



## ПАМЯТКА

### Соблюдение трудового законодательства по выплате заработной платы, расчета при увольнении

Трудовое законодательство устанавливает обязанность работодателя информировать работника в письменной форме обо всех начисленных, удержанных и причитающихся к выдаче денежных суммах при выплате ему заработной платы. Для этого предусмотрена форма расчетного листа.

Условия об оплате труда, включая размеры доплат, надбавок и компенсаций, относятся к числу обязательных условий трудового договора согласно ст. 57 ТК РФ.

Посредством выдачи работнику расчетного листа производится доведение до него следующих сведений:

1) о выплатах, включаемых в состав заработной платы, выдаваемой работнику за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, под которыми понимаются выплаты, не относящиеся к оплате труда, как то: оплата отпуска, в том числе денежная компенсация за отпуск, выплаты при увольнении и (или) другие выплаты, причитающиеся работнику, в том числе денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, предусмотренная ст. 236 ТК РФ;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

По общему правилу заработная плата выплачивается в месте выполнения работы. Только по заявлению работника заработная плата может выплачиваться путем перечисления на его банковский счет.

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, трудовых договорах таким образом, чтобы ее

выплата происходила не реже чем каждые полмесяца. Письменное заявление работника с просьбой выплачивать ему заработную плату 1 раз месяц противоречит предписаниям законодательства.

При этом ТК РФ не устанавливает конкретные сроки выплаты заработной платы, а также размеры аванса.

Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата должна выплачиваться накануне.

Оплата времени отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

Согласно ч. 1 ст. 140 ТК РФ, причитающиеся работнику денежные суммы при прекращении трудового договора должны быть выплачены в день увольнения. Это день определен в ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ как последний день работы работника либо день, когда работник обратился к работодателю с соответствующим требованием. В последнем случае это имеет место, если работник отсутствовал на работе, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранилось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Задержка выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, грозит работодателю материальной

ответственностью в соответствии с ТК РФ, а также не исключены административная и уголовная ответственность.

Если день увольнения приходится на выходной день работника, работодателю следует:

- направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправку по почте (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ). Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки;

- произвести с работником расчет не позднее дня, следующего за днем предъявления последним соответствующего требования (ст. 140 ТК РФ).

Право отозвать заявление об увольнении по собственному желанию, представляющее собой дополнительную гарантию трудовых прав работника, может быть реализовано им только до окончательного прекращения работы в связи с использованием отпуска и последующим увольнением.

Прокуратура г. Братска