# Содержание

Введение3

ГлаваI. Организация оплаты труда 4

I.I. Формы, системы и виды оплаты труда. 4

I.II. Порядок начисления средств на оплату

труда. 11

I.III. Выплаты стимулирующего, компенсирующего

характера, оплата неотработанного времени. 17

Глава II. Практическая работа. 23

II.I. Порядок исчисления фонда заработной платы

гражданского персонала воинских частей,

учреждений. 23

II.II. Исчисление заработной платы. 29

Заключение 36

Список использованной литературы 37

**Введение.**

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны, существенно изменилась и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилась новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.п.).

Переход к рыночным отношениям вызвал новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членам трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными налогами не ограничиваются. Размер минимальной заработной платы работников предприятий всех организационно-правовых форм собственности устанавливается законодательством.

**ГЛАВА I. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

**I.I. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. СОСТАВ И ХАРАКТЕРИСТЬИКА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.**

**Общие положения по оплате труда.**

Под *оплатой труда* принято понимать выраженную в денежной форме долю труда работников в производстве про­дукта, выполнении работ и оказании услуг, которая поступает в лич­ное потребление. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда.

Предприятиям (организациям) предоставлено право самостоя­тельно устанавливать вид, системы оплаты труда работников, раз­меры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, фиксируя их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах. При этом максимальный размер оплаты труда не ограничивается. В то же время действующее законодательство гарантирует наемным работникам минимальный размер оплаты труда в месяц. Так, месячная оплата труда работника, отработав­шего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы тру­да), не может быть ниже установленного на данный период мини­мального размера оплаты труда.

В настоящее время минимальная заработная плата выполняет три основные функции:

является минимальной государственной гарантией оплаты труда;

служит критерием определения размера большинства социаль­ных пособий, стипендий и других выплат, связанных с социальной зашитой населения (как правило, они установлены в процентах или в кратности к минимальному размеру оплаты труда);

выполняет роль норматива при установлении размеров штра­фов, налогов и других сборов.

**Формы, системы и виды оплаты труда**

Из применяемых на практике форм и систем оплаты труда наиболее распространены *повременная* и *сдельная*. Каждая из них имеет свои разновидности: простая по­временная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная системы оплаты.

При *повременной оплате труда* заработок начисляется за опре­деленное количество отработанного времени независимо от объема выполненных работ. Он складывается из оплаты по тарифным ставкам и должностным окладам, доплат за условия труда и про­фессиональное мастерство. *Доплаты и выплаты компенсирующего характера* за условия труда устанавливаются дифференцированно в процентах к тарифным ставкам в зависимости от конкретных ха­рактеристик этих условий (вредные, тяжелые и др.). *Выплаты сти­мулирующего характера* за профессиональное мастерство (овладе­ние рабочими смежными операциями и профессиями, совершен­ствование трудовых навыков, повышение качества работ и др.) дифференцируются в зависимости от разряда работников и уста­новленных процентов к тарифной ставке.

При повременной форме оплаты труда в расчет принимается количество отработанных дней и часов. Для повышения произво­дительности и качества труда работники премируются за опреде­ленные показатели.

В настоящее время наиболее распространенной является по­временная (бестарифная) система оплаты труда рабочих.

При *сдельной оплате труда* размер заработка зависит от количе­ства изготовленной продукции (выполненной работы, оказанной услуги) в соответствии с установленными сдельными расценками.

Прямая сдельная система оплаты труда предусматривает опла­ту труда работников по числу единиц изготовленной ими продук­ции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. При сдель­но-премиальной системе оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных каче­ственных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсут­ствие брака и др. При сдельно-прогрессивной системе оплата по­вышается за выработку сверх нормы. Косвенно-сдельная система предусматривает оплату труда наладчиков, комплектовщиков, по­мощников мастеров и других работников в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Кроме того, применяется *аккордная форма оплаты труда,* основанная на определении совокупного заработка за выполнение определенных стадий работ или изготовление определенной про­дукции. Разновидностью аккордной формы является оплата труда работников, не состоящих в штате организации, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового ха­рактера (включая договор подряда).

**Тарифная система**.

Для определения справедливого раз­мера оплаты труда с учетом его слож­ности, значимости и условий труда различных категорий работни­ков немало предприятий применяют тарифную систему, которая представляет собой совокупность тарифно-квалификационных справочников, тарифных сеток и тарифных ставок.

*Тарифно-квалификационные справочники* содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Более высокий раз­ряд работника соответствует работе большей сложности.

*Тарифная сетка* представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего, разряда. Большинство предприятий отраслей промышленности применяют шестиразрядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматрива­ются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повремен­щиков.

*Тарифные ставки* служат для установления соотношений в оплате труда между разрядами работ. Так, тарифная ставка пер­вого разряда определяет размер оплаты труда за единицу времени рабочего низшей квалификации. Тарифные ставки по разрядам обычно определяют непосредственно в таблицах исходя из условий и вида работы. Соотношение оплаты труда рабочих более высокого и первого разрядов устанавливается с помощью тарифного коэф­фициента.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих произ­водится, как правило, на основе *должностных окладов,* устанавли­ваемых администрацией также самостоятельно в соответствии с должностью и квалификацией работника. Организации могут для этих работников устанавливать и иные виды оплаты труда, например в процентах от выручки, в долях от полученной прибыли.

Разряды, присвоенные рабочим, а также конкретные должностные оклады, установленные работникам, указывают в контрактах, договорах или в приказах по организации. Эти документы доводят и до бухгалтерии для осуществления расчетов с работниками.

В последнее время стали практиковать введение системы плава­ющих окладов в зависимости от роста (снижения) выработки про­дукции, полученной выручки и других условий работы организации.

**Состав и характеристика фонда оплаты труда.**

Общую сумму средств в денежной и натуральной формах, распределяе­мых между работниками организации в соответствии с количеством и каче­ством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями тру­да, принято называть *фондом оплаты труда.* В фонд оплаты труда входят все начисленные организацией *суммы оплаты труда по всем основаниям* независимо от источника их финансирования, *стиму­лирующие* и *компенсирующие выплаты,* а также стоимость продук­ции, выдаваемой в порядке *натуральной оплаты труда.*

К общей сумме оплаты труда принято относить:

заработную плату за фактически выполненную работу, начис­ленную в соответствии с принятыми в организации формами и си­стемами оплаты труда;

выплаты стимулирующего характера по системным положени­ям (премии, надбавки и т. д.);

выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда;

оплату неотработанного времени в соответствии с законодате­льством о труде и коллективными договорами;

стоимость продукции, выдаваемой работникам в порядке нату­ральной оплаты;

стоимость бесплатно предоставляемых работникам в соответ­ствии с действующим законодательством коммунальных услуг, пи­тания и продуктов, форменной одежды и обмундирования и др.

*Заработная плата* начисляется пропорционально отработанно­му времени (выполненной работе) по сдельным расценкам, тариф­ным ставкам, должностным окладам и аккордным нарядам.

К *выплатам стимулирующего характера* относят премии и воз­награждения (за производственные результаты по принятым в орга­низации положениям), надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, за высокие достижения в труде и т. д., а также вознаграждения за выслугу лет, стаж работы, по ито­гам работы за год и другие подобные им выплаты и вознаграждения.

Под *выплатами компенсирующего характера* подразумевают до­платы, обусловленные районным регулированием оплаты труда (районные коэффициенты, надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и др.), доплаты за условия труда (за ра­боту в тяжелых и вредных условиях труда, в ночное время, за по­движной и разъездной характер работы, в выходные и празднич­ные дни, в сверхурочное время), надбавки при выполнении работ в определенных условиях (например, вахтовым методом) и др.

*Оплатой неотработанного времени* принято считать оплату оче­редных и дополнительных отпусков, оплату рабочего времени ра­ботников, привлекаемых к выполнению государственных или об­щественных обязанностей, оплату простоев не по вине работника, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подрост­ков, выплаты на период трудоустройства уволенным работникам в связи с сокращением численности или штата работников, реор­ганизацией или ликвидацией организации и др.

В фонд оплаты труда входят также выплаты работникам, не состоящим в списочном составе организации, но привлеченным на обусловленные сроки для выполнения работ по основной дея­тельности организации.

Следует также отметить выплаты социального характера, свя­занные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности на лечение, отдых, проезд, трудоустройство.

Кроме того, существуют различные доплаты и выплаты, не включаемые в фонд оплаты труда, но увеличивающие доходы ра­ботников организации. К таким доплатам и выплатам относят ма­териальную помощь, дивиденды и проценты по акциям, трудовые и социальные льготы, компенсационные выплаты в связи с повы­шением цен, надбавки к пенсиям и др.

Следует различать *затраты* (выплаты в денежной и натураль­ной формах), *включаемые в фонд оплаты труда* организации, и *за­траты на оплату труда, относимые на издержки производства и об­ращения.* Если в первые входят все суммы оплаты труда независи­мо от того, относятся они на издержки производства и обращения основного и вспомогательных производств, на затраты обслужива­ющих производств и хозяйств или выплачиваются из других источ­ников (целевого финансирования и т. д.), то ко вторым относят только ту часть затрат на оплату труда, которую включают в себе­стоимость продукции (работ, услуг) и издержки обращения (расхо­ды на продажу).

Для целей бухгалтерского учета (в основном для использова­ния в качестве базы при распределении косвенных расходов) опла­ту труда, включаемую в себестоимость продукции (работ, услуг), подразделяют на основную и дополнительную заработную плату.

Под *основной заработной платой* подразумеваются выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате; доплаты; премии и премиальные надбавки и др. К ней относится и оплата простоев.

*Дополнительная заработная плата* включает выплаты, преду­смотренные законодательством о труде и коллективными догово­рами, за непроработанное время рабочих и служащих: оплата вре­мени отпусков, времени выполнения государственных и обще­ственных обязанностей, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков и др.

**I.II. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА.**

**Порядок начисления заработка при нормальных условиях труда**

**.**

Ниже приводится порядок начисления заработка на примере средней по размеру организации материального производства. Многие из таких организаций перешли на повременную систему оплаты труда с учетом выполнения нормированных заданий. Та­кая система оплаты труда основывается на широком применении коллективных (бригадных) форм его организации, многостаноч­ного обслуживания и совмещения профессий. Для рабочих при повременной системе оплаты труда применяется дополнительная оплата при условии выполнения норм обслуживания или других нормированных заданий и премирование за снижение трудоемко­сти операций и рост производительности труда. При этом на по­точных участках с регламентированным ритмом создаются комп­лексные бригады из рабочих разных профессий (включая налад­чиков, линейных контролеров и др.).

При этой системе способ расчета заработка наиболее прост. Его производят на основе табелей, в которых, как известно, отмечается число отработанных дней и часов. Причитающийся заработок опре­деляется путем деления установленной месячной ставки на кален­дарное количество дней и умножения полученного результата на фактически оплачиваемое рабочее и нерабочее время.

Заработок рабочих-повременщиков рассчитывают на основе соответствующих часовых или дневных тарифных ставок. При ча­совой или поденной оплате заработок определяют путем умноже­ния тарифной ставки за час или день на число оплачиваемых часов или дней.

В условиях сдельной системы оплаты труда заработок рассчиты­вают на основании первичных учетных документов о выработке: сменных рапортов, ведомостей приемки продукции, нарядов и др. Проставляемую в документах расценку умножают на количество произведенных работ, изготовленных деталей и выполненных опе­раций.

Особенности организации отдельных производств способству­ют возможности замены трудоемкого учета индивидуальной опла­ты труда учетом коллективной, бригадной выработки и оплаты по конечной операции или по конечной продукции.

При бригадной сдельной оплате предусматривают подсчет выработки бригады в целом и распределение общей суммы при­читающейся оплаты труда между членами бригады соответствен­но их квалификации (качеству труда) и количеству затраченного времени.

***Пример.*** Бригаде сборщиков причитается за выполненную работу 8450 руб. Каждому рабочему начислены следующие суммы (табл.1).

Таблица 1.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия,  инициалы | Табельный  номер | Разряд  рабочего | Тарифный  коэффициент | Фактически  отработанное  время | Отработанное  время,  приведенное  к 1 разряду  (гр.2 \* гр.1) |
| А | Б | В | 1 | 2 | 3 |

Белов В.В 1033 5 1,53 156 238,68

Сорокин Г.Д. 1338 4 1,35 164 221,40

Аникеев П.В. 1186 4 1,35 160 216,00

Хлудов Л.Т. 1341 3 1,20 164 196,80

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

644 872,88

По этим данным стоимость 1 ч. отработанного времени одного рабочего 1-го разряда составила 96,8 руб. (8450 : 872,88).

Каждому рабочему бригады сборщиков начислен заработок в следующем раз­мере (руб.):

Белову В. А. - 2311 (96,8 • 238,68)

Сорокину Г. Д. - 2143

(96,8 • 221,40)

Аникееву П. В. - 2091

(96,8 • 216,00)

Хлудову Л. Т. - 1905

(96,8 • 196,80)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Итого 8450

Получила распространение бригадная организация оплаты труда и в единичном, и в мелкосерийном производствах. За брига­дой закрепляются так называемые бригадокомплекты (каждый из которых состоит из десятков наименований деталей), законченный узел, законченное изделие, технологически обособленный процесс. Оплата производится по укрупненной, комплексной, расценке бригады.

Оплата труда по конечной операции (конечной продукции) орга­низуется и на поточных линиях с нефиксированным ритмом, когда выработка отдельных рабочих может не совпадать с выработкой по­точной линии. С этой целью все рабочие поточной линии объединя­ются в комплексную бригаду с солидарной ответственностью. При этом устанавливают нормы времени (нормы выработки, нормы об­служивания, нормированное задание) и расценки не по отдельным операциям, а в целом на изделие, деталь, узел, продукцию, обрабаты­ваемые бригадой. Выработка бригады определяется по конечной опе­рации, а затем распределяется между ее членами пропорционально тарифному коэффициенту и количеству отработанных часов либо ис­ходя из других принципов распределения коллективного заработка (пропорционально условно присвоенным разрядам, коэффициенту участия в приработке и др.). Документами, фиксирующими выработ­ку и заработок такой бригады, могут быть *единый наряд, ведомость учета выработки* за определенный период и др. В качестве образца приводится ведомость учета выработки (табл. 2).

Порядок расчета основного заработка при сдельно-премиаль­ной системе оплаты такой же, как и при прямой сдельной оплате. Премирование осуществляется за количественные и качественные показатели по результатам работы за месяц на основе действующе­го на предприятии положения.

***Пример.*** Рабочие бригады основного цеха премируются по действующему положению в размере 25 % суммы сдельного заработка. Бригада выполнила норму выработки на 112 % (таблица 3). Выполнение нормы выработки (в процентах) определяется как отношение нормированного к фактически отработанному времени, умноженное на 100.

**Таблица 2**

**Ведомость учета выработки № 15 с 1 сентября по 10 сентября 200\_г.**

11/IX 14 01 20108

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата | Цех, участок | Вид оплаты | Шифр затрат |

Бригадир Беляков В.Г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование изделияи содержание работ | РазрядРаботы | Принято | | | По норме на 100 штук | | За выработку | |
| Годных | Брак | |
| Всего | В том числеоплачиваемых | Время,Ч | Расценка,руб. | Нормо-ч | СуммаЗаработка, руб. |

Произвести армировку и сборку

изделия согласно технологии 4 2500 - - 54,38 2250 1359,5 56250

Подпись контролера и штамп Нормировщик подпись

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия,имя, отчество | Табельный номер | Разряд рабочего | Фактически отработано, ч | Тарифный Коэффициент | Отработанное время с учетом тарифного коэффициента | За выработку | |
| нормо-ч | сумма заработка, руб. |

1. Беляков В.Г. 0574 4 64 1,35 86,40 70,4 2913

2. Пирогов И.П. 0621 3 60 1,20 72,00 66,0 2731

3. Кузнецов Ю.П. 0623 4 56 1,35 75,60 61,6 2549

4. Кабанов В.И. 0701 3 64 1,20 76,80 70,4 2913

Итого 1225 1123,68 1359,5 56250

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, инициалы | Табельный номер | Сумма сдельной заработной платы, руб. | Премия | | Всего начислено, руб. |
| % | Сумма (гр.1\*гр.2:100), руб. |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 |

Пирогов А.Д. 0546 2170 25 543 2713

Кузнецов Г.В. 0539 2020 25 500 2520

Катанов П.П. 0499 1980 25 495 2475

Выше было рассказано о практике начисления заработка на примере среднего производственного предприятия. На предприя­тиях малого бизнеса, в коммерческих организациях применяют упрощенный порядок. Как правило, в них используют повремен­ные или повременно-премиальные системы оплаты труда.

**I.III. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО, КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ОПЛАТА НЕОТРАБОТАННОГО ВРЕМЕНИ.**

**Доплаты за отклонение от нормальных условий работы.**

На практике возникают различные отклонения в технологическом и производственном процессах, требующие дополнительной оплаты. К таким от­клонениям относятся: работа до ста­дии обнаружения брака продукции; дополнительные операции об­работки, не предусмотренные технологией; несоответствие разряда работы разряду рабочего; простои не по вине рабочего; при работе в сверхурочное время, в ночное время, в праздничные дни и др. За работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, организа­ции обязаны производить работникам соответствующие доплаты. Размеры по большинству доплат и условия их выплаты устанавли­ваются организациями самостоятельно и фиксируются в коллек­тивных договорах (положениях об оплате труда). При этом разме­ры доплат не могут быть ниже установленных законодательством. По некоторым видам работ (за подвижной и разъездной характер работ, за сверхурочные и другие работы) размеры доплат и надба­вок установлены централизованно.

Для выявления непроизводительных доплат, установления их причин применяют специальные документы: доплатные и про­стойные листки, наряды на отклонения от технологического (про­изводственного) процесса и акты (извещения) на брак. В них дол­жны быть указаны код причины и суммы доплат. Все эти докумен­ты поступают в бухгалтерию, где их систематизируют по причинам отклонений для принятия оперативных мер со стороны админист­рации по устранению таких ситуаций.

**Порядок оплаты работы в сверхурочное и другое время**

При различных отступлениях от нор­мальной продолжительности рабочего дня, а также за работу в ночное время, в период простоя, выходные и празд­ничные дни, установлен особый поря­док оплаты труда. В таких случаях организации производят рабо­тникам соответствующие доплаты.

Так, в соответствии с действующим законодательством работа в сверхурочное время оплачивается за первые 2 ч не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

***Пример.*** Работник отработал за месяц 170 ч. Месячная норма рабочего времени — 160 ч. Сверхурочно отработано 10 ч, по 2 ч в течение 5 дней. Следовательно, 10 ч должны быть оплачены в размере не менее чем полуторачасовой тарифной ставки.

Доплаты за работу в сверхурочное время начисляются на осно­вании оформленных в установленном порядке списков лиц, рабо­тавших сверхурочно, куда включают как рабочих-сдельщиков, так и рабочих-повременщиков. Работникам с ненормированным рабо­чим днем доплаты за сверхурочное время работы обычно не произ­водятся. Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

Работа в праздничные дни сдельщикам оплачивается не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной тарифной ставки; работни­кам, получающим месячный оклад, — в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производи­лась сверх месячной нормы, и не менее одинарной, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. Вместо доплаты за работу в праздничные дни по желанию рабо­тника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Оплата труда работников в ночное время (с 10 ч вечера до 6 ч утра) также производится в повышенном размере, устанавливае­мом коллективным договором (положением об оплате труда) орга­низации, но не ниже, чем предусмотрено законодательством.

***Пример.*** На работах, где продолжительность ночной смены сокращена на 1 ч, рабочим-повременщикам каждый час ночной работы оплачивается не ниже 7/6 дневного часа при семичасовом рабочем дне и не ниже 6/5 — при шестичасо­вом рабочем дне. Рабочим-сдельщикам сверх сдельного заработка за каждый час доплачивается не ниже 1/6 или 1/5 сдельной тарифной ставки рабочего.

**Порядок оплаты за время простоя и за изготовление продукции, оказавшейся браком.**

За время простоя не по вине работника оплата труда в ряде отраслей промыш­ленности начисляется в размере не ниже 2/3 тарифной ставки установленного ра­ботнику разряда (оклада). Оплата време­ни целосменных и внутрисменных про­стоев производится на основании листков о простое.

При изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине рабочего, затраченный труд оплачивается по пониженным расценкам, но во всех случаях месячная оплата труда не может быть ниже 2/3 тарифной ставки его разряда (оклада).

Брак продукции, происшедший вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия, оплачивается наравне с годной продукцией.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит. С виновного в выпуске бракованных деталей, узлов, изделий производятся удержания в размере прямого действительного ущерба, нанесенно­го организации, но не более 1/3 его среднего месячного заработка. Расчет по оплате брака фиксируется в актах о браке, составляемых контролером или мастером при его обнаружении.

**Порядок оплаты непроработанного рабочего времени.**

На время выполнения государственных или общественных обязанностей (осуществление избирательного права, участие в качестве полномочных участников мероприятий, организуемых органами государственной власти и др., когда они по действующему законодательству проводятся в рабочее время) работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Подобные гарантии по оплате труда в размере среднего заработка сохраняются за работниками при направлении их на учебу для повышения квалификации с отрывом от производства, на об­следования в медицинские учреждения, в командировки, при пе­реводе на работу в другую местность и в иных случаях, предусмот­ренных законодательством о труде.

**Порядок оплаты отпусков.**

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 рабочих дней в расчете на шес­тидневную рабочую неделю (за 12 месяцев работы). При меньшем количестве месяцев число дней отпуска соответственно уменьша­ется (например, за 10 месяцев работы — не менее 20 рабочих дней, за 8 месяцев — не менее 16 рабочих дней и т. д.). Кроме того, отде­льным категориям работников (занятым на работах с вредными условиями труда, с ненормированным рабочим днем и др.) предо­ставляются дополнительные отпуска. Количество дней такого от­пуска определяется в соответствии с действующим законодательст­вом и коллективными договорами.

Оплата времени ежегодного отпуска исчисляется по всем ви­дам заработка, среднего за три календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующих месяцу ухода в отпуск. В отдельных организациях допускается расчетным периодом считать 12 кален­дарных месяцев. Как правило, это относится к организациям с се­зонным характером работы.

Средний дневной заработок работнику за время отпуска опре­деляют путем деления фактически выплаченных сумм в расчетном периоде на 3 и на соответствующие коэффициенты в зависимости от того, в рабочих или календарных днях установлен отпуск. Рас­считанный таким образом средний дневной заработок умножают на количество дней отпуска.

***Пример.*** Рабочему за 3 календарных месяца, предшествующих месяцу ухода в от­пуск, было начислено 5400 руб. Продолжительность отпуска - 24 рабочих дня. Число рабочих дней расчетного периода составило 76 дней (3 • 25,25). Последняя цифра представляет коэффициент от пересчета среднемесячного числа рабочих дней при оплате отпуска, установленного в рабочих днях. Средний дневной заработок по календарю шестидневной рабочей недели составит 71 руб. 05 коп. и сумма заработка за время отпуска - 1705 руб. 20 коп. (71,05 • 24).

**Порядок расчета пособий по временной нетрудоспособности.**

В случае болезни работники получают пособия по временной нетрудоспо­собности, выплачиваемые на основа­нии листков нетрудоспособности (бо­льничных листов) за все пропущенные по болезни рабочие дни. Размер пособия зависит от характера не­трудоспособности, причин, ее обусловивших (трудовое или иное увечье, профессиональное заболевание, общее заболевание, уход за больными и др.), продолжительности непрерывного стажа работы и др. Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется из фактического заработка работника и не может превышать за пол­ный календарный месяц сумму, равную 85-кратному минимально­му размеру оплаты труда, установленному федеральным законом.

**Порядок исчисления среднего заработка.**

Для исчисления среднего заработка в качестве расчетного периода, как правило, принимаются три кален­дарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующих событию, с которым связана соответствую­щая выплата. Такая продолжительность расчетного периода применяется при расчетах оплаты отпуска, за непроработанное рабочее время, учебного отпуска, при переводе беременных женщин на более легкую работу и т. д., кроме расчета заработ­ка при назначении государственной пенсии. Выше уже говори­лось, что в отдельных случаях допускается использовать рас­четный период, продолжительность которого составляет 12 ка­лендарных месяцев.

При исчислении среднего заработка учитывают выплаты, на которые начисляют страховые взносы. Это означает, что в средний заработок, в частности, входят:

заработная плата, начисленная по тарифным ставкам, окладам, сдельным и аккордным нарядам;

доплаты и выплаты стимулирующего характера по системным положениям;

выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда;

натуральные выплаты вместо денежной оплаты труда;

оплата непроработанного времени в соответствии с законода­тельством о труде и коллективными договорами.

При этом премии и другие выплаты стимулирующего характе­ра, предусмотренные системой оплаты труда, включаются при подсчете среднего заработка по времени фактического их начисле­ния, а годовые премии и вознаграждения за выслугу лет - в разме­ре 1/12 за каждый месяц расчетного периода.

Во всех случаях средний заработок, причитающийся работни­ку, отработавшему полностью определенную на этот период норму рабочего времени, не может быть менее установленного законода­тельством на день выплаты минимального размера оплаты труда.

**ГЛАВА II. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА.**

**II.I. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВОИНСКИХ ЧАСТЕЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ.**

Настоящей Инструкцией определяется порядок исчисления и утверждения годового фонда заработной платы гражданского персонала воинских частей (в том числе расположенных на тер­ритории государств - бывших союзных республик СССР), состо­ящих на сметно-бюджетном финансировании, а также содержа­щихся за счет самоокупаемости или внебюджетных средств.

Настоящая Инструкция не распространяется на воинские части, временно находящиеся за границей, а также на спор­тивные клубы по футболу и другим видам спорта.

2. Воинские части в конце года, предшествующего плани­руемому, определяют потребность в денежных средствах на выплату заработной платы гражданскому персоналу по каж­дому источнику содержания в отдельности и к 3 октября представляют расчет годового фонда заработной платы в до­вольствующий финансовый орган, а на гражданский персо­нал, содержащийся по штатным расписаниям, кроме того, — в соответствующие довольствующие службы.

3. При исчислении годового фонда заработной платы учи­тываются:

а) численность гражданского персонала, предусмотренная штатами, утвержденными и зарегистрированными штатными расписаниями.

В тех случаях, когда фактические объемы работ меньше, чем объемы работ, на которые рассчитана штатная численность, годовой фонд заработной платы определяется из чис­ленности работников, необходимых для выполнения факти­ческого объема работ. Если, например, штатом военно-меди­цинского учреждения численность медицинских и других ра­ботников утверждена из расчета содержания 400 госпиталь­ных коек, а фактически из них имеется только 250, то штат­ная численность гражданского персонала пересчитывается, и годовой фонд заработной платы определяется на численность работников исходя из 250 госпитальных коек.

При изменении численности гражданского персонала в те­чение года вследствие перехода на новый штат, штатный пе­речень, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности, утвержденный годовой фонд заработной платы пересчитыва­ется исходя из новой штатной (плановой) численности.

Если в разрешенных случаях должности военнослужащих замещаются гражданским персоналом, то в расчет включает­ся фактическая численность по укомплектованным граждан­ским персоналом должностям. При укомплектовании (заме­щении) в установленном порядке должностей гражданского персонала военнослужащими, эти должности в расчете не учитываются;

б) месячные ставки и должностные оклады. При этом в расчет фонда заработной платы включаются:

по должностям с минимальными и максимальными окла­дами (через тире), а также по должностям с квалификацион­ными категориями, по которым установлены вилочные окла­ды, — фактически установленные должностные оклады;

по должностям (профессиям) гражданского персонала, та­рифицируемым на основе Единой тарифной сетки, в расчет принимаются должностные оклады (тарифные ставки), уста­новленные по соответствующему разряду оплаты труда, кото­рый присвоен (установлен) конкретному работнику;

по профессиям высококвалифицированных рабочих, кото­рым могут устанавливаться 9—10 разряды по оплате труда, в расчет принимаются 6—8 разряды (фактически присвоенный или установленный рабочему в зависимости от сложности вы­полняемой им работы), а по профессиям водителей 1 и 2

класса автомобилей всех типов — 4—7 разряды (фактически присвоенный или установленный водителю в зависимости от грузоподъемности автомобилей).

Для рабочих-сдельщиков, оплата труда которых произво­дится по часовым тарифным ставкам, исчисленным путем де­ления месячной тарифной ставки соответствующего разряда оплаты труда на среднемесячную норму рабочего времени, ус­тановленную Правительством Российской Федерации, фонд заработной платы определяется исходя из размеров месячных тарифных ставок соответствующих разрядов оплаты труда вы­полняемых работ с учетом объемов этих работ и планируемого роста производительности труда.

По вакантным должностям (профессиям), тарифицируе­мым в пределах нескольких диапазонов разрядов оплаты тру­да, в расчет фонда заработной платы включаются размеры ме­сячных тарифных ставок и окладов по минимальному разряду оплаты труда для данной должности (профессии) с учетом их увеличений, предусмотренных пунктом 2 раздела II приложе­ния №1 к приказу Министра обороны Российской Федерации 1993 года №130 и приказом Министра обороны Российской Федерации 1998 года №61.

По вакантным должностям с минимальными и максималь­ными окладами (через тире) в расчет фонда заработной платы включаются минимальные штатно-должностные оклады для данной должности.

Годовой фонд заработной платы по тарифным ставкам и окладам определяется суммированием месячных тарифных ставок и окладов в размерах, предусмотренных настоящим пунктом, всех штатных должностей и умножением получен­ной суммы на количество месяцев содержания этих должнос­тей. При этом указанные месячные ставки и оклады применя­ются с учетом повышений (увеличений) и без вычета налогов и других удержаний, установленных действующим законода­тельством;

в) надбавки и доплаты (перечень прилагается), коэффици­енты (районные, за работу в высокогорных, пустынных и без­водных районах), заработная плата, выплачиваемая за время сборов, выполнения государственных или общественных обязанностей, повышения квалификации, обследования в меди­цинских учреждениях, за время исполнения медицинскими и педагогическими работниками обязанностей временно отсут­ствующих работников, полевое довольствие и другие выпла­ты, предусмотренные действующими условиями оплаты тру­да, - из расчета фактически выплачиваемых сумм на день составления расчета;

г) денежные средства на материальное стимулирование (премирование, на выплату надбавок за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, за спе­циальный режим работы) и оказание материальной помощи (при уходе в отпуск, стихийных бедствиях, пожаре и смерти близких родственников, многодетным и малообеспеченным семьям и др.) — из расчета шестимесячного фонда заработной платы на год (в группах войск — месячного фонда).

Этот фонд исчисляется от сумм, определенных в соответ­ствии с пунктами «б» и «в» настоящей статьи.

д) денежные средства на выплату единовременного денеж­ного вознаграждения за добросовестное исполнение должно­стных обязанностей по итогам календарного года в размере двух должностных окладов (тарифных ставок) в порядке, пре­дусмотренном пунктом «б» настоящей статьи.

4. Годовой фонд заработной платы воинской части опреде­ляется суммированием фонда заработной платы по тарифным ставкам и окладам, фонда надбавок, доплат, других выплат и денежных средств на материальное стимулирование и оказа­ние материальной помощи, а также денежных средств на вы­плату единовременного денежного вознаграждения за добро­совестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года в размере двух должностных окладов (та­рифных ставок (пункты «б», «в», «г» и «д» статьи 3 настоящей Инструкции).

Указанный годовой фонд заработной платы принимается к утверждению довольствующим финансовым органом с увели­чением его на сумму, требуемую для отчисления в пенсион­ный фонд, фонд социального и медицинского страхования, в фонд занятости и другие отчисления, устанавливаемые в про­центах к фонду заработной платы.

**Приложение** к подпункту «в» статьи 3 Инструкции.

**Перечень доплат и надбавок, включаемых в расчет годового фонда заработной платы.**

***1. Доплаты***:

за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми, осо­бо вредными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни;

за работу в сверхурочное время;

водителям, работающим на легковых автомобилях, за не­нормированный рабочий день, а также водителям, работаю­щим на других автомобилях экспедиций и изыскательских партий, занятым на геолого-разведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях;

рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда (межразрядная разница), если это предус­мотрено коллективным договором;

за руководство бригадой;

за заведование самостоятельными, а также структурными подразделениями;

за ученую степень;

другие доплаты, которые в соответствии с действующими условиями оплаты труда являются гарантированными и вы­плачиваются за счет фонда заработной платы.

***2. Надбавки***:

процентная надбавка за выслугу лет;

процентные надбавки за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях (в районах Крайнего Севера, европейского Севера и др.);

за знание и повседневное практическое применение ино­странного языка;

за класс квалификации водителям и водолазам;

за подвижной и разъездной характер работ;

профессорско-преподавательскому составу, занимающему должности профессора и доцента;

за работу на судах обеспечения Военно-Морского Флота, состоящих в кампании;

другие надбавки, которые в соответствии с действующими условиями оплаты труда являются гарантированными и вы­плачиваются за счет фонда заработной платы.

В подсчет фонда заработной платы не включаются допла­ты за совмещение профессий (должностей), так как совмеще­ние может иметь место только при наличии вакантных долж­ностей, которые учитываются при расчетах планового фонда заработной платы.

Надбавки и доплаты стимулирующего характера (надбавки за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, за специальный режим работы, за классность (кроме водителей автомобилей и водолазов) и др.) выплачива­ются за счет денежных средств, предназначенных на матери­альное стимулирование труда, и в подсчет фонда заработной платы не включаются.

**II.II. ИСЧИСЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**ИНСТРУКЦИЯ**

**о порядке выплаты гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации процентной надбавки за выслугу лет.**

**I. Общие положения**

**1.** Гражданскому персоналу воинских частей, учрежде­ний, военно-учебных заведений, предприятий и организа­ций Министерства обороны Российской Федерации, нахо­дящихся на сметно-бюджетном финансировании, выплачи­вается процентная надбавка за выслугу лет.

Право на получение процентной надбавки имеют все ра­ботники, содержащиеся по штатам воинских частей и при­мечаниям к ним, а также по зарегистрированным и утверж­денным штатным расписаниям, в том числе принятые на работу по совместительству.

**2.** Процентная надбавка выплачивается в целях стимули­рования труда гражданского персонала, закрепления и при­влечения квалифицированных специалистов в Министерст­во обороны Российской Федерации, а также снижения те­кучести кадров.

**3.** Выплата процентной надбавки производится ежеме­сячно к должностным окладам (тарифным ставкам) по за­нимаемой должности (профессии) в следующих размерах:

за выслугу лет свыше 1 года — 5 процентов;

за выслугу лет свыше 2 лет — 10 процентов;

за выслугу лет свыше 3 лет — 15 процентов;

за выслугу лет свыше 5 лет — 20 процентов;

за выслугу лет свыше 10 лет — 30 процентов;

за выслугу лет свыше 15 лет — 40 процентов.

**4.** Процентная надбавка исчисляется:

а) рабочим-сдельщикам — из тарифных ставок, установ­ленных по соответствующим разрядам оплаты труда (а не сдельных заработков);

б) другим работникам, переведенным в установленном порядке на сдельную оплату труда, — из должностных окла­дов, которые установлены этим работникам в соответствии со штатами и штатными расписаниями;

в) педагогическим работникам и тренерам спортивных школ — от месячной ставки заработной платы, установлен­ной исходя из соответствующего разряда оплаты труда, а не от определенной при тарификации заработной платы.

**5.** Процентная надбавка не выплачивается временным и сезонным работникам, лицам, отбывающим исправитель­ные работы (в том числе по месту работы без лишения сво­боды), а также за период административного ареста.

**УСТАНОВЛЕНИЕ ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ) ГРАЖДАНСКОМУ ПЕРСОНАЛУ**

**НА ОСНОВЕ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ С1 СЕНТЯБРЯ2005 ГОДА(ПРИКАЗ МИНИСТРА ОБОРОНЫ РФ от** 6.09. 2005 г. № 380)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | | | **13** | | **14** | **15** | | **16** | | | **17** | | **18** | |
| Стар. ставка (оклад) | 666 | 743-70 | 821-40 | 910-20 | 1010-10 | 1121-10 | 1232-10 | 1354-20 | 1487-40 | 1631-70 | 1787-10 | 1931-40 | | | 2086-80 | | 2242-20 | 2419-80 | | 2597-40 | | | 2797-20 | | 2997 | |
| 50% 1,5 | 999 | 1115-55 | 1232-10 | 1365-30 | 1515-15 | 1681-65 | 1848-15 | 2031-30 | 2231-10 | 2447-55 | 2680-65 | | 2897-10 | 3130-20 | | 3363-30 | | | 3629-70 | 3896-10 | 4195-80 | | | | 4495-50 | |
| 40% 1,4 |  |  |  |  |  |  |  | 1895-88 | 2082-36 | 2284-38 | 2501-94 | 2703-96 | | | 2921-52 | | 3139-08 | | 3387-72 | 3636-36 | | 3916-08 | | | 4195-80 | |
| 30% 1,3 |  |  |  |  |  |  |  |  | 1933-62 | 2121-21 | 2323-23 | 2510-82 | | | 2712-84 | | 2914-86 | 3145-74 | | 3376-62 | | | | 3636-36 | | 3896-10 | |

**Применяется районный коэффициент 1,15:**

(*районный коэффициент насчитывается на оклад, доплату за секретность, доплату за выслугу лет. Не распространяется на совмещение и премии* ).

Алтайский край, за исключением районов, указанных в пункте 9;

Вологодская область, за исключением районов, указанных в пункте 8;

Кировская область — северные районы: Афанасьевский, Белохолуницкий, Богородский, Верхнекамский, Даровский, Зуевский, Кирово-Чепецкий, Котельничский, Куменский, Лузский, Мурашинский, Нагорский, Омутнинский, Опарин-ский, Подосиновский, Слободский, Унинский, Фаленский, Халтуринский, Шабалинский и Юрьянский; город Киров с территорией, подчиненной городскому Совету народных де­путатов;

Костромская область — районы: Буйский, Вохомский, Ок­тябрьский, Галичский, Кологривский, Мантуровский, Ме-жевский, Нейский, Павинский, Парфеньевский," Поназырев-ский, Пьгщугский, Солигаличский, Чухломский, Шарьин-ский;

Курганская область;

Омская область;

Оренбургская область;

Пермская область, за исключением районов, указанных впункте 9;

Республика Башкортостан;

Республика Карелия, за исключением районов, указанных в пунктах 6, 7,9;

Республика Татарстан;

***Свердловская область***, за исключением районов (Гаринский и Таборин-ский; города: Ивдель, Карпинск, Краснотурьинск и Северо-уральск с территориями, подчиненными их городским Сове­там народных депутатов);

Тюменская область, за исключением районов, указанных в пунктах 1, 2, 3, 5 и 6;

Удмуртская Республика;

Челябинская область.

**Премия = (**оклад + доплата за секретность + доплата за выслугу лет + районный коэффициент) \* % который устанавливается приказом начальства.

**К вычетам из заработной платы относятся:**

1. удержания для уплаты государственных налогов, обязательных страховых взносов в Пенсионный фонд;
2. по исполнительным листам;
3. по возмещению материального ущерба, причиненного организации;
4. по выданным авансам и излишне выплаченным денежным суммам;
5. для уплаты административных и судебных штрафов;
6. удержания из заработка по исправительным работам;
7. по поручениям - обязательства за приобретенные товары в кредит;
8. по письменным поручениям о переводе страховых взносов по договорам личного страхования.

Раздаточная ведомость № 104 на выплату заработной платы рабочим и служащим

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность |  |  |  |  |  |
| Стаж непрерывной работы на первое число данного месяца | Надбавка за непрерывную работу, % | Надбавка за секретность, % | Оклад в месяц | Количество оплачиваемых рабочих дней |
| 1 | Зав.делопроизвод. | 16 лет | 40 | 35 | 1365,3 | 22 |
| 2 | Делопроиз |  |  | 10 | 1232,1 | 22 |
| 3 | Водитель автомоб. | 1 год 2 месяца | 5 |  | 1365,3 | 22 |
| 4 | Машинистка | 6 лет | 20 |  | 1365,3 | 22 |
| 5 | Слесарь-сантехник | 16лет | 40 |  | 1515,15 | 22 |
| 6 | делопроизводитель | 16лет | 40 | 35 | 1232,1 | 22 |
|  | итого |  |  |  | 8075,25 |  |

|  |
| --- |
|  |
| Причитается | | | | | | | | | | Удерживается | |  | |
| оклад гражд. | Секретность | Выслуга лет | | Совмещение | Ненор раб. день | Премия гражд.% | Премия на совмещ. | Район. коэф. | Всего причитается | Под.налог | Всего удерживается | К выдаче на руки | Фамилия и инициалы | Район. коэф. | Всего причитается |
| 1365,3 | 477,86 | 546,12 | | 0 | 0 | 1373,83 | 0 | 358,39 | 4121,5 | 536 | 536 | 3585,5 | Безнутрова В.В |
| 1232,1 | 123,21 | 0 | | 0 | 0 | 779,31 | 0 | 203,3 | 2337,92 | 304 | 304 | 2033,92 | Безнутрова Н.А |
| 1365,3 | 0 | 68,27 | | 0 | 341,33 | 1020,57 | 0 | 266,23 | 3061,7 | 398 | 398 | 2663,7 | Симонов М.М. |
| 1365,3 | 0 | 273,06 | | 0 | 0 | 942,06 | 0 | 245,75 | 2826,17 | 368 | 368 | 2458,17 | Забровская И.Ю. |
| 1515,15 | 0 | 606,06 | | 682,65 | 0 | 1219,7 | 341,33 | 318,18 | 4683,07 | 609 | 609 | 4074,07 | Еланцев В.В |
| 1232,1 | 431,24 | 492,84 | | 0 | 0 | 1296,42 | 0 | 323,43 | 3776,09 | 491 | 491 | 3285,09 | Марычева Н.Г. |
| 8075,25 | 1032,31 | 1986,35 | | 682,65 | 341,33 | 6631,95 | 341,33 | 1715,28 | 20806,45 | 2706 | 2706 | 18100,45 |  |
|  | | | | | | | | | | | | | |

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Процесс любой предпринимательской деятельности, особенно изготовления продукции, товаров, выполнения работ и оказания услуг, связан с затрата­ми не только овеществленного (в средствах и предметах труда), но и живого труда. Труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения. Повышением его производительности прежде всего обусловлен рост эффективности производства, а сле­довательно, его рентабельности и прибыльности.

Вместе с тем эти процессы сопровождаются потреблением жи­вого труда, величина которого измеряется в основном количеством отработанного времени (обычно человеко-часов). Отсюда вытекает необходимость исчисления размера оплаты труда каждому рабо­тнику по всем основаниям и отнесения затрат по оплате труда на издержки производства (обращения).

В связи с этим определяются и требования к учету и контролю за мерой труда и его оплатой. Прежде всего они заключаются в том, чтобы осуществлялся контроль за законностью операций, связанных с начислением и выплатой причитающегося заработка, за устранением непроизводительных выплат, скрытых и явных по­терь рабочего времени, эффективностью применяемых форм орга­низации и стимулирования труда на разных участках, своевремен­ностью и правильностью выдачи средств на оплату труда. При этом информация об учете труда и его оплате должна быть эконо­мически обоснованной и достоверной. На основании этой инфор­мации осуществляется контроль за использованием рабочего вре­мени, внедрением прогрессивных форм труда, соблюдением соот­ношения между ростом производительности труда и его оплатой, за уровнем соответствующих затрат.

**Список использованной литературы**

1. Бухгалтерский учет: учебник /Под ред. П.С.Безруких.-4-е изд., перераб. и доп. – М.:Бухгалтерский учет, 2002. – 719с.
2. Владимирова Л.П., Экономика труда. Учеб. Пособие для эконом. вузов.-2002г.
3. Климова М.А. Заработная плата. Практическое руководство. – 2002г.
4. Приказ Министра обороны Российской Федерации № 130, 8 марта 1993г. Москва.: 2000г.- 615с.
5. Журнал «Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях», 1-5 – 2005г.
6. Экономика: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп./Под ред. д-ра экон. наук проф. А.С. Булатова. – М.: Экономистъ, 2005.- 896с.