

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Кисловодский государственный многопрофильный техникум»

ОПЛАТА ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

**Методические указания по выполнению практических занятий
для студентов специальностей 08.02.01 «Строительство зданий
и сооружений»
«Водоснабжение и водоотведение»
«Теплогазоснабжение и вентиляция»,**

Кисловодск 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ 3

РАСЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ	4
1. Формы и системы оплаты труда в строительстве	7
2. Компенсирующие доплаты за условия труда	7
2.1. Оплата сверхурочных часов	7
2.2. Оплата работы в ночное время	7
2.3. Оплата работы в выходные и праздничные дни	8
2.4. Надбавки за подвижной и разъездной характер работы	9
3. Стимулирующие доплаты и надбавки	10
3.1. Надбавки за выслугу лет	10
3.2. Доплаты для лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда	11
3.3. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	11
4. Премирование работников предприятия	12
5. Оплата неотработанного времени	14
5.1. Порядок предоставления и оплата отпусков	15
6. Выплаты за счет средств Фонда социального страхования	17
6.1. Пособие по временной нетрудоспособности	18
7. Удержание из заработной платы	21
7.1. Доходы, не подлежащие налогообложению	22
7.2. Налоговые вычеты	24
7.2.1. Стандартные налоговые вычеты	24
7.2.2. Социальные налоговые вычеты	25
7.2.3. Имущественные налоговые вычеты	25
7.2.4. Профессиональные налоговые вычеты	25
8. Удержание по исполнительным листам	25
8.1. Удержание алиментов	26
9. Удержание по инициативе работодателя	26
9.1. Удержание за причиненный работодателю материальный ущерб	27
9.1.1. Полная материальная ответственность	27
9.1.2. Ограниченная материальная ответственность	27
9.1.3. Коллективная материальная ответственность	27
10. Удержание по заявлению работника	28
11. Выплаты заработной платы	29

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Цель занятия: усвоение методики расчета заработной платы работников строительных организаций.

Форма проведения: практическое занятие.

Теоретические аспекты изучаемой темы

В условиях рыночной экономики в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы и системы оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработка (основной, дополнительный, премии, вознаграждения по итогам работы за год), начисленных в денежной и натуральной формах, независимо от источников финансирования.

Юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе в области оплаты труда работников является коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Новыми направлениями в области социальных гарантий стали индексация доходов и компенсация потерь населения в связи с инфляцией. Индексация оплаты труда работников предприятий, учреждений, организаций производится в порядке, установленном Законом РФ об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РФ.

Важное место в социальной сфере и поддержке населения занимают государственные внебюджетные фонды (социального страхования, пенсионный, медицинского страхования). Порядок их формирования и использования регламентируется соответствующим законодательством. Эти фонды образуются за счет специальных целевых отчислений, функционируют автономно от государственного бюджета, имеют определенную самостоятельность и используются на финансирование важнейших социальных программ.

Оплата труда в строительстве гарантируется законодательными, нормативными и правовыми актами Российской Федерации:

- Гражданский кодекс РФ (глава 37) Федеральный закон № 14-ФЗ от 26.01.96.
- Закон Российской Федерации «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации» от 26.06.91 № 1481-1.
- Закон Российской Федерации «О предприятиях и предпринимательской деятельности» от 25.12.90 № 445-1.

- Положение о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли, утвержденного постановлением Правительства РФ от 05.08.92г. № 552, с изменениями и дополнениями от 01.07.95г. № 661.
- Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм Федерального государственного статистического наблюдения, утверждена постановлением Госкомстата России от 24.11.2000г. № 116.
- Типовые методические рекомендации по планированию и учету себестоимости строительных работ, утверждены Госстроем РФ от 04.12.1995г. № БЕ-11-206/7, согласованные с Минэкономикой и Минфином РФ.
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992г. № 2490-1, с изменениями и дополнениями от 01.05.99г. № 93 ФЗ.
- Трудовой кодекс Российской Федерации, введен в действие с 1.02.0002г.

1. Формы и системы оплаты труда в строительстве

Организация оплаты труда на предприятии определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами – тарифной системой, нормированием труда, формами и системами оплаты труда.

Тарифная система позволяет качественно оценить труд; нормирование – учесть количество затраченного труда, а формы и системы – определить порядок расчета заработной платы.

Тарифная система включает: тарифно-квалификационные справочники (ТКС); тарифную сетку и тарифные ставки (часовые, дневные, месячные); схемы должностных окладов.

Нормирование труда включает следующие показатели: норму времени, норму выработки, норму затрат машинного времени, норму обслуживания, норму численности.

Основными формами тарифной системы оплаты труда являются сдельная и повременная.

Основными различиями между сдельной и повременной формами оплаты труда является лежащий в их основе способ учета затрат труда:

- при сдельной – заработок работающего зависит от объема и качества фактически изготовленной продукции; определяется на основе сдельных расценок;
- при повременной – работа оплачивается за фактически отработанное время на основе тарифных ставок.

Каждая форма оплаты труда разновидности.

Повременная форма: простая повременная, повременно-премиальная.

Сдельная форма: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная; аккордная, аккордно-премиальная.

Пример 1.1

Определить размер заработной платы работника при повременной оплате труда.

а). Оклад работника – 6000 руб. В расчетном месяце отработаны все дни (20 рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе). Работник полностью отработал 20 дней, ему начислена заработная плата в размере 6000 руб.

б). Оклад работника – 6000 руб. В расчетном месяце 20 рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе. В расчетном периоде отработано 17 дней. Заработная плата за отработанное время

$$(6000 \text{ руб.} : 20 \text{ дн.}) \times 17 \text{ дн.} = 5100 \text{ руб.}$$

в). В расчетном месяце 19 рабочих дней (5-дневная рабочая неделя). Часовая тарифная ставка рабочего – 20 руб. Отработано 152 часа.

Заработная плата рабочего составит

$$20 \text{ руб.} \times 152 \text{ часа} = 3040 \text{ руб.}$$

Пример 1.2

Определить размер заработной платы работника при повременной форме в сочетании с премиальной системой оплаты труда.

а). Условиями коллективного договора предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 25% заработной платы работника при условии выполнения предприятием месячного плана производства.

Работнику установлен оклад 6000 руб. Отработаны все дни по графику – 20 рабочих дней.

Начислено заработной платы 6000 руб.,

Премии – $0,25 \times 6000 \text{ руб.} = 1500 \text{ руб.}$

Итого заработная плата за месяц составит

$$6000 \text{ руб.} + 1500 \text{ руб.} = 7500 \text{ руб.}$$

б). Оклад работника – 6000 руб. Ежемесячная премия – 25% заработной платы работника. Отработано 15 дней из 20 рабочих дней в месяце.

Начислено заработной платы за фактически отработанное время

$$(6000 \text{ руб.} : 20 \text{ дн.}) \times 15 \text{ дн.} = 4500 \text{ руб.}$$

Премия $4500 \text{ руб.} \times 0,25 = 1125 \text{ руб.}$

Итого заработная плата за месяц составит

$$4500 \text{ руб.} + 1125 \text{ руб.} = 5625 \text{ руб.}$$

Пример 1.3

Определить размер заработной платы работника при сдельной форме в сочетании с премиальной системой оплаты труда.

а). Часовая тарифная ставка рабочего – 25 руб., норма времени на укладку 1 м³ бетона – 0,42 чел.-ч.

Расценка за единицу продукции:

- в пределах 150 м³ бетона: 25 руб. х 0,42 чел.-ч. = 10,5 руб.
 - свыше 150 м³ бетона – на 10 % выше: 10,5 х 110% / 100 = 11,55 руб.
- Объем выполненных бетонных работ – 200 м³.

Начислено заработной платы

$$(10,5 \text{ руб.} \times 150 \text{ м}^3) + 11,55 \text{ руб.} \times (200 \text{ м}^3 - 150 \text{ м}^3) = \\ = 1575 \text{ руб.} + 577,5 \text{ руб.} = 2152,5 \text{ руб.}$$

б). Расценка за единицу продукции – 10,5 руб./м³.

Объем выполненных бетонных работ – 150 м³.

За высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 10% заработка.

Начислено заработной платы

$$10,5 \text{ руб.} \times 1450 \text{ м}^3 = 1575 \text{ руб.}$$

Премия 1575 х 10% / 100 = 157,5 руб.

Заработная плата за месяц

$$1575 \text{ руб.} + 157,5 \text{ руб.} = 1732,5 \text{ руб.}$$

Пример 1.4

Определить размер заработной платы рабочих бригады по аккордной системе оплаты труда.

Заработная плата бригады рабочих, рассчитанная на основе тарифных ставок составила в месяц 16491 руб.

Оплата по единому сдельному наряду 24000 руб.

Расчет заработной платы по аккордному наряду-заданию с использованием КТУ приведен в табл. 1.1.

Таблица 1.1

Фамилия, имя, отчество	Часовая тарифная ставка, руб.	Количество отработанных часов	Заработная плата по тарифу, руб. (гр.2×гр.3)	КТУ, установленный советом бригады *	Размер заработной платы с учетом КТУ, руб. (гр.4×гр.5)	Коэффициент распределения **	Размер заработной платы, руб. (гр.6×гр.7)
1	2	3	4	5	6	7	8
Калинин В.С.	36,6	160	5856,00	1,3	7612,8	1,1343	8635,2
Петров Б.В.	28,65	140	4011,00	0,9	3609,9	1,1343	4094,71
Карев С.П.	41,4	160	6624,00	1,5	9936,0	1,1343	11270,41
Итого		460	16491		21158,7		24000,00

* КТУ (коэффициент трудового участия) устанавливается ежемесячно советом бригады или собранием бригады, в соответствии с действующим на предприятии положением об оплате труда.

** Коэффициент распределения заработной платы определяется как отношение стоимости выполненных работ по единому сдельному наряду к заработной плате рабочих бригады, исчисленной по тарифным ставкам.

$$24000 \text{ руб.} / 21158,7 \text{ руб.} = 1,1343$$

2. Компенсирующие доплаты за условия труда

При отклонении от нормальных условий производства оплата труда производится на основе системы доплат и надбавок (ст. 149 ТК РФ).

2.1 Оплата сверхурочных часов

Сверхурочная работа – это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период [1].

Работники могут привлекаться к сверхурочной работе только с их письменного согласия и в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Для каждого работника сверхурочные работы не должны превышать 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с положениями ст. 152 ТК РФ:

- за первые два часа производится доплата не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры доплаты могут определяться коллективным или трудовым договором.

Пример 2.1.1

Месячная тарифная ставка (оклад) работника – 5000 руб. В мае месяце отработано 170 часов (норма рабочего времени, исходя из 40-часовой рабочей недели, 160 часов). Сверхурочно отработано 10 часов.

Рассчитать заработную плату работника.

1. Оплата за полностью отработанные часы 5000 руб.
2. Оплата за сверхурочную работу:
 - часовая тарифная ставка отношение месячной ставки (оклада) на количество рабочих часов в данном месяце:

$$5000 \text{ руб.} : 160 \text{ ч} = 31,25 \text{ руб./ч}$$

- оплата труда за сверхурочные часы
$$31,25 \times 1,5 = 46,87 \text{ руб./ч}$$

(оплата в полуторном размере, так как количество сверхурочных часов не превышает двух часов в день).

$$46,87 \text{ руб./ч} \times 10 \text{ ч} = 468,7 \text{ руб.}$$

3. Заработная плата за месяц:
$$5000 \text{ руб.} + 468,7 \text{ руб.} = 5468,7 \text{ руб.}$$

2.2. Оплата работы в ночное время

В соответствии со ст. 96 ТК РФ ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность рабочего времени сокращена на один час. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях и не ниже размеров, установленных законами или иными нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором (ст. 154 ТК РФ).

Пример 2.2.1

Месячная тарифная ставка (оклад) работника – 5000 руб. В мае месяце отработано в ночное время 10 часов (нормальная продолжительность рабочего времени 160 часов).

Коллективным договором предусмотрена доплата за один час работы в ночное время в размере 60 % часовой тарифной ставки.

Рассчитать заработную плату работника.

1. Оплата за полностью отработанные часы 5000 руб.

2. Оплата за работу в ночные часы:

- часовая тарифная ставка рабочего, исходя из нормальной продолжительности рабочего времени

$$5000 \text{ руб.} : 160 \text{ ч} = 31,25 \text{ руб./ч}$$

- размер доплаты за один час работы в ночное время

$$31,25 \text{ руб.} \times 60/100 = 18,75 \text{ руб./ч}$$

- размер доплаты за работу в ночные часы

$$18,75 \text{ руб./ч} \times 10 \text{ ч} = 187,5 \text{ руб.}$$

3. Заработная плата за месяц

$$5000 \text{ руб.} + 187,5 \text{ руб.} = 5187,5 \text{ руб.}$$

2.3. Оплата работы в выходные и праздничные дни

В ст. 113 ТК РФ приведен общий перечень причин, по которым возможно выполнение работ в нерабочие, праздничные и выходные дни.

Руководитель предприятия делает письменное распоряжение о привлечении работника к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, а работник в письменной форме подтверждает свое согласие на выполнение работ в эти дни.

Работа оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ):

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам-повременщикам – в размере не менее часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или месячной ставки сверх оклада, если работа в выходной или праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Пример 2.3.1

Работнику установлена месячная тарифная ставка (оклад) 6000 руб. Отработал 1 мая 7 часов. Другой день отдыха не представлялся. Работа в праздничный день производилась сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Рассчитать заработную плату работника.

1. Оплата по тарифу за полностью отработанное время (в мае – 176 часов) - 6000 руб.
2. Оплата за работу в праздничный день:
 - исходя из нормальной продолжительности рабочего времени (176 часов)
 $6000 \text{ руб.} : 176 \text{ ч} = 34 \text{ руб.}$
 - размер доплаты за работу в праздничный день (в двойном размере)
 $(34 \text{ руб.} \times 2) \times 7 \text{ ч} = 476 \text{ руб.}$
3. Заработная плата за май месяц
 $6000 \text{ руб.} + 476 \text{ руб.} = 6476 \text{ руб.}$

2.4. Надбавки за подвижной и разъездной характер работы

В строительстве в соответствии с Положением о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 № 169/10-87, надбавка за подвижной характер работ устанавливается работникам в целях компенсации повышенных расходов, связанных с частой передислокацией организации (перемещением работников) или оторванностью от постоянного места жительства.

Размеры надбавок за разъездной характер работы во всех случаях не должны превышать установленную норму суточных при командировках на территории Российской Федерации.

В строительных организациях согласно Положению о выплате надбавок надбавка за разъездной характер работ устанавливается работникам, выполняющим работы на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно. Применение разъездного характера должно быть оговорено в договоре подряда.

Надбавка за разъездной характер работы выплачивается в размере до 20 % месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат, если время проезда в нерабочее время от места нахождения строительной организации или от сборного пункта до места работы и обратно в день составляет не менее трех часов, и до 15% - если время проезда составляет не менее двух часов.

Если работники находятся в разъездах не все рабочие дни месяца, то выплата надбавки производится пропорционально фактическому количеству дней поездок к месту работы и обратно [1].

Пример 2.4.1.

Мастеру строительного участка установлен оклад 7000 руб.

Он имеет право на получение надбавки за разъездной характер работы в размере 20 % месячного оклада.

В июне 2005 года отработано 22 рабочих дня, из которых работник находился в разъездах 15 дней.

Рассчитать заработную плату.

1. Оплата по окладу – 7000 руб.

2. Надбавка за разъездной характер работы:

$$(7000 \text{ руб.} : 22 \text{ дн.}) \times \frac{20}{100} \times 15 \text{ дн.} = 954,45 \text{ руб.}$$

3. Всего начислено заработной платы:

$$7000 \text{ руб.} + 954,45 \text{ руб.} = 7954,45 \text{ руб.}$$

3. Стимулирующие доплаты и надбавки

Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на то, чтобы повысить заинтересованность работника в более эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, в повышении своей квалификации, в продолжительной работе в данной организации и т. д.

Все стимулирующие доплаты и надбавки, как правило, персонифицированы.

3.1. Надбавки за выслугу лет

Надбавки за выслугу лет могут устанавливаться для поощрения работников, проработавших в организации длительное время и закрепления квалифицированных кадров работников.

В документе, определяющем размер надбавки, должно быть отражено следующее:

- шкала установления надбавки;
- правило определения стажа работы (непрерывного стажа работы);
- порядок исчисления и установления надбавки.

В организациях, не финансируемых из бюджета, надбавки за выслугу лет могут предусматриваться коллективным договором или иным нормативным актом.

В соответствии с п. 10 ст. 255 НК РФ в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются единовременные вознаграждения за выслугу лет (надбавки за стаж работы по специальности) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Если надбавки за выслугу лет выплачиваются работникам организации в соответствии с коллективным договором (в случаях не предусмотренных законодательством РФ), то для отнесения их на расходы в целях налогообложения прибыли необходимо, чтобы в условиях трудового договора содержалось указание на установление работнику такой надбавки непосредственно или ссылкой на коллективный договор (иной нормативный акт действующий в ор-

ганизации). В ином случае отнесение на расходы рассматриваемых надбавок будет неправомерным (п.21 ст. 270 НК РФ).

3.2 Доплаты для лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда

Размеры доплат определяются предприятиями самостоятельно, но не ниже размеров, установленных соответствующими законодательными актами или решениями Правительства РФ.

Основные законодательные акты:

- Трудовой кодекс РФ (ст. 146);
- Перечень работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо

вредными условиями труда, на которых повышаются часовые тарифные ставки рабочих за условия труда в строительстве и на ремонтно-строительных работах (Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.10.1986 № 374/22-60 (в редакции от 21.06.1990).

3.3 Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

Оплата труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 ТК РФ).

Районные коэффициенты, целью установления которых является компенсация повышенных расходов, связанных с проживанием в местностях с тяжелыми климатическими условиями, устанавливаются Правительством РФ. Размер их одинаков для предприятий всех отраслей, расположенных на всей территории конкретного района (ст. 10 Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Выплата районного коэффициента к заработной плате учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

Пример 3.3.1.

Оклад работника предприятия, расположенного в г. Хабаровске, для которого установлен коэффициент 1,3 – 4000 руб.

Работник полностью отработал рабочий месяц. По итогам месяца начислена премия – 20 % от оклада.

Расчет заработной платы.

Сумма начисленной заработной платы с учетом премии и районного коэффициента:

$(4000 \text{ руб.} + 4000 \text{ руб.} \times 0,2) \times 1,3 = 6240 \text{ руб.}$

Процентные надбавки.

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы выплачивается лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местно-

стях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливается Федеральным законом (ст. 317 ТК РФ, ст. 11 закона № 4520-1).

В отличие от районных коэффициентов процентные надбавки выполняют стимулирующую функцию. Если районные надбавки выплачиваются, не зависимо от стажа работы, то надбавки начисляются в зависимости от непрерывного стажа работы в северных регионах.

Пример 3.3.2.

Работник проработал на предприятии, расположенном в районе Крайнего Севера 2 года 5 месяцев (размер процентной ставки на момент увольнения – 40 %, по 10 % за каждые 6 месяцев работы).

Работник перешел на предприятие, расположенное в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Расчет размера процентной ставки.

Размер процентной надбавки за работу на предприятии, расположенном в местности, приравненной к районам Крайнего Севера – 24 % (по 10 % за каждый полный год работы + 4,1 % за 5 месяцев ($5 : 12 \times 10$)).

Работник проработал на предприятии, расположенном в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, 3 года 2 месяца. За это время ему была начислена процентная ставка в размере 30 % (по 10 % за каждый полный год работы) Всего с учетом ранее заработанной процентной надбавки процентная надбавка составила 54 % (24 % + 30 %), но выплачивалась надбавка в размере 50 % (максимальный размер процентной надбавки в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 50 %).

Работник снова перешел на предприятие, расположенное в районе Крайнего Севера.

Расчет размера процентной надбавки.

Размер процентной надбавки на момент начала работ на этом предприятии составляет сумму:

- надбавки, начисленной ему ранее за работу в районе Крайнего Севера, - 40 %;
- надбавки, начисленной за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера – 30 %;
- дополнительной надбавки, начисленной за два месяца, проработанных сверх полных трех лет – 1,6 % ($2 \text{ мес.} : 12 \text{ мес.} \times 10\%$)

Итого работнику на новом предприятии будет установлена надбавка в размере

$$40 \% + 30 \% + 1,6 \% = 71,6 \%, \text{ округляется до } 72 \%.$$

4. Премирование работников предприятия

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных ре-

зультатов, выполнение обязательств и т. д.; а так же в целях стимулирования дальнейшего возрастания этих результатов, обязательств [1].

Премии предназначены для поощрения работников за решение каких-либо задач (экономия материальных ресурсов, высокое качество выполняемых работ, сокращение сроков строительства), могут носить периодический и однократный характер.

Конкретный порядок, условия и размеры премиальных доплат определяется положением о премировании или иным локальным нормативным актом, принятым на предприятии («Положение об оплате труда на предприятии», «Правила внутреннего трудового распорядка» и т. д.).

В настоящее время порядок и условия премирования стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и др.) установлен ст. 144 ТК РФ:

- в организациях, финансируемых из федерального бюджета, - Правительством Российской Федерации;
- в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
- в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Руководители небюджетных организаций имеют право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительных органов работников. Указанные системы могут устанавливаться коллективным договором или определяться положением о премировании, которое является локальным актом.

Система премирования должна четко определять и увязывать между собой следующие элементы: показатели премирования; условия премирования; размеры премий; круг премируемых работников; периодичность премирования.

Размеры премий, выплачиваемых работникам предприятия, максимальными размерами не ограничиваются.

Пример 4.1.

Условиями коллективного договора предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 30 % от заработной платы работника при условии выполнения строительным участком месячного плана.

Работнику установлен оклад – 5000 руб. В расчетном месяце работник отработал 15 рабочих дней (из 20).

Расчет заработной платы.

Работнику начислено:

- заработной платы
 $(5000 \text{ руб.} : 20 \text{ дн.}) \times 15 \text{ дн.} = 3750 \text{ руб.}$

- премии
 $3750 \text{ руб.} \times 0,3 = 1125 \text{ руб.}$

Сумма заработной платы за месяц

3750 руб. + 1125 руб. = 4875 руб.

5. Оплата неотработанного времени

К оплате неотработанного времени относятся:

- оплата ежегодных отпусков: основного (статьи 114, 115, 267, 291, 295, ТК РФ) и дополнительных (статьи 116 – 119, 321 ТК РФ);
- оплата отпусков, предоставляемых работникам, совмещающим работу с обучением (статьи 173 – 176 ТК РФ);
- выплата выходного пособия при увольнении, а также выплаты в размере среднего заработка в период трудоустройства (статьи 178, 296, 318 ТК РФ);
- оплата дополнительных трудовых дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (статья 163 ТК РФ);
- другие случаи полного или частичного сохранения средней заработной платы [1].

Трудовым законодательством предусмотрено сохранение рабочего места и выплата денежной компенсации (в размере среднего заработка) за фактически неотработанное время для следующих категорий работников:

- работников, направляемых в служебные командировки, - в размере среднего дневного заработка за каждый рабочий день, пропущенный вследствие командировки (ст. 167 ТК РФ);
- работников, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, - в размере среднего заработка за время, определяемое соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ);
- работников, избранных членами комиссии по трудовым спорам, - в размере среднего заработка за время работы в комиссии (ст. 171 ТК РФ);
- работников, направляемых для повышения квалификации, - за дни подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям, повышения квалификации с отрывом от производства (ст. 187 ТК РФ);
- работников, обязанных проходить медицинское обследование, - за дни нахождения в медицинском учреждении на обследовании (ст. 185, 212, 219 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, - за дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ);
- беременных женщин – за время прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 ТК РФ);
- работников, являющихся донорами, - за день обследования, день сдачи крови и день отдыха, предоставляемых непосредственно после сдачи крови (ст. 186 ТК РФ)

Предусмотрено также сохранение за работником среднего заработка в следующих случаях:

- при временном переводе на другую ниже оплачиваемую работу в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ);

- при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);

- при переводе беременных женщин на другую более легкую работу (ст. 254 ТК РФ) [1].

Во всех случаях отсутствия работников на рабочем месте заработная плата ему начисляться не может. Так как освобождение от работы обусловлено уважительными причинами, работникам возмещаются потери в размере, который привязан к среднему заработку работника.

При исчислении среднего заработка необходимо руководствоваться правилами, установленными ст. 139 ТК РФ и приложением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, которое утверждается Постановлением Правительства РФ.

Общее положение при определении любой выплаты за неотработанное время:

- произведение среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате;

- произведение среднего часового заработка на количество часов, подлежащих оплате.

5.1 Порядок предоставления и оплаты отпусков

В соответствии со статьей 114 ТК РФ, всем лицам, работающим по трудовому договору в организациях любых форм собственности, независимо от занимаемой должности, выполняемой работы, срока трудового договора, формы и системы оплаты труда предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- в общем случае (в том числе для работников-совместителей, работников, которым установлено неполное рабочее время) – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- более 28 календарных дней (предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ст. 115 ТК РФ);

- для работников, с которыми трудовой договор заключен на срок до двух месяцев, - из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ);

- для работников, занятых на сезонных работах, - из расчета два календарных дня за месяц работы (ст. 295 ТК РФ).

При установлении продолжительности отпуска в календарных днях воскресные дни входят в число дней отпуска. Отпуск удлиняется на количество пришедшихся на него праздничных дней, которые оплате не подлежат (ст. 120 ТК РФ).

Продолжительность отпуска, предоставляемого в рабочих днях, рассчитывается по календарю 6-дневной рабочей недели (независимо от продолжи-

тельности рабочей недели, установленной в организации). Воскресные и праздничные дни в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Дополнительный отпуск в соответствии со статьей 116 ТК РФ предоставляется следующим категориям работников:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен ст. 122 ТК РФ.

В первый год работы отпуск предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации.

Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском на основной работе (ст. 286 ТК РФ).

Статьей 124 ТК РФ так же определено, что перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается с согласия работника в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а так же непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Если во время отпуска работник оказывается временно нетрудоспособным, (что подтверждается документально) эти дни нетрудоспособности в счет ежегодного отпуска не включаются. В этом случае отпуск должен быть продлен (ст. 124 ТК РФ).

С 1 февраля 2002 года в соответствии со ст. 125 ТК РФ допускается разделение отпусков на части по соглашению между работником и работодателем.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В соответствии со ст. 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а так же работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, не допускается.

В целях равномерного включения предстоящих расходов в издержки производства или обращения отчетного периода организация может создавать резервы на предстоящую оплату отпусков, предоставляемых работникам.

Резерв на предстоящую оплату отпусков работников, формируется путем ежемесячных отчислений, размер которых определяется как $1/12$ суммы создаваемого резерва.

Общий размер резерва включает в себя:

- предполагаемую годовую сумму расходов на оплату отпусков;
- сумму единого социального налога, начисляемого на указанную выше сумму;
- сумму страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисляемых на указанную выше сумму.

Расчетным периодом для исчисления среднего дневного (среднего часового) заработка в соответствии со статьей 139 ТК РФ принимается:

- 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты, если выплата среднего заработка не связана с оплатой отпуска;
- 3 календарных месяца, если производится расчет среднего заработка для оплаты отпуска или компенсации за неиспользованный отпуск.

Статьей 139 ТК РФ предусмотрено так же положение, согласно которому в коллективном договоре могут быть предусмотрены иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Работодатели имеют право изменять продолжительность расчетного периода, зафиксировав это в коллективном договоре.

Если работник за расчетный период, до расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, не имея фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней, средний заработок определяется исходя из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного вознаграждения.

6. Выплаты за счет средств фонда социального страхования

К числу выплат, производимых за счет средств Фонда Социального Страхования Российской Федерации (ФССРФ), относятся:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам или пособие при усыновлении ребенка в возрасте до трех месяцев;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении или усыновлении ребенка;
- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- социальное пособие на погребение;

- оплата дополнительных выходных дней для ухода за ребенком - инвалидом или инвалидом с детства до достижения им возраста 18 лет;
- оплата путевок на оздоровление детей.

6.1. Пособие по временной нетрудоспособности.

Вопросы, касающиеся назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам регулируются:

- Федеральным законом «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации».

- Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию;

- Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном постановлением правительства Российской Федерации.

Пособие по временной нетрудоспособности выдаются в следующих случаях:

- заболевание (общего или профессионального) или травмы, связанных с утратой трудоспособности;
- санаторно-курортного лечения;
- болезни члена семьи (в случае необходимости ухода за ним);
- карантина;
- временного перевода на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием;
- протезирования с помещением в стационар протезно-ортопедического предприятия.

Основанием для назначения пособия является листок нетрудоспособности, выданный в установленном порядке.

В соответствии с частью первой статьи 8 федерального закона от 29.12.2004 г. №202-ФЗ установлено, что в 2005 году до принятия федерального закона об обязательном социальном страховании на случаи временной нетрудоспособности, в связи с материнством и на случай смерти пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний) выплачивается застрахованному за первые два дня нетрудоспособности за счет средств работодателя, а с третьего дня временной нетрудоспособности за счет средств фонда.

Работодателем выплачивается пособие за первые два дня временной нетрудоспособности из собственных средств только в случае заболевания или полученной травмы самого работника.

Таким образом, начисленная сумма пособия выплачивается из двух источников: за рабочие дни (часы), приходящиеся на первые два дня нетрудоспособности, - за счет средств работодателя, а за рабочие дни (часы), начиная с третьего дня нетрудоспособности за счет средств фонда.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с необходимостью ухода за заболевшими членами семьи или ребенком, при карантине, если ра-

ботник был отстранен от работы вследствие заразного заболевания лиц, окружающих его, а также в связи с несчастным случае на производстве и профессиональным заболеванием, отпуском по беременности и родам, пособие выплачивается с первого дня наступления страхового случая за счет средств фонда социального страхования Российской Федерации.

Пособие по временной нетрудоспособности и пособие по беременности и родам исчисляются из среднего заработка работника по основному месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. В среднем заработке при отчислении пособия учитываются не предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, на которые в соответствии с законодательством Российской Федерации исчисляются налоги и страховые взносы, поступающие в бюджет Фонда социального страхования Российской Федерации.

Работнику, который в последние 12 календарных месяцев перед наступлением нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам проработал фактически менее трех месяцев, пособие по временной нетрудоспособности и пособие по беременности и родам выплачиваются в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

При определении периода фактической работы в последних 12 календарных месяцах перед наступлением нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, не учитывается периоды, в течении которых работник фактически не работал.

В случае если работник в последние 12 календарных месяцев работал у нескольких работодателей, при определении трех месяцев фактической работы учитывается период его работы у предыдущего работодателя в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании копий трудовых договоров.

Для того, чтобы бухгалтерия произвела расчет пособия, листок нетрудоспособности, оформленный медицинским учреждением, должен быть предъявлен работодателю в день выхода работника на работу.

Если листок нетрудоспособности не был сдан вовремя, то право на получения пособия сохраняется за работником в течении шести месяцев.

Размер дневного (часового) пособия в каждом случае зависит от причины наступления временной нетрудоспособности и продолжительности непрерывного трудового стажа работника (пункты 29 – 32 Положения об обеспечении пособиями).

Размер пособия в зависимости от непрерывного трудового стажа: до 5 лет – 60 %; от 5 до 8 лет – 80 %; свыше 8 лет – 100%.

Пособие по беременности и родам выплачиваются на период отпуска (ст. 7 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей»).

Отпуск по беременности и родам начисляются суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использован-

ных до родов. Пособие также выплачивается единовременно за весь период отпуска. (ст.7 закона № 81-ФЗ).

Основанием для выдачи пособия по беременности и родам является листок нетрудоспособности, выданный в установленном порядке.

Государственные пособия гражданам, имеющим детей, выплачиваются за счет средств Фонда социального страхования в соответствии с п. 1 указа Президента РФ от 30.05.1994 № 1/0 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» и порядком назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 № 1206, матерям (или другим родственникам, фактически осуществляемые уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с предприятиями, учреждениями и организациями, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком.

Ежемесячные компенсационные выплаты производятся на основе заявления на основе заявления работника по месту работы. К заявлению прилагается копия приказа о предоставлении отпусков по уходу за ребенком – частично оплачиваемого отпуска до достижения ребенком полутора лет и неоплачиваемого отпуска до достижения ребенком возраста трех лет.

Пособие на погребение выделяется близким или иным родственникам на основании п. 1 ст. 9 «Федерального закона от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребений и похоронном деле».

Выплата социального пособия на погребение производится организацией, в которой работал умерший либо работает один из родителей или другой член семьи умершего несовершеннолетнего на основании:

- заявления лица, принявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего;
- справки о смерти, выдаваемой органами загса;
- документов о возрасте и степени родства умершего с работающим (в случае смерти члена семьи).

Произведенные расходы отражаются в расчетной ведомости по средствам «Фонда социального страхования Российской Федерации, утвержденной Постановлением ФСС РФ от 01.12.2003 № 130.

Оплата дополнительных выходных дней для ухода за ребенком - инвалидом производится согласно ст. 262 ТК РФ. По письменному заявлению одного из работающих родителей предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

Оплата каждого дополнительного выходного дня работающему родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет производится за счет средств ФСС РФ в размере среднего дневного заработка, определяемого по правилам, установленным ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ.

Средства обязательного социального страхования используются на оплату стоимости путевок предоставляемых застрахованным гражданам и членам их семей на санаторно-курортное лечение.

Положение о приобретении, распределении, выдаче путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей утверждено Постановлением Правительства РФ от 21.04.2001. №309.

Путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление приобретаются работодателями в соответствии с заявлениями работников и при наличии медицинских заключений, выданных соответствующими учреждениями здравоохранения.

Стоимость путевок на санаторно-курортное лечение, оплаченная за счет средств ФСС РФ, не подлежит обложению:

- налогом на доходы физических лиц, НДФЛ (п.9 ст. 217 НК РФ);
- ЕСН – единый социальный налог (подп. 1 п. 1 ст. 238 НК РФ);
- страховыми взносами на обязательное пенсионное страхование (в соответствии с п. 2 ст.10 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;
- страховыми взносами на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п. 2 Перечня выплат, на которые не начисляются страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 07.07.1999 № 765).

7. Удержание из заработной платы

Сумма заработной платы, причитающаяся к выдаче работнику, представляет собой разницу между суммами оплаты труда, начисленной по всем основаниям и суммой удержаний.

Удержание из заработной платы можно разделить на следующие:

- обязательные;
- по инициативе работодателя;
- по заявлению работника.

К обязательным удержаниям относятся:

- налог на доходы с физических лиц (НДФЛ);
- удержания по исполнительным листам.

Порядок исчисления НДФЛ установлен ст. 225. НК РФ.

Налоговая база определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношении которых установлены различные налоговые ставки (п.2 ст. 210 НК РФ).

Налоговым периодом является календарный год.

При определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме, или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды (п.1 ст. 210 НК РФ).

Если из дохода налогоплательщика по его распоряжению, по решению суда или иных органов производятся какие-либо удержания, то они не уменьшают налоговую базу.

Исчисление НДФЛ производятся налоговыми агентами по итогам каждого месяца:

- определяется общая сумма полученного налогоплательщиком дохода нарастающим итогом с начала календарного года по расчетный месяц включительно: суммируются все полученные доходы в отношении которых применяется ставка 13%;
- определяется налоговая база: из общей суммы доходов исключаются доходы освобожденные от налогообложения;
- рассчитывается сумма налога путем умножения налоговой базы на 13%;
- определяется сумма налога, подлежащая перечислению в бюджет в данном месяце: исчисленная сумма налога уменьшается на сумму фактически перечисленную в бюджет с начала года.

По ставке 13% облагаются все доходы налогоплательщиков, получаемые как в денежной, так и в натуральной форме в виде оплаты труда или вознаграждения за выполнение работ, оказание услуг, предоставление имущества в аренду и т.д., в виде материальной выгоды (за исключением материальной выгоды в виде экономии на процентах за пользование налогоплательщиком заемными средствами – подп. 1 п. 1 ст. 212 НК РФ).

Согласно ст. 40 НК РФ для целей налогообложения принимается цена товаров, работ или услуг, указанная сторонами сделки.

Право проверить правильность применения цен по сделкам в целях контроля за полнотой исчисления налогов предоставлено налоговым органом.

Пример 7.1.

Организация в счет погашения задолженности по заработной плате выдала своему работнику стиральную машину по цене 10000 руб. Также машины реализуются сторонним покупателям по цене 12000 руб. Таким образом отклонение цены, по которой стиральная машина выдана работнику организации, от общеприменимой составляет $(12000 - 10000 \text{ руб.}) : 10000 \times 100\% = 20\%$

В этом случае в доход работника включается сумма стоимости стиральной машины в размере 10000 руб., т.к. отклонение составляет 20% в сторону повышения цены на стиральную машину.

7.1. Доходы, не подлежащие налогообложению.

В соответствии со ст. 217 НК РФ не подлежат налогообложению следующие виды доходов физических лиц:

1. Государственные пособия, за исключением пособий по временной нетрудоспособности (включая пособие по уходу за больным ребенком), а также иные выплаты и компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством (п. 1 ст. 217 НК РФ). К числу пособий, не включаемых в на-

логовую базу, относятся, например, пособие по беременности и родам; единовременное пособие при рождении ребенка; пособие на погребение и т.д.

2. Государственные пенсии, назначаемые в порядке, установленном действующим законодательством (п. 2 ст. 217 НК РФ).

3. Все виды установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации, связанных с (п. 3 ст. 217 НК РФ).

Например, возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, указанные выплаты производятся в соответствии с Федеральным законом от 24.06.1998 г. № 155-ФЗ «об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» или иными законодательными актами Российской Федерации.

4. Суммы единовременной материальной помощи, оказываемой в связи с возникающими нестандартными ситуациями (п. 8 ст. 217 НК РФ).

5. Суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семьи, инвалидам, не работающим в указанной организации и находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации путевок для детей, не достигших возраста 16 лет, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, выплачиваемые (п. 9 ст. 217 НК РФ):

- за счет средств работодателей, оставшихся в их распоряжении после уплаты налога на прибыль;

- за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6. Суммы, уплаченные работодателями за счет средств, оставшихся в их распоряжении после уплаты налога на доходы организации за лечение и медицинское обслуживание своих работников, их супругов, родителей и детей при условии наличия у медицинских учреждений соответствующих лицензий, а также наличие документов, подтверждающих фактические расходы на лечение и медицинское обслуживание (п.10 ст. 217 НК РФ).

7. Стипендии учащихся студентов, аспирантов, ординаторов, докторов учреждений высшего профессионального образования или послевузовского профессионального образования, научно-исследовательских учреждений, учащихся учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, слушателей духовных учебных учреждений, выплачиваемые указанным лицам этими учреждениями, стипендии, выплачиваются за счет средств бюджетов налогоплательщиком, обучающимся по направлению органов службы занятости.

8. Доходы, не превышающие 2000 руб. полученные по каждому из следующих оснований за налоговый период (п. 28 ст. 217 НК РФ).

Например: стоимость подарков, полученных налогоплательщиком от организации; стоимость призов в денежной и натуральной формах, полученных на конкурсах и соревнованиях; возмещение (оплата) работодателями своим работникам, их супругам, родителям и детям, а также инвалидам стоимости приобретенных ими (для них) медикаментов, назначенных им лечащим врачом и т.д.

9. Выплаты, производимые профессиональными комитетами (в том числе материальная помощь) членами профсоюзов за счет членских взносов, а также выплаты, производимые молодежными и детскими организациями своим членам за счет членских взносов на покрытие расходов, связанных с проведением культурно-массовых, физкультурных и спортивных мероприятий (п. 31 ст. 217 НК РФ).

7.2. Налоговые вычеты.

Все налоговые вычеты, предоставляемые физическим лицам, разделены на четыре группы:

- стандартные, включающие личные льготы (подп. 1 и 2 п. 1 ст. 218 НК РФ) и обычные (подп. 3 п. 1 ст. 218 НК РФ) вычеты, а также вычеты расходов на содержание детей («детские») (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ);
- социальные (ст. 218 НК РФ);
- имущественные (ст. 220 НК РФ);
- профессиональные (ст. 221 НК РФ).

При начислений налога с доходов, выплаченных налогоплательщику, налоговые агенты имеют право предоставлять только стандартные и профессиональные вычеты.

Социальные и имущественные вычеты предоставляются налогоплательщикам только налоговым органом на основании поданной по окончании календарного года декларации о доходах (п. 2 ст. 219, п. 2 ст. 220 НК РФ).

7.2.1. Стандартные налоговые вычеты.

При определений налоговой базы по доходам, облагаемым по ставке 13%, налогоплательщики имеют право воспользоваться стандартными налоговыми вычетами, размеры и порядок предоставления которых определены ст. 218 НК РФ.

- Стандартные налоговые вычеты в размере 3000 руб. предоставляются налогоплательщиком, перечисленным в подп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ, за каждый месяц налогового периода независимо от размера дохода налогоплательщика.

Максимальный размер вычетов за год составляет 36000 руб. (3000 x 12 мес.).

- Стандартные налоговые вычеты в размере 500 руб. предоставляются налогоплательщикам, перечисленным в подп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ, за каждый месяц налогового периода независимо от размера дохода налогоплательщика.

Максимальный размер вычетов за год составляет 6000 руб. (500 руб. х 12 мес.).

Если налогоплательщик имеет право и на тот и на другой стандартный вычет, то предоставляется максимальный из соответствующих вычетов.

- Стандартный налоговый вычет в размере 400 руб. за каждый месяц налогового периода.

Этот вычет действует до месяца, в котором полученный доход, облагаемый по ставке 13%, исчисленный нарастающим с начала года, не превысит 20000 руб. (подп. 3 п. 1 ст. 218 НК РФ).

- Стандартные налоговые вычеты расходов на содержание детей в размере 600 руб. на каждого ребенка за каждый месяц налогового периода.

Эти вычеты действуют до месяца, в котором полученный доход, облагаемый по ставке 13%, исчисленный нарастающим итогом с начала года не превысит 40000 руб.

Стандартный налоговый вычет расходов на содержание детей предоставляется в двойном размере (1200 руб. за каждый месяц налогового периода) вдовам (вдовцам), одиноким родителям, опекунам, попечителям.

7.2.2. Социальные налоговые вычеты.

Предоставляются только налоговыми органами по окончании налогового периода (п. 2 ст. 219 НК РФ).

К данному виду вычетов относятся вычеты сумм, направляемых:

- на благотворительные цели;
- на оплату обучения налогоплательщика и его детей;
- на оплату лечения и медицинского обслуживания налогоплательщика и членов его семьи.

7.2.3. Имущественные налоговые вычеты.

Предусмотрены ст. 220 НК РФ, делятся на вычеты, предоставляемые:

- физическим лицам, продающим принадлежащее им на праве собственности имущество (вычеты по доходу);
- покупателям или застройщикам жилого дома или квартиры на территории РФ (вычеты на расходы).

7.2.4. Профессиональные налоговые вычеты.

Предоставляются в соответствии со ст. 221 НК РФ.

Право на получение профессиональных налоговых вычетов имеют следующие физические лица:

- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- выполняющие в течение налогового периода работы по договорам гражданско – правового характера;
- являющиеся авторами и (или) исполнителями литературных и других произведений искусства, авторами научных произведений, авторами изобретений и открытий.

8. Удержания по исполнительным листам

Исполнительный лист – это документ, выданный судом, в котором определены причины, порядок и размер удержаний с работника. Исполнение требований, установленных исполнительным листом, обязательно на всей территории Российской Федерации.

Согласно со ст.65 закона № 119-ФЗ размер удержаний из заработной платы и иных видов дохода должна исчисляться из сумм, причитающихся к выплате, оставшихся после удержания НДФЛ. Максимально допустимый размер удержаний из заработной платы по исполнительному документу, установленный ст. 66 закона № 119–ФЗ, составляет не более 50% заработной платы и приравненный к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

Иные ограничения размера удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач, установлены при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей; возмещение вреда, причиненного здоровью;

Возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца и возмещение за ущерб, причиненный преступлением. В этом случае размер удержаний не может превышать 70% (п. 3 ст. 66 закона № 119-ФЗ).

8.1. Удержание алиментов.

Согласно ст. 70 закона № 119-ФЗ порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам определяется семейным кодексом Российской Федерации.

Документы на основании которых производится взыскание алиментов на несовершеннолетних детей (ст. 80 семейного кодекса РФ):

- соглашение о содержании несовершеннолетних детей;
- исполнительный лист.

При отсутствии соглашения об уплате алиментов денежные средства на содержание несовершеннолетних детей взыскиваются с их родителей по решению суда на основании исполнительного листа, ежемесячно в размерах, установленных ст. 81 семейного кодекса РФ:

- на одного ребенка – $\frac{1}{4}$ заработной платы;
- на двух детей – $\frac{1}{3}$ заработной платы;
- на трех и более детей – $\frac{1}{2}$ заработной платы.

Удержание производится с начисленной суммы заработной платы за вычетом НДФЛ.

При расчете суммы алиментов, удерживаемой из заработной платы работника, необходимо руководствоваться перечнем видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 18.07.1996 г. № 841.

9. Удержание по инициативе работодателя

Удержания из заработной платы для погашения их задолжности работодателю могут производиться только в определенных законодательством случаях в отношении со ст. 137 ТК РФ:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм излишне выплаченных работнику, вследствие сметных ошибок.

Удержание из заработной платы работника могут производиться также для взыскания с виновного работника суммы причиненного работодателю материального ущерба (ст. 248 ТК РФ).

9.1. Удержание за причиненный работодателю материальный ущерб.

Материальная ответственность – это обязанность физического лица возместить ущерб, нанесенный работодателю в результате недобросовестного выполнения своих служебных обязанностей.

Основные документы, регламентирующие материальную ответственность:

- Гражданский кодекс РФ (гл.59), если гражданин не является штатным сотрудником предприятия, а привлечен к работе на основании договора гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ, оказание услуг;
- Трудовой кодекс РФ и Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13.07.1976 г. № 4204-

9.1.1. Полная материальная ответственность.

Работник или работники, по вине которых нанесен ущерб работодателю, обязаны возместить причиненный ущерб в полном размере.

Работник может быть привлечен к полной материальной ответственности в соответствии со ст. 243 ТК РФ.

9.1.2. Ограниченная материальная ответственность.

В соответствии со ст. 241 ТК РФ за причиненный работодателю ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

9.1.3. Коллективная материальная ответственность.

Может вводиться при совместном выполнении работ, связанных с хранением, обработкой, продажей, перевозкой, применением или иным использованием переданных работникам ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере (ст. 245 ТК РФ).

Порядок определения размера ущерба, причиненного работником работодателю, установлен ст. 246 ТК РФ.

Порядок возмещения ущерба регламентирован ст. 248 ТК РФ.

10. Удержания по заявлению работника

По добровольному заявлению работника, представленному в письменном виде в бухгалтерию предприятия, из заработной платы могут производиться удержания на следующие цели:

- благотворительность;

Указанный вычет предоставляется только налоговыми органами на основании поданной налогоплательщиком по окончании налогового периода декларации о доходах (п. 2 ст. 219 НК РФ)

- добровольное страхование;
- уплату профсоюзных взносов;
- оплату коммунальных услуг;
- оплату пребывания ребенка в детском саду и др.

Удержание сумм в погашение займов производится организацией, которая может выдавать работникам денежные займы (ссуды) на улучшение жилищных условий, обзаведение домашним хозяйством и тд.

При получении займа работник берет на себя обязательства по его погашению. Срок и порядок возврата заемных средств определяется сторонами договора (п. 1 ст. 810 ГК РФ).

Пример 10.1

По распоряжению руководителя предприятия из заработной платы работника должна быть удержана сумма в размере 2500 руб. (в счет возмещения причиненного работником материального ущерба предприятию). Удержание производится с февраля 2004 г.

1. Определяется сумма обязательных удержаний – НДФЛ (13%) и алиментов на содержание одного ребенка (25% от заработной платы).

С учетом стандартных налоговых вычетов (400 руб. на работника; 600 руб. – расходы на содержание ребенка) сумма НДФЛ в феврале составила:

$[1000 - (400 - 600)] \times 0,13 = 1170 \text{ руб.}$

Сумма алиментов, удерживаемая в феврале составила

$$(1000 - 1170) \times 0,25 = 2207,5 \text{ руб.}$$

2. Определяется размер удержания в счет возмещения материального ущерба с учетом следующих ограничений:

- удержание в счет возмещения ущерба не может превышать 20% от заработной платы, причитающейся к выплате.

$$(1000 - 1170) \times 0,2 = 1766 \text{ руб.}$$

- сумма всех удержаний не может более 70% от заработной платы, причитающейся к выплате.

$$(1000 - 1170) \times 0,7 - 2207,5 = 3973,5 \text{ руб.}$$

В счет возмещения материального ущерба в феврале удержано 1766 руб.

Оставшаяся сумма $3973,5 - 1766 = 2207,5$ руб. будет удержана в течение последующих месяцев (до полного погашения задолжности).

11. Выплата заработной платы

Заработная плата выплачивается работнику вместе выполнения им работы, либо перечисляется на счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным или трудовым договором.

В целях соблюдения нормы, установленной ст. 136 ТК РФ, организаций могут использовать авансовый или безавансовый способ начисления заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель согласно ст. 236 ТК РФ обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер выплачиваемой денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором.

Ответственность работодателя за невыплату заработной платы установлена также ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ.

Унифицированные формы первичной документации по учету труда и его оплаты утверждены постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1.

Крупным организациям для расчета заработной платы всем категориям работающих рекомендуется использовать расчетную ведомость (форма Т-51), а для учета выплат заработной платы – платежную ведомость (форма Т-53).

Сведения о начислениях и выплатах заработной платы нарастающим итогом в течении одного календарного года отражается в лицевых счетах (форма Т-54 и Т-54а), которые открываются на каждого работника.

Средним и малым предприятиям рекомендуется применять расчетно-платежную ведомость (форма Т-49). При этом вся информация о начисленных и удержанных суммах собирается в лицевых счетах работников (форма Т-54 и Т-54а).

12. Задание по расчету заработной платы работников ТОО «Гранит» за март 200... г.

В составе ТОО – 6 человек: Сергеев М.С. – директор предприятия; Сидоров Б.Н. – заместитель директора; Петрова Л.П. – бухгалтер – совместитель; Семенов В.М. – рабочий IV разряда; Сухов В.Н. – рабочий V разряда.

Последовательность выполнения расчета:

12.1 Исходные данные для расчета заработной платы работников предприятия приведены в таблице 1.

12.2. Расчет сдельной заработной платы бригады по аккордному наряду за март 200...г. (таблица 2). Бригаде выдан аккордный наряд-задание на сумму 16000 руб.

12.3. Расчет средней заработной платы для начисления отпускных - директора предприятия Сергеева М.С. (таблица 3).

12.4. Расчет средней заработной платы для начисления пособия по больничному листу (таблица 4).

12.5. Расчет средней заработной платы для начисления пособия по больничному листу Сергеева М.С.

12.6. Расчет заработной платы повременщиков за фактически отработанное время.

12.7. Расчет доплаты за работу в ночное время.

12.8. Расчет доплаты за сверхурочные часы.

12.9. Расчет премии работникам предприятия (сдельщикам и повременщикам).

12.10. Расчет налога на доход с физических лиц (НДФЛ).

12.11. Расчет алиментов на несовершеннолетних детей.

12.12. Заполнение формы.

Таблица 1

12.1. Исходные данные для расчета заработной платы
за _____

Ф.И.О.	Возраст, лет	Профессия долж- ность	Разряд	Оклад часовая та- рифная ставка, руб.	Табель учета рабочего времени						Премия		РК и ДВ, %	Количество ижди- венцев, чел.	Другие виды удержаний, тыс. руб.
					отработано дней	отработано часов	больничный лист, дни	командировки, дни	отпускные дни	отклонения от нормальных усло- вий	Ежемесячно за счет ФЗП, %	ежеквартально за счет фонда по- требления, %			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Сергеев М.Е.	38	директор		15000	4		3		13.03 - 16.04			25	30/30	2	1% профсоюз- ные взносы
Сидоров Б.Н.	42	зам. дирек- тора		12000	21							25	30/30	1	400 руб. добро- вольное мех. страхование
Петрова Л.П.	25	бухгалтер - совместитель		5000	21							15	30/-	2	400 руб. отчис- ления в сбор
Семенов В.М.	28	рабочий	4	28.0	19		2				10		30/30	2	500 руб. + аванс
Иванов С.И.	23	рабочий	6	35.0	21					4 часа ночное	10		30/30		25% алименты
Сухов В.Н.	35	рабочий	5	30.0	10					2 часа сверх- урочно	10		30/30		1% профсоюз- ные взносы

Примечание:

1. При 8 часовом рабочем дне гр. 7 определяется как произведение гр. 6 на 8 часов.
2. гр. 14 оформляется в виде дроби: в числителе – районный коэффициент к заработной плате, в знаменателе – дальневосточная надбавка.

12.2. Расчет сдельной заработной платы бригады по аккордному наряду
за _____

Ф.И.О.	Разряд	Час. Тарифная ставка, руб.	Отработано часов	Заработная плата по тарифу гр.3 x гр.4	КТУ по положению	База для распределения сдельного заработка гр.5 x гр.6	Сдельная заработная плата Кр x гр.7
1	2	3	4	5	6	7	8
Семенов В.М.	4				1,2		
Иванов С.И.	6				0,8		
Сухов В.Н.	5				1,0		
Итого							

Примечание:

1. Расчет сдельной заработной платы выполняется на основе исходных данных, приведенных в таблице 1.
2. Кр – коэффициент приработка, показывает сколько руб. сдельного заработка приходится на 1 ед. базы распределения. Кр определяется как отношение суммы заработной платы по аккордному наряду к сумме базы для распределения сдельного заработка, определяемого по гр.
3. Сдельный заработок по аккордному наряду составляет 16000 руб.

**12.3. Расчет средней заработной платы
для начисления отпускных**

Вид начисления	Месяцы		
	декабрь 2004 г.	январь 2005 г.	февраль 2005 г.
1	2	3	4
1. Окладная форма оплаты труда, руб.	13000	15000	15000
2. Выполнение государственных обязанностей, руб.			500
3. Пособие по больничному листу, руб.		2000 (3 дня)	
4. Премия из фонда потребления (ежеквартальная), руб.	3000		
5. Районный коэффициент и дальневосточная надбавка, руб. Рк-30%; ДВ-30%			
6. Количество рабочих дней, дни	22	15	17
Итого с учетом Рк и ДВ:			

Примечание:

1. Расчет отпускных ведется на основе средней заработной платы за 3 месяца, предшествующих данному событию.

2. Расчет отпускных ведется за каждый месяц расчетного периода (14 рабочих дней в марте, 14 рабочих дней в апреле).

3. Так как премия ежеквартальная, в расчет принимать 1/3 часть премии за декабрь 2004 г.

12.4. Расчет средней заработной платы для начисления пособия по больничному листу.

На момент наступления временной нетрудоспособности непрерывный трудовой стаж Семенова В.М. составлял 7 лет, поэтому он имеет право на получение пособия в размере 80% среднего заработка.

В расчетном периоде (12 месяцев)

Работнику начислено:

Таблица 4

Месяц расчетного периода	Количество рабочих дней в соответствии с производственным календарем	Количество фактически отработанных дней	Заработная плата, руб.	Ежемесячные премии, выплачиваемые одновременно с заработной платой, руб.	Иные премии, руб.
1	2	3	4	5	6
Март 2004 г.	20	20	5000	500	
Апрель 2004 г.	22	22	5000	500	3000 за I квартал 2004 г.
Май 2004 г.	19	19	5000	500	
Июнь 2004 г.	20	20	5000	500	
Июль 2004 г.	23	23	5000	500	3000 за II квартал 2004 г.
Август 2004 г.	21	21	5000	500	
Сентябрь 2004 г.	22	22	5000	500	
Октябрь 2004 г.	23	23	5000	500	3000 за III квартал 2004 г.
Ноябрь 2004 г.	13	19	5000	500	
Декабрь 2004 г.	22	22	5000	500	2000 к юбилею
Январь 2005 г.	19	19	5000	500	
Февраль 2005 г.	19	19	5000	500	
Итого:	249	241	60000	6000	11000

Примечание:

1. Премии включаются в расчет пропорционально отработанному времени

$$(3000 \text{ руб.} \times 3) : 249 \text{ дней} \times 241 \text{ день} = 8710,84 \text{ руб}$$

2. Исчисляется средний дневной заработок:

$$(60000 \text{ руб.} + 6000 \text{ руб.} + 8710,84 \text{ руб.}) : 241 \text{ день} = 310 \text{ руб.}$$

3. Определяется размер дневного пособия в зависимости от непрерывного трудового стажа:

$$310 \text{ руб.} \times 0,8 = 248 \text{ руб.}$$

4. Пособие по временной нетрудоспособности составит:
 $248 \text{ руб.} \times 2 = 496 \text{ руб.}$

12.5. Расчет средней заработной платы для начисления пособия по больничному листу Сергея М.С.

Сергей М.С. – директор предприятия, больничный лист – 3 дня, непрерывный стаж работы – 11 лет.

Среднедневная заработная плата считается по текущему месяцу (марту).

При расчете среднедневной заработной платы необходимо учитывать в числителе – оклад; районный коэффициент и дальневосточную надбавку; 1/3 часть премии, т.к. премия ежеквартальная (25%); в знаменателе – количество рабочих дней – 21 день.

Оплата по больничному листу определяется как произведение среднедневной заработной платы на количество дней по больничному листу с учетом непрерывного стажа работы.

12.6. Расчет заработной платы повременщиков за фактически отработанное время в марте 2005 г.

Среднедневная заработная плата определяется как отношение суммы установленного оклада к количеству рабочих дней (по графику в расчетном месяце)

$$\text{З.пл. ср. дн.} = \text{оклад} : \text{раб. дни.}$$

2. Сергей М.С. – директор. Отработано в марте 4 дня.
3. Сидоров Л.П. – зам.директора. Отработано в марте 21 день.
4. Петрова Л.П. – бухгалтер – совместитель. Отработано в марте 21 день.

12.7. Расчет доплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00).

За работу в ночное время доплата составляет 20% к часовой тарифной ставке рабочего соответствующего разряда.

Иванов С.И. – рабочий VI разряда, отработано 4 часа в ночное время.
Определить доплату за работу в ночное время.

12.8. Расчет доплаты за сверхурочные часы.

Доплата за сверхурочные часы производится следующим образом:

Первые два часа оплачиваются в полуторном размере часовой тарифной ставки, каждый последующий час в двойном размере.

Сузов В.Н. – рабочий V разряда, отработано 2 часа сверхурочно.
Определить доплату за сверхурочные часы.

12.9. Расчет премии работникам предприятия(сдельщикам, повременщикам).

На данном предприятии в соответствии с разработанным положением о премировании установлен следующий размер премии:

- а) для рабочих – сдельщиков – 10% от начисленного заработка;
- б) для руководителей предприятия (повременщиков) – 25% от начисленной заработной платы за фактически отработанное время;
- в) работникам – совместителям – 15% от начисленной заработной платы.

Рассчитать премии рабочим-сдельщикам; руководителям (повременщикам) и бухгалтеру-совместителю.

Примечание:

1. При расчете премии рабочих необходимо учитывать сдельную заработную плату, доплату за работу в ночное время и сверхурочные часы.
2. При расчете премии руководителям и бухгалтеру-совместителю необходимо учитывать заработную плату за фактически отработанное время в марте месяце.

12.10. Расчет налога на доход с физических лиц (НДФЛ)

При расчете НДФЛ необходимо учитывать следующее. Не облагается НДФЛ на каждого работника 400 руб. и 600 руб. на каждого иждивенца.

НДФЛ – 13% от начисленной заработной платы за вычетом льгот.

12.11. Расчет алиментов с работников предприятия.

Алименты исчисляются в процентах от начисленной заработной платы за вычетом НДФЛ

В кассу для оплаты в срок с _____ до _____ 200__ г.

В сумме _____

Руководитель учреждения

Главный бухгалтер

Предприятие ТОО «ГРАНТ»

[illegible]

Выполнить расчет алиментов:

Иванов С.И. – рабочий VI разряда, 1 ребенок.

По результатам выполненных расчетов заполнить таблицу 5 (форма Т-49).

Расчетно-платежную ведомость.

Примечание: Так как Сергеев М.С. в марте – апреле 2005 г. Находился в отпуске, в межрасчетный период выдана сумма в размере:

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Ардзинов В.Д.* Организация и оплата труда в строительстве / В.Д. Ардзинов. СПб.: Питер, 2004. 160с.
2. *Грюнштам В.А.* Оплата труда в строительстве/ В.А. Грюнштам. СПб. : Питер, 2002. 224 с.
3. *Инструкция* о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении форм Федерального государственного статического наблюдения : утв. постановлением Госкомстата России от 24.11.2000 г. № 116. М, 2000.
4. *Методические* рекомендации по определению размера средств на оплату труда в договорных ценах и сметах на строительство и оплату труда работников строительно-монтажных и ремонтно-строительных организаций : МДС 831.99 /Госстрой России. М. ГУП ЦПП, 1999.
5. *Воробьева Е.В.* Заработная плата в 2004 г. с учетом требований налоговых органов : практ. рекомендации для бухгалтера. М. Экономика и жизнь, 2004. 816с.
6. *Чеболюкова В. В.* Заработная плата : практ. пособие / В.В. Чеболюкова, Р.Л. Романенков. М. : Велби, 2006-496с.