

# **Учет труда и его оплаты в организациях**

**Белозёрцева Светлана Александровна**



# Нормативное регулирование

- Конституция РФ
- Налоговый кодекс РФ часть 2 (ред. от 13.07.2015 № 251-ФЗ)
- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 24.08.2015)
- Федеральный закон «О трудовых пенсиях в РФ» от 17.12.2001 № 173-ФЗ (в ред. 28.12.2013)
- ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» №255-ФЗ от 29.12.2006 г (в ред. послед. изменений)
- ФЗ «О страховых взносах в ПФР, ФСС РФ, ФФОМС» № 212-ФЗ от 24.07.2009 (в ред. от 13.07.2015 № 213-ФЗ)
- Положение «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» 24.12.2007 г. № 922 (в ред. от 15.10.2014)
- Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 утверждено приказом Минфина РФ от 06.05.1999 № 33н (в ред. посл. изменений от 27.04.2012 № 55н)
- Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений от 5 \* августа 2008 г. N 583 (в ред. от 14.01.2014)



# Нормативное регулирование

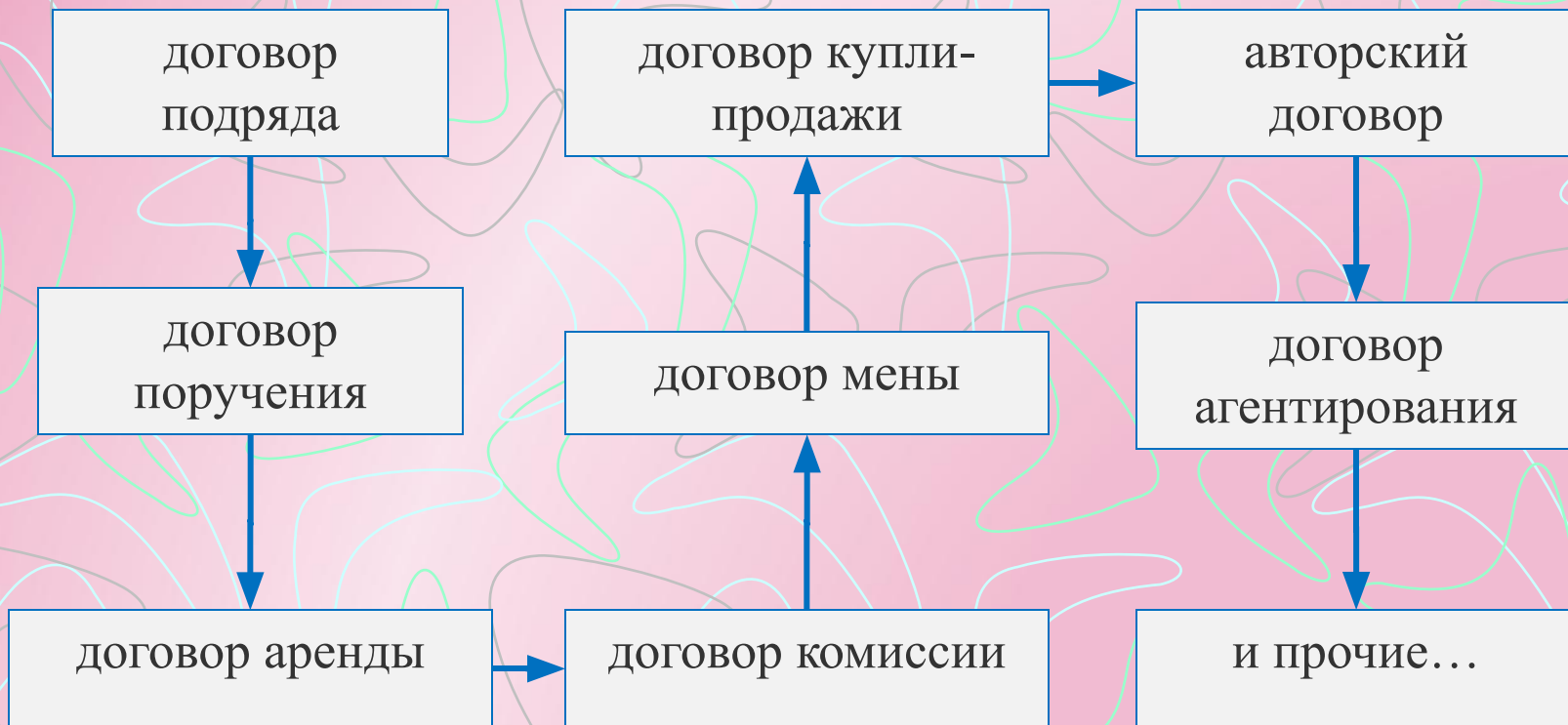
- Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.03.2008 г. № 535-17 «О порядке исчисления среднего заработка»
- Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 июня 2008 г. N 2337-17 «О порядке исчисления средней заработной платы»
- Письмо Министерства труда и социального развития РФ от 10.07.2003 г. № 1139-21 «По вопросу определения размера средней заработной платы»
- Письмо Минфина РФ от 30.10.2007 г. № 03-03-06/2/197 «По вопросу исчисления средней заработной платы»
- Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 03.05.2007 г. № 1253-6-1 «По вопросу расчета среднего заработка»
- Письмо Федеральной службы по труду и занятости 13.02.2007 г. № 317-6-1 «О порядке учета премий и вознаграждений при расчете среднего заработка»
- Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 22.07.2010 г. № 2184-6-1 «О порядке определения расчетного периода для расчета среднего заработка»



# Прием на работу




# Договоры гражданско-правового характера



# Первичные учётные документы по учёту кадров

Т-1, Т-1а	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (работников)
Т-2	Личная карточка работника
Т-2 ГС	Личная карточка государственного служащего
Т-3	Штатное расписание
Т-4	Учетная карточка научного, научно-педагогического работника
Т-5, Т-5а	Приказ (распоряжение) о переводе работника (работников) на другую работу
Т-6, Т-6а	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (работникам)
Т-7	График отпусков
Т-8	Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником (работниками)
Т-9, Т-9а	Приказ (распоряжение) о направлении работника (работников) в командировку
Т-10	Командировочное удостоверение
Т-10 а	Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении
Т-11, Т-11а	Приказ (распоряжение) о поощрении работника (работников)



# Документы по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда (бюджет)

T-12	Табель учета использования рабочего времени и расчета зар.платы
0504401	Расчетно-платежная ведомость
0504403	Платежная ведомость
0504048	Книга аналитического учета депонированной оплаты труда, денежного довольствия и стипендий
0504425	Записка-расчет об исчислении среднего заработка при предоставлении отпуска, увольнении и других случаев
0504417	Карточка-справка (лицевой счет)
0504047	Реестр депонированных сумм

# Документы по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда

T-12	Табель учета использования рабочего времени и расчета зар.платы
T-13	Табель учета использования рабочего времени
T-49	Расчетно-платежная ведомость
T-51	Расчетная ведомость
T-53	Платежная ведомость
T-53а	Журнал регистрации платежных ведомостей
T-54	Лицевой счет
T-54а	Лицевой счет (свт)
T-60	Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
T-61	Записка-расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником
T-73	Акт о приемке работ, выполненных по трудовому договору (контракту), заключенному на время выполнения определенной работы



# Персонал учреждения (п. 7 Положения 583)

## основной

- работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители

## вспомогательный

- работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования

## административно-управленческий

- работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения



## Работники учреждения

ВКЛЮЧАЮТСЯ В  
СПИСОЧНЫЙ СОСТАВ

НЕ ВКЛЮЧАЮТСЯ В  
СПИСОЧНЫЙ СОСТАВ



# Работники списочного состава

(п. 82 приказа Росстата № 278 от 12.11.2008)

работники, как фактически явившиеся на работу, так и отсутствовавшие на работе по каким-либо причинам, в частности:


- находившиеся в служебных командировках;
- не явившиеся на работу по болезни; не явившиеся на работу в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей;
- направленные с отрывом от работы в образовательные учреждения для повышения квалификации или приобретения новой профессии, если за ними сохраняется заработная плата;
- обучающиеся в образовательных учреждениях, аспирантурах, находящиеся в учебном отпуске с сохранением полностью или частично заработной платы, в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы;



# Работники списочного состава

(п. 82 приказа Росстата № 278 от 12.11.2008)

- находившиеся в ежегодных основных и дополнительных отпусках;
- находившиеся в отпусках по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- находившиеся в отпусках без сохранения заработной платы по письменному заявлению в связи с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами, в случаях, предусмотренных законодательством РФ, по причинам производственно-экономического характера;
- находившиеся в отпусках по инициативе работодателя (в простое по вине работодателя и в простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника);
- принимавшие участие в забастовках.



# Не включаются в среднесписочную численность

женщины,  
находящиеся в  
отпусках по  
беременности  
и родам

лица, находящиеся в  
отпусках в связи с  
усыновлением  
новорожденного  
ребенка  
непосредственно из  
родильного дома, а  
также в отпуске по  
уходу за ребенком

работники, обучающиеся в  
образовательных учреждениях и  
находящиеся в отпуске без  
сохранения заработной платы, а  
также поступающие в  
образовательные учреждения и  
находящиеся в отпуске без  
сохранения заработной платы для  
сдачи вступительных экзаменов в  
соответствии с законодательством  
РФ

# Расчет среднесписочной численности работников


- В среднесписочную численность работников за месяц суммируют списочную численность работников (постоянных, совместителей, по договорам за каждый календарный день месяца, т. е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28-е или 29-е), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни:

$$\mathbf{Ч_{мес}} = \text{сумма численности} / \text{кол-во кал. дней месяца}$$

- Среднесписочная численность работников за год:

$$\mathbf{Ч_{год}} = \text{сумма численности} / 12$$

- Численность работников списочного состава за выходной или праздничный (нерабочий) день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день.



# Среднесписочная численность работников, работавших неполное рабочее время

- Лица, работавшие неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором или переведенные по письменному заявлению работника на работу на неполное рабочее время, при определении среднесписочной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени
- С этой целью определяется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками:

$$\text{Чел-дни} = \text{Чел-часы} / \text{продолжит. раб. дня}$$

- Затем вычисляется средняя численность не полностью занятых работников (в пересчете на полную занятость) за отчетный месяц:

$$\text{Числен. сред.} = \text{Чд} / \text{число раб. дней}$$

- При этом за дни болезни, отпуска, неявок (приходящиеся на рабочие дни по календарю) в число отработанных человеко-часов для расчета среднесписочной численности условно включаются часы по предыдущему рабочему дню (в отличие от методологии, принятой для учета количества отработанных человеко-часов)



# Система оплаты труда

(п. 1 Положения № 583)

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих

Государственные гарантии по оплате труда

Перечень видов выплат компенсационного характера

Перечень видов выплат стимулирующего характера

Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Мнение представительного органа работников





# Режим рабочего времени

продолжительность рабочей недели (5-6 дневная)

продолжительность ежедневной работы

время начала и окончания работы

время перерывов в работе

число смен в сутки

чередование рабочих и нерабочих дней




# Виды рабочего времени

нормальной продолжительности (40 часов в неделю)

сокращенное рабочее время

неполное рабочее время

ненормированный рабочий день



# Продолжительность сокращенного рабочего времени (ст. 92 ТК РФ)

для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю

инвалидам I или II групп – не более 35 часов в неделю

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю




# Виды неполного рабочего времени

(ст. 93 ТК РФ)

неполный рабочий день (смена)

неполная рабочая неделя

смешанный



# Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ)

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя)

имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет)

по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи

в соответствии с медицинским заключением

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав



# Ненормированный рабочий день

(ст. 101 ТК РФ)

особый режим работы, в соответствии с которым работник по распоряжению работодателя может эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормального рабочего времени

# Нерабочие праздничные дни в РФ

(ст. 112 ТК РФ)

	1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8	Новогодние каникулы
Январь	7	Рождество Христово
Февраль	23	День защитника Отечества
Март	8	Международный женский день
Май	1	Праздник Весны и Труда
	9	День Победы
Июнь	12	День России
Ноябрь	4	День народного единства
*	<b>Всего:</b>	<b>14 дней</b>

# Нормы рабочего времени в 2015 году

	Ян в	Ф ев	Мар	I кв	Апр	Май	Ию н	II кв	1-е пг	Ию л	Авг	Сен	III кв	Окт	Н оя	Дек	IV кв	2-е пг	2015 г
Количество дней																			
Календарны е дни	31	28	31	90	30	31	30	91	181	31	31	30	92	31	30	31	92	184	365
Рабочие дни	15	19	21	55	22	18	21	61	116	23	21	22	66	22	20	23	65	131	247
Выходные и праздничны е дни	16	9	10	35	8	13	9	30	65	8	10	8	26	9	10	8	27	53	118
Рабочее время (в часах)																			
При 40- часовой рабочей неделе	120	152	168	440	175	143	167	485	925	184	168	176	428	176	159	183	518	1046	1971
При 36- часовой рабочей неделе	108	136,8	151,2	396	157,4	128,6	150,2	436,2	832,2	165,6	151,2	158,4	475,2	158,4	143	164,6	466	941,2	1773,4
При 24- часовой рабочей неделе	72	91,2	100,8	264	104,6	85,4	99,8	289,8	553,8	110,4	100,8	105,6	316,8	105,6	95	109,4	310	626,8	1180,6

\*



# Перенос выходных и праздничных дней в 2015 г.

## Выходной день переносится

с дня	на день	основание
3 января (суб)	9 января (пт)	Постановление Правительства РФ от 27 августа 2014 г. N 860 «О переносе выходных дней в 2015 году»
4 января (вс)	4 мая (пн)	
<b>Праздничный отдых россиян</b>	январь	11 дней (с 1 по 11 января)
	февраль	3 дня (с 21 по 23 февраля)
	март	3 дня (с 7 по 9 марта)
	май	4 дня (с 1 по 4 мая) и 3 дня (с 9 по 11 мая)
	июнь	3 дня (с 12 по 14 июня)
	ноябрь	1 день (4 ноября)

\*

# Нормы рабочего времени в 2016 году

	Ян в	Фев	Мар	I кв	Апр	Май	Ию н	II кв	1-е пг	Ию л	Авг	Сен	III кв	Окт	Ноя	Дек	IV кв	2-е пг	2016 г
Количество дней																			
Календар ные дни	31	29	31	91	30	31	30	91	182	31	31	30	92	31	30	31	92	184	366
Рабочие дни	15	20	21	56	21	19	21	61	117	21	23	22	66	21	21	22	64	130	247
Выходные и празднич ые дни	16	9	10	35	9	12	9	30	65	10	8	8	26	10	9	9	28	54	119
Рабочее время (в часах)																			
При 40- часовой рабочей неделе	120	159	168	447	168	152	168	488	935	168	184	176	528	168	167	176	511	1039	1974
При 36- часовой рабочей неделе	108	143	151,2	402,2	151,2	136,8	151,2	439,2	841,4	151,2	165,6	158,4	475,2	151,2	150,2	158,4	459,8	935	1776,4
При 24- часовой рабочей неделе	72	95	100,8	267,8	100,8	91,2	100,8	292,8	560,6	100,8	110,4	105,6	316,8	100,8	99,8	105,6	306,2	623	1183,6

# Перенос выходных и праздничных дней в 2016 г.

## Выходной день переносится

с дня	на день	основание
2 января (суб)	3 мая (вт)	Постановление Правительства РФ от 24 сентября 2015 г. N 1017 «О переносе выходных дней в 2016 году»
3 января (вс)	7 марта (пн)	
20 февраля (суб)	22 февраля (пн)	
<b>Праздничный отдых россиян</b>	январь	10 дней (с 1 по 10 января)
	февраль	4 дня (с 20 по 23 февраля)
	март	4 дня (с 5 по 8 марта)
	май	3 дня (с 1 по 3 мая) и 3 дня (с 7 по 9 мая)
	июнь	3 дня (с 11 по 13 июня)
	ноябрь	1 день (4 ноября)

# Нормы рабочего времени в 2017 году

	Ян в	Ф ев	Ма р	I кв	Апр	Ма й	Ию н	II кв	1-е пг	Ию л	Авг	Сен	III кв	Окт	Ноя	Дек	IV кв	2-е пг	2017 г
<b>Количество дней</b>																			
<b>Календар ные дни</b>	31	28	31	90	30	31	30	91	181	31	31	30	92	31	30	31	92	184	365
<b>Рабочие дни</b>	14	19	22	55	20	21	21	62	117	21	23	21	65	22	21	21	64	129	246
<b>Выходны е и празднич ные дни</b>	17	9	9	35	10	10	9	29	64	10	8	9	27	9	9	10	28	55	119
<b>Рабочее время (в часах)</b>																			
<b>При 40- часовой рабочей неделе</b>	112	151	175	438	160	167	168	495	933	168	184	168	520	176	167	168	511	1031	1964
<b>При 36- часовой рабочей неделе</b>	100,8	135,8	157,4	394	144	150,2	151,2	445,4	839,4	151,2	165,6	151,2	468	158,4	150,2	151,2	459,8	927,8	1767,2
<b>При 24- часовой рабочей неделе</b>	67,2	90,2	104,6	262	96	99,8	100,8	296,6	558,6	100,8	110,4	100,8	312	105,6	99,8	100,8	306,2	618,2	1176,8

# Перенос выходных и праздничных дней в 2017 г.

## Выходной день переносится

с дня	на день	основание
1 января (вс)	9 января (пн)	<b>Постановление Правительства РФ от 24 сентября 2016 г. N 1017 «О переносе выходных дней в 2017 году»</b>
7 января (суб)	10 января (вт)	
8 января (вс)	11 января (ср)	
4 Ноября (суб)	6 ноября (пн)	
<b>Праздничный отдых россиян</b>	январь	11 дней (с 1 по 11 января)
	февраль	1 день (23 февраля)
	март	1 день (8 марта)
	май	1 день (1 мая) и 1 день (9 мая)
	июнь	4 дня (с 10 по 12 июня)
	ноябрь	3 дня (с 4 по 6 ноября)

# Нормы рабочего времени в 2018 году

	Янв	Фев	Мар	I кв	Апр	Май	Июн	II кв	1-е пг	Июл	Авг	Сен	III кв	Окт	Ноя	Дек	IV кв	2-е пг	2018 г
Количество дней																			
<b>Календарные дни</b>	31	28	31	90	30	31	30	91	181	31	31	30	92	31	30	31	92	184	365
<b>Рабочие дни</b>	17	19	20	56	21	20	20	61		22	23	20	65	23	21	21	65		247
<b>Выходные и праздничные дни</b>	14	9	11	34	9	11	10	30		9	8	10	27	8	9	10	27		118
Рабочее время (в часах)																			
<b>При 40-часовой рабочей неделе</b>	136	151	159	446	167	159	159	485		176	184	160	520	184	168	167	519		1970
<b>При 36-часовой рабочей неделе</b>	122,4	135,8	143	401,2	150,2	143	143	436,2		158,4	165,6	144	468	165,6	151,2	150,2	467		1772,4
<b>При 24-часовой рабочей неделе</b>	81,6	90,2	95	266,8	99,8	95	95	289,8		105,6	110,4	96	312	110,4	100,8	99,8	311		1179,6

# Перенос выходных и праздничных дней в 2018 г.

## Выходной день переносится

с дня	на день	основание
6 января (сб)	9 марта (пт)	Постановление Правительства РФ от 14.10.2017 N 1250 «О переносе выходных дней в 2018 году»
7 января (вс)	2 мая (ср)	
28 апреля (сб)	30 апреля (пн)	
9 июня (суб)	11 июня (пн)	
29 декабря (сб)	31 декабря (пн)	
<b>Праздничный отдых россиян</b>	январь	8 дней (с 1 по 8 января) (30-31 декабря 2017)
	февраль	3 дня (23-25 февраля)
	март	4 дня (8-11 марта)
	апрель - май	4 дня (с 29 апреля по 2 мая) и 1 день (9 мая)
	июнь	3 дня (с 10 по 12 июня)
	ноябрь	3 дня (с 3 по 5 ноября)



# Основная оплата труда

выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ

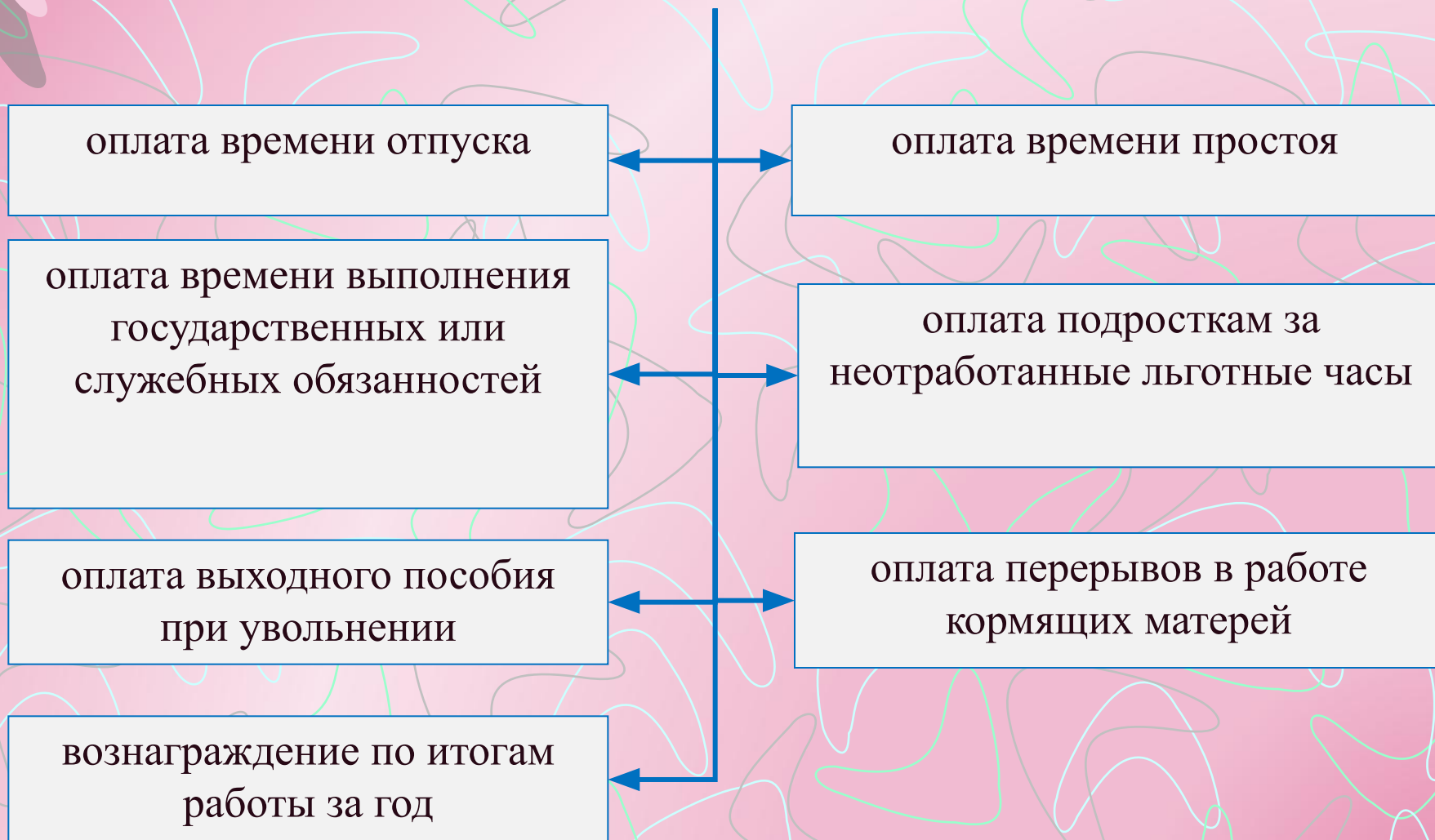
премии, надбавки

доплаты за отклонения от нормальных условий труда, за работу в ночное, праздничное время и сверхурочные





# Дополнительная оплата труда



\*

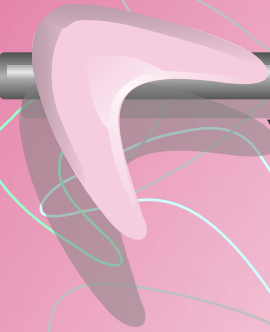


# Установление заработной платы

(п. 3,4,5 Положения № 583)

<p>Оклады (должностные оклады)</p>	<p>на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы</p>
<p>Выплаты компенсационного характера</p>	<p>в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах</p>
<p>Выплаты стимулирующего характера</p>	<p>в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в федеральном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений</p>

\*



# Установление заработной платы руководителей, заместителей и главных бухгалтеров (п. 6 Положения № 583)

Должностной оклад руководителя	определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения
Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров	устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений
Выплаты компенсационного и стимулирующего характера	в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в федеральном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений

\*



# Доплаты и надбавки

доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)

первые 2 часа – не менее чем в 1,5 размере

все последующие часы – не менее чем в 2 размере

оплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)

не менее чем в 2 размере, по желанию работнику может быть предоставлен другой день отдыха



# Оплата труда в ночное время

Ночное время	С 22 часов до 6 часов	ст. 96 ТК РФ
Доплата за работу в ночное время	Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет <b>20%</b> часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются: коллективным договором; локальным нормативным актом; трудовым договором	ст. 154 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

**Ночные = оклад / норма x факт x % доплаты**



# Оплата труда в праздничные дни

работникам,  
получающим  
оклад  
(должностной  
оклад)

не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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 (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

ст. 153  
ТК РФ

$\text{Праздн} = \text{оклад} / \text{норма} \times \text{отработан. празд. часы} \times 2$



# Оплата труда при совмещении

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	ст. 151 ТК РФ
Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем	устанавливаются работодателем с письменного согласия работника	ст. 60.2 ТК РФ
Работодатель имеет право досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня	Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы	ст. 60.2 ТК РФ

# Районный коэффициент к зарплате

Размер районного коэффициента	устанавливаются Правительством Российской Федерации	ст. 316 ТК РФ
Суммы расходов	относятся к расходам на оплату труда в полном размере	ст.316 ТК РФ
Районный коэффициент в Свердловской области и непосредственно в Екатеринбурге на 2014 год установлен	в связи с тем, что на данной территории тяжелые климатические условия	Постановление Гос.ком. труда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02,07,1987 N 403 / 20-155
Размер районного коэффициента в	в районах : Гаринский, Таборинский; в городах Ивдель, Североуральск, Карпинск и Краснотурьинск;	1.2
	в г. Екатеринбург и остальных районах	1.15

начисляются на всю сумму начисленной заработной платы, включая премии и сверхурочные



## Пример 1. Начисление заработной платы

Сторожу установлен должностной оклад – 12 000 руб.

Норма рабочего времени – 176 часов

Фактически отработано – 192 часа, в т. ч.:

- 1) праздничные дни - 12 часов;
- 2) ночное время – 56 часов

Ежемесячная премия – 30 %

Доплата за работу в ночное время – 40 %

Предприятие расположено в г. Екатеринбурге (РК\* – 15 %)

Определить начисленную заработную плату работника

### Решение:

1) *З/п по окладу (повременная)* = 12 000 р. / 176 ч. \* 192 ч. = 13 090,91 р.

2) *Праздничные дни* = 12 000 р. / 176 ч. \* 12 ч. = 818,18 р.

3) *Ночное время* = 12 000 р. / 176 ч. \* 56 ч. \* 40% = 1 527,27 р.

4) *Премия* = 13 090,91 р. \* 30 % = 3 927,27 р.

5) *РК* = (13 090,91 + 818,18 + 1 527,27 + 3 927,27) \* 15 % = 2 904,54 р.

6) *Итого начислено* = (13 090,91 + 818,18 + 1 527,27 + 3 927,27 + 2 904,54) = 22 268,17 р.

\* РК\* – районный коэффициент

## Пример 2. Начисление заработной платы

Бухгалтеру установлен должностной оклад – 7 000 р.

Норма рабочего времени – 23 дня

Фактически отработано – 25 дней, в т. ч.:

1) сверхурочно – 2 дня: \* 1 день – 4 часа;

\* 2 день – 3 часа

Ежемесячная премия – 50 %

Предприятие расположено в г. Екатеринбурге (РК – 15 %)

Определить начисленную заработную плату работника

### Решение

1) *З/п по окладу* = 7 000 р. / 23 дня \* (25 дней – 2 дня) = 7 000 р.

2) *Премия* = 7 000 р. \* 50 % = 3 500 р.

3) *Сверхурочные:*

2 часа = 7 000 р. / 184 часа (23 дня \* 8 часов) \* 2 часа \* 1,5 = 114,13 р

1 день = 4 часа

2 часа = 7 000 р. / 184 часа \* 2 часа \* 2 = 152,17 р

2 часа = 7 000 р. / 184 часа \* 2 часа \* 1,5 = 114,13 р.

2 день = 3 часа

1 час = 7 000 р. / 184 часа \* 1 час \* 2 = 76,09 р.

*Итого сверхурочных* = 114,13 + 152,17 + 114,13 + 76,09 р. = 456,52 р.

4) *РК* = (7 000 р. + 3 500 р. + 456,52 р.) \* 15 % = 1 643,48 р.

5) *Итого начислено* = 7 000 р. + 3 500 р. + 456,52 р. + 1 643,48 р. = 12 600 р.



# Фонд заработной платы

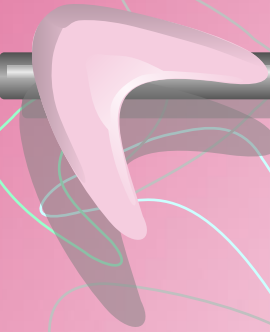
**Работники организации могут получать оплату труда в форме**

заработной платы

выплат социального характера

пособий

других выплат, не входящих в состав фонда заработной платы



# Расходы, включаемые в фонд заработной платы, связанные с оплатой труда работников

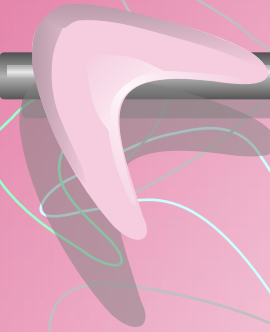
оплата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам

оплата в процентах от выручки от продажи продукции (работ, услуг)

оплата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время

выплаты в неденежной форме (не могут превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы) (ст. 131 ТК РФ)

\* премии и вознаграждения, носящие регулярный характер



# Расходы, включаемые в фонд заработной платы, связанные с оплатой труда работников

стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам

вознаграждения по итогам работы за год

компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда

оплата ежегодных и дополнительных отпусков

оплата за период обучения работников

\*

другие выплаты



# Выплаты социального характера

выходное пособие при прекращении трудового договора


доплаты к пенсиям работающим в организации

страховые платежи, уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного страхования в пользу своих работников

материальная помощь, предоставляемая отдельным работникам

суммы, выплаченные в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением их здоровья

иные аналогичные пособия и выплаты



# Выплаты, не входящие в состав фонда заработной платы и выплат социального характера

государственные пособия работникам, имеющим детей, за счет бюджетных средств

пособия и другие выплаты за счет средств государственных внебюджетных фондов:

- по временной не трудоспособности,
- по беременности и родам,
- при рождении ребенка,
- по уходу за ребенком

доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации

выплаты неработающим пенсионерам

\*

другие выплаты



# Виды отпусков

← ежегодный основной  
оплачиваемый отпуск,  
согласно ТК РФ,  
продолжительность не  
менее 28 календарных  
дней  
(ст. 114,115 ТК РФ)

↓  
ежегодный  
дополнительны  
й оплачиваемый  
отпуск,  
согласно ТК РФ  
(ст. 116-120 ТК  
РФ)

→ отпуск без  
сохранения  
заработной  
платы  
(ст. 128 ТК  
РФ)

→ учебный  
отпуск  
(ст. 173-177  
ТК РФ)



# Общие правила оформления ежегодного оплачиваемого отпуска

Когда у работника возникает право на первый отпуск (на новом месте работы)	Через шесть месяцев непрерывной работы в организации. По договоренности работодатель может предоставить отпуск и раньше шести месяцев ( <a href="#">ст. 122 ТК РФ</a> )*
Обязателен ли график отпусков	Да, его нужно составить и утвердить за две недели до наступления календарного года ( <a href="#">ст. 123 ТК РФ</a> )
Как работник может поделить свой отпуск	По своему усмотрению. Главное, чтобы одна из частей разделенного отпуска была не менее 14 календарных дней ( <a href="#">ст. 125 ТК РФ</a> )
Как предоставлять отпуск сотрудникам-совместителям	Сотрудникам-совместителям отпуск предоставляют одновременно с отпуском по основному месту работы. Причем если по совместительству сотрудник работает первый год, то отрабатывать шесть месяцев ему не обязательно. Организация обязана отпустить его в отпуск авансом ( <a href="#">ст. 286 ТК РФ</a> )

\* Некоторым сотрудникам (по их просьбе) работодатель обязан предоставлять отпуск авансом, например женщинам перед отпуском по беременности и родам и после него, работникам моложе 18 лет ([ст. 122 ТК РФ](#))

# Общие правила оформления ежегодного оплачиваемого отпуска

В какой срок нужно выплатить отпускные

Не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска ([ст. 136 ТК РФ](#)) Не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ и [письмо Роструда от 21.12.2011 № 3707-6-1](#))

Какая сумма отпускных списывается на расходы: с НДСФЛ или за вычетом этого налога

В расходы списывается вся начисленная сумма, то есть вместе с НДСФЛ. Ведь в расходы на оплату труда включаются начисленные, а не выданные суммы ([письмо Минфина России от 24.11.2009 № 03-11-06/2/246](#))

В какой срок нужно уплатить НДСФЛ с отпускных

В день снятия наличных из банка на выплату отпускных или перечисления их безналичным платежом на карточку сотрудника. При выплате отпускных из кассовой выручки — в день, следующий за такой выплатой ([п. 6 ст. 226 НК РФ](#))

Когда нужно перечислить страховые взносы с отпускных

Не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем начисления выплаты ([п. 5 ст. 15 Федерального закона от 24.07.2009 № 212ФЗ](#))

# Общие правила оформления ежегодного оплачиваемого отпуска

Можно ли выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск работающему сотруднику

По письменному заявлению работника заменять денежной компенсацией можно часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней. При этом такая замена не допускается в отношении беременных, сотрудников в возрасте до 18 лет, а также лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда (если предоставлен дополнительный отпуск за работу в таких условиях) ([ст. 126 ТК РФ](#))

Грозит ли работодателю какая-либо ответственность, если его сотрудники не ходят в отпуск либо нарушаются правила оформления или оплаты отпуска

Возможен штраф на сумму **от 30 000 до 50 000 руб.** — для компаний и от 1000 до 5000 руб. — для предпринимателей или приостановление деятельности на срок до 90 суток ([ст. 5.27 КоАП РФ](#))

<sup>\*</sup> Обязателен ли график отпусков

Да, его нужно составить и утвердить за две недели до наступления календарного года ([ст. 123 ТК РФ](#))



# Удлиненный основной отпуск

Педагогические работники	От 42 до 56 календарных дней в зависимости от вида образовательного учреждения ( <a href="#">ст. 334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724</a> )
Инвалиды	Не менее 30 календарных дней ( <a href="#">ст. 23 Федерального закона от 24.11.95 № 181ФЗ</a> )
Лица, не достигшие совершеннолетия (18 лет)	31 календарный день ( <a href="#">ст. 267 ТК РФ</a> )
Приведенный список — не исчерпывающий. Могут быть иные случаи, установленные федеральными законами	

# Дополнительный отпуск

Работники с ненормированным рабочим днем	Не менее трех календарных дней ( <a href="#">ст. 119 ТК РФ</a> )
Лица, работающие в районах Крайнего Севера постоянно либо вахтовым методом	24 календарных дня (ст. <a href="#">116</a> , <a href="#">302</a> и <a href="#">321</a> ТК РФ)
Лица, работающие в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, постоянно либо вахтовым методом	16 календарных дней (ст. <a href="#">116</a> , <a href="#">302</a> и <a href="#">321</a> ТК РФ)
Сотрудники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если такой характер работ подтвержден результатами специальной оценки условий труда	Не менее семи календарных дней (ст. <a href="#">116</a> и <a href="#">117</a> ТК РФ, <a href="#">постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 870</a> )

# Дополнительный отпуск

Граждане, подвергшиеся воздействию радиации на Чернобыльской АЭС

14 календарных дней ([п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.91 № 1244-1](#))

Профессиональные спортсмены и тренеры

Не менее четырех календарных дней ([ст. 348.10 ТК РФ](#))

Врачи общей практики (семейные врачи) и медицинские сестры этих врачей, непрерывно проработавшие в указанных должностях свыше трех лет

Три календарных дня ([п. 1 постановления Правительства РФ от 30.12.98 № 1588](#))

Любая категория работников на выбор работодателя

Любое количество дней с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя ([ст. 116 ТК РФ](#))

**\* Точное количество дополнительных дней отдыха работодатель должен прописать в коллективном или трудовом договоре либо локальном акте**

# Порядок расчета отпускных

## Вариант 1.

1. Если все 12 календарных месяцев расчетного периода были отработаны полностью, и в нем нет исключаемых периодов, то средний заработок рассчитывается по формуле ([ст. 139 ТК РФ](#))

Среднедневной заработок для начисления отпускных, если расчетный период отработан полностью	=	Выплаты, предусмотренные системой оплаты труда за 12 месяцев*	:	12 календарных месяцев	:	Средне-месячное число календарных дней (29,3)
---	---	---	---	------------------------	---	---

\*

# Порядок расчета отпускных

## Вариант 2.

1. Определяется количество календарных дней в полностью отработанных календарных месяцах ([ст. 139](#)) Определяется

Расчетное количество дней в полностью отработанных месяцах расчетного периода

=

Число полностью отработанных месяцев

×

Среднемесячное число календарных дней (29,3)

2. Исчисляется количество календарных дней в месяцах, отработанных

Количество календарных дней в месяце, отработанном не полностью

=

Среднемесячное число календарных дней (29,3)

:

Количество календарных дней месяца, отработанного не полностью

×

Количество отработанных календарных дней в данном месяце



# Порядок расчета отпускных

3. Определяется общее количество календарных дней, учитываемых при определении среднего заработка

Количество календарных дней, учитываемых при расчете среднего заработка	=	Количество календарных дней в полностью отработанных месяцах	+	Количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах
---	---	--	---	---

4. Рассчитывается среднедневной заработок

Среднедневной заработок	=	Сумма выплат, начисленных в расчетном периоде	:	Количество календарных дней, учитываемых при расчете среднего заработка
-------------------------	---	---	---	---

# Периоды, которые не входят в расчет среднего заработка при начислении отпускных

1	Когда работник получал средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством
2	Когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам
3	Когда сотрудник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника
4	Когда работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу
5	Когда работник брал дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства
6	Когда работник освобождался в других случаях от работы с полным или частичным сохранением зарплаты или без оплаты в соответствии с законодательством



## Пример 3. Расчет отпускных

Работнику предоставляется очередной оплачиваемый отпуск с 15 сентября по 12 октября текущего года. Зарплата за расчетный период (сентябрь-август) составляет 280 912,35 руб. Определить сумму отпускных.

**Решение:**

Сумма отпускных:

$$(280\,912,35 / (29,3 \times 12)) \times 28 = 22\,370,72 \text{ руб.}$$

## Пример 4. Расчет отпускных

Работнику предоставляется очередной оплачиваемый отпуск с 15.09.14 по 12.10.2014. З/п за расчетный период (сентябрь 2013г. – август 2014г.) – 280 912,35р. Работник находился в командировке 4 дня в ноябре 2013г. – 3 280,29р.

Определить сумму отпускных.

### Решение

Сумма отпускных:

**280 912,35 – 3 280,29**

**x28= 22 357,94 руб.**

**29,3x11**

11 месяцев

**+** ( 29,3 / 30 x(30-4)

ноябрь



## Пример 5. Расчет отпускных

Сотруднику предоставлен очередной отпуск с 22 сентября 2014 г. В расчетном периоде (с 1 сентября 2013 г. по 31 августа 2014 г.) и до него (с 1 сентября 2012 г. по 31 августа 2013 г.) работница находилась в отпуске по беременности и родам, а затем в отпуске по уходу за ребенком и не имела фактически начисленной заработной платы.

•Как рассчитать средний заработок работницы?

### **Решение.**

1.Если работник не имел фактически начисленной зарплаты или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления события, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада) (п. 8 Положения № 922).

2.На работу сотрудница вышла 3 сентября 2014 г. Следовательно, ее средний заработок нужно определять исходя из зарплаты, начисленной за дни, отработанные в сентябре 2014 г.

# Состав выплат, включаемых в расчет среднего заработка

1	зарплата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
2	зарплата, выданная в неденежной форме
3	денежное вознаграждение, начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности РФ, государственные должности субъектов РФ, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления
4	денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время
5	зарплата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования
6	зарплата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, независимо от *времени начисления

# Состав выплат, включаемых в расчет среднего заработка

7	надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам за мастерство, классность, выслугу лет, ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие
8	выплаты, связанные с условиями труда, повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы
9	вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам
10	премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда
11	другие виды выплат по заработной плате, применяемые у * соответствующего работодателя

# Учет премий при расчете среднего заработка

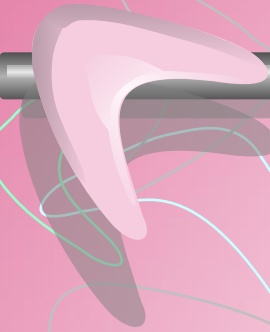
1	Ежемесячные премии и вознаграждения	и фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной за каждый месяц расчетного периода по каждому показателю
2	Премии и вознаграждения за период работы, превышающий 1 месяц (квартальные)	и фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает расчетного периода, в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если период, за который они начислены превышает расчетный (не более четырех кварталый за каждый показатель)
3	Вознаграждения по итогам работы за год, выслугу лет	независимо от времени начисления вознаграждения (за год, предшествующий расчетному периоду)

п.15 Положения № 922

**\*С учетом фактически отработанного времени**

\*



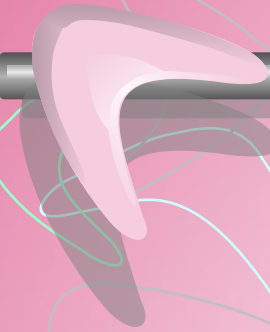


## Пример 6. Учет ежемесячных премий при расчете отпускных

Бухгалтер рассчитывает отпускные. Расчетный период с 01 января по 31 декабря. Сотруднику ежемесячно начисляли премию к окладу, а в июле начислили еще одну, за отдельные показатели в работе. Все премии прописаны в Положении о премировании.

### Решение.

Следует включить в расчет среднего заработка все 13 премий, т.к. две премии в июле были начислены по разным показателям.



## Пример 7. Учет ежемесячных премий при расчете отпускных

Бухгалтер рассчитывает отпускные. Расчетный период с 01 января по 31 декабря. В расчетном периоде с января по май и с августа по декабрь начислено по одной ежемесячной премии. В июне премия не начислялась. В июле начислено две премии: за июнь и июль.

### Решение.

Всего начислено 12 ежемесячных премий. Соответственно, все премии следует включить в расчет среднего заработка, независимо от того, что в июле начислено две премии.

Главное, что за расчетный период начислено не более 12 ежемесячных премий.

## Пример 8. Учет квартальных премий при расчете среднего заработка

Бухгалтер рассчитывает сотруднику средний заработок за дни нахождения в командировке. Расчетный период с 01 июля предыдущего года по 30 июня текущего года. Период отработан не полностью. С 16 по 20 июля предыдущего года работник был на больничном. В расчетном периоде 247 рабочих дней. Сотрудник отработал 242 рабочих дня. В расчетном периоде работнику начислены квартальные премии:

- 10 000 руб. в июле предыдущего года (за 2 кв.);
- 9 000 руб. в октябре предыдущего года (за 3 кв.);
- 10 000 руб. в январе текущего года (за 4 кв.);
- 10 000 руб. в апреле текущего года (за 1 кв.)

### **Решение.**

Всего начислено 12 ежемесячных премий. Соответственно, все премии следует включить в расчет среднего заработка, независимо от того, что в июле начислено две премии.


Главное, что за расчетный период начислено не более 12 ежемесячных премий.

## Пример 9. Учет квартальных премий при расчете среднего заработка

### Решение.

В расчет среднего заработка включаются премии:

- за 2 кв. сумму премии полностью в расчет включать нельзя, т.к. она начислена за весь 2 кв., который не попадает в расчетный период. Она включается пропорционально отработанному времени:  $10\ 000 / 247 \times 242 = 9\ 797,57$  руб.;
- за 3 кв. – полностью: 9 000 руб.;
- за 4 кв. – полностью: 10 000 руб.;
- за 1 кв. – полностью: 10 000 руб.
- Общая сумма премий, учитываемых при расчете среднего заработка:  $9\ 797,57 + 9\ 000 + 10\ 000 + 10\ 000 = 38\ 797,57$  руб.



## Пример 10. Учет годовых премий при расчете среднего заработка

Работник уходит в отпуск в январе 2014 года. Расчетный период с 01.01.2013 по 31.12.2013

В течении 2013 года ему начислены премии:

- В феврале по итогам работы за 2012 год – 25 000 руб.;
- В декабре по итогам работы за 2013 год – 40 000 руб.

### **Решение.**

В расчет среднего заработка включаем годовые премии только за предыдущий год, т. е. только премия за 2013 год (40 000 руб.)

А премию, выплаченную в феврале 2013 года по итогам работы за 2012 год, в расчет среднего заработка не включают, независимо от того, что данная премия была выплачена работнику в расчетном периоде.

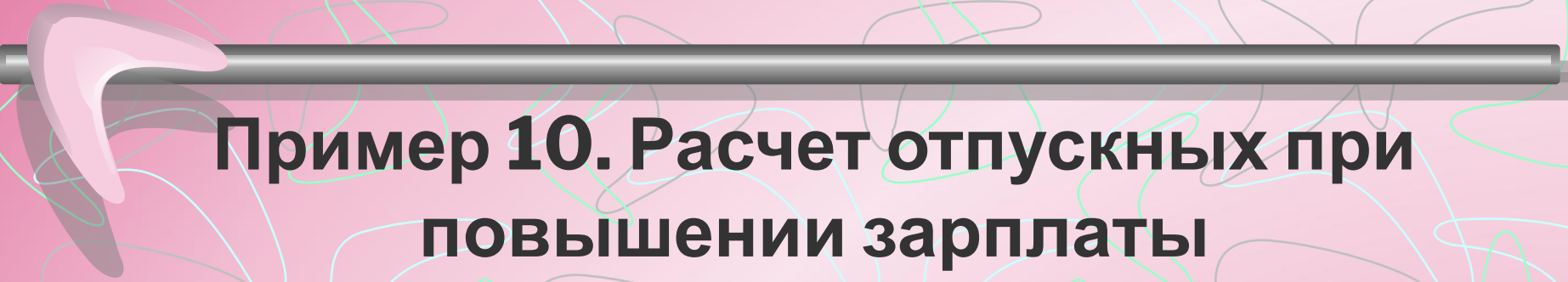
# Расчет отпускных при повышении зарплаты

1	Рассчитать заработную плату за расчетный период	По одному из двух вариантов (расчетный период отработан полностью или нет)
2	Определить коэффициент индексации	Делится размер нового оклада на размер оклада до повышения
3	Пересчитать зарплату работника за расчетный период	Умножается сумма зарплаты за расчетный период на коэффициент индексации
4	Определить размер среднего заработка	Делится размер зарплаты с учетом коэффициента индексации на количество отработанных работником календарных дней в расчетном периоде
5	Определить сумму отпускных	Умножается среднедневной заработок на количество дней отпуска



# Порядок индексации отпускных

1	повышение оклада произошло в расчетный период, то есть в течение 12 месяцев, предшествующих месяцу отпуска	выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, должны повышаться на коэффициент пересчета
2	повышение оклада произошло после расчетного периода, но до наступления отпуска	на коэффициент пересчета повышается весь средний заработок, исчисленный за расчетный период
3	повышение оклада произошло в период отпуска	часть среднего заработка повышается с даты повышения оклада до окончания указанного периода



## Пример 10. Расчет отпускных при повышении зарплаты

Работнику предоставляется отпуск с 04 по 31 октября текущего года (28 кал. дней). До 1 июля текущего года оклад работника составлял 18 000 руб. С 1 июля текущего года оклад повысили до 20 000 руб. Расчетный период отработан полностью.

Рассчитать сумму отпускных при условии повышения зарплаты в расчетном периоде до наступления события (отпуска).

Аналогичное решение выполняется в случае повышения зарплаты после расчетного периода, но до наступления отпуска (с 01 октября текущего года)



# Пример 11. Расчет отпускных при повышении зарплаты

## Решение.

1. Рассчитаем зарплату за расчетный период (с 01 октября прошлого года по 30 сентября текущего года):  
Октябрь прошлого года – июнь текущего года:  $18\ 000 \times 9 \text{ мес} = 162\ 000$  руб. Июль – сентябрь текущего года:  $20\ 000 \times 3 = 60\ 000$  руб. Зарплата за весь расчетный период:  $162\ 000 + 60\ 000 = 222\ 000$  руб.
2. Определяем коэффициент индексации:  $20\ 000 / 18\ 000 = 1,111$  – с октября по июнь
3. Пересчитаем размер зарплаты с учетом коэффициента индексации:  
Октябрь – июнь:  $162\ 000 \times 1,111 = 180\ 000$  руб.  
Всего зарплата за расчетный период с учетом коэффициента индексации:  $180\ 000 + 60\ 000 = 240\ 000$  руб.
4. Определяем размер среднедневного заработка:  $240\ 000 / 12 / 29,4 = 680,27$  руб.
5. Определяем размер отпускных:  $680,27 \times 28 = 19\ 047,62$  руб.

## Пример 12. Расчет отпускных при повышении зарплаты

Сотрудник уходит в отпуск с 15 июня по 12 июля 2015 года, а оклад повышается с 1 июля 2015 года с 10 000 руб. до 12 000 руб.. Расчетный период отработан полностью.

### Решение.

1. В этом случае часть среднего заработка повышается с даты повышения оклада до окончания указанного периода.
2. Сумма отпускных за часть отпуска с 15 по 30 июня 2015 года (16 дней):  
 $10\,000 \text{ руб.} \times 12 \text{ мес.} : 12 \text{ мес.} : 29,4 \times 16 \text{ дн.} = 5\,442,18 \text{ руб.}$
3. Коэффициент индексации:  $12\,000 / 10\,000 = 1,2$
4. Сумма отпускных за «июльскую» часть:  
 $10\,000 \times 12 \text{ мес.} : 12 \text{ мес.} : 29,4 \times 1,2 \times 12 \text{ дн.} = 4\,897,96 \text{ руб.}$
5. Общая сумма отпускных составит:  $5\,442,18 + 4\,897,96 = 10\,340,14 \text{ руб.}$

# Расчет среднего заработка в случаях, не связанных с оплатой отпуска

Средний заработок исчисляется:

1	За дни нахождения работника в командировке	Средний заработок рассчитывается по формуле:
2	При определении выходного пособия	$СЗ = ЗП : ОД \times РД$ , где СЗ – средний заработок, сохраняемый на время командировки;
3	При направлении работодателем сотрудника на курсы повышения квалификации	ЗП – сумма начислений работнику за расчетный период, учитываемых при расчете; ОД – количество фактически отработанных дней в расчетном периоде;
4	В иных случаях (на период трудоустройства)	РД – количество рабочих дней командировки, подлежащих оплате

\*Средний заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии, на количество фактически отработанных в этот период дней

## Пример 12. Расчет среднего заработка при определении выходного пособия

Сотрудник увольняется в связи с сокращением штата организации 31 июля 2014 года. Оклад сотрудника 8 000 руб., выплаты стимулирующего характера – 20%. В расчетном периоде 248 рабочих дней. Но в ноябре 2013 года сотрудник отработал 10 рабочих дней (болел), и за данный месяц его зарплата составила 4 800 руб.

### Решение.

1. Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев (с зачетом выходного пособия). По решению ЦЗ при условии обращения в двухнедельный срок и если он не был трудоустроен – средний месячный заработок сохраняется за уволенным в течение третьего месяца (ст. 178 ТК РФ).
2. День увольнения является последним днем месяца и включается в календарный месяц. Следовательно, июль учитывается в расчетном периоде.
3. Определяем выплаты за фактически отработанное в расчетном периоде время:  $(8\ 000 \times 20\%) \times 11 \text{ мес.} + 4\ 800 = 110\ 400 \text{ руб.}$  (8)
4. Определяем количество фактически отработанных дней:  $248 - 10 = 238 \text{ дн.}$
5. Определяем средний дневной заработок:  $110\ 400 / 238 = 463,87 \text{ руб.}$
6. Определяем количество дней по производственному календарю в месяце после увольнения с 1 по 31 августа 2014 года: 21 раб. дн.
7. Определяем размер выходного пособия:  $463,87 \times 21 = 9\ 741,18 \text{ руб.}$  – **выплата в день увольнения**



## Выходные пособия (ст. 178 ТК РФ)

При ликвидации организации, сокращении численности или штата

в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия )

В исключительных случаях

в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен

# Случаи выплаты выходного пособия в размере 2-х недельного заработка

1	Отказ работника от перевода на другую работу по мед. заключению	п.8 ч. 1 ст. 77 и ч. 3 ст. 178 ТК РФ
2	Призыв работника на военную службу (альтернативную)	п.1 ч. 1 ст. 83 и ч. 3 ст. 17 ТК РФ
3	Восстановление на работе сотрудника, выполнявшего эту работу ранее	п.2 ч. 1 ст. 83 и ч. 3 ст. 178 ТК РФ
4	Отказ от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем	п.9 ч. 1 ст. 77 и ч. 3 ст. 17 ТК РФ
5	Признание работника в соответствии с мед. заключением полностью неспособным к трудовой деятельности	п.7 ч. 1 ст. 77 и ч. 3 ст. 178 ТК РФ
6	Прекращение трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников	ч. 3 ст. 296 ст. 17 ТК РФ



## Удержания из заработной платы

### обязательные

- НДФЛ
- по исполнительным листам

### по инициативе работодателя

- ущерб
- брак (недостача)
- авансы выданные
- излишне уплаченные суммы вследствие счетной ошибки  
(ст. 137 ТК РФ)

### по личному заявлению работника

- отчисления в ПФ
- алименты
- оплата за содержание детей в учебном учреждении
- коммунальные платежи
- кредиты

# Ограничение размера удержаний из заработной платы (ст. 138 ТК РФ)

1	Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы	не может превышать 20%
2	предусмотренных федеральными законами	в пределах 50% заработной платы
3	При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам	не более 50% заработной платы
<p>Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением</p>		
4	Максимальный размер удержаний из заработной платы	не более 70%





# Налог на доходы физических лиц

регламентируется  
главой 23 НК РФ

объектом обложения  
НДФЛ являются  
доходы, полученные в  
календарном году как  
в денежной так и в  
натуральной формах

при получении дохода в  
натуральной форме может  
образоваться  
материальная выгода,  
которая также подлежит  
налогообложению



# Налогоплательщики НДФЛ

физические лица, являющиеся налоговыми резидентами РФ	фактически находящиеся в Российской Федерации не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев	полная налоговая обязанность	ст. 207, 209 НК РФ
физические лица, получающие доходы от источников, в Российской Федерации, не являющиеся налоговыми резидентами РФ	фактически находящиеся в Российской Федерации менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев	ограниченная налоговая обязанность	ст. 207, 209 НК РФ



# Налоговые ставки (ст. 224 НК РФ)

**35%** - со стоимости выигрышей, призов, процентов банков (в части превышения по рублевым вкладам – ставка рефинансирования + 5 %; по валютным – 9% годовых; ст. 214.2) ; материальной выгоды (превышение процентов в рублях – 2/3 ставки рефинансирования, в валюте – 9% годовых над условиями договора) (ст. 212 НК РФ)

**30%** - по доходам нерезидентов (за исключением доходов, облагаемых по ставкам 15% и 13%)

**15%** - по доходам нерезидентов от долевого участия в деятельности российских организаций

**13%** - по прочим доходам



# Налоговые вычеты



# Стандартные налоговые вычеты

**3000р.**

- ликвидаторов аварий на ЧАЭС
- лиц подвергшихся радиации в результате ядерных испытаний
- инвалидов ВОВ
- Военнослужащим лицам получившим инвалидность 1,2,3 групп при защите Отечества

\*

**500р.**

- лицам, пострадавшим от радиации
- участникам ВОВ и иных боевых действий
- инвалидам 1,2 групп, инвалидам с детства
- героям СССР и РФ, полным кавалерам «Ордена славы»
- родителям, супругам государственных военнослужащих, погибших при исполнении служебного задания(в результате ранений)

**1400 р  
3000р.**

для лиц, имеющих на своем содержании детей до 18 лет или 24 лет(студентов очной формы) за каждый месяц до получения совокупного дохода 280000р.  
1-2 ребенка– **1400р**,  
3х и более– **3000р.**

## Пример 13. Удержания из зарплаты

Работнице начислена зарплата за сентябрь 2014 г. в сумме 25 826,15 руб. С января по август текущего года зарплата составила 208 985,47 руб.

Работница является инвалидом с детства, одиноким родителем, воспитывает троих детей: 11 лет, 16 лет и 19 лет.

В течение месяца работнице был перечислен аванс 5 000 руб.

Произвести удержания из зарплаты, определить сумму зарплаты к выдаче.

### Решение

1. НДФЛ:

1.1 Вычеты:  $500 + (1\,400 + 3\,000) \times 2 = 9\,300$  руб.

1.2 НОБ:  $25\,826,15 - 9\,300 = 16\,526,15$  руб.

1.3 НДФЛ:  $16\,526,15 \times 13\% = 2\,148$  руб.

2. Зарплата за первую половину месяца: 5 000 руб.

3. Итого удержано:  $2\,148 + 5\,000 = 7\,148$  руб.

4. Сумма к выдаче:  $25\,826,15 - 7\,148 = 18\,678,15$  руб.



## Пример 14. Удержания из зарплаты

Работнику начислена зарплата за ноябрь 2014 г. в сумме 32 812,12 руб. С января по октябрь текущего года зарплата составила 308 472,49 руб.

Работник воином-интернационалистом, платит алименты на ребенка 12 лет.

Произвести удержания из зарплаты, определить сумму зарплаты к выдаче.

### Решение

1. НДФЛ:

1.1 Вычеты: 500 руб.


1.2 НОБ:  $32\,812,12 - 500 = 32\,312,12$  руб.

1.3 НДФЛ:  $32\,312,12 \times 13\% = 4\,201$  руб.

2. Алименты:  $(32\,812,12 - 4\,201) \times 25\% = 7\,152,78$  руб.

3. Итого удержано:  $4\,201 + 7\,152,78 = 11\,353,78$  руб.

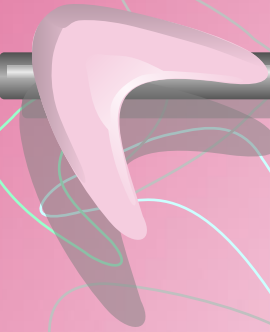
4. Сумма к выдаче:  $32\,812,12 - 11\,353,78 = 21\,458,34$  руб.



# Типовые проводки по начислению зарплаты

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислена зарплата, премия, отпускные, пособия за счет работодателя	20,23,25,26,28,29,44,08	70
Начислены отпускные за счет ранее созданного резерва	96	70
Начислены пособия за счет средств ФСС	69	70
Удержан НДФЛ	70	68
Удержаны суммы по исполнительным листам и заявлениям работников	70	76





# Типовые проводки по выдаче зарплаты

Содержание операции	Дебет	Кредит
Выдана зарплата из кассы	70	50
Зарплата перечислена на банковские карточки	70	51
Депонированы не выданные работникам суммы	70	76