

Организация оплаты труда

Вопросы:

1. Сущность заработной платы. Принципы ее организации. Роль государства и предприятия в организации оплаты труда
2. Тарифная система. Ее назначение и элементы. Построение тарифной сетки в зависимости от минимальной зарплаты на предприятии
3. Формы и системы оплаты труда
4. Бестарифная система оплаты труда
5. Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)

Вопрос № 1: Сущность зарплаты, принципы ее организации. Роль государства и предприятия в организации оплаты труда

Оплата труда – основная составляющая системы материального стимулирования, которая помимо зарплаты включает социальные выплаты, премирование, доплаты и надбавки из прибыли и фондов общественного потребления.

Заработная плата – объем средств, который в денежной форме требуется для воспроизводства рабочей силы и который работник может получить в обмен на свой труд.

Заработная плата – часть совокупного общественного продукта, поступающая в распоряжение работника в соответствии с количеством и качеством его труда.

Зарплата должна находиться в тесной связи с категориями:

- Потребительская корзина* (учитывает определенный набор продуктов питания);
- Прожиточный минимум* (учитывает потребительскую корзину, потребность в промышленных товарах, оплату ЖКХ, транспорта, связи и другие).

Государство устанавливает размер минимальной заработной платы в целом на территории России и выступает ее гарантом, в том числе определяет сроки и размеры индексации минимальной зарплаты, устанавливает некоторые целевые дотации и компенсации.

Практические вопросы организации оплаты труда находятся в ведении предприятий:

- изыскание средств для индексации заработной платы;
- выбор форм и систем оплаты труда;
- определение размера доплат, премий, показателей премирования

Организация оплаты труда должна быть построена на следующих принципах:

- ❖ распределение по количеству и качеству труда;
- ❖ обеспечение связи зарплаты отдельного работника с конечными результатами работы предприятия в целом;
- ❖ опережающий рост реальных доходов (что можно купить на деньги) по сравнению с номинальными (полученная в кассе зарплата);
- ❖ оптимальное соотношение централизованного и децентрализованного регулирования оплаты труда.

Организация оплаты труда включает:

1. *Нормирование труда*
2. *Тарифную систему*
3. *Формы и системы оплаты труда*

С помощью этих элементов реализуется принцип связи заработной платы с количеством и качеством труда.

Через нормирование труда (нормы времени, выработки, обслуживания, нормированные задания) зарплата связывается с количеством труда.

Через тарифные ставки, формы и системы оплаты труда зарплата связывается с качеством труда.

Вопрос № 2: Тарифная система, ее назначение и элементы

Основой организации оплаты труда и регулирования зарплаты для рабочих является тарифная система. Она устанавливает соотношения в оплате труда разных видов, разной квалификации, разных отраслей.

Тарифная система – совокупность нормативов, определяющих уровень основной зарплаты и степень ее дифференциации.

Основными элементами тарифной системы являются:

- 1) *Тарифно - квалификационные справочники (ТКС)*
- 2) *Тарифные сетки*
- 3) *Тарифные ставки (Тст)*

Тарифно – квалификационные справочники используются для определения разрядов работ и рабочих. Они содержат сборники квалификационных характеристик работ и требований к рабочим (их навыкам , знаниям, умениям).

Основным является единый *тарифно – квалификационный справочник*, который содержит сведения о сквозных профессиях. Остальные профессии размещены в отраслевых справочниках.

Тарифная сетка представляет собой шкалу разрядов, каждому из которых соответствует своя тарифная ставка.

Тарифные сетки дифференцируются по уровням для определения видов работ и по подуровням – для сдельной и повременной форм оплаты труда.

Тарифная ставка – норма оплаты труда за 1 час работы, установленная для каждого разряда, уровня и подуровня работ.

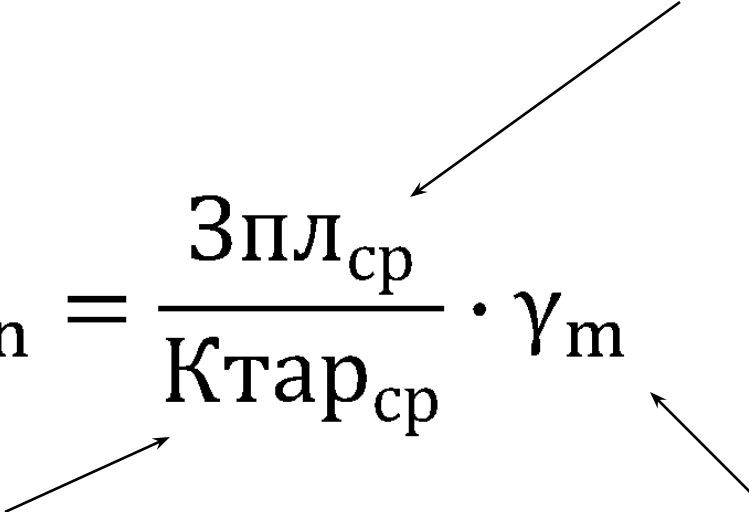
$T_{ст}$ [руб / час]

Тарифный коэффициент – соотношение между тарифной ставкой i -го разряда и тарифной ставкой 1-го разряда:

$$K_{тар} = \frac{T_{ст_i}}{T_{ст_1}}$$

Тарифные коэффициенты необходимы для построения тарифной сетки, если сложившаяся на предприятии минимальная зарплата превышает установленную государством.

Минимальная зарплата отдельного предприятия определяется по формуле:

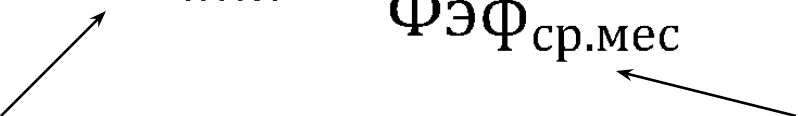
$$З_{пл_{min}} = \frac{З_{пл_{ср}}}{К_{тар_{ср}}} \cdot \gamma_m$$


среднемесячная зарплата рабочих 12000
рубли при среднем тарифном коэффициенте 1.45. Доля
тарифа в зарплате составляет 0.7. Определить
минимальную зарплату на предприятии.

$$З_{пл_{min}} = \frac{12000}{1.45} \cdot 0.7 = 5793.7(\text{руб})$$

что выше установленной государством минимальной зарплаты

На основании $З_{пл_{min}}$ определяем минимальную тарифную
ставку:

$$T_{ст_{min}} = \frac{З_{пл_{min}}}{ФЭФ_{ср.мес}} = \frac{5793,1}{166,9} = 34,7\left(\frac{\text{руб}}{\text{час}}\right)$$


Исходя из минимальной тарифной ставки строим тарифную сетку:

Уровни, подуровни работ	Разряды							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Тарифные коэффициенты							
	1	1.08	1.204	1.35	1.531	1.8	1.892	2
1 уровень	...	...						
сдельная								
повременная	34.7* 1.21	...						
2 уровень	...	...						
сдельная								
повременная	34.7* 1.204	...						
3 уровень	34.7* 1.07	...						
сдельная								
повременная	34.7	...						

Построение тарифной сетки осуществляется с помощью **коэффициентов**:

1. Коэффициента, учитывающего форму оплаты труда, чтобы от тарифной ставки повременщика перейти к ставке сдельщика $K_{\text{фо}}=1.07$

$$T_{\text{ст}}^{\leftarrow 1_{\text{разр.сдел}}} = 34,7 \cdot 1,07 = 37,13 \left(\frac{\text{руб}}{\text{час}} \right)$$

2. Коэффициент престижности работ – $K_{\text{прест}}$ – для перехода с уровня на уровень

С 3-го уровня на 2-й $K_{\text{прест}}=1.1204$

2-го уровня на 1-й $K_{\text{прест}}=1.21$

$$T_{\text{ст}}^{\leftarrow 1_{\text{разр.сдел}}} = 34,7 \cdot 1,12 = 41,59 \left(\frac{\text{руб}}{\text{час}} \right)$$

Тарифные ставки по каждому из разрядов определяются «по горизонтали», то есть умножением ставки 1-го разряда на соответствующий тарифный коэффициент. Таким образом, любая тарифная ставка может быть определена следующим образом:

$$T_{ст_i} = T_{ст_1} \cdot K_{фo} \cdot K_{прест} \cdot K_{тар_i}$$

Если на предприятии используют 2-уровневую тарифную сетку из 6 разрядов, то соотношение между тарифными ставками 6-го и 1-го разрядов (тарифные коэффициенты) составляет 2:1. Конкретные значения коэффициентов внутри этого интервала могут быть различными

Институтом труда разработаны 4 шкалы тарифных коэффициентов для 6-разрядной тарифной сетки.

Принципиальная разница этих вариантов заключается в характере нарастания коэффициентов, чем может обеспечиваться стимулирование труда рабочих разных разрядов.

Предприятие самостоятельно выбирает вариант шкалы тарифных коэффициентов.

Коэффициенты престижности, формы оплаты труда и тарифные предприятия не разрабатываются, они рекомендованы институтом труда, то есть представляют собой инструменты государственного регулирования.

Шкала с **прогрессивным** абсолютным и относительным
возрастанием тарифных коэффициентов:

	1	2	3	4	5	6
тарифный коэффициент	1	1,13	1,29	1,48	1,71	2
абсолютное отклонение	-	0,13	0,16	0,19	0,23	0,29
относительное отклонение	-	13 ⁰ %	14 ⁰ %	14,7 ⁰ %	15,5 ⁰ %	16,9 ⁰ %

Шкала с **прогрессивным** абсолютным и **постоянным** относительным **возрастанием** тарифных коэффициентов:

	1	2	3	4	5	6
тарифный коэффициент	1	1,15	1,32	1,52	1,74	2
абсолютное отклонение	-	0,15	0,17	0,2	0,22	0,26
относительное отклонение	-			15%		

Шкала с **постоянным** абсолютным и **регрессивным** относительным **возрастанием** тарифных коэффициентов:

	1	2	3	4	5	6
тарифный коэффициент	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2
абсолютное отклонение	-			0,2		
относительно е отклонение	-	20%	16,7%	14,3%	12,5%	11,1

Шкала с **регрессивным** абсолютным и относительным
возрастанием тарифных коэффициентов:

	1	2	3	4	5	6
тарифный коэффициент	1	1,26	1,49	1,69	1,86	2
абсолютное отклонение	-	0,26	0,23	0,2	0,17	0,14
относительно е отклонение	-	26%	18%	12%	10%	8%

Вопрос № 3: Формы и системы оплаты труда

Существует 2 формы оплаты труда:

- *сдельная;*
- *повременная.*

При *сдельной оплате труда* производится за изготовленную продукцию, выполненный объем работ, оказанные услуги.

Эта система применяется, если:

- есть возможность и необходимость увеличения объемов производства;
- есть возможность и необходимость установления норм времени и выработки и ведения их учета.

Повременная оплата труда – оплата за отработанное время.

Применяется в случаях, когда:

- затраты на определение планового и учет фактически произведенного количества продукции относительно велики;
- количественный результат труда зависит не только от умения работника, а определен ходом производственного процесса (работа на конвейере);
- количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим;
- работа является опасной;
- работа неоднородна по своему характеру и не регулярна по нагрузке.

Предприятие самостоятельно определяет форму оплаты труда для отдельных категорий рабочих. Модификации, разновидности форм оплаты труда образуют системы.

Системы сдельной оплаты труда:

1. Индивидуальные:

- *простая;*
- *сдельно – премиальная;*
- *сдельно – прогрессивная;*
- *косвенно – сдельная;*

2. Коллективные:

- *бригадно – сдельная;*
- *аккордная.*

Системы повременной оплаты труда:

- *простая;*
- *повременно – премиальная.*

Системы сдельной оплаты труда:

а). *Сдельная простая*

Заработок рабочего определяется по формуле:

$$З_{пл} = P_{сд} * V_{ф}$$

где $P_{сд}$ – сдельная расценка,

$V_{ф}$ - фактический объем.

$P_{сд}$ – оплата труда за единицу произведенной продукции рассчитывается двумя способами:

$$P_{сд} = \frac{T_{ст}}{N_{выр}^{план}}$$

$$P_{сд} = T_{ст} \cdot N_{вр}^{план}$$

$T_{ст}$ – часовая тарифная ставка [руб/час],

$N_{вр}$ - норма времени [час],

$N_{выр}$ – плановая норма выработки [шт/час].

б). *Сдельно - премиальная*

Заработок рабочего складывается из 2-х частей:

$$З_{пл} = P_{сд} * V_{ф} + \text{Премия}$$

где $P_{сд}$ – сдельная расценка,
 $V_{ф}$ - фактический объем.

Размер премии устанавливается в % по отношению к прямому заработку (может рассчитаться на все виды оплат, кроме простоя).

в). *Сдельно - прогрессивная*

Заработок рабочего складывается из 2-х частей:

- за выполнение нормы выработки (по обычным расценкам); -
за перевыполнение (по увеличенным расценкам).

$$З_{пл} = P_{сд} * V_{пл} + P'_{сд} * \Delta V = P_{сд} * V_{пл} + P_{сд} * K_{ув} * (V_{факт} - V_{пл})$$

Данная система применяется в порядке исключения там, где необходимо существенно увеличить выпуск продукции, а технические возможности отсутствуют.

$K_{ув}$ тем больше, чем больше степень перевыполнения нормы выработки. На предприятии разрабатывается шкала для определения степени увеличения расценки:

коэффициент выполнения нормы выработки	1-1,05	1,05-1,1	1,1-1,15	1,15-1,2	>1,2
коэффициент увеличения расценки	1,03	1,08	1,13	1,18	1,23

$$K_{\text{вып.норм выр.}} = \frac{V_{\text{факт}}}{V_{\text{план}}}$$

г). *Косвенно - сдельная*

Система рекомендуется для оплаты труда вспомогательных рабочих, от качества труда которых зависит выработка на обслуживаемом ими участке.

Зарплата рабочего рассчитывается по формуле:

$$З_{\text{пл}} = \frac{TСт_{\text{сд}}}{N_o \cdot N_{\text{выр}}^{\text{пл}}}$$

$TСт_{\text{сд}}$ – тарифная ставка сдельщика [руб/час];

N_o – норма обслуживания [];

$N_{\text{выр}}$ – норма выработки плановая [шт/час].

Простая, сдельно – премиальная, сдельно – прогрессивная и косвенно – сдельная системы являются *индивидуальными*, то есть по ним оплачивается труд отдельных рабочих вне связи с общими результатами.

Наряду с индивидуальными имеются *коллективные системы оплаты труда*, когда зарплата начисляется сразу всему коллективу по общему результату его работы:

- бригадно – сдельная;
- аккордная.

д). Бригадно – сдельная

Заработок начисляется сразу всем членам бригады либо по комплексной расценке, либо по бригадно – сдельной расценке. Характер расценки определяется характером выполняемых бригадой работ:

- бригада изготавливает несколько деталей, из которых формируется комплект. Детали входят в комплект в определенных соотношениях. Начисление бригадного заработка производится только за полные комплекты;

- бригада рабочих разной квалификации одной профессии занимается изготовлением одного изделия (сборка узла машины) или выполнением однородных работ над сложным объектом (ремонт оборудования).

Бригада изготавливает 2 изделия, которые входят в комплект 1:3. Сначала выполняется расчет комплексной расценки, далее оформляется наряд на всю работу.

Изделие (деталь)	Разряд работ	Норма времени, час/шт	Часовая тарифная ставка, руб/час	Комплексная расценка, руб/шт
	3	0.7	80	56
1	4	1.1	95	104.5
	5	0.9	120	108
Итого				268.5

Наряд на сдельную работу за месяц:

Изделие	Задание на месяц, шт	Фактически сделано, шт	Учтено к оплате, шт	Расценка комплексная, руб/шт	Начислено бригаде руб
1	160	162	162	268.5	43497
2	480	495	486	324.5	157305
Итого					200802

Сначала рассчитывается *бригадно – сдельная расценка*:

$$P^{\text{бр-сд}} = \frac{\sum T_{\text{ст}i}}{H_{\text{выр}}^{\text{бриг}}}$$

Заработок всей бригады определяется:

$$Z_{\text{пл}}^{\text{бр}} = P^{\text{бр-сд}} \cdot V_{\text{ф}} = P_{\text{компл}} \cdot V_{\text{ф}}$$

Распределение бригадного заработка между членами бригады происходит с учетом квалификации работника (через тарифную ставку), отработанного им времени и коэффициента трудового участия.

Зарплата i – го участника бригады равна:

$$З_{пл_i} = \frac{З_{пл}^{бр}}{\sum (Т_{ст_i} \cdot Т_{отр.вр_i} \cdot КТУ_i)} \cdot Т_{ст_i} \cdot Т_{отр.вр_i} \cdot КТУ_i$$

Коэффициент трудового участия – КТУ – базовый равен 1. Он может повышаться за:

- перевыполнение дневного задания;
- экономию сырья, материалов;
- руководство бригадой, совмещение профессий, обучение учеников;
- выполнение особо важных разовых заданий.

Коэффициент трудового участия – КТУ – может понижаться за:

- невыполнение распоряжений руководителя;
- несоблюдение техники безопасности;
- брак, поломку или потерю инвентаря;
- выполнение посторонних работ с использованием материалов

предприятия.

е). *Аккордная* система оплаты труда

При данной системе размер оплаты труда определяется за определенный объем работы, который необходимо выполнить в установленный срок.

Численность исполнителей заказчиком не оговаривается. Решение о доли каждого исполнителя в общем заработке определяется самими исполнителями.

Данная система применяется, когда необходимо срочное исполнение каких – либо работ, на прямую не связанных с основным производством (срочный монтаж – демонтаж оборудования; устранение аварий и их последствий).

Системы повременной оплаты труда:

а). *Простая*

$$З_{пл} = Т_{Ст} * Т_{отр.вр}$$

Т_{отр} – отработанное время [час]

б). *Повременно – премиальная*

Заработок рабочего состоит из оплаты труда за отработанное время и премии за некоторые показатели работы:

$$З_{пл} = Т_{Ст} * Т_{отр} + \text{Премия}$$

Надтарифные выплаты:

Выплаты сверх зарплаты, рассчитанные по тарифным ставкам или сдельным расценкам, так как тарифы не всегда учитывают некоторые условия работы.

Различают следующие виды выплат:

- *компенсационные;*
- *стимулирующие.*

К *доплатам компенсационного характера* относят оплаты за:

- ✓ работу в ночное и вечернее время (40% и 20% соответственно от присвоенной ставки за каждый час работы);
- ✓ интенсивность труда на конвейерах, поточных и автоматических линиях (до 12%);
- ✓ условия труда (4-8-12% за тяжелые, 16-20-24% за особо тяжелые);
- ✓ совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (до 100% от занимаемой должности);
- ✓ работу в выходные и праздничные дни (не по графику) в двойном размере.

К *доплатам стимулирующего характера* относят оплаты за:

- ✓ профессиональное мастерство (начиная с 3-го разряда)
 - 3 разряд – 12%;
 - 4 разряд – 16%;
 - 5 разряд – 20%;
 - 6 разряд – 24%.
- ✓ за высокие достижения в труде и высокую квалификацию -50%.

Сверхурочные работы оплачиваются не более 120 часов в год и не более 4 часов в течение 2-х дней подряд. Первые 2 часа – доплата в размере 50% от присвоенной тарифной ставки, следующие часы – 100%.

Некоторые особые условия оплаты труда – *оплата простоев*:

- не по вине рабочих

(производится в размере 33-50% от тарифной ставки);

- по вине рабочего

(не оплачивается);

Простои рабочего сдельщика *по организационно - техническим причинам* оплачиваются в размере 50% от тарифной ставки повременщика того же разряда.

Плановые простои оплачиваются в размере 100% от тарифной ставки повременщика того же разряда (капитальный и средний ремонт).

Если на время простоя сдельщик переводится на другую работу, оплата производится по итогам этой работы. Если рабочий большей квалификации в силу производственной необходимости выполняет работы меньшей сложности, чем его разряд, то ему доплачивается «межразрядная разница» за все время выполнения работы (если разница не менее 2).

Вопрос № 4: Бестарифная система оплаты труда

Одна из форм *коллективной оплаты* труда. В этот коллектив входят все категории работников, то есть основные и вспомогательные рабочие, руководители, специалисты, служащие.

Институтом труда разработаны рекомендации по применению бестарифной системы оплаты труда:

1. Первый вариант:

- полная зависимость уровня оплаты труда работников от фонда зарплаты, начисленного по коллективным результатам;
- присвоение каждому работнику коэффициента, характеризующего его квалификационный уровень – КУ^і и определяющий вклад каждого работника в общие результаты;
- присвоение каждому работнику коэффициента трудового участия, дополняющего оценку

2. Второй вариант:

Определяется один сводный коэффициент, охватывающий квалификационный уровень, факторы, результаты работы и отношение к труду каждого члена коллектива в конкретном периоде – КУ_i (определяется по месяцу, предшествующему переходу на бестарифную систему оплаты труда).

$$КУ_i = \frac{З_{пл_i}}{З_{пл_{min}}}$$

Все работники сводятся в несколько квалификационных групп, каждая из которых характеризуется квалификационным уровнем. В одну группу могут попасть работники разных категорий.

Начисления фонда зарплаты коллективу, перешедшему на бестарифную систему оплаты труда, может осуществляться либо по нормативу, либо по коллективной расценке:

$$\Phi ЗП_{\text{кол}} = Н_{\text{зпл}} * V_{\text{факт}}$$

$$\Phi ЗП_{\text{кол}} = Р_{\text{кол}} * V_{\text{факт}}$$

где $Н_{\text{зпл}}$ - норматив зарплаты на 1 рубль работ [руб/шт];

$Р_{\text{кол}}$ — коллективная расценка [руб/шт].

Норматив зарплаты можно рассчитать следующим образом:

$$Н_{\text{зпл}} = \frac{\Phi ЗП_{\text{отч}}}{V_{\text{отч}}}$$

Коллективную расценку рассчитывают по формуле:

$$P_{\text{кол}} = \frac{\Phi_{\text{эффект}}^{\text{месяц}} \cdot \sum (T_{\text{ст}i} \cdot r_i) + \sum (O_j \cdot r_j)}{N_{\text{выр}}^{\text{месяц}}}$$

$\Phi_{\text{эффект}}^{\text{месяц}}$ - Эффективный фонд времени работника за месяц

$T_{\text{ст}i}$ - Часовая тарифная ставка рабочего i - го разряда

r_i - Численность рабочих i – го разряда

O_j - Оклад j – го размера

r_j - Численность работников, оплачиваемых по j – тому окладу

$N_{\text{выр}}^{\text{месяц}}$ - Норма выработки за месяц

Для распределения коллективного заработка между членами коллектива необходимо ввести учет отработанного каждым работником времени – $T_{отр_i}$, знать квалификационный уровень каждого работника $KУ_i$ и коэффициент трудового участия - $КТУ_i$.

$$З_{пл_i} = \frac{\Phi З П_{кол}}{\sum (T_{отр. вр_i} \cdot KУ_i \cdot КТУ_i)} \cdot T_{отр. вр_i} \cdot KУ_i \cdot КТУ_i$$

Иногда коэффициент трудового участия – $КТУ$ **не учитывается.**

Вопрос № 5: Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) (глава 23 налогового кодекса)

Налогоплательщиками НДФЛ признаются физические лица, являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, а также физические лица, получающие доходы от источников Российской Федерации и не являющихся резидентами.

Статья 208: *«Доходы от источников РФ и за ее пределами»*

К доходам от источников РФ и за ее пределами относятся:

- дивиденды и проценты;
- страховые выплаты;
- доходы от использования авторских прав;
- доходы от сдачи в аренду имущества;
- доходы от реализации недвижимого имущества, акций, долей в уставном капитале.
- вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей и оказания услуг;
- пенсии, пособия, стипендии;
- другие...

Статья 209: «*Объект налогообложения*»

Объект налогообложения – это доход, полученный от источников в РФ и за ее пределами для физических лиц и резидентов от источников РФ для физических лиц нерезидентов.

Статья 210: «*Налоговая база*»

При определении *налоговой базы* учитываются все доходы налогоплательщиков, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме, а также доходы в виде материальных выплат.

Статья 216: «*Налоговый период*»

Налоговым периодом признается календарный год.

Статья 217: *«Доходы, не подлежащие налогообложению»*

Доходы, не подлежащие налогообложению:

- государственные пособия;
- пенсии;
- стипендии;
- алименты;
- гранты;

Статья 218: *«Стандартные налоговые вычеты»*

составляют 400 рублей в месяц до тех пор, пока совокупный доход работника, рассчитанный нарастающим итогом до начала года не достигнет 40 тысяч рублей.

Налоговый вычет в размере 1000 рублей на каждого из детей на каждый месяц рабочего периода, пока совокупный доход не достигнет 280 тысяч рублей.

Статья 219: «Социальные налоговые вычеты»

1. В сумме доходов, перечисляемых на благотворительность в виде денежной помощи организациям науки, культуры и другим в размере фактически произведенных расходов, но не более 25% от суммы дохода, полученного в отчетном периоде;
2. В сумме, уплаченной налогоплательщиком в налоговом периоде за свое обучение или своих детей в размере уплаченных расходов на обучение, но не более 50 тысяч рублей за период (год);
3. В сумме, уплаченной в налоговом периоде за услуги по лечению себя и близких, не более 50 тысяч рублей.

Статья 220: «*Имущественные налоговые вычеты*»

1. В суммах, полученных в налоговом периоде от продажи жилых домов, квартир, включая приватизированные помещения, земельные участки, доли имущества, находящихся в собственности не менее 3 лет, но превышающих 1 миллион рублей, а также в суммах, полученных от продажи другого имущества, не превышающего 250 тысяч рублей. При продаже собственности не менее 3 лет находящейся в собственности, налоговые вычеты представляются в сумме удержанного налога.
2. В сумме, израсходованной на новое строительство, либо приобретение имущества на территории РФ в размере взятого налога, но не более 2 миллионов рублей.

Статья 224: «Налоговые ставки»

Налоговая ставка устанавливается в размере **13%**, если иное не предусмотрено настоящей статьей.

Налоговая ставка устанавливается в размере **35%** от стоимости выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях.

Налоговая ставка устанавливается в размере **30%** в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами РФ.

Налоговая ставка устанавливается в размере **9%** в отношении доходов от долевого участия в деятельности организаций, полученных в виде дивидендов, а также в отношении доходов в виде процентов по облигациям с ипотечным покрытием.

Пример:

Рассчитать НДФЛ за 2010 год при условии, что оклад работника за месяц составляет 15 тысяч рублей. Работник имеет двух детей школьного возраста.

$$\text{НДФЛ}_{2010} = 13\% \cdot (15000 \cdot 12 - 400 \cdot 2 - 2 \cdot 1000 \cdot 12) = 20176$$

Diagram illustrating the calculation of income tax (НДФЛ) for 2010:

- Налоговая ставка (Tax rate) points to 13%
- Оклад (Salary) points to 15000
- Число месяцев (Number of months) points to 12
- Число детей (Number of children) points to 2

$$\text{Получил} = 15000 \cdot 12 - 20176 = 159824$$