**Расчетные листы могут быть электронными**

Министерства труда и социальной защиты РФ в ответ на обращение разъяснило в своём Письме, что фактически расчетные листки могут быть электронными при надлежащем закреплении такого порядка.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ

от 21 февраля 2017 г. N 14-1/ООГ-1560

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда Российской Федерации рассмотрел Ваше обращение, поступившее на [официальный сайт](http://www.rosmintrud.ru/) Министерства письмом от 20 февраля 2017 г. N ОГ-7598, и по компетенции сообщает.

В соответствии с [Положением](http://home.garant.ru/#/document/70192438/entry/10516) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным [постановлением](http://home.garant.ru/#/document/70192438/entry/0) Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно [части 2 статьи 57](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/5702) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) обязательным для включения в трудовой договор является, в частности, условие оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В соответствии со [статьей 135](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/135) ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В соответствии со [статьей 136](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Целью выдачи расчетного листка является необходимость проинформировать работника, из чего складывается его очередная заработная плата.

При этом в соответствии с [частью 2 статьи 136](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/1362) ТК РФ форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Таким образом, работодатель обязан извещать работника о составных частях заработной платы при выплате заработной платы, в соответствии с формой, утвержденной работодателем.

При этом [ТК](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ не регламентирует порядок извещения работника о составных частях заработной платы (расчетный листок).

В связи с чем полагаем, что если в трудовом договоре, коллективном договоре, локальном нормативном акте предусмотрен порядок извещения работника о составных частях заработной платы (расчетный листок) посредством электронной почты, то данный порядок, по нашему мнению, не нарушает положения [статьи 136](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) ТК РФ.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |