

**Н.В. НАУМОВА, Л.А. ЖАРИКОВА**

# **УЧЕТ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**◆ ИЗДАТЕЛЬСТВО ТГТУ ◆**

УДК 331.2  
ББК 65.052.235я73  
Н34

Р е ц е н з е н т ы:

Кандидат экономических наук, профессор  
*А.П. Романов*

Кандидат экономических наук, доцент  
*О.В. Кольцова*

**Наумова, Н.В.**

Н34      Учет труда и заработной платы : учебное пособие / Н.В. Наумова, Л.А. Жарикова. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. – 72 с. – 100 экз. – ISBN 5-8265-0603-2 (978-5-8265-0603-5).

Рассматриваются теоретические и методические основы по учету труда и заработной платы, знание которых позволяет сформировать навыки по расчету заработной платы, больничных и отпускных, составлению корреспонденции счетов по важному разделу курса "Бухгалтерский (финансовый) учет".

Может быть использовано для аудиторных практических занятий и для самостоятельной работы студентов специальности 080109 "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", 080105 "Финансы и кредит", 080502 "Экономика и управление" очного и заочного отделений.

УДК 331.2  
ББК 65.052.235я73

ISBN 5-8265-0603-2  
(978-5-8265-0603-5)

© ГОУ ВПО "Тамбовский государственный  
технический университет" (ТГТУ), 2007

Министерство образования и науки Российской Федерации

ГОУ ВПО "Тамбовский государственный технический университет"

Н.В. Наумова, Л.А. Жарикова

# УЧЕТ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Утверждено Ученым советом университета в  
качестве учебного пособия



---

Тамбов

Издательство ТГТУ

2007

Учебное издание

НАУМОВА Наталия Валерьевна,  
ЖАРИКОВА Любовь Александровна

## **УЧЕТ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Учебное пособие

Редактор О.М. Ярцева  
Инженер по компьютерному макетированию М.Н. Рыжкова

Подписано в печать 28.05.2007  
Формат 60 × 84/16. 4,19 усл. печ. л. Тираж 100 экз. Заказ № 379

Издательско-полиграфический центр  
Тамбовского государственного технического университета  
392000, Тамбов, Советская, 106, к. 14

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
1. ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, СИСТЕМЫ, ФОРМЫ И ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА .....	5
2. ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ .....	15
3. НАЧИСЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ .....	21
4. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ .....	36
КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ЗАКРЕПЛЕНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА .....	44
ТЕСТЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ .....	63
ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ .....	69
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	71

## ВВЕДЕНИЕ

Труд – важнейший элемент процесса производства и основной источник удовлетворения материальных и социальных потребностей граждан. Действующая система организации и оплаты труда основана на законодательстве о труде и предусматривает наряду с государственным регулированием трудовых отношений значительные права организаций в выборе формы оплаты труда, установлении режима работы, поэтому при изучении темы "*Учет труда и заработной платы*" необходимо ознакомиться с:

- положениями Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства РФ и другими нормативными документами в области заработной платы;
- нормативными документами, регламентирующими состав и источники погашения фондов оплаты труда;
- системами учета выработки рабочих и использования рабочего времени персонала;
- первичной документацией, процедурами ее составления, утверждения и представления в бухгалтерию;
- классификацией персонала, порядком расчета среднего заработка для различных выплат;
- порядком расчета выплат по фонду оплаты труда, в том числе по среднему заработку;
- удержаниями из заработной платы и других доходов работников в соответствии с действующим законодательством;
- порядком депонирования сумм заработной платы, аналитическим и синтетическим учетом с депонентами;
- регистрами аналитического учета, порядком их ведения;
- группировкой начисленных сумм оплаты труда: по видам оплат и статьям затрат;
- порядком начисления и распределения по статьям затрат единого социального налога;
- синтетическим учетом расчетов по оплате труда и единому социальному налогу;
- статистической отчетностью по труду, порядком расчета ее показателей.

Выполняя задания, студент должен научиться:

- контролировать данные первичной документации использования рабочего времени, а также по выработке продукции (выполненных работ, услуг), оплате операций по исправлению брака продукции и работ;
- рассчитывать суммы сдельной и повременной заработной платы работников;
- составлять бухгалтерские проводки на суммы начисленной заработной платы труда, удержаний по видам, начислению единого социального налога.

### 1. ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, СИСТЕМЫ, ФОРМЫ И ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

При выполнении заданий необходимо иметь представление о принципиальных положениях по учету труда и его оплаты.

*Оплата труда* – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы, такие, как спрос и предложение труда, сложившаяся конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы.

Организация оплаты труда является важной составляющей организации труда на предприятии, работодатель обязан вести отчетность, подтверждающую обязательства по начислению заработной платы и удержаний из нее.

В Российской Федерации при организации оплаты труда соблюдаются следующие принципы:

- предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда;
- распределение оплаты в соответствии с результатами труда, его количеством и качеством;
- материальная заинтересованность в высоких конечных результатах труда; выработка эффективной системы социальной защищенности работников;
- регулирование соотношения в оплате труда между наиболее и наименее оплачиваемыми категориями работников.

Эти принципы сформулированы в действующем ТК РФ.

Организация оплаты труда на предприятии базируется на трех взаимосвязанных элементах: на тарифной системе, нормировании труда и на формах оплаты труда.

*Тарифная система* традиционно служит основой организации заработной платы работающих и строится в зависимости от условий труда, квалификации работающих, формы оплаты труда и значения данной отрасли в народном хозяйстве. Тарифная система включает: тарифную ставку, тарифную сетку, тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и работающего в соответствии с тарифной сеткой.

*Тарифная ставка* представляет собой абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда. Тарифные ставки могут быть часовые и дневные.

*Тарифные сетки* служат для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации. Это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единице. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда.

*Квалификационный разряд* – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

*Тарификация работ* – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

В соответствии с принципами разработки Единой тарифной системы, действующей с 1992 г., исходной ставкой оплаты труда по основным тарифообразующим факторам является минимальная заработная плата. В частности, исходя из мини-

мальной заработной платы и средней продолжительности рабочего времени, установленных в законодательном порядке, определяются минимальные размеры часовых тарифных ставок 1-го разряда.

В настоящее время используются следующие тарифные ставки (табл. 1).

### 1. Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,80	1,892	2,0
Часовая тарифная ставка, р.	45,5	49,5	54,7	61,4	70,0	81,8	86,0	91,0

Для расчета *среднего тарифного коэффициента группы рабочих* используется следующая формула

$$K_c = \frac{\sum_{i=1}^n K_i \cdot \text{Ч}_i}{\text{Ч}_o}, \quad (1)$$

где  $K_i$  – тарифный коэффициент  $i$ -го разряда;  $\text{Ч}_i$  – численность рабочих, имеющих  $i$ -й разряд;  $\text{Ч}_o$  – общая численность рабочих;  $n$  – число разрядов, имеющих у рабочих.

Для расчета *среднего тарифного коэффициента работ* используется формула

$$K_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^m K_i T_i}{T_o}, \quad (2)$$

где  $K_i$  – тарифный коэффициент  $i$ -го разряда;  $T_i$  – трудоемкость работ  $i$ -го разряда;  $T_o$  – общая численность рабочих;  $m$  – число разрядных групп, по которым тарифицируются работы.

Также *средний тарифный коэффициент рабочих* можно рассчитать по среднему тарифному разряду по формулам:

$$K_c = K_m + (K_6 - K_m) (P_c - P_m) \quad (3)$$

или

$$K_c = K_6 + (K_6 - K_m) (P_6 - P_c) \quad (4)$$

где  $K_m$  и  $K_6$  – соответственно, меньший и больший тарифные коэффициенты из двух смежных разрядов тарифной сетки, между которыми находится средний разряд;  $P_c$  – средний тарифный разряд рабочих (работ);  $P_m$  и  $P_6$  – соответственно, меньший и больший тарифные разряды, из двух смежных разрядов тарифной сетки, между которыми находится тарифный разряд.

*Средний тарифный коэффициент рабочих (работ)* можно рассчитать по средней тарифной ставке по формуле

$$K_{cp} = T_c / T_i, \quad (5)$$

где  $T_c$  – средняя тарифная ставка рабочих (работ);  $T_i$  – тарифная ставка  $i$ -го разряда.

Для расчета *среднего тарифного разряда рабочих (работ)* используются формулы:

$$P_c = P_m + (K_c - K_m) / (K_6 - K_m) \quad (6)$$

или

$$P_c = P_6 + (K_6 - K_c) / (K_6 - K_m). \quad (7)$$

*Средняя тарифная ставка рабочих (работ)* определяется как

$$C_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^m C_i \cdot \text{Ч}_i}{\text{Ч}_o}, \quad (8)$$

где  $C_i$  – средняя тарифная ставка оплаты труда рабочих (работ), относящихся к  $i$ -му разряду.

Для эффективной организации труда на предприятии необходимо знать, какое количество труда необходимо для выполнения той или иной работы, т.е. установить меру труда каждого работника. Нормирование труда – определение максимально допустимого количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства (минимально допустимое количество продукции, изготавливаемой в единицу времени).

*Нормирование труда* призвано решать важные социально-экономические задачи: обеспечивать научно-обоснованную базу для внутризаводского планирования и организации труда; содействовать выявлению и использованию резервов роста производительности труда; стимулировать рост квалификации работников.

Наибольшее распространение имеют нормы затрат труда – времени, численности, обслуживания, и нормы результатов труда – выработки продукции.

*Норма времени* устанавливает необходимые затраты рабочего времени для выполнения единицы работы работником соответствующей квалификации в конкретных организационно-технических условиях.

*Норма выработки* – это обоснованное количество продукции, которое необходимо произвести в течение установленной единицы времени в конкретных организационно-технических условиях при полном использовании производственных возможностей рабочего времени и с учетом передового производственного опыта.

*Норма численности* – это численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, установленного по нормативам для выполнения производственного задания.

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости между величиной оплаты труда и трудовым вкладом работников. Измерителями затрат труда являются рабочее время и количество изготовленной продукции. На основе этих измерителей строятся основные формы оплаты труда рабочих – сдельная и повременная. При *сдельной оплате* мерой труда является выработанная продукция, а оценка труда производится в соответствии со сдельной расценкой.

Сдельную форму заработной платы наиболее целесообразно применять в случае:

- наличия количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от конкретного работника;
- возможности точного учета объемов выполняемых работ;
- возможности у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;
- необходимости на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ;
- возможности технического нормирования труда.

Сдельную оплату труда не рекомендуется применять в том случае, если ее применение ведет к ухудшению качества продукции; нарушению технологических режимов; ухудшению обслуживания оборудования; нарушению требований техники безопасности; перерасходу сырья и материалов.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную и аккордную.

Основным элементом сдельной оплаты труда является *расценка*, которая рассчитывается по формуле

$$P_{сд.i} = C_i T_{шт.i}, \quad (9)$$

где  $C_i$  – часовая тарифная ставка  $i$ -го разряда работ;  $T_{шт.i}$  – норма штучного времени на единицу выполняемых работ, ч.

Сдельный заработок рабочего *при прямой сдельной системе* (если применяются нормы времени), рассчитывается по формуле

$$З_{сд} = \sum_1^n P_{сд.i} N_i, \quad (10)$$

где  $N_i$  – количество произведенных за расчетный период  $i$  изделий;  $n$  – количество наименований произведенных изделий.

Если расчет ведется *по норме выработки*, то *расценка* определяется по формуле

$$P_{сд.i} = C_i T_{см} / H_{выр}, \quad (11)$$

где  $T_{см}$  – длительность смены, ч;  $H_{выр}$  – сменная норма выработки.

Сдельный заработок в условиях применения *сдельно-премиальной системы* рассчитывается по формуле

$$З_{об} = З_{сд} + \frac{З_{сд} (П_в + П_п + П_с)}{100}, \quad (12)$$

где  $З_{сд}$  – сдельный заработок за расчетный период;  $П_в$  – процент премии за выполнение показателей премирования;  $П_п$  – процент премии за перевыполнение показателей премирования;  $П_с$  – процент перевыполнения показателей премирования.

Сдельный заработок в условиях применения *сдельно-прогрессивной системы* рассчитывается по формуле

$$З_{об} = З_{сд} + \frac{З_{пр}}{П_{в.б}} П_{п.б} K_p, \quad (13)$$

где  $З_{пр}$  – заработная плата, рассчитанная по прямым сдельным расценкам;  $П_{в.б}$  – процент выполнения исходной базы;  $П_{п.б}$  – процент перевыполнения;  $K_p$  – коэффициент увеличения основной сдельной расценки, взятой по шкале, в соответствии с процентом перевыполнения исходной базы.

Сдельный заработок при применении *косвенной сдельной системы* рассчитывается следующим образом:

1) определяется *косвенная сдельная расценка* по формуле

$$P_{к.с} = \frac{C_i}{H_{обс} N_p}, \quad (14)$$

где  $C_i$  – тарифная ставка вспомогательного рабочего, труд которого оплачивается по косвенной сдельной системе;  $H_{обс}$  – число объектов, обслуживаемых по установленной норме;  $N_p$  – плановый объем производства (норма выработки) для обслуживаемого объекта;

2) *сдельный заработок* рассчитывается по формуле

$$З_{сд.к} = P_{к.с} \cdot H_{выр.об} \cdot П_{н.i} / 100, \quad (15)$$



где  $H_{\text{выр. об}}$  – норма выработки, установленная обслуживаемым рабочим;  $\Pi_{н. i}$  – процент выполнения норм каждым обслуживаемым объектом.

В условиях коллективной сдельной системы оплаты труда *заработная плата коллективу бригады* может начисляться на основании коллективной комплексной сдельной расценки несколькими методами:

а) по нормативной трудоемкости выполняемых работ по каждому из тарифных разрядов и соответствующих им тарифных ставок

$$P_{\text{бр}} = \sum_1^n C_{\text{ч}} T_{\text{шт. } i}, \quad (16)$$

где  $C_{\text{ч}}$  – часовые тарифные ставки, соответствующие разрядам выполняемых работ, р.;  $n$  – число работ (операций), выполняемых бригадой;

б) исходя из суммы тарифных ставок всех работников бригады и установленной для них нормы выработки

$$P_{\text{бр}} = \sum_1^n C_{\text{ч}} / H_{\text{выр. бр}}, \quad (17)$$

где  $n$  – число разрядов выполняемых бригадой работ;  $H_{\text{выр. бр}}$  – норма выработки, установленная коллективу бригады;

в) по индивидуальным сдельным расценкам за единицу продукции

$$P_{\text{инд}} = C_i / H_{\text{выр. бр}}, \quad (18)$$

где  $C_i$  – дневная тарифная ставка отдельного члена бригады;  $H_{\text{выр. бр}}$  – дневная норма выработки бригады.

Распределение общего сдельного заработка бригады между ее членами в зависимости от того, распределяется весь коллективный заработок или его часть, может производиться несколькими способами, которые рассмотрены на примерах. При этом следует иметь в виду, что установленные каждому рабочему индивидуальные надбавки за профессиональное мастерство, доплаты за работу во вредных или тяжелых условиях труда, за работу в ночное время, в праздничные или выходные дни, доплаты бригадирам выплачиваются индивидуально в установленном порядке и не должны включаться в бригадный заработок.

Коэффициент трудового участия (КТУ) представляет собой обобщенную количественную оценку реального вклада каждого работника бригады в результате ее коллективного труда в зависимости от производительности и качества работы. Базовой величиной КТУ принимается 1,0. При распределении с применением КТУ коллективной премии и сдельного приработка КТУ может колебаться от 0 до 2,0.

Сдельный приработок и премия распределяются между членами бригады с использованием индивидуального КТУ по формулам:

$$K_{\text{пр}} = \frac{\Pi_{\text{бр}}}{\sum C_i V_p \text{КТУ}}, \quad (19)$$

где  $K_{\text{пр}}$  – расчетный коэффициент сдельного приработка или премии бригады;  $\Pi_{\text{бр}}$  – сдельный приработок бригады или начисленная коллективу премия, р.;  $C_i$  – тарифная ставка каждого члена бригады, р.;  $V_p$  – время, отработанное каждым членом бригады, ч (дней);

$$ПР = C_i \cdot V_p \cdot \text{КТУ} \cdot K_{\text{пр}}, \quad (20)$$

где ПР – сумма сдельного приработка или премии, начисленная работнику бригады, р.

*Повременная оплата труда* предусматривает начисление заработной платы работнику по присвоенной ему тарифной ставке или окладу и фактически отработанному времени с начислением премии или без нее.

Повременная система подразделяется на простую и повременно-премиальную. При простой премиальной системе заработная плата начисляется по установленной тарифной ставке или окладу в зависимости от отработанного времени. В зависимости от способа начисления данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и помесечную.

При *почасовой оплате* расчет ее размера производится, исходя из часовой ставки рабочего и фактически отработанных им часов за расчетный период по формуле

$$З_{\text{пов}} = C_{\text{ч}} \cdot T_{\text{ф}}, \quad (21)$$

$C_{\text{ч}}$  – часовая тарифная ставка рабочего соответствующего разряда;  $T_{\text{ф}}$  – время, отработанное рабочим в расчетном периоде, ч.

При *поденной оплате* размер заработной платы рассчитывается на основе дневной тарифной ставки рабочего и количества отработанных им дней за расчетный период по формуле

$$З_{\text{пов}} = C_{\text{д}} \cdot T_{\text{ф}}, \quad (22)$$

где  $C_{\text{д}}$  – дневная тарифная ставка рабочего соответствующего разряда;  $T_{\text{ф}}$  – время, отработанное рабочим в расчетном периоде, дней.

При *помесечной оплате* ее размер определяется, исходя из твердых месячных окладов (ставок) и числа рабочих дней данного месяца и дней, фактически отработанных работником, по формуле

$$З_{\text{пов}} = C_{\text{м}} \div T_{\text{пл}} \cdot T_{\text{ф}}, \quad (23)$$

где  $C_m$  – должностной оклад работника, р.;  $T_{пл}$  – время работы по графику данного месяца, дней.

Повременно-премиальная система предусматривает премирование работников за выполнение и перевыполнение конкретных показателей работы. При этом размер премии рассчитывается по формуле

$$П = Z_{пов} \div 100 \cdot P_n, \quad (24)$$

где  $P_n$  – процент размера премии к окладу.

Для руководителей, специалистов и служащих используется система должностных окладов. Должностной оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Он может составлять определенный диапазон – от минимального до максимального значений.

В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда находит применение бестарифная система оплаты труда. По данной системе заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда всего предприятия или отдельного подразделения. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

- квалификационного уровня работника;
- коэффициента трудового участия;
- фактически отработанного времени.

Квалификационный уровень работника предприятия устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период.

КТУ выставляется всем работникам предприятия, включая директора, и утверждается советом трудового коллектива, который сам решает периодичность определения и состав показателей для расчета.

Расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда осуществляется в такой последовательности:

- определяется количество баллов, заработанных каждым работником (подразделением, цехом, участком, бригадой)

$$M_i = K \cdot N \cdot \text{КТУ}, \quad (25)$$

где  $K$  – квалификационный уровень;  $N$  – количество отработанных человеко-час.

Общая сумма баллов, заработанная всеми работниками подразделения

$$M = \sum M_i, \quad (26)$$

- доля фонда оплаты труда, приходящаяся на оплату одного балла, р.

$$d = \frac{\text{ФОТ}}{M}, \quad (27)$$

- заработная плата отдельных работников подразделений.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система – заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем. В договоре оговариваются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, а также срок действия контракта. В договоре изложены и последствия, которые могут наступить для сторон в случае досрочного расторжения договора одной из сторон.

Основным преимуществом контрактной системы является четкое распределение прав и обязанностей как работника, так и руководства предприятия.

В соответствии с ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок.

Сумма заработка за фактически отработанное время, включая различные премии и доплаты, называется основной заработной платой.

Дополнительная заработная плата причитается на неотработанное время: оплату отпусков, вознаграждение за выслугу лет, время нахождения в командировке, выплату подросткам за неотработанные льготные часы и др.

Фонд оплаты труда состоит из следующих элементов:

- 1) оплаты за отработанное время;
- 2) оплаты за неотработанное время;
- 3) единовременных поощрительных выплат.

В соответствии с ТК РФ продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Эта продолжительность устанавливается в качестве исходной нормы для работников всех организаций независимо от формы собственности. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в законодательном порядке для отдельных категорий работников.

## 2. ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Трудовой кодекс Российской Федерации регулирует трудовые отношения всех лиц, заключивших с работодателями трудовые договоры, независимо от того, с какой организацией они заключены – с государственной или коммерческой.

В соответствии с ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения работниками и работодателями трудовых договоров. Понятию трудового договора, особенностям его заключения, изменения, расторжения посвящена значительная часть ТК РФ.

*Трудовой договор* – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнить определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

В соответствии со ст. 67 ТК 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.

Согласно ст. 66 ТК РФ, основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является *трудовая книжка* установленного образца, которая заполняется в соответствии с нормами, утвержденными законодательством.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной.

Администрация организации должна оформить трудовую книжку работника не позднее недельного срока со дня его приема на работу. Заполнение трудовой книжки впервые проводится в присутствии работника.

Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы на предприятии используют унифицированные формы первичной учетной документации.

Форму № Т-1 "Приказ (распоряжение) о приеме на работу" заполняет в одном экземпляре работник отдела кадров или лицо, ответственное за прием, на каждого члена трудового коллектива. Руководитель подразделения предприятия, куда принимают работника, дает заключение о возможности приема; на оборотной стороне приказа (распоряжения) указывается, в качестве кого может быть принят на работу нанимающийся, по какому разряду или с каким окладом и с указанием испытательного срока.

На основании приказа о приеме на работу заполняются:

- 1) личная карточка;
- 2) трудовая книжка работника;
- 3) лицевой счет.

Форму № Т-2 "Личная карточка работника" заполняют и ведут в одном экземпляре на работников предприятия всех категорий. В ней содержатся общие сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, образование и др.

В дальнейшем в личную карточку вносятся сведения о перемещениях работника, изменениях тарифных ставок, повышении квалификации, предоставляемых отпусках и т.д. В конце каждой записи о перемещении работника и его назначении на должность должна стоять личная подпись работника.

Форма № Т-3 "Штатное расписание" используется для оплаты труда административных работников. В ней содержится перечень должностей постоянных работников с указанием должностных окладов.

Форму № Т-5 "Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу" применяют при оформлении перевода из одного подразделения предприятия в другое. Распоряжение визируется начальниками подразделений (цеха, отдела, участка) прежнего и нового места работы и подписывается руководителем предприятия. На оборотной стороне формы делают отметки о несданных имущественно-материальных ценностях, числящихся за работником на прежнем месте работы.

Форму № Т-6 "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска" применяют для оформления ежегодного отпуска и отпусков других видов, предоставляемых членам трудового коллектива в соответствии с действующими законодательными актами и положениями, коллективным договором и графиком отпусков. На основании распоряжения о предоставлении отпуска бухгалтерия предприятия делает расчет оплаты, причитающейся за отпуск.

Форма № Т-7 "График отпусков" необходима для планирования отпусков работников и контроля за его выполнением.

Форму № Т-8 "Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора" заполняют в двух экземплярах при увольнении работника.

Распоряжение составляет работник отдела кадров, подписывает руководитель подразделения (цеха, отдела, участка) и руководитель предприятия. На основании Т-8 бухгалтерия производит расчет с работником.

Формы № Т-12 "Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы" и Т-13 "Табель учета использования рабочего времени" применяют для учета использования рабочего времени всех работающих на предприятии лиц, а также для контроля за соблюдением режима рабочего времени, расчетов по оплате труда и получения данных об отработанном времени.

Форма № Т-12 предназначена для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы. В форме № Т-13 отражают использование рабочего времени без расчета заработной платы.

Применяя в учете форму № Т-13, оплату труда начисляют в лицевом счете (ф. № Т-54), расчетной ведомости (ф. № Т-51) или расчетно-платежной ведомости (ф. № Т-49).

Форма № Т-49 "Расчетно-платежная ведомость" служит для расчета и выдачи оплаты труда всем работающим на предприятии. Ее заполняют в одном экземпляре в бухгалтерии предприятия на основании данных лицевых счетов (ф. № Т-54) и оформляют подписями руководителя и главного бухгалтера.

Форму № Т-51 "Расчетная ведомость" используют на крупных предприятиях для расчета оплаты труда всем работникам. Форма представляет собой журнал, который состоит из основных и вкладных листов. На основных листах слева и справа расположены справочные данные для расчета начисленной оплаты труда и удержаний. Если применяют расчетную ведомость ф. № Т-51, то лицевые счета (ф. № Т-54) не ведут.

На основании расчетной ведомости заполняют форму № Т-53 "Платежная ведомость". На ее титульном листе указывают общую сумму выданной и депонированной заработной платы.

Лицевые счета форм № Т-54 и Т-54а применяют для отражения сведений об оплате труда работников за прошлые периоды.

По мере поступления первичных документов по учету использования рабочего времени и заработной платы бухгалтерия проверяет правильность их оформления и проводит их счетную обработку.

Основой для составления расчетных ведомостей и листков расчета заработной платы являются следующие первичные документы:

- табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (ф. № Т-12) и табель учета использования рабочего времени (ф. № Т-13) для расчета повременной заработной платы и всех прочих оплат, в основу которых положено время (простой, доплаты за ночное и сверхурочное время, временная нетрудоспособность и т.п.);

- накопительные карточки заработной платы – для рабочих-сдельщиков;
- расчетные документы бухгалтерии по всем прочим видам заработной платы (отпуск, премии) и пособий по временной нетрудоспособности;

- расчетные ведомости за прошлый месяц – для расчета сумм удержаний налогов;

- решения судебных органов на удержания по исполнительным листам;

- платежные ведомости на ранее выданный аванс за первую половину месяца;

- расходные кассовые ордера на выдачу внеплановых авансов и др.

(Выбор варианта оформления расчетов по заработной плате с персоналом остается за организацией.)

Выдача заработной платы производится по платежным ведомостям в установленные в организации дни месяца. Основанием на право выдачи является наличие в реквизитах платежной ведомости приказа в кассу для оплаты указанной суммы в срок "с-по" (в течение трех дней, считая день получения денег в банке). Подписывают приказ руководитель организации и главный бухгалтер. Выдавать заработную плату в крупных организациях, кроме кассира, могут раздатчики. В этом случае кассир ведет специальную книгу регистрации платежных ведомостей и сумм, выданных (полученных) наличными раздатчиками. По окончании рабочего дня раздатчики обязаны сдать в кассу остатки невыданных сумм и платежные ведомости. Последующая выплата заработной платы (на второй и третий дни) осуществляется только кассиром.

По истечении трех дней кассир построчно проверяет и суммирует выданную заработную плату, а против фамилий лиц, не получивших ее, в графе "Расписка в получении" проставляет штамп или пишет от руки "Депонировано". Платежная ведомость закрывается двумя суммами – выданными наличными и депонированными. На депонированные суммы кассир составляет реестр невыданной заработной платы, после чего передает в бухгалтерию платежную ведомость и реестр невыданной заработной платы для проверки и выписки расходного кассового ордера на выданную сумму заработной платы. Расходный кассовый ордер передается кассиру для регистрации в кассовой книге.

Суммы неостребованной заработной платы кассир сдает в банк на расчетный счет организации с указанием "Депонированные суммы". Это необходимо для того, чтобы банк хранил их и учитывал отдельно и не мог использовать на прочие выплаты организации и погашение ее задолженностей, так как работники организации могут потребовать их в любой день.

Своевременно неполученную заработную плату организация хранит в течение 3 лет и учитывает ее в составе счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами", субсчет 4 "Расчеты по депонированным суммам".

Заработная плата выдается работникам организации в течение трех дней (пяти дней – работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей). Если не все работники организации своевременно получили заработную плату по ряду причин: болезни, командировки и другим, то в этом случае невыплаченная заработная плата депонируется. В платежной ведомости делают запись "Депонировано" или ставят штамп напротив фамилий тех работников, которым не выдана заработная плата. В конце ведомости указывают, сколько денег выплачено по ведомости и какая сумма депонируется. Составляют реестр депонированных сумм, а затем на сумму неостребованной заработной платы оформляют расходный кассовый ордер, а сумму сдают в банк.

Депонированная заработная плата учитывается в реестре (форма № РТ-11) или в книге учета (форма № 8), в соответствии с решением организации. Реестр составляется ежемесячно и представляет собой таблицу, в которой для каждого депонента предусмотрена отдельная строка, где записывают табельный номер, фамилию, имя и отчество работника и сумму депонента. При выдаче депонированной суммы делают отметку в специальной графе. В конце таблицы указывают общую сумму выданных депонентов за месяц. По окончании квартала или года все невыплаченные суммы переносят в новый реестр. Книгу учета депонированной заработной платы открывают на год.

В соответствии с Инструкцией по применению Плана счетов депонированная заработная плата учитывается на счете 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами", субсчет 4 "Расчеты по депонированным суммам". На сумму депонированной заработной платы составляют проводку: Д-т сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" – К-т сч. 76-4 "Расчеты по депонированным суммам". Депонированную сумму вносят на расчетный счет: Д-т сч. 51 "Расчетные счета" – К-т сч. 50 "Касса".

Депонированную заработную плату организация обязана выдать по первому требованию работника. Сумму, выплачиваемую по депоненту, оформляют расходным кассовым ордером, при этом делают бухгалтерскую запись: Д-т сч. 76-4 "Расчеты по депонированным суммам" – К-т сч. 50 "Касса".

Заработная плата, не востребованная работником, хранится три года (срок исковой давности). По истечении этого срока депонированная заработная плата учитывается в составе внереализационных доходов организации в соответствии с приказом руководителя. На основании приказа в бухгалтерском учете осуществляется следующая запись на счетах: Д-т сч. 76-4 "Расчеты по депонированным суммам" – К-т сч. 91 "Прочие доходы и расходы".

В случае ухода работника в отпуск, на пенсию и увольнения заработную плату необходимо выдать не позднее дня, предшествующего отпуску или увольнению, не дожидаясь установленных дней выдачи заработной платы. Такие выплаты называются выплатами в межрасчетный период. Оформляются они расходными кассовыми ордерами или платежными ведомостями при наличии трех и более работников, одновременно уходящих в отпуск или увольняемых.

В настоящее время в крупных организациях практикуется выдача заработной платы через сберегательные или коммерческие банки либо с использованием пластиковых (кредитных) карт.

В бухгалтерии организации рассчитывают заработную плату, выдавая на руки сотрудникам расчетные листки, в банке на каждого работающего открывают лицевые счета, на которые перечисляется причитающаяся работникам сумма.

При расчетах через банковские карты каждый сотрудник, желающий получать заработную плату на карту, должен открыть в банке специальный карточный счет, получить пластиковую карту, и затем бухгалтерия будет перечислять причитающуюся ему сумму на счет карты.

### 3. НАЧИСЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

При начислении заработной платы объектом учета являются:

- обязательства по начислению и выплате заработной платы;
- удержание налогов с начисленных сумм и их перечисление в бюджет;
- обязательства по хранению и выплате депонентских сумм, возникших из-за неполучения заработной платы некоторыми работниками в установленные сроки;
- начисление и перечисление по назначению средств на социальное и медицинское страхование, пенсионное обеспечение;
- начисление и выплата пособий по временной нетрудоспособности и другим обязательствам персоналу организации;
- удержание и перечисление по назначению различных сумм по требованиям к отдельным лицам или по их просьбе.

Учет процесса расчетов по оплате труда включает три стадии:

- 1) первичное оформление времени работы, ее величины (выработки) и других данных, свидетельствующих о выполнении определенных условий, по которым начисляется заработная плата;
- 2) начисление заработной платы на счета бухгалтерского учета, отражение сумм удержаний из заработка и определение денежной суммы, подлежащей выплате каждому работнику. Одновременно производятся отчисления ЕСН;
- 3) выплата заработной платы, перечисление налогов в бюджет, ЕСН, учет заработной платы, не выплаченной отдельным работникам.

Для учета расчетов с персоналом по заработной плате, с бюджетом по налогам и социальному страхованию применяются счета: 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", 68 "Расчеты по налогам и сборам", 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению".

На счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" отражается информация о расчетах по заработной плате, вознаграждениям, премиям, пособиям, дивидендам и т.д. По кредиту счета отражаются начисленные работнику суммы, по дебету – удержания, выплаты и депонированная сумма. Кредитовое сальдо по счету 70 на 1-е число каждого месяца показывает задолженность организации перед персоналом по оплате труда и другим выплатам в пользу работника.

По кредиту счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" корреспондирует с дебетом счетов: 08 "Вложения во внеоборотные активы", 20 "Основное производство", 23 "Вспомогательные производства", 25 "Общепроизводственные расходы", 26 "Общехозяйственные расходы", 28 "Брак в производстве", 44 "Расходы на продажу", 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению", 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами", 84 "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)", 96 "Резервы предстоящих расходов".

По дебету счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" корреспондирует с кредитом счетов: 50 "Касса", 51 "Расчетные счета", 68 "Расчеты по налогам и сборам", 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению", 71 "Расчеты с подотчетными лицами", 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям", 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" и др.

Аналитический учет на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется в лицевых счетах по каждому работнику, состоящему и не состоящему в списочном составе организации.

При отступлении от нормальных условий работы имеют место дополнительные затраты труда, которые должны быть оформлены соответствующими документами.

Отклонения от нормальных условий работы оформляются листком на доплату, который выписывается со ссылкой на основной документ (наряд, рапорт).

Сверхурочной работой считается работа по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, а также работы сверх нормального числа часов за учетный период.

В соответствии с ТК РФ сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях. ТК РФ определен перечень лиц, не допускаемых к сверхурочным работам. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четыре часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы, а также конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, но в исключительных случаях работодатель может привлечь работников к работе в эти дни с их письменного согласия и в соответствии с письменным распоряжением руководителя организации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер определяется в зависимости от формы расчетов с работниками:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работник может взять день отдыха вместо дополнительной оплаты. Тогда работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается вообще.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;

- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором и локальным нормативным актом.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

Простой, допущенный не по вине работника, оформляется листками о простое, с указанием причины, виновника и продолжительности. При простое рабочих цеха или участка оформляется акт с приложенным к нему списком рабочих, не задействованных на других работах.

Брак продукции, выявленный при производстве, отмечается в документах о выработке. На обнаруженный в производстве окончательный брак составляется акт о браке или ведомость брака. Если работник сам исправил допущенный брак, акт не составляют. Если же для устранения нарушений и недочетов были привлечены другие рабочие и специалисты, то выписывают наряд, на который ставится штамп "Исправление брака".

Брак, допущенный по вине работника, исправляется без выписки наряда, так как он не оплачивается.

На брак, допущенный не по вине работника, оформляется наряд, в который ставится штамп "Исправление брака". Оплачивается такой брак в пониженном размере. Брак оплачивается исходя из нормированного времени, установленного на обработку забракованных изделий: полный брак – в размере 2/3 тарифной ставки соответствующего разряда, частичный брак – ниже 2/3 тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

Отдельно регулируются условия труда и порядок оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра. Таких работников Трудовой кодекс запрещает направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов и т.д.).

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата работы при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ). В целях сокращения затрат, включаемых в себестоимость работ, услуг и продукции, в организациях разрешается внутреннее совмещение. В приказе руководителя указываются его срок, полный оклад по совмещаемой должности и процент оплаты.

Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, осуществляется доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению.

Отметим, что при назначении надбавок любого вида и содержания вместо процента оплаты может указываться абсолютная сумма надбавки.

Многосменный режим работы характерен для организаций, на которых в течение суток работа организована в две и более смены, включая непрерывные производства. Объем льгот за работу в вечернюю и ночную смены различен. Ночной считается смена, в которой не менее половины рабочего времени приходится на ночное время – с 22 ч до 6 ч утра. Смена, непосредственно предшествующая ночной, считается вечерней независимо от времени ее начала и окончания (с 14 – 16 ч и т.п.). Иные режимы труда (разделение рабочего дня на части, суточные дежурства и т.п.) к многосменному режиму не относятся. Для работников, занятых в таких режимах, сохраняются действующий порядок дополнительной оплаты за работу в ночное время и другие компенсации в зависимости от условий труда.

Трудовым законодательством установлены случаи, при которых работникам полагается оплата за неотработанное время или производятся разовые выплаты.

Оплата за неотработанное время включает:

- 1) оплату учебных отпусков;
- 2) средний заработок работников, направленных для повышения квалификации;

- 3) оплату за время вынужденного прогула;
- 4) компенсационные выплаты, связанные с увольнением;
- 5) оплата других неотработанных периодов, установленных Трудовым кодексом РФ.

Во многих случаях размер таких выплат определяется по среднему заработку. В частности, средний заработок, согласно Трудовому кодексу РФ, сохраняется за работником при:

- предоставлении дополнительных учебных отпусков работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 173 – 176 ТК РФ);
- направлении для повышения квалификации (отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ);
- простое по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);
- невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ);
- приостановлении работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата работников организации – на период трудоустройства работника, но не свыше двух месяцев со дня его увольнения, в исключительных случаях – и в течение третьего месяца (ст. 178 ТК РФ);
- расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 318 ТК РФ);
- признании органом, рассматривающим трудовые споры, решения об увольнении незаконным – за все время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ);
- задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника – за все время задержки (ст. 396 ТК РФ);
- прохождении медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование) (ст. 185 ТК РФ);
- сдаче крови и ее компонентов, а также в период предоставленных в связи с этим дней отдыха (ст. 186 ТК РФ);
- освобождении беременной женщины от работы до предоставления ей другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов (ст. 254 ТК РФ);
- установлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением и по ее заявлению пониженных норм выработки, норм обслуживания либо при переводе ее на нижеоплачиваемую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов (ст. 254 ТК РФ);
- прохождении беременной женщиной обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 ТК РФ);
- переводе женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет (по ее заявлению), в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу до достижения ребенком возраста полутора лет – с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ);
- предоставлении работающей женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, дополнительных перерывов для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ);
- участия (на срок не более трех месяцев) в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения (ст. 39 ТК РФ);
- участия члена комиссии по трудовым спорам в работе комиссии (ст. 171 ТК РФ);
- участия членов примирительной комиссии, трудовых арбитров в разрешении коллективного трудового спора – не более трех месяцев в течение одного года (ст. 405 ТК РФ);
- невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы работнику, ранее освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий – на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года (ст. 375 ТК РФ).

Во всех вышеперечисленных случаях определение среднего заработка производится в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ и Положением о среднем заработке.

Обратите внимание, что п. 18 Положения о среднем заработке установлено, что во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Кроме этого, оплата за неотработанное время производится, например, в следующих случаях:

- при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается – в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ);
- при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность отпуска – 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и в некоторых других случаях. Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжи-



тельностью 31 календарный день в удобное для них время. Право на очередной отпуск возникает у работника через 6 месяцев непрерывного труда в организации. За второй и последующие годы работы сотрудник может взять отпуск в любое время рабочего года в соответствии с очередностью отпусков, установленной в организации. Время отпуска продлевается, если работник болел в течение отпуска, исполнял государственные обязанности и в других случаях, предусмотренных законами или локальными нормативными актами самой организации.

Согласно ТК РФ, администрация организации может заменить часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании заявления самого работника. Во время отпуска за сотрудником сохраняется средний заработок, его расчет определен ТК РФ. Средний дневной заработок для расчета отпускных при предоставлении отпуска в календарных днях рассчитывается путем деления суммы начисленной заработной платы за 12 календарных месяцев на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). Полученный среднедневной заработок умножают на количество дней отпуска.

За основу среднего заработка берется фактический заработок работника за последние 12 месяцев, которые предшествовали месяцу, в котором начался отпуск.

Если расчетный период (12 последних месяцев) отработан полностью, то отпускные начисляются по формуле

$$O = ЗП / 12 / 29,4 \cdot Д, \quad (28)$$

где O – сумма отпускных; ЗП – общая заработная плата за расчетный период; Д – количество дней отпуска.

Если расчетный период (12 последних месяцев) отработан не полностью, отпускные начисляются по формуле

$$O = (ЗП1/Д1 + ЗП2/Д2 + \dots + ЗП12/Д12) \cdot Д, \quad (29)$$

где ЗП1, ЗП2, ..., ЗП12 – заработная плата за каждый месяц расчетного периода; Д1, Д2, ..., Д12 – количество отработанных дней в каждом месяце расчетного периода (если месяц отработан полностью, то берется 29,4 дня).

В расчет среднего заработка включают все суммы, предусмотренные положением об оплате труда: это заработная плата, надбавки, премии, компенсации. Материальная помощь, выдаваемая сотруднику организации, в расчете отпускных не учитывается.

Расходы по оплате отпусков работников и сотрудников относятся на издержки производства. Порядок их отражения на счетах зависит от того, создается или не создается резерв предстоящих расходов. Если резерв не создается, то дебетуются счета 20 "Основное производство", 23 "Вспомогательные производства" и другие и кредитуется счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". В организациях, создающих резерв, начисляемая сумма за отпуск записывается по дебету счета 96 "Резервы предстоящих расходов" и кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

В соответствии с главой 24 НК РФ единый социальный налог (ЕСН) зачисляется в государственные внебюджетные фонды: Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и фонды обязательного медицинского страхования.

При соблюдении определенных условий организация может воспользоваться регрессивной шкалой ставок (табл. 2).

## 2. Ставки единого социального налога для организаций (за исключением сельскохозяйственных)

Налоговая база на каждого отдельного работника нарастающим итогом с начала года	Федеральный бюджет	Фонд социального страхования Российской Федерации	Фонды обязательного медицинского страхования		Итого
			Федеральный фонд обязательного медицинского страхования	территориальные фонды обязательного медицинского страхования	
До 28 000 р.	20 %	2,9 %	1,1 %	2,0 %	26 %
От 28 001 р.	56 000 р. + + 7,9 % с суммы, превышающей 28 000 р.	8120 р. + + 1,0 % с суммы, превышающей 28 000 р.	3080 р. + + 0,6 % с суммы, превышающей 28 000 р.	5600 р. + + 0,5 % с суммы, превышающей 28 000 р.	72 800 р. + + 10,0 % с суммы, превышающей 28 000 р.
Свыше 600 000 р.	81 280 р. + + 2,0 % с суммы, превышающей 600 000 р.	11 320 р.	5000 р.	7200 р.	104 800 р. + + 2,0 % с суммы, превышающей 600 000 р.

Плательщиками ЕНС в соответствии со ст. 235 НК РФ являются лица, производящие выплаты физическим лицам. Ставка ЕНС с 1 января 2005 г. составляет 26 % и начисляется на все виды вознаграждений. Налогоплательщики-организации

определяют налоговую базу отдельно по каждому физическому лицу с начала налогового периода по истечении каждого месяца нарастающим итогом. Сумма ЕНС исчисляется как соответствующая тарифной ставке процентная доля налоговой базы отдельно в федеральный бюджет и каждый фонд (Фонд социального страхования РФ, фонды обязательного медицинского страхования: федеральный и территориальный). Отчисления по ЕНС относятся на затраты организации и отражаются по кредиту счета 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению".

Счет 69 предназначен для учета расчетов по единому социальному налогу (ЕНС) и взносам на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

К счету 69 вам необходимо открыть субсчета:

- 69-1 "Расчеты по социальному страхованию" – для учета расчетов по ЕНС, перечисляемому в фонд социального страхования, и взносов на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- 69-2 "Расчеты по пенсионному обеспечению" – для учета расчетов по ЕНС, перечисляемому в пенсионный фонд;

- 69-3 "Расчеты по обязательному медицинскому страхованию" – для учета расчетов по ЕНС, перечисляемому в федеральный и территориальный фонды обязательного медицинского страхования.

Субсчет 69-1 разбейте на два субсчета второго порядка:

- 69-1-1 "Расчеты с фондом социального страхования по единому социальному налогу";

- 69-1-2 "Расчеты с фондом социального страхования по взносам на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, как и единый социальный налог, могут начисляться с применением регрессивной шкалы налогообложения (табл. 3).

Суммы страховых взносов, поступившие за застрахованное лицо в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации, учитываются на его индивидуальном лицевом счете.

Сумма страховых взносов на обязательное пенсионное страхование считается поступившей с момента зачисления ее на счет соответствующего органа Пенсионного фонда Российской Федерации.

Страхователи обязаны вести учет сумм начисленных выплат вознаграждений, составляющих базу для начисления страховых взносов и сумм страховых взносов, относящихся к указанной базе, по каждому физическому лицу, в пользу которого осуществлялись выплаты.

### 3. Регрессивная шкала ставок страховых взносов на обязательное пенсионное страхование

База для начисления страховых взносов на каждое физическое лицо нарастающим итогом с начала года	Для лиц 1966 года рождения и старше	Для лиц 1967 года рождения и моложе	
	на финансирование страховой части трудовой пенсии	на финансирование страховой части трудовой пенсии	на финансирование накопительной части трудовой пенсии
До 280 000 р.	14,0 %	8,0 %	6,0 %
От 280 001 р. до 600 000 р.	39 200 р. + 5,5 % с суммы, превышающей 280 000 р.	22 400 р. + 3,1 % с суммы, превышающей 280 000 р.	16 800 р. + 2,4 % с суммы, превышающей 280 000 р.
Свыше 600 000 р.	56 800 р.	32 320 руб.	24 480 руб.

Страхователи представляют в Пенсионный фонд Российской Федерации сведения в соответствии с законодательством Российской Федерации об индивидуальном персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования.

Уплата страховых взносов (авансовых платежей по страховым взносам) осуществляется отдельными платежными поручениями по каждой из частей страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

В 2005 – 2007 гг. для страхователей, выступающих в качестве работодателей для лиц 1967 года рождения и моложе, будут следующие ставки страховых взносов переходного периода (табл. 4).

Для учета расчетов с федеральным и территориальным фондом обязательного медицинского страхования субсчет 69-3 также разбейте на два субсчета второго порядка:

- 69-3-1 "Расчеты с федеральным фондом обязательного медицинского страхования";

- 69-3-2 "Расчеты с территориальным фондом обязательного медицинского страхования".

Суммы начисленного единого социального налога отражайте по дебету тех же счетов бухгалтерского учета, на которых отражается начисление заработной платы работникам вашей организации.

#### 4. Ставки страховых взносов

База для начисления страховых взносов на каждое физическое лицо нарастающим итогом с начала года	2005 – 2007 гг.	
	на финансирование страховой части трудовой пенсии	на финансирование накопительной части трудовой пенсии
До 280 000 р.	10,0 %	4,0 %
От 280 001 руб. до 600 000 р.	28 000 р. + 3,9 % с суммы, превышающей 280 000 р.	11 200 р. + 1,6 % с суммы, превышающей 280 000 р.
Свыше 600 000 р.	40 480 р.	16 320 р.

После начисления заработной платы сразу же отразите начисление ЕСН по кредиту субсчетов счета 69:

Дебет 20 (23, 25, 26, 29, 44, ...) Кредит 69-1-1 – начислен единый социальный налог с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в фонд социального страхования;

Дебет 20 (23, 25, 26, 29, 44, ...) Кредит 69-2 – начислен единый социальный налог с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в пенсионный фонд и т.д.

За счет средств Фонда социального страхования РФ работникам могут производиться следующие выплаты:

– пособия по временной нетрудоспособности (в том числе пособие по временной нетрудоспособности, назначаемое в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием);

– пособие по беременности и родам;

– единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности.

Женщинам, вставшим на учет в женской консультации в ранние сроки беременности (до 12 недель), дополнительно к пособию по беременности и родам выплачивается единовременное пособие в размере 300 р. (статьи 9, 10 Федерального закона от 19.05.95 № 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"). Для возможности получения этого пособия работница должна предоставить в организацию справку о постановке на учет в женской консультации или другом медицинском учреждении и заявление о предоставлении пособия.

Согласно ст. 11 Закона № 81-ФЗ, право на единовременное пособие при рождении (усыновлении в возрасте до трех месяцев) ребенка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее.

В случае рождения двух или более детей указанное пособие выплачивается на каждого ребенка.

При рождении мертвого ребенка указанное пособие не выплачивается.

В настоящее время единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается в размере 8000 р. (ст. 12 Закона № 81-ФЗ).

Для возможности получения указанного пособия работник должен предоставить в организацию следующие документы:

– заявление о назначении пособия;

– справку о рождении ребенка, выданную органами ЗАГС;

– справку с места работы (учебы, службы) другого родителя о том, что ему не выплачивалось такое пособие (в случае, если оба родителя работают (служат, учатся)).

Единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью выплачивается в размере 8000 р. (ст. 12.2 Закона № 81-ФЗ).

Право на единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью (усыновлении, установлении опеки (попечительства), передаче на воспитание в приемную семью детей, оставшихся без попечения родителей) в случае, если родители неизвестны, умерли, объявлены умершими, лишены родительских прав, ограничены в родительских правах, признаны безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными), по состоянию здоровья не могут лично воспитывать и содержать ребенка, отбывают наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, находятся в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, уклоняются от воспитания детей или от защиты их прав и интересов или отказались взять своего ребенка из воспитательных, лечебных учреждений, учреждений социальной защиты населения и других аналогичных учреждений, имеет один из усыновителей, опекунов (попечителей), приемных родителей.

В случае передачи на воспитание в семью двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребенка (ст. 12.1 Закона № 81-ФЗ).

Согласно ст. 14 Закона № 81-ФЗ, ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком выплачивается лицу, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения ребенком возраста полутора лет.

Средства Фонда социального страхования могут использоваться организацией на выплату пособий по временной нетрудоспособности. Следует знать, что за первые два дня нетрудоспособности пособие выплачивается за счет собственных средств организации только в случае заболевания или полученной травмы самого работника.

Пособия по временной нетрудоспособности выдаются при заболевании, связанном с утратой трудоспособности; санаторно-курортном лечении; болезни члена семьи в случае необходимости ухода за ним; карантине; временном переводе на другую работу в связи с заболеванием и т.д.

Для расчета больничных факт непрерывности трудового стажа больше не имеет значения. Вместо понятия "непрерывный трудовой стаж" применяется "страховой стаж". Поэтому пособие выдается в размере:

– 100 процентов среднего заработка – работникам со страховым стажем восемь и более лет;

– 80 процентов среднего заработка – работникам со страховым стажем от пяти до восьми лет;

– 60 процентов среднего заработка – работникам со страховым стажем менее пяти лет.

Согласно ст. 16 Закона № 255-ФЗ, в страховой стаж включаются периоды:

- работы по трудовому договору;
- государственной гражданской или муниципальной службы;
- иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности.

В соответствии с законом № 255-ФЗ при болезни нужно оплачивать календарные дни. Для расчета суммы больничного необходимо посчитать заработок сотрудника за 12 месяцев, предшествующих месяцу болезни. При этом в него включаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, учитываемые при расчете ЕСН, зачисляемого в ФСС России. Посчитав заработок за 12 месяцев, можно определить размер дневного пособия работника по формуле

$$\frac{\text{Заработок работника за 12 месяцев, предшествующих месяцу болезни}}{\text{Количество календарных дней за эти же 12 месяцев}} \times \\ \times 100, 80, 60 \% = \text{размер дневного пособия} . \quad (30)$$

После подсчета размера дневного пособия его необходимо сравнить с максимальной величиной. В 2007 г. ФСС России оплачивает больничный только в пределах 16 125 р. за полный календарный месяц (Федеральный закон от 19 декабря 2006 г. №234-ФЗ). Чтобы определить максимальный размер дневного пособия, 16 125 р. надо разделить на количество календарных дней в месяце болезни. Если полученный результат окажется меньше рассчитанного, исходя из заработка, то берется меньший из двух рассчитанных показателей.

Если сотрудник работает у нескольких работодателей, размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать максимума по каждому месту работы, т.е. начиная с 2007 г., сотрудник вправе получить пособие по каждому месту работы.

После определения размера дневного пособия определяется общая сумма больничного

$$\text{Дневное пособие, на которое имеет право работник} \times \\ \times \text{число календарных дней, в течение которых работник болел} = \\ = \text{общая сумма больничного} . \quad (31)$$

Пособие должно быть назначено в течение 10 календарных дней со дня обращения за ним работника, а выплачено в ближайший день, установленный в организации для выдачи заработной платы. Оплатить больничный нужно и в том случае, если заболевание наступило в течение 30 календарных дней после увольнения работника, причем независимо от причины ухода. Размер выплаты рассчитывается, исходя из 60 % его среднего заработка.

Работник, который в общей сложности имеет страховой стаж менее шести месяцев, не получит полной суммы пособия. У такого сотрудника размер больничного не превысит за календарный месяц минимального размера оплаты труда с учетом районных коэффициентов.

Все организации начисляют также страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и уплачивают эти взносы в Фонд социального страхования РФ. Федеральный закон о страховых тарифах на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве на 2006 г. (от 22 декабря 2005 г. № 179-ФЗ) утвердил тарифы для 32 классов профессионального риска. Эти классы устанавливаются в зависимости от сложившегося уровня травматизма на производстве. Страховые взносы включаются в себестоимость произведенной продукции либо в смету расходов на содержание страхователя, используется отдельный субсчет к счету 69.

#### 4. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

После начисления заработной платы производят удержания из нее. Удержания из начисленной заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 137 Трудового кодекса).

Все удержания из оплаты труда работников организации подразделяются на:

- 1) обязательные удержания, на которые не требуется согласие работника;
- 2) удержания по инициативе работодателя, которые осуществляются в соответствии с приказом руководителя организации с указанием причин удержаний и подписью физического лица о согласии;
- 3) удержания по инициативе работника организации, которые осуществляются на основании его письменного заявления.

К обязательным удержаниям относится удержание налога на доходы физических лиц (НДФЛ), его уплачивают физические лица с получаемой ими заработной платы, вознаграждений, премий и других доходов трудового и нетрудового характера.

Согласно ст. 137 Трудового кодекса, удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в следующих случаях:

- 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 счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям:
  - отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
  - ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
  - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
  - смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
  - призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
  - восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
  - признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
  - смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
  - наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев (ст. 137 ТК РФ):

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В соответствии со ст. 138 Трудового кодекса при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, – 50 % заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 % заработка (ст. 138 ТК РФ).

Вышеуказанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, воз-

мещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 % (ст. 138 ТК РФ).

Обращаем ваше внимание, что не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не может быть обращено взыскание (ст. 138 ТК РФ). К таким выплатам, согласно ст. 69 Федерального закона от 21.07.97 № 119-ФЗ "Об исполнительном производстве", относятся денежные суммы, выплачиваемые:

1) в возмещение вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;

2) лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;

3) в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одиноким отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей; пенсионерам и инвалидам I группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам;

4) за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастроф или аварий на АЭС, и в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации;

5) организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака, а также на выходное пособие, выплачиваемое при увольнении работника.

Согласно п. 4 ст. 226 НК РФ, налоговые агенты (в частности, организации) обязаны удержать из доходов работников-налогоплательщиков начисленную сумму налога на доходы физических лиц непосредственно при их фактической выплате.

Удержание у налогоплательщика начисленной суммы налога производится налоговым агентом за счет любых денежных средств, выплачиваемых им налогоплательщику, при фактической выплате этих денежных средств налогоплательщику, либо по его поручению третьим лицам.

Для исчисления суммы налога определяется налоговая база как общая сумма полученных доходов за отчетный период нарастающим итогом с начала календарного года, являющимся налогооблагаемым периодом. Некоторые доходы, выплачиваемые физическим лицам, не облагаются налогом, а именно:

1) государственные пособия, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, а также иные выплаты и компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством;

2) пенсии по государственному пенсионному обеспечению и трудовые пенсии;

3) все виды установленных законодательством РФ компенсационных выплат;

4) вознаграждения донорам за сданную кровь, материнское молоко и иную помощь;

5) алименты, получаемые налогоплательщиками;

6) суммы, получаемые налогоплательщиками в виде грантов, предоставленных для поддержания науки и образования, культуры и искусства;

7) суммы единовременной материальной помощи, оказываемой налогоплательщикам в связи с чрезвычайными обстоятельствами в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда здоровью;

8) суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семей за счет средств работодателей, после уплаты ими налога на прибыль и за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

9) суммы, уплачиваемые работодателями после уплаты ими налога на прибыль, за лечение и медицинское обслуживание своих работников, их супругов, родителей и их детей и т.д.;

10) стипендии учащихся, студентов, аспирантов, адъюнктов, докторантов;

11) суммы оплаты труда и другие суммы в иностранной валюте, получаемые налогоплательщиками от финансируемых из федерального бюджета государственных учреждений или организаций, направивших их на работу за границу – в пределах норм, установленных законодательством и другие виды доходов;

Доходы граждан классифицируются на доходы, полученные от трудовой деятельности, и доходы, не связанные с трудовой деятельностью.

*Трудовые доходы*, т.е. все виды оплаты труда, облагаются по единой ставке 13 %.

*Пассивные доходы* облагаются по более высоким фиксированным ставкам:

• 30 % – суммы дивидендов, доходы, полученные лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации;

• 35 % – доходы в виде выигрышей по лотереям, тотализаторам и другим играм, основанным на риске; стоимость призов и выигрышей, полученных на конкурсах и др.;

• 9 % – доходы в виде дивидендов, получаемых физическими лицами, являющимися резидентами.

Существуют четыре вида вычетов при определении налоговой базы по НДФЛ: стандартные, социальные, имущественные и профессиональные.

Доходы, облагаемые по ставке 13 %, уменьшаются на налоговые вычеты: стандартные, социальные, имущественные и профессиональные (табл. 5).

## 5. Налоговые вычеты

Стандартные	Социальные	Имущественные	Профессиональные
– 3000 р. – 500 р. – 400 р. – 600 р.	– благотворительные; – медицинские; – образовательные	– при продаже жилья; – при покупке жилья	– в общем порядке; – в альтернативном порядке

Вычеты в размере 3000 р. за каждый месяц налогового периода распространяются на:

– ликвидаторов аварии на ЧАЭС, а также других лиц, подвергшихся воздействию радиации в результате аварий и испытаний;

– инвалидов ВОВ;

– военнослужащих, получивших инвалидность I – III групп при защите СССР, РФ.

Вычеты в размере 500 р. за каждый месяц налогового периода распространяются на:

– Героев Советского Союза и Российской Федерации, лиц, награжденных орденом Славы трех степеней, участников ВОВ;

– блокадников и узников концлагерей, инвалидов с детства, а также инвалидов I и II групп;

– родителей и супругов государственных и военных служащих, погибших при исполнении служебных обязанностей или в результате заболеваний, ранений.

Вычеты в размере 400 р. за каждый месяц налогового периода распространяются на:

– физических лиц, являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации.

Данный вид вычетов действует до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала года, составляет 20 000 р.

Вычеты в размере 600 р. за каждый месяц налогового периода распространяются на:

– родителей, супругов родителей, опекунов, попечителей, на попечении которых находится ребенок;

– вдов (вдовцов), одиноких родителей (налоговый вычет предоставляется в двойном размере – 1200 р.).

Этот вычет действует до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала года, составит 40 000 р.

В социальные налоговые вычеты включаются перечисления их дохода работника по его просьбе на благотворительные цели, оплата обучения в размере до 50 000 р. в год. Социальные вычеты подтверждаются первичными документами.

Имущественный налоговый вычет можно получить при покупке или продаже квартир, комнат.

Профессиональный налоговый вычет получают налогоплательщики в сумме фактических затрат, непосредственно связанных с извлечением доходов. К налогоплательщикам, получающим такой вычет, относятся авторы произведений литературы и искусства.

НДФЛ исчисляется и удерживается теми организациями, в которых был получен физическими лицами доход и оформляется бухгалтерской проводкой дебет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и кредит 68 "Расчеты по налогам и сборам". Удержания по инициативе администрации, а именно: удержание неиспользованных и не возвращенных своевременно подотчетных сумм – дебет 70 кредит 94, удержание сумм потерь в результате допущенного брака дебет 70 кредит 28, удержание за причиненный материальный ущерб дебет 70 кредит 73 2. Удержания по инициативе работника по его заявлению могут производиться на следующие цели: благотворительность, добровольное страхование, уплату профсоюзных взносов, оплату коммунальных услуг и т.д.

В соответствии со ст. 70 Федерального закона от 21.07.97 № 119-ФЗ "Об исполнительном производстве" (далее – Закон от 21.07.97 № 119-ФЗ) порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам определяется Семейным кодексом РФ.

Согласно ст. 80 Семейного кодекса, родители вправе заключить соглашение о содержании своих несовершеннолетних детей (соглашение об уплате алиментов). Если же родители не предоставляют содержания своим детям, то средства на их содержание взыскиваются с родителей в судебном порядке.

Исполнительный лист выписывается судом на основании решения о взыскании алиментов.

Требования по взысканию алиментов удовлетворяются в первую очередь (п. 2 ст. 78 Закона от 21.07.97 № 119-ФЗ).

В соответствии со ст. 109 Семейного кодекса администрация организации должна ежемесячно удерживать алименты из заработной платы и (или) иного дохода лица, обязанного уплачивать алименты. Алименты взыскиваются на основании нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, оговаривающего размер, условия и порядок выплаты алиментов, или на основании исполнительного листа. Алименты уплачиваются или переводятся не позднее чем в трехдневный срок со дня выплаты заработной платы и (или) иного дохода лицу, обязанному уплачивать алименты.

Согласно статьям 241 и 242 Трудового кодекса, за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 242–243 Трудового кодекса).

Согласно ст. 246 Трудового кодекса, размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым, исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного! месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба (ст. 2 Трудового кодекса).

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю его письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество (ст. 248 Трудового кодекса).

Организации могут выдавать своим работникам займы (денежные ссуды) на индивидуальное и кооперативное жилищное строительство, приобретение или строительство садовых домиков и благоустройство садовых участков, обзаведение домашним хозяйством и на другие цели (см. пояснения к счету 73 Плана счетов).

Займы могут быть как процентными, так и беспроцентными.

Условия погашения выданного работнику займа определяются заключенным между организацией (заимодавцем) и работником (заемщиком) договором.

Согласно п. 2 ст. 212 НК РФ, с процентов, начисленных по выданным займам и полученных в виде материальной выгоды (то есть меньше трех четвертых действующей ставки рефинансирования, установленной Банком России), начисляется и взимается налог на доходы физических лиц. Налоговой базой в этом случае будет являться превышение суммы процентов за пользование заемными средствами, выраженными в рублях, исчисленной исходя из трех четвертых действующей ставки рефинансирования, установленной Банком России на дату получения таких средств, над суммой процентов, исчисленной исходя из условий договора; превышение суммы процентов за пользование заемными средствами, выраженными в иностранной валюте, исчисленной исходя из 9 % годовых, над суммой процентов, исчисленной исходя из условий договора.



## КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ЗАКРЕПЛЕНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

### Расчет средних показателей элементов тарифной системы

**Задание 1.** Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих участка механического цеха. На участке работает 46 человек, из которых 2 разряд имеют 12 рабочих, 3 разряд – 10, 4 разряд – 15, 5 разряд – 9 рабочих.

**Задание 2.** Суммарная трудоемкость работ, выполняемых в течение месяца бригадой из 15 человек, составляет 2700 н/ч. При этом 700 н/ч приходится на работы 2 разряда; 650 н/ч – на работы 3 разряда; 810 н/ч – на работы 4 разряда и 540 н/ч – на работы 5 разряда. Рассчитать средний тарифный коэффициент работ, выполняемых бригадой.

**Задание 3.** Средний тарифный разряд рабочих участка равен 3,8. Определите средний тарифный коэффициент.

**Задание 4.** Рассчитать средний тарифный разряд рабочих сборочного цеха, если средний тарифный коэффициент равен 1,51.

**Задание 5.** Рассчитать среднюю тарифную ставку 42 рабочих участка, из которых 8 человек имеют 2 разряд; 10 человек – 3 разряд; 12 человек – 4 разряд и 12 человек – 5 разряд.

**Задание 6.** Рассчитать средний тарифный разряд рабочих окрасочного цеха, если их тарифный коэффициент равен 1,48.

**Задание 7.** На участке работает бригада численностью 16 человек из которых 4 человека имеют 3 разряд, 8 человек имеют 4 разряд и 4 человека имеют 5 разряд. Рассчитать среднюю тарифную ставку рабочих бригады, по ней – средний тарифный коэффициент, а затем – средний тарифный разряд бригады.

**Задание 8.** Трудоемкость годовой программы выпуска изделий бригады сборщиков составляет 24 600 н/ч, в том числе 40 % из них тарифицируются 3 разрядом, 35 % – 4 разрядом и 25 % – 5 разрядом. Рассчитать средний тарифный коэффициент работ, средний тарифный разряд и среднюю тарифную ставку.

**Задание 9.** В цехе работают 95 рабочих, имеющих следующие квалификационные разряды: 2 разряд – 12 человек, 3 разряд – 24 человека, 4 разряд – 43 человека, 5 разряд – 16 человек. Рассчитать тарифный фонд заработной платы рабочих за месяц с 22 рабочими днями.

### Расчет заработной платы при сдельной оплате труда

**Задание 1.** Рассчитать месячную заработную плату токаря П.Н. Назарова по прямой сдельной системе, если он за месяц изготовил и сдал 2420 деталей при установленной норме времени на деталь 0,074 ч. Разряд работы – четвертый.

**Задание 2.** Рассчитать месячную заработную плату рабочего-сдельщика 4 разряда Э.В. Жданова, который выполняет работу 4 разряда и которому установлена сменная норма выработки 40 деталей. В месяце 22 рабочих дня.

**Задание 3.** Рассчитать месячную заработную плату рабочего-станочника С.В. Морозова при следующих исходных данных: изготовлено 1280 деталей, расценка на деталь 0,85 р., норма выполнена на 115 %. По условиям премирования премия выплачивается в размере 10 % за перевыполнение плановой нормы выработки и по 2 % – за каждый процент перевыполнения.

**Задание 4.** Рассчитать месячную заработную плату рабочего-сдельщика А.А. Фетисова, труд которого оплачивается по прогрессивно-сдельной системе, если его заработная плата по сдельной расценке составила 1250 р. Норма выработки выполнена на 117 %, по повышенным расценкам оплачивается продукция, изготовленная сверх установленной базы в 110 %. Расценка за изделия, изготовленные сверх установленной базы, повышается на 50 % (т.е.  $K_p = 0,5$ ).

**Задание 5.** Наладчик 5 разряда С.И. Волобуев, труд которого оплачивается по косвенной сдельной системе, обслуживает поточную линию, состоящую из 14 станков. Часовая тарифная ставка наладчика 7,00 р. Месячный фонд времени – 176 ч. При установленной месячной норме выработки на каждом из обслуживаемых станков 4500 деталей выполнение составило 5175 деталей или перевыполнение на 115 %. Рассчитать месячную заработную плату наладчика.

**Задание 6.** Токарь-сдельщик 4 разряда А.П. Селиванов изготовил за месяц 1420 изделий  $T_{шт} = 3,5$  мин, разряд работы – пятый. Рассчитать сдельную расценку и месячную заработную плату рабочего.

**Задание 7.** В условиях действия сдельно-прогрессивной системы оплаты труда рабочий В.Н. Матвеев, которому месячная норма выработки установлена в размере 3600 изделий, фактически изготовил 5400 изделий. Работа тарифицируется по 3 разряду. За месяц отработано 23 дня. По принятым условиям за исходную величину при начислении прогрессивных расценок взято выполнение норм на 110 %, при перевыполнении до 120 % расценка увеличивается в 1,3 раза к исходной базе, при перевыполнении до 150 % – в 1,8 раза к исходной базе. Рассчитать месячную заработную плату рабочего.

**Задание 8.** Рабочий заточного участка И.П. Павлов, труд которого оплачивается по косвенной сдельной системе, обслуживает три производственных участка. Его часовая тарифная ставка 6,14 р. Отработал полный месяц – 22 дня. Обслуживаемые им участки выполнили объем работ 7640 н/ч, при плане 6800 н/ч. Рассчитать сдельную расценку и определить месячный заработок И.П. Павлова.

**Задание 9.** Рассчитать заработную плату рабочего А.Н. Попова, труд которого оплачивается по сдельно-прогрессивной системе, при условии, что исходной базой для начисления прогрессивных доплат является перевыполнение нормы выработки на 110 %, при ее перевыполнении сдельная расценка увеличивается в 1,5 раза. Рабочий выполняет работу 5 разряда. При плановом объеме работ 184 н/ч фактическое выполнение составило 221 н/ч.

**Задание 10.** В условиях действия сдельно-прогрессивной системы оплаты труда рабочий, которому месячная норма выработки установлена в размере 3600 изделий, фактически изготовил 5400 изделий. Работа тарифицируется по 3 разряду. За месяц отработано 23 дня. По принятым условиям за исходную величину при начислении прогрессивных расценок взято выполне-

ние норм на 110 %, при перевыполнении до 120 % расценка увеличивается в 1,3 раза к исходной базе, при перевыполнении до 150 % – в 1,8 раза к исходной базе. Рассчитать месячную заработную плату рабочего.

### Расчет сдельного заработка бригады

**Задание 1.** По результатам работы за месяц специализированной бригаде, работающей по единому наряду, начислено 7543,6 р., в т.ч. сдельный приработок составил 2200 р. (табл. 6). Рассчитать заработную плату всех членов бригады за месяц. Распределить сдельный приработок на каждого члена бригады с помощью расчетного коэффициента

$$K_p = ЗП_{\text{мес}} / ЗП_{\text{тар}}, \quad (32)$$

где  $K_p$  – расчетный коэффициент распределения сдельного приработка;  $ЗП_{\text{мес}}$  – фактическая заработная плата бригады за месяц;  $ЗП_{\text{тар}}$  – тарифная заработная плата бригады за месяц.

### 6. Распределение коллективной заработной платы специализированной бригады

ФИО члена бригады	Разряд рабочего	Часовая тарифная ставка, р.	Отработанное время, ч	Тарифная заработная плата, р.	Расчетная месячная заработная плата, р.
Алексеев В.А.	4		176		
Борисов П.В.	4		176		
Васильев А.С.	3		168		
Гришин М.И.	5		176		
Дашук Т.Р.	4		168		
Итого					

**Задание 2.** По результатам работы за месяц бригаде, труд которой оплачивается по сдельно-премиальной системе, по комплексной сдельной расценке начислено 7483,6 р., включая сдельный приработок, который составил 2140 р. (табл. 7). За выполнение условий премирования бригаде начислена премия в размере 1800 р. Рассчитать заработную плату каждого члена бригады с учетом определенного советом бригады КТУ.

Для распределения сдельного приработка каждого члена бригады использовать расчетный коэффициент приработка

$$K_{\text{прир}} = ПР_{\text{сд}} / ЗП_{\text{тар}}, \quad (33)$$

где  $K_{\text{прир}}$  – расчетный коэффициент приработка;  $ПР_{\text{сд}}$  – сдельный приработок;  $ЗП_{\text{тар}}$  – тарифная заработная плата бригады за месяц.

Определите размер премии каждого члена бригады с помощью расчетного коэффициента премии

$$K_{\text{ПР}} = ПР / ЗП_{\text{тар}}, \quad (34)$$

где  $K_{\text{ПР}}$  – расчетный коэффициент премии; ПР – премия.

### 7. Распределение коллективной заработной платы бригады сдельщиков с учетом КТУ, распространяемого на сдельный приработок и премию

ФИО члена бригады	Разряд рабочего	Часовая тарифная ставка, р.	Отработанное время, ч	Тарифная заработная плата, р.	Установленный КТУ
1	2	3	4	5	6
Алексеев В.А.	4		176		1,2
Борисов П.В.	4		176		0,9
Васильев А.С.	3		168		1,0
Гришин М.И.	5		176		1,1
Дашук Т.Р.	4		168		0,8
Итого					1,0

Продолжение табл. 7

ФИО члена бригады	Расчетная месячная заработная плата, р.	Сдельный приработок, р.	Премия, р.	Начисленная заработная плата, р. (гр. 5 + гр. 8 + гр. 9)
1	7	8	9	10
Алексеев В.А.				
Борисов П.В.				
Васильев А.С.				
Гришин М.И.				
Дашук Т.Р.				
Итого				

**Задание 3.** По результатам работы за месяц бригаде по комплексной сдельной расценке начислено 8265,8 р., включая сдельный приработок, который составил 2560 р. За выполнение условий премирования бригаде начислена премия в размере 2100 р. (табл. 8). Рассчитать заработную плату каждого члена бригады с учетом определенного советом КТУ.

Для распределения сдельной заработной платы использовать расчетный коэффициент сдельной заработной платы

$$K_{с. пр} = ЗП_{сд} / T_{расч}, \quad (35)$$

где  $K_{с. пр}$  – коэффициент распределения сдельной заработной платы;  $ЗП_{сд}$  – сдельная заработная плата;  $T_{расч}$  – расчетная величина общего отработанного времени за месяц.

Определите расчетную величину сдельного заработка каждого члена бригады по формуле

$$ЗП_{сд, расч. i} = K_{с. пр} \cdot T_{расч. i}, \quad (36)$$

где  $ЗП_{сд, расч. i}$  – расчетная величина сдельного заработка соответствующего члена бригады;  $T_{расч. i}$  – расчетная величина отработанного времени соответствующего члена бригады.

Определите коэффициент распределения премии по формуле

$$K_{пр} = ПР / ЗП_{сд, расч}, \quad (37)$$

где  $K_{пр}$  – коэффициент распределения премии; ПР – сумма начисленной премии;  $ЗП_{сд, расч}$  – расчетная величина сдельного заработка бригады.

Определите расчетную величину премии соответствующего рабочего по формуле

$$ПР_i = K_{пр} \cdot T_{расч. i}, \quad (38)$$

где  $ПР_i$  – расчетная величина премии соответствующего рабочего.

### 8. Распределение всей коллективной заработной платы бригады сдельщиков с учетом КТУ

ФИО члена бригады	Разряд рабочего	Отработанное время, ч	Установленный КТУ	Расчетная величина отработанного времени с учетом КТУ (гр. 3 · гр. 4)
1	2	3	4	5
Алексеев В.А.	4	176	1,2	
Борисов П.В.	4	176	0,9	
Васильев А.С.	3	168	1,0	
Гришин М.И.	5	176	1,1	
Дашук Т.Р.	4	168	0,8	
Итого			1,0	

ФИО члена бригады	Расчетная величина сдельной заработной платы, р.	Распределение премии, р.	Начисленная заработная плата, р. (гр. 6 + гр. 7)
1	6	7	8
Алексеев В.А.			
Борисов П.В.			
Васильев А.С.			
Гришин М.И.			
Дашук Т.Р.			
Итого			

#### Расчет заработной платы при повременной оплате труда

**Задание 1.** Рабочий 4 разряда П.В. Сидоров, часовая тарифная ставка которого равна 6,14 р., отработал за месяц 176 ч. Рассчитать заработную плату рабочего.

**Задание 2.** Рабочий 3 разряда Н.И. Волков, дневная тарифная ставка которого равна 43,76 р., в апреле отработал 22 дня. Рассчитать заработную плату рабочего за месяц.

**Задание 3.** Карташов М.Е., которому установлен месячный оклад 1100 р., отработал в мае 20 рабочих дней при плановом числе рабочих дней 23. Рассчитать заработную плату работника за месяц.

**Задание 4.** При должностном окладе в 2300 р. по результатам работы за месяц работнику Н.Е. Симонову, согласно действующему положению о премировании, полагается премия в размере 30 %. Рассчитать общий месячный заработок Н.Е. Симонова.

**Задание 5.** Слесарь по ремонту оборудования 4 разряда П.И. Иванов при плане ремонтных работ 184 н/ч выполнил объем работ на 210 н/ч. Согласно действующему премиальному положению, за перевыполнение нормированного задания полагается премия в размере 20 % месячной тарифной ставки. Определить размер заработной платы рабочего и удельный вес тарифной оплаты.

**Задание 6.** Определить заработную плату рабочего-повременщика 5 разряда Г.В. Фролова, если из 23 рабочих дней он отработал 22. Один день простоя (не по его вине) оплачивается в размере 50 % тарифной ставки. За выполнение качественных показателей ему положена премия в размере 15 % тарифной ставки.

**Задание 7.** Рабочий 5 разряда В.Н. Павлов, труд которого оплачивается по повременно-премиальной системе, в плановом периоде отработал 176 ч, при том, что полностью выполнил нормированное задание, которое составляло 193 н/ч. По действующим условиям премирования за выполнение нормированного задания выплачивается премия в размере 15 % месячного тарифа. За каждый процент перевыполнения выплачивается премия в размере 1,5 %. За высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 10 %. Рассчитать заработную плату рабочего, если он выполнил все качественные показатели.

#### Расчет отпускных, больничных и удержаний из заработной платы

**Задание 1.** Рассчитать оплату труда за время очередного отпуска и сумму, включаемую в фонд заработной платы за январь 200X г. на основе следующих данных (табл. 9).

Отпускные записки о предоставлении очередного отпуска: слесарю-сборщику Г.В. Кулешову с 24 января по 13 февраля 200X г. на 18 рабочих дней; мастеру Н.В. Сазонову с 4 по 31 января 200X г. на 24 рабочих дня.

#### 9. Данные из "Лицевого счета" работников цеха № 1

Вид оплаты	За период, предусмотренный действующим законодательством, р.	
	Г.В. Кулешову	Н.В. Сазонову
По основным сдельным расценкам	43 000	
Повременно по тарифным ставкам	4600	
По должностным окладам		12 000
Доплата в связи с изменением условий работы	6000	
Премии за выполнение и перевыполнение заданий из фонда заработной платы	3160	
За работу в ночное время	1900	

За работу в сверхурочное время	900	
За время выполнения государственных и общественных обязанностей	3200	2600
Пособия по временной нетрудоспособности	2500	4400
Премии из фонда материального поощрения	3790	4570
Вознаграждения за внедрение рационализаторских предложений		22 000
Единовременные пособия из фонда материального поощрения	4000	
Итого	73 050	45 570

**Задание 2.** Рассчитать налог на доход за декабрь с учетом полученного работниками годового дохода по месту основной работы. Для расчета суммы подоходного налога используются следующие данные (табл. 10, 11).

**10. Совокупный доход работников по основному месту работы, р.**

Показатели	Кулешов Г.В.	Проскурина О.П.	Григорьев Н.А.	Сергеев Л.С.
Доходы:				
вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей	60 000	42 000	120 000	80 000
сумма налога с вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей	7800	5460	15 600	10 400
доход от предоставления в аренду автомобиля	0	0	600 00	0
доход от реализации квартиры	0	0	0	1 200 000
доход от реализации акций организаций, не котирующихся на организованном рынке ценных бумаг	120 000	0	0	0
оплата организацией обучения в течение налогового периода	0	0	30 000	0
оплата организацией коммунальных услуг	300	200	450	150
Итого	188 100	47 660	226 050	1 290 550

**11. Данные о льготах по налогообложению**

Табельный номер	Ф.И.О.	Количество детей до 18 лет	Примечание
031	Кулешов Г.В.	–	–
043	Сергеев Л.С.	1	Герой Советского Союза, возраст ребенка 5 лет
044	Проскурина О.П.	2	возраст детей 7 и 19 лет
116	Григорьев Н.А.	–	–

Расчет удержания подоходного налога рекомендуется составить в таблице следующей формы (табл. 12).

## 12. Расчет удержаний подоходного налога

	ФИО				
Показатели, р.					
1. Общая сумма валового дохода за отчетный год					
2. Общая сумма вычетов из совокупного дохода					
3. Сумма совокупного дохода, подлежащая налогообложению					
4. Ставка налогообложения					
5. Сумма начисленного налога					
6. Сумма удержанного в течение отчетного года налога					
7. Сумма налога к доплате					

**Задание 3.** Рассчитать удержания по исполнительным документам с работников цеха № 1 за январь 200X г. на основании следующих данных.

1. Исполнительный лист районного народного суда о взыскании с А.Б. Холодова в пользу завода № 7 за причиненный материальный ущерб 24 000 р. Удержания производить с 1 января 200X г.

2. Исполнительный лист районного народного суда от 09.03.200X г. о взыскании алиментов с Н.В. Сазонова на содержание дочери Натальи до ее совершеннолетия в пользу Г.Ф. Сазоновой, возраст дочери 12 лет.

3. Данные по сведениям о начисленной заработной плате за январь 200X г. представлены в табл. 13.

### 13. Сведения о начисленной заработной плате за январь 200X г.

Табельный номер	Ф.И.О.	Сумма, р.
047	Холодов А.Б.	10 000
117	Сазонов Н.В.	8000

Расчет удержаний произвести по следующей форме (табл. 14).

### 14. Удержания из заработной платы работников за январь 200X г.

Ф.И.О.	Вид удержаний	Расчет удержанных сумм	Сумма удержаний

**Задание 4.** Рассчитать оплату за время выполнения государственных обязанностей на основе следующих данных.

1. Справка военкомата об участии Н.В. Петрова в военных сборах с 16 по 19 января 200X г., справка нарсуда об исполнении Н.А. Григорьевым обязанностей судебного заседателя 11–12 января. Имеются следующие (табл. 15).

### 15. Данные из "Лицевого счета" слесаря-сборщика Н.В. Петрова

Вид оплаты	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
По тарифным ставкам и сдельным расценкам	12 000	10 100	14 700
Премии за выполнение и перевыполнение заданий	–	1900	2400
Доплата за работу в ночное время	–	300	300
За работу в сверхурочное время	100	200	–
Пособия по временной нетрудоспособности	–	1600	–



Премии рабочих по фонду заработной платы распределяются между изделиями ПМ-1 и ПМ-2 и работами по исправлению частичного брака изделий ПМ-1 пропорционально основной прямой заработной плате рабочих (по норме).

Имеются следующие данные (табл. 17).

**17. Выписка из документов по начислению заработной платы по цеху № 1, сгруппированных за январь 200X г.**

Содержание оплат по категориям работников	Сумма, р.
<b>I. Основным производственным рабочим</b>	
За обработку и сборку изделия РП-1 по нормам	97 700
Доплаты за работу в ночное время, предусмотренные нормативами затрат по изготовлению деталей изделий РП-1	300
Доплаты за обработку деталей изделий РП-1 ввиду несоответствия инструментов и специальных приспособлений по вине отдела материально-технического снабжения	500
За дополнительные операции по обработке деталей изделий РП-1, не предусмотренные технологическим процессом обработки, по вине отдела главного технолога	10 000
За обработку и сборку деталей изделий РП-2 по нормам	490 000
Доплаты за обработку деталей изделий РП-2 ввиду несоответствия материалов требованиям технологических условий обработки (по вине поставщиков)	7000
За дополнительные операции по обработке деталей изделий РП-2, не предусмотренные технологическим процессом обработки, по вине отдела главного конструктора	3000
Доплаты за работу в сверхурочное время, не предусмотренные нормативами затрат, по изготовлению деталей изделий РП-1	5000
За работы по исправлению частичного брака деталей изделий РП-1	10 000
Премии сдельщикам, предусмотренные нормативами затрат	16 000
За время простоев по вине администрации цеха	1000
За время очередного отпуска	19 000
За время выполнения общественных обязанностей	6000
Оплата перерывов в работе кормящих матерей	2000
<b>II. Вспомогательным рабочим</b>	
За обслуживание производственного оборудования	2500
За работу по текущему ремонту оборудования	7500
<b>III. Аппарату управления цеха</b>	
По должностным окладам	24 000
За время очередного отпуска	1400
За время выполнения государственных обязанностей	1600
<b>IV. Прочему цеховому персоналу</b>	
По должностным окладам	8000
За время очередного отпуска	600
За время выполнения государственных обязанностей	400
Итого	713 500

**Задание 16.** Открыть счета бухгалтерского учета, записать хозяйственные операции и составить баланс на 1 марта 200X г. Исходные данные представлены в табл. 18, 19.



**18. Журнал хозяйственных операций за февраль 200X г.**

Документ и краткое содержание записи	Сумма, р.
Выписка из расчетного счета и приходный кассовый ордер № 32 Получено с расчетного счета по чеку № 112348 на выплату заработной платы за первую половину февраля	27 000
Расходный кассовый ордер № 37 Выплачена заработная плата за первую половину февраля	27 000
Выписка из расчетного счета в банке Перечислены: суммы налога на доходы, удержанные из заработной платы взносы единого социального налога	8000 2000
Сводка заработной платы и ведомость ее распределения Начислена заработная плата за февраль: рабочим основных цехов за изготовление продукции рабочим основных цехов по уходу за помещениями цехов рабочим вспомогательных цехов за изготовление продукции рабочим вспомогательных цехов за упаковку готовой продукции рабочим вспомогательных цехов по уходу за помещениями цехов цеховому персоналу основных цехов за обслуживание и управление производством цеховому персоналу вспомогательных цехов за обслуживание и управление производством работникам заводоуправления за обслуживание и управление производством рабочим основных цехов за очередные отпуска в феврале	39 100 1000 7500 750 250 4400 2500 5000 500
Сводка заработной платы и ведомость ее распределения Произведены отчисления на единый социальный налог в пенсионный фонд на социальное страхование на обязательное медицинское страхование в части, зачисляемой в ФФОМС на обязательное медицинское страхование в части, зачисляемой в ТФОМС	
Сводка заработной платы и ведомость ее распределения Произведены отчисления в резерв отпусков за февраль в размере 10 % от суммы основной заработной платы рабочих с отчислениями на социальное страхование	
Сводка данных по расчетам с рабочими и служащими Удержан подоходный налог с заработной платы рабочих и служащих	3000
Справка бухгалтерии Списываются по назначению расходы: общепроизводственные общехозяйственные	

**19. Баланс ООО "МТП" на 1 февраля 200X г.**

Наименование статьи	Сумма, р.	Наименование статьи	Сумма р.
Основные средства	370 000	Уставный капитал	466 000
Материалы	55 000	Расчеты с персоналом по оплате труда	27 000
Расчетный счет	80 000	Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	2000
		Расчеты по налогам и сборам	8000
		Резервы предстоящих расходов	2000
Итого	505 000	Итого	505 000

**Задание 17.** Записать приведенные ниже хозяйственные операции в журнале регистрации хозяйственных операций и на счетах бухгалтерского учета учебной формы. Составить баланс на 1 апреля 200X г. Исходные данные представлены в табл. 20, 21.

**20. Журнал хозяйственных операций за март 200X г.**

Документ и краткое содержание записи	Сумма, р.
Выписка из расчетного счета Перечислены: суммы налога на доход, удержанные из заработной платы за январь отчисления единого социального налога	700 1800
Выписка из расчетного счета и приходный кассовый ордер № 137 Получено с расчетного счета по чеку № 315242 на выплату заработной платы за вторую половину февраля	57 000
Расходный кассовый ордер № 41 Выплачена заработная плата за вторую половину февраля	6700
Справка бухгалтерии Депонирована невыданная заработная плата за февраль	
Выписка из расчетного счета и расходный кассовый ордер № 142 Зачислена на расчетный счет сумма невыданной заработной платы	
Выписка из расчетного счета и приходный кассовый ордер № 148 Получено с расчетного счета по чеку № 315243 на выплату заработной платы за первую половину марта (аванс)	53 000
Расходный кассовый ордер № 149 Выплачена заработная плата за первую половину марта (аванс)	53 000
Свод заработной платы и ведомость ее распределения Начислена заработная плата за март: рабочим основных цехов за изготовление продукции рабочим основных цехов по уходу за оборудованием рабочим основных цехов по уходу за помещениями цехов рабочим вспомогательных цехов за изготовление продукции рабочим вспомогательных цехов за ремонт оборудования рабочим вспомогательных цехов по уходу за помещениями цехов цеховому персоналу основных цехов за обслуживание и управление производством цеховому персоналу вспомогательных цехов за обслуживание и управление производством работникам заводоуправления за обслуживание и управление производством рабочим за упаковку готовой продукции под отгрузку	70 000 7000 2200 15 000 1400 600 8800  10 000 5000
Свод заработной платы и ведомость ее распределения Произведены отчисления в установленном текущим законодательством размере (единый социальный налог): в пенсионный фонд на обязательное медицинское страхование в части, зачисляемой в ФФОМС на обязательное медицинское страхование в части, зачисляемой в ТФОМС на социальное страхование	

Документ и краткое содержание записи	Сумма, р.
Сводка данных по расчетам с рабочими и служащими Начислены пособия по временной нетрудоспособности рабочим основных цехов за март	800
Свод заработной платы и ведомость ее распределения Удержаны из заработной платы за март: налог на доходы суммы по исполнительным листам в пользу других лиц и организаций	8600 400
Свод заработной платы и ведомость ее распределения Удержаны из заработной платы за март: налог на доходы суммы по исполнительным листам в пользу других лиц и организаций	8600 400
Справка бухгалтерии Списываются по назначению расходы по обслуживанию производства и управлению: общепроизводственные общехозяйственные	

**21. Баланс ООО "МТП" на 1 марта 200X г.**

Наименование статьи	Сумма, р.	Наименование статьи	Сумма, р.
Основные средства	910 100	Уставный капитал	1 120 000
Материалы	110 400	Расчеты с персоналом по оплате труда	57 000
Расчетный счет	159 000	Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	1800
		Расчеты по налогам и сборам	700
Итого	1 179 500	Итого	1 179 500

## ТЕСТЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

1. Имеет ли право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении работник, отработавший в организации один месяц?
  - а) да;
  - б) нет.
2. Каков размер компенсации за неиспользованный отпуск (при отпуске в 28 календарных дней) при увольнении работника, отработавшего в организации один месяц?
  - а) в размере двойного дневного среднего заработка за каждый фактически отработанный в рабочем году месяц работы;
  - б) в размере двойного дневного среднего заработка за каждый фактически отработанный в рабочем году месяц работы;
  - в) в размере 2,33 дневного среднего заработка за каждый фактически отработанный в рабочем году месяц работы.
3. Работник отработал 6 месяцев и ушел в отпуск на 28 календарных дней. После отпуска он увольняется. Должна ли организация сделать перерасчет отпускных и удержать с работника отпускные в размере 1/2?
  - а) имеет право произвести удержания;
  - б) удержание за неотработанные дни отпуска не производится;
  - в) если организация, имея право на удержание, при расчете фактически не смогла произвести его вовсе или частично, то дальнейшее взыскание (например, через суд) не производится.
4. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать от общей суммы заработной платы:
  - а) 50 %;
  - б) 30 %;
  - в) 20 %.
5. Выручка от передачи работникам имущества организации в счет выплаты заработной платы НДС:
  - а) облагается;
  - б) не облагается;
  - в) в зависимости от учетной политики.
6. Заработная плата, выданная в натуральной форме, облагается:
  - а) НДФЛ, взносами на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - б) ЕСН, взносами на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - в) НДФЛ, ЕСН, взносами на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
7. Если человек работает по трудовому контракту в нескольких организациях, то налоговые вычеты предоставляются:
  - а) только в одной из них;
  - б) в каждой организации;
  - в) работник решает самостоятельно.
8. Стандартные налоговые вычеты уменьшают сумму дохода, облагаемую налогом по ставке:
  - а) 30 %;
  - б) 13 %;
  - в) 35 %.
9. Выдача заработной платы продукцией собственного производства по рыночным ценам отражается бухгалтерскими записями:
  - а) Дебет 70 Кредит 91-1;  
Дебет 91-2 Кредит 43;  
Дебет 91-3 Кредит 68 НДС;  
Дебет 91-9 Кредит 99.
  - б) Дебет 70 Кредит 90-1;  
Дебет 90-2 Кредит 43;  
Дебет 90-3 Кредит 68 НДС;  
Дебет 90-9 Кредит 99.
  - в) Дебет 70 Кредит 90-1;  
Дебет 90-2 Кредит 43.
10. Если работник покупает по сниженным ценам товары у организации, то НДФЛ облагается разница между ценой таких товаров, по которой они обычно продаются организацией сторонним покупателям, и их стоимостью, которую оплатил работник по ставке:
  - а) 13 %;
  - б) 30 %;
  - в) 35 %.
11. Если работник за 12 месяцев, предшествующих заболеванию, отпуску по беременности и родам, фактически проработал три и более месяцев, то расчет пособия производится из среднего заработка:

- а) в пределах минимального размера пособия в месяц ;
- б) максимальный размер пособия ограничивается за календарный месяц минимальным размером оплаты труда;
- в) в пределах максимального размера пособия в месяц.

12. Если общий страховой стаж работника составляет менее шести месяцев, то максимальный размер пособия ограничивается за календарный месяц:

- а) минимальным размером оплаты труда;
- б) не ограничивается минимальным размером оплаты труда.

13. Страховой стаж работника подтверждается на основании:

- а) трудовой книжки;
- б) трудового договора;
- в) гражданского договора.

14. Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается в размере:

- а) 8000 р.;
- б) 3000 р.;
- в) 5000 р.

15. Работнику предоставлена путевка на санаторно-курортное лечение и оздоровление. На ее приобретение направлены средства, оставшиеся в распоряжении работодателя после уплаты налога на прибыль. Стоимость предоставленной путевки НДФЛ:

- а) не облагается, если приобрел путевку сам работник;
- б) не облагается;
- в) не облагается, если путевка была куплена для него организацией.

16. Если часть отпуска работника приходится на следующий месяц, то начисление отпускных будет отражено в бухгалтерском учете текущего месяца:

- а) Дебет 20 Кредит 70;  
Дебет 97 Кредит 70;  
Дебет 20 Кредит 97.
- б) Дебет 20 Кредит 70;  
Дебет 97 Кредит 70.
- в) Дебет 20 Кредит 70;  
Дебет 20 Кредит 97.

17. Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" организуется:

- а) по каждому работнику организации;
- б) по каждой выплате работников организации;
- в) по каждому структурному подразделению организации;
- г) собственный вариант ответа.

18. В апреле 2003 г. О.В. Захаровой была начислена заработная плата в сумме 4000 р. Доход, исчисленный нарастающим итогом с начала 2003 г., не превысил 20 000 р. В какой сумме будет увеличена налоговая база по налогу на доходы физических лиц в части данной выплаты, если О.В. Захарова – инвалид второй группы?

- а) 3600 р.;
- б) 3500 р.;
- в) 3100 р.;
- г) собственный вариант ответа.

19. Работнику за прошедший месяц были начислены: заработная плата в размере 3000 р., компенсационные выплаты, связанные с его увольнением – 12 000 р., в том числе компенсация за неиспользованный отпуск – 2000 р. Определите налоговую базу по единому социальному налогу в данном месяце по указанным выплатам:

- а) 3000 р.;
- б) 13 000 р.;
- в) 15 000 р.;
- г) собственный вариант ответа.

20. Работнику организации, расположенной в районе крайнего севера, в прошедшем месяце была начислена заработная плата 3000 р. и произведена оплата коммунальных услуг за работника 300 р. (сумма находится в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ). Определите налоговую базу по единому социальному налогу в части этих выплат в данном месяце:

- а) 2700 р.;
- б) 3000 р.;
- в) 3300 р.;
- г) собственный вариант ответа.

21. За май 2003 г. Л.Н. Трифоновой была начислена заработная плата в сумме 3000 р. Доход, исчисленный нарастающим итогом с начала 2003 г., не превысил 20 000 р. В какой сумме будет увеличена налоговая база по налогу на доходы физических лиц в части данной выплаты, если дочь Трифоновой, студентка 3 курса очного отделения МАИ, находится в академическом отпуске?

- а) 2600 р.;

- б) 2300 р.;
  - в) 1400 р.;
  - г) собственный вариант ответа.
22. Пособие по беременности и родам, выплачиваемое работнику организации:
- а) включается в доход, подлежащий обложению налогом на доходы физических лиц;
  - б) не включается в доход, подлежащий обложению налогом на доходы физических лиц;
  - в) собственный вариант ответа.
23. Акционерное общество выплатило своему работнику, уволившемуся в связи с выходом на пенсию два года назад, материальную помощь в размере 3000 р. Определите налоговую базу в этом налоговом периоде по единому социальному налогу по указанной выплате:
- а) 0 р.;
  - б) 1000 р.;
  - в) 3000 р.;
  - г) собственный вариант ответа.
24. Погашение задолженности перед работниками организации по оплате труда путем выдачи в счет нее покупных товаров отражается на счетах бухгалтерского учета записью:
- а) Дебет 70 Кредит 41;
  - б) Дебет 70 Кредит 90;
  - в) Дебет 73 Кредит 90;
  - г) Дебет 70 Кредит 98;
  - д) собственный вариант ответа.
25. Заработная плата директору организации начисляется из должностного оклада на основании:
- а) личной карточки работника;
  - б) приказа (распоряжения) о приеме работника на работу;
  - в) лицевого счета;
  - г) табеля учета использования рабочего времени.
26. Начисленная сумма оплаты труда работникам отдела снабжения относится на счет:
- а) 10 "Материалы";
  - б) 20 "Основное производство";
  - в) 26 "Общехозяйственные расходы";
  - г) 44 "Расходы на продажу".
27. Пособие за время болезни выплачивается на основании:
- а) табеля учета использования рабочего времени;
  - б) приказа по организации;
  - в) наряда на сдельную работу;
  - г) листка нетрудоспособности.
28. На сумму удержанного налога на доходы физических лиц составляется бухгалтерская запись:
- а) Дебет 69 Кредит 51;
  - б) Дебет 70 Кредит 68;
  - в) Дебет 20 Кредит 68;
  - г) Дебет 68 Кредит 50.
29. Для исчисления совокупного годового дохода и налога на доходы физических лиц ведется:
- а) лицевой счет;
  - б) налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы физических лиц;
  - в) расчетная ведомость;
  - г) накопительная карточка по заработной плате.
30. По данным лицевого счета заполняется:
- а) расходный кассовый ордер;
  - б) платежная ведомость;
  - в) расчетная ведомость;
  - г) сводка данных по расчетам с персоналом по оплате труда.
31. В основу расчета среднего заработка для оплаты отпуска берется заработок работника за:
- а) три календарных месяца;
  - б) двенадцать календарных месяцев;
  - в) два календарных месяца;
  - г) шесть календарных месяцев.
32. Удержанный налог на доходы физических лиц подлежит перечислению в бюджет:
- а) за три дня до получения наличных денег на оплату труда;
  - б) в день сдачи в банк чека на получение наличных денег;

- в) через три дня после получения наличных средств на оплату труда;
- г) не позднее дня получения наличных средств на оплату труда.

33. В облагаемый доход включаются:

- а) суммы, полученные в возмещение ущерба, причиненного увечьем;
- б) компенсационные выплаты в пределах норм;
- в) суммы, начисленные в виде дивидендов по акциям;
- г) государственные пособия по беременности и родам.

34. В сумму заработка для исчисления пособия по временной нетрудоспособности включаются:

- а) заработная плата за сверхурочную работу;
- б) фактическая заработная плата, предусмотренная системой оплаты труда;
- в) оплата работы по совместительству;
- г) заработная плата за время простоя.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Какими документами регламентируется порядок оформления трудовых отношений?
2. Какими первичными документами оформляется учет труда и его оплаты?
3. Кем и с какой целью осуществляется учет личного состава и его движение?
4. Что понимается под оплатой труда?
6. Какие показатели используются при расчете пособий за время нетрудоспособности, и каковы источники выплаты?
7. Какая оплата является дополнительной, как осуществляется расчет?
8. Какие удержания из оплаты труда являются обязательными?
9. Как определить сумму, причитающуюся работнику за отчетный период?
10. Как осуществляется учет депонированной заработной платы?
11. Что такое коллективный договор?
12. В чем отличия трудового договора от коллективного?
13. Какой документ используется для подтверждения работы у работодателя – физического лица?
14. Назовите основные виды государственных гарантий по оплате труда.
15. Что понимается под минимальной заработной платой?
16. Что включается в тарифную систему оплаты труда? Каковы различия между тарифной и бестарифной системами оплаты труда?
17. Что такое тарификация работы?
18. Что такое заработная плата?
19. Назовите основные формы оплаты труда.
20. Охарактеризуйте основные разновидности сдельной формы оплаты труда.
21. Какими факторами определяется сумма заработка работников при повременной форме оплаты труда?
22. Перечислите основные виды доплат и надбавок.
23. Какое время считается рабочим?
24. Что такое режим рабочего времени?
25. Приведите примеры начислений оплаты труда, гарантий и компенсаций.
26. Какие разновидности работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени вы знаете?
27. Какие документы оформляются при прекращении с работником трудового договора?
28. Какие виды материального ущерба должны компенсироваться работником?
29. Назовите основные элементы, характеризующие налог на доходы с физических лиц.
30. Приведите примеры налогооблагаемого дохода физических лиц в виде материальной выгоды.
31. Назовите виды и размеры налоговых вычетов, на которые имеют право физические лица.



## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об обеспечении пособиями по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы, и некоторых других категорий граждан : федер. закон от 31.12.2002 № 190-ФЗ.
2. Основные условия обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденные постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23.02.84 № 191 (в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ).
3. О дополнительных мерах государственной поддержки инвалидов : указ Президента РФ от 02.10.92 № 1157.
4. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей : федер. закон от 19.05.95 № 81-ФЗ (при применении этого документа следует учитывать, что с 1 января 2003 г. вступил в силу Федеральный закон от 31.12.2002 № 190-ФЗ, которым установлен порядок начисления пособий по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы, и некоторых других категорий граждан).
5. Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденное постановлением Правительства РФ от 04.09.95 № 883.
6. О погребении и похоронном деле : федер. закон от 12.01.96 № 8-ФЗ.
7. Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию : федер. закон от 29.12.06 № 255-ФЗ.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М. : Волтер Клувер, 2006. – 328 с.
9. Налоговый кодекс Российской Федерации : в 2 ч. : офиц. текст. – М. : ООО "Изд-во ЭЛИТ", 2006.
10. Кучма, М.И. Оплата труда в новых условиях хозяйствования : пособие для слушателей народных университетов / М.И. Кучма. – М. : Знание, 2005.
11. Минин, Э.В. Заработная плата: вопросы и ответы : справочно-методическое пособие / Э.В. Минин, В.И. Щербаков. – Новгород : Проф-издат, 2006.
12. Пошерстник, Н.В. Заработная плата в современных условиях / Н.В. Пошерстник, М.С. Мейскин, Е.Б. Пошерстник. – СПб. : "Издательский дом Герда", 2006.