

Собрание законов, указов Президиума Верховного Совета Белорусской ССР, постановлений и распоряжений Совета Министров Белорусской ССР – 1961. – № 31. – Ст. 426.

3 Гончаров, В. *Общественные работы: зарубежный опыт* / В. Гончаров, В. Букин // *Социальный труд*. – 1991. – № 2. – С. 42–44.

4 Об утверждении Положения о порядке организации и условиях проведения оплачиваемых общественных работ : Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 23 дек. 2006 г., № 1716 // ИБ «Консультант - Плюс: Беларусь» [Электронный ресурс]. – Минск, 2014.

Ж. В. Третьякова

канд. юрид. наук, доц.

К. А. Байдо

УО «МогГУ им. А. А. Кулешова»

К ВОПРОСУ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В НАТУРАЛЬНОЙ ФОРМЕ

В условиях финансовой нестабильности оплата труда работников в натуральной форме является для нанимателей вынужденной мерой. В отдельных случаях такого рода выплаты могут оказаться весьма полезными и для работников. Например, работникам КСУП «Новые Журавичи» Рогачевского района за неделю до 2014 года выдавали в счет заработной платы колбасные изделия без торговой надбавки – в магазине им пришлось бы заплатить гораздо больше. Однако в ряде случаев оплата труда в натуральной форме не всегда выгодна работникам. Так, в ряде хозяйств Кричевского района Могилевской области часть заработной платы выдавали зерном, мясом, молоком и даже сеном и соломой, а в Чашникском районе Витебской области – дорогой колбасой, тушенкой и фаршем, причём у работников не было необходимости в таком огромном количестве продуктов [1].

Следует отметить, что в соответствии с ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса Республики Беларусь [2] натуральная оплата труда взамен денежной допускается только с согласия работника и должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи. Однако законодатель не уточняет конкретную форму (устную либо письменную) получения согласия работника на выплату заработной платы в натуральной форме. Считается, что работники, подписывая документы, подтверждающие получение товаров, дают свое согласие на замену денежной оплаты труда полностью или частично натуральной оплатой, поскольку типовых документов по данному виду расчетов нет. На этом основании полагается более целесообразным наличие предварительного

письменного согласия работника на изменение формы оплаты его труда, например, в виде соответствующего заявления. Подобная практика уже имеется в зарубежных странах, например, на основании ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации [3] по письменному заявлению работника оплата труда может проводиться и в иных формах.

В соответствии с законодательством Республики Беларусь заработная плата может быть полностью либо частично (смешанная форма оплаты) выплачена работнику в натуральной форме. На основании ст. 4 Конвенции Международной Организации Труда от 01.07.49 № 95 «Об охране заработной платы» (далее – Конвенция № 95) [4], которую ратифицировала Республика Беларусь, разрешается частичная выплата заработной платы в виде пособия натурой, но при условии, что стоимость такой выдачи будет справедливой и разумной. При этом о полной замене денежной оплаты труда натуральной оплатой речи не идет.

Надлежит отметить, что авторами статьи был проведен социальный опрос 50 работников ЗАО МШФ «Вяснянка», которым были заданы вопросы по теме исследования. По результатам ответов работников было выявлено следующее: 1) 100 % работников не хотят получать заработную плату полностью в натуральной форме; 2) 40 % работников желали бы, чтобы им выплачивалась заработная плата в смешанной форме, но только на основании письменного заявления работника и не более 20 % от начисленной месячной заработной платы.

Учитывая вышеизложенное, представляется необходимым привести законодательство Республики Беларусь в соответствие с Конвенцией № 95 и дополнить Трудовой кодекс Республики Беларусь правовой нормой, устанавливающей предел оплаты труда в натуральной форме. Полагается, что наниматель может найти такие варианты оплаты труда, которые удовлетворят интересы обеих сторон трудовых отношений. Так, кроме определенных товаров, в качестве натурального продукта могут выступать бесплатное питание работников в столовой предприятия, предоставление работникам определенных социальных и страховых услуг, помощь в оплате коммунальных услуг. Также можно создавать на территории предприятия магазины для продажи работникам предметов первой необходимости, причем работники могут получить возможность покупать товары различного вида по более низким (оптовым) ценам.

Таким образом, можно сделать вывод, что в нашей стране существуют определенные проблемы, связанные с оплатой труда работников в натуральной форме. На этом основании предлагается изложить ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса Республики Беларусь в следующей редакции: «С письменного согласия работника допускается замена денежной оплаты частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Доля натуральной оплаты не может превышать 20 процентов от начисленной

месячной заработной платы. Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи». Указанные правовые нормы будут наилучшим образом регулировать трудовые отношения, а также соответствовать международно-правовым стандартам в области оплаты труда.

Список использованных источников

1 Белорусские новости [Электронный ресурс] / В Кричевском районе зарплату выдают сеном. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://charter97.org>. – Дата доступа: 02.03.2014.

2 Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 5 янв. 2013 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

3 Трудовой кодекс Российской Федерации : Кодекс Российской Федерации, 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ : принят Государственной думой Федерального собрания Российской Федерации 21 декабря 2001 г. : текст Кодекса по состоянию на 01 января 2014 г. // ИБ «консультантплюс: Беларусь» [Электронный ресурс]. – Минск, 2014.

4 Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» 1949 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда : в 2 т. / Междунар. Орг. Труда. – Женева, 1991. – Т.1 : 1919–1956. – С. 946–953.

А.А. Фарберова

УО «ГГУ им. Ф. Скорины»

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ВЫХОДА УЧАСТНИКА ИЗ ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ

В Республике Беларусь широко распространено осуществление предпринимательской деятельности путем создания и деятельности юридических лиц, созданных в форме обществ с ограниченной (дополнительной) ответственностью (далее ООО).

Распространенность данной формы юридического лица на ранке товаров, работ и услуг Беларуси обусловлена привлекательностью обеспеченных