# Работник просит перечислять заработную плату другому лицу. Как быть?

Сотрудник может попросить выплачивать заработанную им зарплату не ему, а другому человеку. Изредка, но такое случается. Как на это реагировать работодателю?

## Законно ли это?

Допускает ли российское трудовое законодательство выплату заработной платы полностью или частично не тому лицу, которое ее заработало? В статье 136 ТК РФ сказано, что выплата производится непосредственно работнику. Но здесь же есть оговорка — если иное не предусмотрено законом или договором. Получается, что Трудовой кодекс не запрещает такой порядок выплаты заработной платы. **Но лишь при условии, что эта возможность включена в договор с работником**. Обычно договор таких положений не включает, а значит, придется его изменить.

## Должен ли работодатель это делать?

Пока такое положение не внесено в трудовой договор, обязанности выплачивать заработную плату третьему лицу у работодателя нет. Все что он должен работнику в части расчетов с ним — вовремя и в полном объеме уплачивать заработную плату и прочие причитающиеся выплаты. Поэтому, конечно же, **работодатель может своему сотруднику отказать**. Хотя, в общем-то, каких-либо веских причин не выполнить его просьбу нет.

## Работодатель согласен — что дальше?

Если работодатель принял положительное решение, придется оформить пару документов. Сначала работник, желающий, чтобы его зарплата перечислялась иному лицу, должен составить заявление и изложить в нем свою просьбу. Какой-либо формы для такого заявления не существует, но в нем целесообразно отразить основную информацию по достигнутой договоренности. В частности, следует указать:

- сумму или долю зарплаты, которая будет перечисляться третьему лицу;
- период, в течение которого это нужно делать;
- часть заработной платы, из которой будет удержана эта сумма (аванс или расчет);
- имя и реквизиты получателя.

Также стоит выразить согласие на компенсацию работодателю банковских расходов.
На основании этого заявления будут внесены изменения в договор между работником и работодателем. Делается это в форме составления **дополнительного соглашения**. В нем стороны прописывают основные положения своей договоренности, то есть практически то же самое, что работник отразил в своем заявлении. Соглашение должно быть подписано обеими сторонами и содержать их реквизиты.
Составляя соглашение, следует помнить, что ограничение по удержанию из заработной платы в этом случае действовать не буду. Ведь суммы будут перечисляться иному лицу по желанию самого работника, а значит, они не относятся к удержаниям (например, по исполнительным листам). Поэтому в пользу третьего лица работодатель может переводить любую долю заработной платы своего сотрудника, вплоть до 100%.