



Работодатели обязаны информировать сотрудников о том, из чего складывается сумма их заработка. Для этого нужно выдавать расчетный листок. «КТ» расскажет, как его правильно оформить и сколько раз в месяц выдавать с учётом последних разъяснений госорганов.

В СООТВЕТСТВИИ с трудовым законодательством РФ, работодатели обязаны сообщать всем своим сотрудникам о начислениях заработка. Для этого работникам рассылают или выдают расчётный листок.

Выдача работникам расчётных листов

Однако, поскольку порядок извещения работника о составных частях зарплаты ТК РФ не регламентирован, часто возникают вопросы по выдаче листов — их правильному оформлению и порядку предоставления работникам.

Как выдавать?
В соответствии со ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период. Зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Можно использовать форму справки или бухгалтерской программы или разработать свою. Главное — утвердить применяемую форму в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

Применение неутвержденной формы — основание для взыскания штрафа за нарушение трудового законодательства.

Заполнение листка
Расчётный листок выдают за соответствующий период только с указанием всех начисленных работнику и удержанных с доходов сумм. Неполное заполнение — нарушение ТК РФ.

В расчётном листке указывают (ст.136 ТК РФ):
■ составные части зарплаты за соответствующий период (оклад, надбавки, премии, коэффициенты и т.д.);
■ иные начисления (больничные, компенсации за задержку зарплаты или других выплат);
■ удержания из зарплаты и их основания (НДФЛ, алименты, профсоюз и пр.);
■ общую сумму к выплате.

В бумажном или электронном?
Трудовой кодекс не содержит норм, которые определяют бы порядок выдачи работникам извещения по зарплате, поэтому листки можно выдавать в распечатанном (бумажном) виде или направить по электронной почте, если такой порядок закреплён в трудовом договоре, коллективном договоре или ином локальном нормативном акте (письмо Минтруда от 21.02.2017 №14-1/ООФ-1560).

А в какой форме?
Форма листка официально нормативно не утверждена, поэтому работодатель вправе утвердить её самостоятельно отдельным приказом, с учётом мнения профсоюзного комитета.

Вправе ли работодатель отказать беременной женщине в установлении ей режима неполного рабочего времени? Каким категориям работников работодатель обязан устанавливать по их просьбе такой режим?
М.ГОНЧАРЕНКО, Динская.

Работодатель обязан перевести беременную женщину по её заявлению на работу в режиме неполного рабочего времени.
Помимо беременных женщин, работодатель также обязан переводить на работу в режиме неполного рабочего времени по письменной просьбе:
■ одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
■ лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, но только при предоставлении этим лицом соответствующего медицинского заключения.

МИНТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ

О нюансах проведения СОУТ

Разъяснения даны для ИП и организаций микро- и малого бизнеса, но некоторые выводы ведомства стоит учесть всем работодателям.

ТАК, Минтруд напомнил, что для новых рабочих мест спецоценку нужно проводить в течение 12 месяцев. Например, если место создано в декабре прошлого года, то организовать его проверку следует не позднее декабря 2019 года.

Не забудьте также подать декларацию о рабочих местах с оптимальными и допустимыми условиями труда, если вы этого еще не сделали. Направить сведения можно в Гострудинспекцию по месту нахождения работодателя или через сайт Роструда. В следующий раз подавать декларацию по-

надобится только через 10 лет при условии, что на рабочем месте не было:
■ несчастного случая;
■ профессионального заболевания;
■ нарушений, выявленных инспекцией труда.

Также Минтруд подсказал: в 2019 году за несоблюдение требований к спецоценке работодатели будут наказывать не сразу. Сначала работодатель получит предупреждение с указанием срока, в течение которого нужно будет устранить нарушения. Если компания этого не делает, ее будет ждать штраф.

Роструд ответил на вопросы

- Можно ли сократить предпенсионера?**
Роструд ответил, что можно. Главное, чтобы организация реально проводила сокращение и соблюдала процедуру увольнения.
- Сотрудник планирует пройти диспансеризацию. Нужно ли оформлять приказ об освобождении его от работы?**
Ведомство пояснило, что издавать такой приказ необязательно. Однако лучше от него не отказываться. Приказ поможет упорядочить документооборот и избежать разногласий с работником и контролирующими органами.
- Нужно ли давать отпуск в удобное время сотруднику, который имеет детей в возрасте 7, 10 и 12 лет?**
В такой ситуации предоставлять отпуск в удобное время не нужно, подчеркнул Роструд. Использовать отпуск по своему желанию в любое время могут только родители, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет.

СОВЕТ: Безопаснее сразу прописать порядок работы с расчетными листками в локальном нормативном акте, например в положении об оплате труда. В нем можно утвердить форму извещения, периодичность и способ выдачи.

Ненормированный для инвалидов

Ведомство напомнило, что для сотрудников-инвалидов I и II-й групп устанавливается сокращенное рабочее время не более 35 часов в неделю и время ежедневной работы (смены) в соответствии с медицинским заключением.

ЭТА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ является в данном случае полной нормой труда и не влечет уменьшения зарплаты. Соответственно, для сотрудника-инвалида невозможно установить ненормированный рабочий день.

Инвалида можно привлечь к работе сверхурочно, в выходные дни и ночное время с его согласия, если это позволяет состояние здоровья. Не забудьте ознакомить его под роспись с положением о праве отказаться от выполнения такой работы.

Расторгнуть а потом заключить?...

РЕШЕНИЕ зависит от того, как стороны определили основание срочности договора:
■ если договор заключили на определенный срок и указали конкретную дату окончания, то его нужно расторгнуть в указанную дату;
■ если установили, что договор действует на время отпуска основного сотрудника по уходу за ребенком, то уволить работника нужно на следующий день после окончания отпуска.

В этих случаях Минтруд предлагает расторгнуть трудовой договор, а потом заключить новый.

Период простоя — в стаж?

Ведомство посоветовало учитывать время простоя при исчислении стажа для ежегодного основного отпуска.

«ОТПУСКОМ» стаж нужно включать период, когда сотрудник фактически отсутствовал, но за ним сохранялось рабочее место. К таким случаям можно отнести и время простоя, так как это лишь временная приостановка работы. Отметим, аналогичное мнение ранее высказывал Роструд.

Отдых — донору

Работнику, который сдал кровь в период своего ежегодного отпуска, должны быть предоставлены два дня отдыха:

- день за то, что сотрудник потратил время отпуска на сдачу крови;
- дополнительный день отдыха.

Донор может использовать эти дни в течение года по своему усмотрению. Например, присоединить к следующему отпуску.

На время «донорского» отдыха за сотрудником нужно сохранить средний заработок.

Наказать за травму

Минтруд подсказал, можно ли наказать работника, который из-за своей неосторожности получил травму

ВЕДОМСТВО напомнило, что все работники обязаны соблюдать дисциплину труда, в том числе требования по охране и обеспечению безопасности труда.

Можно привлечь к дисциплинарной ответственности сотрудника, если он, ненадлежащим образом исполняя обязанности, получил производственную травму по своей вине. Также нужно учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Отметим, привлечение к ответственности не освободит работодателя от выплаты работнику при несчастном случае.

Основание: Письмо Минтруда России от 17.06.2019 N 14-2/ООФ-4235

Диспансеризация: выбор за вами

Правительство обновило Программу госгарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2019 год.

ОДНО из новшеств — возможность пройти диспансеризацию в вечерние часы и в субботу. Таким образом, проверять здоровье работники смогут и вне рабочего времени.

Однако выбор времени обследования останется за сотрудником. Если он решит пройти диспансеризацию в рабочее время, то работодатель будет обязан предоставить ему для этого один день.

Основание: Постановление Правительства РФ от 12.04.2019 N 440

У СНИЛС — электронный формат

С 1 апреля карточки СНИЛС перешли в электронный формат. Работодателю важно знать, что больше не будут выдавать страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования. Сведения об индивидуальном лицевого счёте будут отражаться в электронном документе.

РАБОТОДАТЕЛЯМ также нужно иметь в виду, что соискатель на должность сможет предъявить по своему выбору:

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта. Он скачивается в личном кабинете на сайте ПФР. Информацию можно прислать и в электронном виде;
- выданную ранее карточку СНИЛС.

Ещё один важный момент: больше не придется оформлять «зеленую карточку» для работников, которые заключают трудовой договор впервые. Если у таких сотрудников ещё не открыт индивидуальный лицевой счёт, сведения о них нужно будет передать в территориальный орган ПФР.

Основание: Федеральный закон от 01.04.2019 N 48-ФЗ

СПРАШИВАЕМ! ОТВЕЧАЕМ!

ПРАВО ВАШЕ, ПОМОЩЬ НАША!
На вопросы читателей отвечают правовые инспекторы краевого профобъединения.

Мне приходится частенько задерживаться на работе. Обязан ли работодатель производить доплату за задержку на работе при ненормированном рабочем дне?
Э.ВАСИЛЕВСКИЙ, Краснодар.

Нет, не обязан. В качестве компенсации за ненормированный рабочий день ТК РФ предусматривает предоставление ежегодного дополнительного продолжительности не менее трёх календарных дней. Конкретный размер отпуска определяется коллективным или правилами внутреннего трудового распорядка.
Не следует помнить, что ненормированный рабочий день — это режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
Систематическое привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени может рассматриваться органами, осуществляющими надзор и контроль, и судебными органами как сверхурочная работа, за которую положена соответствующая компенсация.

Вправе ли работодатель отказать беременной женщине в установлении ей режима неполного рабочего времени? Каким категориям работников работодатель обязан устанавливать по их просьбе такой режим?
М.ГОНЧАРЕНКО, Динская.

Работодатель обязан перевести беременную женщину по её заявлению на работу в режиме неполного рабочего времени.
Помимо беременных женщин, работодатель также обязан переводить на работу в режиме неполного рабочего времени по письменной просьбе:
■ одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
■ лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, но только при предоставлении этим лицом соответствующего медицинского заключения.

Вправе ли работодатель принуждать работников к использованию отпуска без сохранения зарплаты, мотивируя это, например, отсутствием заказов от клиентов организации? Что делать если работодатель заставляет писать заявление на отпуск «за свой счёт»?
С.ШОХИН, Краснодар.

Отпуск без сохранения зарплаты предоставляется работнику исключительно по его собственной инициативе. Принуждать работника к использованию отпуска без сохранения заработной платы, например, в связи с отсутствием у работодателя заказов от клиентов организации, в связи с определенным финансовым положением организации или с временным отсутствием работы и т.д., работодатель не вправе.
Если работодатель не может обеспечить работника работой на какое-то время, то будет иметь место простой по его вине, который оплачивается в размере не менее двух третей средней зарплаты работника.

Может ли работник требовать от работодателя оформить увольнение по соглашению сторон, а не по собственному желанию?
М.КУЛАГИНА, Сочи.

Нет, не может. Работник вправе предложить работодателю расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, но если работодатель на это не согласен, по данному основанию договор расторгнуть нельзя. Работник может написать заявление на увольнение по собственному желанию.

Кого нельзя привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни даже в случаях, когда такая работа допускается?
С.САВЕЛЬЕВА, Ст.Новотитаровская.

- Нет, не может. Работник вправе предложить работодателю расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, но если работодатель на это не согласен, по данному основанию договор расторгнуть нельзя. Работник может написать заявление на увольнение по собственному желанию.
- лица, осуществляющие привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:
 - беременных женщин;
 - несовершеннолетних лиц, за исключением организованных работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц творческих профессий в соответствии с перечнями, утверждаемыми Правительством РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:
 - инвалидов;
 - женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;
 - матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
 - работников, имеющих детей-инвалидов;
 - работников, осуществляющих в соответствии с медицинским заключением уход за больными членами их семей, допускается с их письменного согласия и только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Указанные лица должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

ПРОФСОЮЗ НА СТРАЖЕ ВАШИХ ИНТЕРЕСОВ

Если ваши трудовые права нарушены то вы можете обратиться за защитой в свою профсоюзную организацию, на «горячую линию» краевого профобъединения по телефону

(861) 255-78-83,
в гострудинспекцию, прокуратуру либо в суд.

- Начиная с октября 2019 года в силу вступают ряд поправок в законодательство РФ. Предлагаем ознакомиться с некоторыми из них.**
- Обязан освободить...**
В ТРУДОВОЕ законодательство РФ с 1 октября 2019 года будет внесен ряд изменений, затрагивающих различные вопросы деятельности. Так, на руководство организаций, фирм возлагается обязанность освободить сотрудников от работы на период прохождения диспансеризации. Для граждан предпенсионного и пенсионного возраста продолжительность составит 2 дня, для остальных — один день. Оплата будет проходить по средней зарплате.
 - Иностранцев — под контроль**
На работодателя возлагается обязанность контролировать деятельность и передвижение иностранных лиц, привлекаемых к ним на работу в РФ. Работодатель отвечает за то, что иностранные лица не задержались в пределах РФ дольше срока, установленного патентом или разрешением на работу.
Если фирма не будет контролировать передвижение иностранца, она будет привлечена к административной ответственности и оштрафована.
Кроме того, ограничены квоты на количество принимаемых на работу иностранцев. В области строительства работодателя имеет право нанять не более 80% иностранцев от общего

числа сотрудников. Ранее квоты не было, и все сотрудники могли быть иностранными гражданами.

А что для военных?
Правительство РФ внесло на рассмотрение в Государственную Думу законопроект, касающийся повышения размера оплаты труда, денежного довольствия граждан, проходящих военную службу. Так, с октября 2019 года размер месячного оклада будет повышен на 4,3%. Прогнозируется, что в 2020 году он будет увеличен на 3,8%, а в 2021 на 4%.
С 1 октября текущего года изменяется и коэффициенты военной пенсии. Произойдет увеличение военной пенсии на 7,75%.

МОСКОВСКОЕ
Татьяна Владимировна — председателя координационного совета организаций профсоюзов МО город курорт Сочи,
ДЕНИСЕНКО
Сергей Валерьевич — директора ООО «Центр развития профразработки Кубани».

ПРОЗОРОВСКОЕ
Нину Алексеевну — председателя Геленджикского райкома профсоюза;
с днем рождения:
ДМИТРИЕВ
Наталья Александровну — председателя ППО централизованной бухгалтерии

управления культуры администрации МО Краснодар, **МИРОШНИЧЕНКО**
Елену Александровну — директора централизованной библиотечной системы Краснодара, члена президиума райкома,
СЕНЧИКОВУ
Наталью Витальевну — члена президиума райкома.

КРАЙКОМ профсоюза работников культуры администрации МО Краснодар, **МИРОШНИЧЕНКО**
Елену Александровну — директора централизованной библиотечной системы Краснодара, члена президиума райкома,
СЕНЧИКОВУ
Наталью Витальевну — члена президиума райкома.

КРАЙКОМ профсоюза работников культуры администрации МО Краснодар, **МИРОШНИЧЕНКО**
Елену Александровну — директора централизованной библиотечной системы Краснодара, члена президиума райкома,
СЕНЧИКОВУ
Наталью Витальевну — члена президиума райкома.

КРАЙКОМ профсоюза работников культуры администрации МО Краснодар, **МИРОШНИЧЕНКО**
Елену Александровну — директора централизованной библиотечной системы Краснодара, члена президиума райкома,
СЕНЧИКОВУ
Наталью Витальевну — члена президиума райкома.

ЕЛИСЕЕВА
Александра Анастольевна — председателя ППО ООО «Новопокровские тепловые сети»,
ЮРЬЧИНА
Александра Даниловна — директора ООО «Высота» Геленджика,
КИРЯЧЕКА
Анатолия Борисовича — директора МУП «Каневские тепловые сети»,
НОСАЧЕВА
Михаила Ивановича — директора ООО «Практика» г. Анапа,
КРИВОХИЗ
Лидию Петровну — председателя ППО МУП МО г.г. Геленджик «Шада»,
УДОВИЧЕНКО
Нину Васильевну — уборщица помещения крайкома профсоюза.
(Окончание на стр. 4)