного пособия в случае ликвидации организации, увольнения по сокращению штата, пособия по безработице, расчет размера будущей пенсии и т.д., будет производиться исходя из размера официальной части заработной платы.

***Имеет ли право работодатель устанавливать работнику на период испытательного срока более низкую заработную плату?***

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Статья 132 Трудового кодекса РФ запрещает какую бы то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда. Это означает, что на период испытательного срока установление работнику заработной платы в размере ниже, чем это предусмотрено штатным расписанием в отношении занимаемой им должности, неправомерно и работодатель может быть привлечен к административной ответственности, предусмотренной ст. 5.27 КоАП РФ.

***Должна ли организация выдавать работникам расчетные листки с информацией о начислениях и удержаниях, если заработная плата перечисляется на пластиковые карточки?***

Да, расчетные листки должны быть выданы работникам.

Статья 136 Трудового кодекса РФ устанавливает, что при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Данное положение должно применяться независимо от того, каким способом работнику выплачивается заработная плата – в месте выполнения им работы или перечисляется на пластиковую карту. Поэтому в день выдачи зарплаты, то есть в день, когда зарплата перечисляется работникам на карточки, работникам должны выдаваться расчетные листки.

  ***Скажите, в каком порядке производится выплата работодателем денежной компенсации за задержку заработной платы?***

За задержку выплаты заработной платы работодатель несёт ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ – он обязан выплатить проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже 1/300 действующей в период задержки ставки рефинансирования Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Данный период отсчитывается, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Выплачивать указанную денежную компенсацию работодатель обязан независимо от наличия его вины.

При этом, согласно пункту 2 части 1 статьи 136 ТК РФ, размер денежной компенсации за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат должен быть указан в расчётном листке в составе иных сумм, начисленных работнику за соответствующий период.