

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ВОПРОСАМ: Выплата заработной платы, заключение трудового договора, увольнение в связи с сокращением штата

Заработная плата

Должен ли работодатель информировать работника о размере причитающейся ему к выплате заработной платы?

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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. Данное требование содержится в ч.1 ст.136 Трудового кодекса РФ.

Как часто должна выплачиваться заработная плата, законно ли если заработная плата перечисляется на банковскую карту? В какие сроки оплачивается отпуск?

Ответ на этот вопрос содержится в частях 3,6,8,9 статьи 136 Трудового кодекса РФ. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается **не реже чем каждые полмесяца** в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за **три дня** до его начала.

Какую ответственность может понести работодатель, если он задерживает выплату заработной платы?

Работодатель может понести материальную, административную или уголовную ответственность.

В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской

Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Невыплата заработной платы в установленные сроки является составом административного правонарушения, предусмотренного ч.1ст. 5.27 КоАП– нарушение законодательства о труде и влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей, а на юридическое лицо – от 30000 до 50000 рублей.

В случае задержки выплаты заработной платы свыше двух месяцев, совершенной руководителем организации, работодателем - физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности - наказывается штрафом в размере до 120000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет (ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат»).

В какой срок при увольнении с работником должны произвести окончательный расчёт?

В соответствии со ст. 140 Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму.

Трудовой договор

Если работнику потребовались документы, связанные с работой, например, приказы, справка о заработной плате, в каком порядке их можно получить?

По письменному обращению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней выдать работнику копии документов, связанные с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с

работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно. Данное требование содержит ст. 62 Трудового кодекса РФ.

Дополнительно разъясняем, что заявление о предоставлении документов желательно составлять в двух экземплярах, один из которых регистрировать у работодателя.

Должен ли быть у работника «на руках» трудовой договор?

Согласно ст.67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Увольнение в связи с сокращением штата

Как работник может узнать, что в организации начались мероприятия по сокращению штата?

Работодателем должен быть издан приказ о сокращении численности или штата работников на предприятии.

Приказ о сокращении численности или штата должен быть издан не менее, чем за 2 месяца до предполагаемого начала увольнений. В приказе обязательно указывается причина проводимого сокращения (ст. 180 ТК РФ). Работники, которые подпадают под сокращение должны быть письменно предупреждены о предстоящем увольнении. Предупреждение о предстоящем увольнении должно быть **персональным и вручается под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения**

Также с письменного согласия работников трудовой договор может быть расторгнут без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной **выплатой дополнительной компенсации** в размере двухмесячного среднего заработка.

Должен ли работодатель предложить имеющиеся в организации вакансии?

В соответствии со ст.180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, либо ниже его квалификации. В первую очередь каждому работнику предлагается работа (должность), предусмотренная заключенным с ним трудовым договором. При отсутствии такой работы работодатель должен предложить работнику вакантную нижестоящую должность

(нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Может ли работодатель уволить беременную женщину по сокращению штата?

Согласно ст. 261 ТК РФ не могут быть уволены в связи с сокращением численности и штата работников беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида – до 18 лет), а также другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

Какие выплаты должен произвести работодатель при увольнении в связи с сокращением?

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен».