

18.10.19

Согласно ч. 3 ст. 64 Хозяйственного кодекса Украины предприятие имеет право самостоятельно, то есть без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации или другим представительным органом наемных работников, наряду с определением организационной структуры, устанавливать численность и штатное расписание.

Штатное расписание - это документ, который устанавливает на данном предприятии, в учреждении, организации структуру, штаты и должностные оклады работников. Штатное расписание содержит название должностей, численность работников и оклады по каждой должности (письмо Минсоцполитики от 27.06.2007 г. № 162/06/187-07).

На основании штатного расписания, а также руководствуясь правилами внутреннего трудового распорядка и должностными (рабочими) инструкциями, работодатель принимает решение по персоналу, в частности о приеме, переводе работников на другую работу, установление должностного оклада, тарифной ставки (оклада) конкретному работнику в соответствии с должностью, которую он занимает (квалификацией), а служба персонала осуществляет отбор персонала, оформляет соответствующие документы, в т. ч. приказы, анализирует качественный состав работников, вносит работодателю предложения по улучшению состава работников, оформляет в установленном порядке учетную и информационно-справочную документацию, готовит соответствующую статистическую отчетность.

Штатное расписание утверждается приказом руководителя предприятия, которое составляют в произвольной форме. Главное, что должно быть указано в приказе, - это дата, с которой предусмотрено введение в действие штатного расписания. Она может отличаться от даты издания приказа или совпадать с ней. Работодатель самостоятельно принимает решение о введении в штатное расписание количества штатных единиц, соответственно объема работы, которая планируется для данной

должности.

При этом следует заметить, что, если предусмотрена в штатном расписании 1 единица, а работник работает на условиях неполного рабочего времени и заработную плату выплачивают ему пропорционально выполненной норме труда, базу начисления ЕСВ нужно определять с учетом минимального уровня минимальной заработной платы.

Если работник работает по совместительству на условиях неполного рабочего времени, гарантированный размер минимальной заработной платы также определяют пропорционально. Но, поскольку это не основное место работы, то определять базу начисления ЕСВ на уровне минимальной заработной платы не требуется. То есть ЕСВ начисляется на определенную базу начисления независимо от ее размера.

Наталья Павлова, главный государственный инспектор.

[По материалам ГУ Гоструда в Днепропетровской области](#)

Поделитесь новостью

<https://buhgalter911.com/uk>