ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА НАЛОГОВОЙ ПОЛИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

АКАДЕМИЯ НАЛОГОВОЙ ПОЛИЦИИ

КАФЕДРА НАЛОГОВ, БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

на тему:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

Слушатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ гр.

экономического факультета

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

подпись фамилия, имя, отчество

Руководитель:

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

Москва 2001 г.

#### ЗАДАНИЕ

для курсовой работы по дисциплине «Бухгалтерский учет»

Слушателю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ курса \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ группы

Академии налоговой полиции

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

фамилия, имя, отчество

##### Тема задания:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

###### ПЛАН КУРСОВОЙ РАБОТЫ

При выполнении курсовой работы по указанной теме должны быть представлены:

1. Выдержки из нормативных документов: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

1. Приказ об учетной политике (выписка).
2. Первичные бухгалтерские документы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. Учетные регистры: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
2. Формы отчетности: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Дата сдачи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок окончания\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель курсовой работы

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

подпись фамилия, имя, отчество

Содержание

Введение 4

1. Учет личного состава предприятия 5

2. Организация оплаты труда 7

Тарифная система 8

Нормирование труда 9

Формы оплаты труда 10

Сдельная и сдельно–премиальная системы оплаты труда 10

Аккордная и аккордно-премиальная системы оплаты труда 11

Повременная и повременно-премиальная системы оплаты труда 11

Премии 12

КТУ и КТВ 16

3. Доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы 19

Доплата за работу в ночное время 19

Оплата труда за работу в сверхурочное время 20

Оплата работы в праздничные дни 20

Совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников 21

4. Удержания и вычеты из заработной платы 22

Удержания по исполнительным листам 23

Учет расчетов по налогу на доходы физических лиц 25

Учет расчетов по единому социальному налогу 27

Удержания за причиненный материальный ущерб 29

5. Учет расчетов с персоналом 31

Заключение 33

Список используемой литературы 36

# Введение

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета на любом предпри­ятии. Труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения.

Заработная плата - основной источник дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления эко­номикой.

Главным законодательным документом, имеющим в своем составе статьи посвященные труду, является Конституция РФ.

Кодекс законов о труде РФ (КЗоТ РФ) является основным сборником законодательных актов и регулирует трудовые отношения всех работников (5).

Законы и иные нормативные правовые акты о труде, действую­щие в РФ, распространяются на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в организациях, распо­ложенных на территории РФ, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором РФ.

Трудовые доходы каждого работника, независимо от вида предпри­ятия, определяются его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максималь­ными размерами законодательно не ограничиваются.

В условиях хозяйствования важнейшими задачами бухгалтерского учета труда и заработной платы являются:

1. в установленные сроки производить расчеты с персоналом пред­приятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки);
2. своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и обязатель­ных отчислений во внебюджетные фонды (Пенсионный Фонд РФ, фонды обязательного медицинского страхования, Фонд социаль­ного страхования РФ и Государственный фонд занятости населе­ния РФ);
3. собирать и группировать показатели по труду и заработной платы для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с государственными социальными внебюджетными фондами.

Для того чтобы выполнять все эти задачи, бухгалтер должен знать порядок составления и использования учетных документов. Поэтому изучение темы учета труда и его оплаты я начну с этих вопросов.

# 1. Учет личного состава предприятия

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

Работник - гражданин Российской Федерации либо иностранный гражданин или лицо без гражданства, состоящий в трудовом правоотношении с работодателем на основании заключенного трудового договора.

Работодатель - юридическое либо физическое лицо, заключившие трудовой договор с работником.

Права и обязанности работодателя в трудовом правоотношении осуществляются руководителем организации или другими должностными лицами и коллегиальными органами, действующими в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организации.

При приеме на работу запрещено требовать документы, помимо предусмотренных законодательством (статья 19 КЗоТ РФ)

При заключении трудового договора работник предъявляет:

• трудовую книжку;

• страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

• паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

• документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

• свидетельство о постановке на учет в налоговом органе - доку­мент, выдаваемый налоговым органом физическому лицу, зарегистрированному в качестве налогоплательщика (ИНН) (19).

Начиная с 1 января 2000 года налоговая отчетность, для которой предусмотрены требования по использованию в ней персональных данных физических лиц, должна представляться с указанием соответствующего ИНН, если он получен налогоплательщиком; при этом персональные данные в отношении его могут не заполняться (20).

При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

При приеме на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специ­альное образование или подготовку (врачи, учителя, водители автомашин и др.) работодатель обязан потребовать от поступающего предъявления диплома об окончании высшего или среднего специального учебного заведения или иного соответствующего документа.

Лицам, поступающим на работу впервые, трудовая книжка и стра­ховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформ­ляются работодателем.

Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы используют унифицированные формы первичных документов. (17).

Такими первичными документами являются:

«Трудовой договор (контракт)» форма № ТД-1;

«Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу» форма № Т-1;

«Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу» форма

№Т-1а;

«Личная карточка работника» форма № Т-2;

«Личная карточка государственного служащего" форма № Т-2ГС;

«Штатное расписание» форма № Т-3;

«Учетная карточка научного, научно-педагогического работника»

форма №Т-4;

«Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу»

форма №Т-5;

«Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу»

форма №Т-5а;

«Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику»

форма № Т-6;

«Приказ (распоряжений) о. предоставлении отпуска форма № Т-6а;

«График отпусков» форма № Т-7;

«Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником» форма № Т-8;

«Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работниками» форма № Т-8а;

«Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку» форма № Т-9;

«Приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку» форма № Т-9а;

«Приказ (распоряжение) о поощрении работника» форма № Т-11;

«Приказ (распоряжение) о поощрении работников» форма № Т-11а;

«Табель учета использования рабочего времени и расчета заработ­ной платы» форма № Т-12;

«Табель учета использования рабочего времени» форма N Т-13;

«Расчетно-платежная ведомость» форма № Т-49;

«Расчетная ведомость» форма № Т-51;

«Платежная ведомость» форма № Т-53;

«Журнал регистрации платежных ведомостей» форма № Т-53а;

«Лицевой счет» форма № Т-54;

«Лицевой счет (свт)» форма № Т-54а;

«Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику» форма № Т-60;

«Записка-расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником» форма № Т-61;

«Акт о приемке работ, выполненных по трудовому договору (кон­тракту), заключенному на время выполнения определенной работы» форма № Т-73.

По данным первичных документов ведется оперативный учет движения численности, изменений, происходящих в составе рабочих и служащих, составляется отчетность, используемая для управления и контроля за соблюдением штатной и финансовой дисциплины.

# 2. Организация оплаты труда

Каждому предоставлено право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 37 Конституции РФ).

Под оплатой труда (заработной платой) принято понимать возна­граждение, установленное работнику за выполнение трудовых обязанно­стей.

Оплата труда каждого работника определяется работодателем в зависимости от количества и качества выполняемой работы и макси­мальным пределом не ограничивается.

Дифференциация оплаты труда осуществляется в зависи­мости от сложности, содержания и результатов труда работника.

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие, учреждение, организация сочтут такую систему наиболее целесообразной.

Действующим законодательством о труде предприятиям и организациям предоставлено право самостоятельно определять и фиксировать в коллектив­ных договорах и других локальных нормативных актах вид, системы оплаты тру­да, размеры тарифных ставок, окладов, премий и поощрений, а также соотно­шение в их размерах между отдельными категориями работников (ст. 80 КзоТ РФ)

Решение этих вопросов в строительных организациях обусловливает размер средств на оплату труда, включаемых в договорные цены и сметы на строитель­ство.

Договорная цена (смета на строительство) и включаемые в нее средства на оплату труда или способы их определения устанавливаются в договоре под­ряда по взаимному соглашению сторон (подрядчика и заказчика, генподрядчи­ка и субподрядчика и т. п.), где определяются также порядок, условия и сроки расчетов за выполнение работы и сданные заказчику объекты.

Различают основную и дополнительную оплату труда.

Под основной заработной платой принято понимать:

• выплаты за отработанное время, за количество и качество выпол­ненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;

• доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в празднич­ные дни и др.;

• оплата простоев не по вине работника;

• премии, премиальные надбавки и др.

Дополнительная заработная плата включает выплаты, за не прора­ботанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллек­тивными договорами:

• оплата времени отпусков;

• оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей;

• оплата перерывов в работе кормящих матерей;

• оплата льготных часов подростков;

• оплата выходного пособия при увольнении и др.

Основная и дополнительная заработная плата основного производственного персонала включаются в себестоимость продукции (12).

Организация оплаты труда на предприятии определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами:

• тарифной системой;

• нормированием труда;

• формами оплаты труда.

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

Рассмотрим каждый из этих элементов более подробно.

## Тарифная система

Основой всех форм и систем оплаты труда, применяемых в строительных организациях, является тарифная система, обеспечивающая соответствие ква­лификации и оплаты труда работников сложности выполняемых ими работ.

Тарификация работ и присвоение квалификации разрядов рабочим произ­водятся по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и про­фессий (выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строитель­ные работы»).

Тарифной системой устанавливаются тарифные ставки по квалифика­ционным разрядам и тарифные коэффициенты, представляющие собой отно­шение тарифных ставок соответствующих разрядов к тарифной ставке первого разряда.

Значения этих показателей при нормальных условиях труда, вошедших в сметно-нормативную базу (1984 г. — в п.1 и 1991 г. — в п.2) и применявшихся в строительстве в различные периоды времени, приведены в таблице 2.1:

*Таблица 2.1*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Значение показателей по разрядам | | | | | |
| 1. 1969-1986 гг.   Часовая тарифная ставка, коп. Тарифный коэффициент | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 43,8 1 | 49,3 1,125 | 55,5 1,267 | 62,5 1,427 | 70,2 1,60 | 79,0 1,804 |
| 2. 1986-1991 гг.  Часовая тарифная ставка, коп. Тарифный коэффициент | 59  1 | 64 1,085 | 70  ,19 | 79  1,34 | 91  1,54 | 106  1,8 |
| 1. 1999г., I квартал   Расчетная часовая тарифная став­ка, руб. | 2,58 | 2,79 | 3,07 | 3,46 | 3,97 | 4,64 |

В п. 3 — тарифные ставки, рассчитанные исходя из 40-часовой рабочей неде­ли и установленной на первый квартал 1999 года месячной ставки рабочего первого раз­ряда в размере 430 рублей при сохранении тарифных коэффициентов, указан­ных в п. 2 (25).

При выполнении более сложных специальных работ в особых условиях используются повышенные тарифные ставки. Доплаты за условия труда предусмотрены статьей 82 КЗоТ РФ, однако размеры их законом не регламентированы. Как правило, на строительно-мон­тажных и ремонтно-строительных работах с тяжелыми и вредными условиями труда тарифные ставки рабочих повышаются до 12%, а на работах с особо тяже­лыми и особо вредными условиями труда — до 24%.

## Нормирование труда

Нормирование труда предусматривает установление меры затрат труда на изготовление единицы изделия (шт., м., т), за единицу времени (час, смену, месяц) или выполнение заданного объема работы в определенных организационно - технических условиях.

Нормы труда (нормы выработки, времени, обслуживания, численности) устанавливаются для работников в соответствии с достигнутой уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Норма выработки устанавливает количество натуральных единиц продукции (шт., м., т), которое должно быть изготовлено и получено в нормальных условиях работы за единицу времени (час, смену, месяц).

Норма времени предусматривает время, необходимое для выполнения работы в определенных организационно-технических условиях.

Исходной базой для формирования норм труда являются применяемые в строительстве производственные нормы, разрабатываемые в соответствии с главой VII КЗоТ РФ.

Производственные нормы труда подразделяются на:

* Единые нормы (ЕНиР), утвержденные Госстроем СССР, Госкомтрудом СССР и ВЦСПС (около 80 тыс. норм);
* Ведомственные нормы (ВНиР), утвержденные отдельными министерст­вами и ведомствами по согласованию с соответствующими комитетами профсоюза (около 66 тыс. норм);
* Типовые нормы (ТНиР), которые разрабатываются на новые виды работ, выполняемые по типовой технологии в различных организациях;
* Местные нормы (МНиР), которые разрабатываются на работы, не охва­ченные указанными выше нормами, и утверждаются непосредственно ру­ководителем организации по согласованию с профсоюзным или другим представительным органом, отражающим интересы наемных работников.

Порядок разработки норм затрат труда рабочих, занятых на строительно-монтажных работах, управлением и обслуживанием строительных машин, определен также Методическими указаниями о порядке разработки государственных элементных сметных норм на строительные, монтажные и специальные строительные и пусконаладочные работы (24).

## Формы оплаты труда

Основными формами оплаты труда рабочих в строительстве являются сдельная и повременная.

На их базе созданы и применяются другие системы оплаты труда: сдельно-премиальная и повременно-премиальная, аккордная и аккордно-премиальная, оплата труда при коллективном и арендном подряде с использованием коэффи­циентов трудового участия, трудового вклада и без них, оплата труда за выпол­нение нормированных заданий рабочими-повременщиками и др.

### Сдельная и сдельно–премиальная системы оплаты труда

При сдельной оплате труда заработок рабочих (звена, бригады) определя­ется объемом выполненных работ (продукции) и сдельной расценкой на едини­цу его измерения.

Выполненные и предъявленные к оплате работы должны соответствовать проекту и требованиям к их качеству, предусмотренным строительными норма­ми и правилами, стандартами и другими нормативными документами.

**Сдельная расценка** — это размер заработной платы за единицу объема работ, определяемый умножением средней тарифной ставки рабочих на норму затрат труда на его выполнение.

При перевыполнении заданного объема работ в расчетном периоде, сокра­щении нормативных затрат труда и сроков выполнения работ с соблюдением требований к их качеству к сдельному заработку может начисляться премия в пределах средств, предусмотренных на эти цели в договорных ценах. Сдельная оплата труда при этом становится сдельно-премиальной.

Применение сдельной и сдельно-премиальной систем оплаты труда целесооб­разно основывать на укрупненных и комплексных нормах, составляемых путем калькулирования на вид или комплекс работ, конструктивный элемент и т.п. Исходными для этих целей являются производственные нормы, содержащиеся в сборниках ЕНиР и ВНиР, а также аналогичные или вновь разрабатываемые нормы.

Сдельная и сдельно-премиальная системы оплаты труда чаще всего применяются к объемам и набору работ, поручаемых рабочим в расчетном периоде, как правило, на месяц. Задание (наряд) на выполнение этих работ согласовывается и подписывается сторонами, выдающими его, в лице мастера или пpoизводителя работ и принимающим к исполнению в лице бригадира или звеньевого, после чего утверждается начальником или главным инженером участка.

### Аккордная и аккордно-премиальная системы оплаты труда

Аккордная и аккордно-премиальная системы оплаты труда применяются на выполнении более укрупненных объемов работ, их комплексов, вплоть до объекта строительства в целом.

Аккордное задание (наряд) выдается не на расчетный период (месяц), а на весь срок выполнения работ; заработная плата бригаде по расчетным периодам начисляется в виде аванса, а окончательный расчет производится после выполнения всего задания.

При этой системе усиливается взаимосвязь между заработком бригады и объемом готовой строительной продукции. Сумма заработной платы по аккордному заданию остается неизменной (за исключением случаев ее индексации, проведенной в период выполнения задания) и полностью находится в распоряжении бригады независимо от фактических затрат труда на его выполнение.

Эта система повышает заинтересованность рабочих в лучшем использовании рабочего времени, в выполнении задания меньшей численностью и в сокращении срока его выполнения. В целях усиления указанной заинтересованности вводится премирование за выполнение аккордных заданий, основными показателями которого являются:

— выполнение всего задания в срок и досрочно;

— сокращение фактических затрат труда по сравнению с нормативным;

— обеспечение высокого качества строительства, которое обычно оценивается «приемкой с первого предъявления» — если в полной мере соблюдены требования строительных норм и правил, стандартов, соответствие проектной документации.

При наличии дефектов, недоделок и т. п. размер премии может уменьшаться с учетом затрат на их устранение, вплоть до полной отмены премии, что должно отражаться в Положениях об оплате труда и премировании работников по этим системам, утверждаемых в организации в установленном порядке.

### Повременная и повременно-премиальная системы оплаты труда

Повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда следует применять в тех случаях, когда заработок рабочего не может быть определен в зависимости от конкретного объема выполняемых работ вследствие их многообразия, неоднородности по составу, измерителям и объемам и т. п. В таких случаях заработок рабочего определяется по тарифным ставкам (окладам) и отработанному времени.

В строительных организациях повременную и повременно-премиальную оплату труда целесообразно применять для рабочих, занятых управлением подъемно-транспортными машинами (башенные и стреловые краны, автомобильные краны, лифты, шахтоподъемники и др.), машинами и механизмами, при помощи которых выполняются отдельные виды работ с периодически повторяющимися, но не стабильными объемами работ (катки, компрессоры, автобетоносмесители, тракторы, тягачи и т. д.), а также для оплаты труда рабочих, занятых на подсобно-вспомогательных работах, например, транспортные и такелажные работы, монтаж и обслуживание электросетей и электроаппаратуры, уборка и обслуживание территории строительства и др.

В зависимости от конкретных условий в организациях практикуется включение машинистов кранов, др. машин в состав строительно-монтажных бригад. В этом случае в калькуляцию затрат труда и заработной платы на конечный измеритель строительной продукции (вид, этап, комплекс работ), на основе которой производится оплата труда бригады по заданию (наряду), включается нормативное время работы и заработная плата машиниста. В составе бригады заработок машиниста (включая премии), как и других членов бригады, определяется по фактически отработанному времени и тарифной ставке (окладу).

Для других категорий рабочих-повременщиков могут устанавливаться нормированные задания, в которых определяются состав и объемы работ, нормативная трудоемкость их выполнения и сроки выполнения задания при известной численности рабочих.

Основой для установления нормированных заданий являются нормы затрат труда на обслуживание, нормативы численности рабочих, нормы обслуживания.

**Норма затрат труда на обслуживание** — это затраты труда (в чел.-часах) на обслуживание единицы оборудования, производственных площадей или других производственных единиц для рабочих соответствующей профессии и квалификации при нормальных условиях труда.

**Норматив численности рабочих** — это число рабочих (в чел.-сменах) определенной профессии и квалификации, установленное для выполнения определенного объема и состава работ при нормальных условиях труда, рациональном использовании средств производства и рабочего времени.

**Норма обслуживания** — это количество единиц оборудования, производственных площадей или других производственных единиц, которое должно обслуживаться исполнителями необходимой профессии, квалификации и численности в единицу времени (час, смену, месяц) в нормальных условиях труда при рациональной его организации.

### Премии

Премии при сдельно-премиальной, аккордно-премиальной и повременно-премиальной системам оплаты труда в дореформенный период устанавливались, как правило, в размере до 40% заработка, исчисленного по сдельным расценкам, тарифным ставкам и окладам. В настоящее время эти ограничения сняты. Размер указанных премий определяется организацией в пределах общего размера средств на оплату труда, включенных в договорные цены и сметы на строительство.

На стадии согласования договорной цены и заключения договора подряда размеры этих премий сторонами могут быть специально оговорены и установлены, исходя из их удельного веса в среднемесячном заработке рабочих, сложившегося в предшествующем году.

В дополнение к рассмотренным выше системам и формам оплаты труда, в которых предусматривается выплата соответствующих премий, в организациях используются и другие виды премирования и поощрения работников за результаты их труда и производственно-хозяйст­венной деятельности организации в целом. Основными из них являются:

1. премии за ввод в действие производственных мощностей и объектов строи­тельства в установленный договором подряда срок с надлежащим качеством их исполнения;
2. премии за осуществление мероприятий, удешевляющих строительство;
3. премии за экономию материальных ресурсов, топлива и энергии;
4. премии за текущие результаты работы организации и ее структурных подраз­делений;
5. вознаграждения по итогам работы за год;
6. вознаграждения работников за выслугу лет.

Рассмотрим каждый вид премий в отдельности.

1) Премирование за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства и условия выплаты этих средств заказчиком генподрядчику, и их распределение между участниками строительства устанавливаются по согласованию сторон и отражаются в договоре подряда (22, 23).

При достаточно большой продолжительности строительства объекта по договоренности сторон может производиться авансовое премирование с использованием на эти цели до 40% общего размера средств.

Генподрядчик распределяет полученную от заказчика сумму средств по соб­ственным подразделениям и субподрядным организациям пропорционально их участию в строительстве объекта, определяемому по фактическим затратам труда на выполнение заданных им видов, комплексов и объемов работ в установленные сроки.

*Пример.*

Договором подряда на строительство 9-этажного 62-квартирного жилого домa серии предусмотрена выплата премии за ввод объекта в установленный срок при надлежащем качестве строительства в размере 1,72% стоимости строительных и монтажных работ. Договором установлено, что от общей суммы указанной премии направляется: 10% - заказчику, 5% - проектной организации и 85% - генеральному под.) рядчику.

Общая стоимость строительства объекта, представленного заказчику к при­емке в установленный договором срок, составляет 4290 тыс. руб., в том числе стоимость строительных и монтажных работ — 3432 тыс. руб. Сумма премии за ввод данного объекта составляет 59030 руб.(3432 тыс. руб. \* 0,0172).

В соответствии с договором подряда указанная сумма премии распределяет­ся следующим образом:

заказчику — 10% или 5903 руб., проектной организации — 5% или 2952 руб., генподрядной строительной организации — 85% или 50175 руб.

Генподрядчик распределяет причитающуюся ему сумму премии между суб­подрядными организациями и собственными подразделениями пропорциональ­но фактическим затратам труда на строительство данного объекта. Общие затра­ты труда на его строительство составили 9000 чел. - дн., в том числе затраты под­разделений генподрядчика 7200 чел.- дн., субподрядных организациями, выполнив­шими: санитарно-технические работы — 720 чел.-дн., электромонтажные работы и устройство слаботочных сетей — 270 чел.-дн., другие работы — 810 чел.- дн.

В соответствии с этим сумма премии за ввод объекта в действие распределит­ся следующим образом:

а) подразделениям генподрядчика — 40140 руб. (50175\*7200 / 9000);

б) субподрядным организациям, выполнившим:

санитарно-технические работы – 4014 руб.(50175\*720 / 9000)

электромонтажные работы и устройство

слаботочных сетей – 1505 руб.(50175\*270 / 9000);

другие работы – 4516 руб.(50175\*810 / 9000)

2) Премирование работников за осуществление мероприятий, удешев­ляющих строительство, может осуществляться за счет двух источников.

Если в процессе строительства совершенствуются и изменяются по согласо­ванию с заказчиком принятые ранее проектные решения, в связи с чем снижа­ются стоимость строительства и договорная цена, то экономия средств образу­ется у заказчика, который перечисляет обусловленную договором ее часть гене­ральному подрядчику.

Если осуществление удешевляющих мероприятий связано с совершенство­ванием техники и технологии строительства, в том числе с использованием ра­ционализаторских предложений и изобретений без изменения ранее принятых проектных решений и договорной цены, то экономия средств образуется у под­рядчика за счет снижения себестоимости строительно-монтажных работ и уве­личения прибыли.

Полученные средства направляются на поощрение тех работников, которые участвовали в осуществлении указанных мероприятий, независимо от источни­ков поступления этих средств (21).

3) Премирование работников за экономию материальных и топливно-энергетических ресурсов осуществляется за счет и в пределах этой экономии.

Указанная экономия образуется за счет бережного использования и хране­ния ресурсов, соблюдения технически обоснованных норм расхода, а также снижения стоимости их приобретения или себестоимости изготовления на предприятиях собственной производственной базы организации. При этом важным резервом снижения стоимости материалов в современных условиях яв­ляется оптимизация транспортных схем их доставки и отказ от услуг посредни­ков между производителями материалов и строительной организацией.

Экономия материальных ресурсов в натуральном измерении не должна до­пускать снижения качества строительства.

Премирование работников за экономию материальных и топливно-энергетических ресурсов осуществляется по положениям, разрабатываемым и утвер­ждаемым организациями (предприятиями) в установленном порядке.

4) и 5) Вознаграждение работников за текущие результаты работы и по итогам за год выплачивается за счет отчислений от прибыли, остающейся в распоря­жении организаций после уплаты всех налогов, обязательных платежей, а так­же перечисления ее части на социальные и производственные нужды органи­зации.

Начисление вознаграждения по итогам работы за год производится в соот­ветствии с полученной каждым работником заработной платой за год. При этом к ней могут устанавливаться повышающие коэффициенты, учитывающие стаж работы в организации.

Шкала таких коэффициентов может быть, например, следующей:

*Таблица2.2*

|  |  |
| --- | --- |
| стаж работы в организации | коэффициент вознаграждения к годовой сумме заработной платы |
| 1 – 2 | 1 |
| 2 – 3 | 1,3 |
| 3 – 4 | 1,6 |
| 4 – 5 | 1,8 |
| свыше 5 | 2 |

6) В современных условиях, исходя из практики работы строительных организаций, рекомендуется выплачивать вознаграждение работникам за выслугу лет ежеквартально или ежемесячно в пределах общих годовых средств, направляемых на эти цели.

Указанные средства определяются в зависимости от численности и времени работы на строительстве конкретного объекта работников и стажа их работы в строительстве. Размер годового вознаграждения каждого работника приводится в таблице 2.3.

*Таблица 2.3*

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы (в годах) | Коэффициент месячной тарифной ставки (должностного оклада) |
| 1 – 3 | 0,6 |
| 3 – 5 | 0,8 |
| 5 – 10 | 1,0 |
| 10 – 15 | 1,2 |
| Более 15 | 1,5 |

В отдельных организациях практикуется объединение этого вознаграждения с вознаграждением по итогам работ организации за год. Такое объединение нецелесообразно, так как источник выплат этих вознаграждений различны, и оно может вызывать возражения заказчиков при согласовании размера средств на оплату труда в договорных ценах на строительство.

Размеры индивидуальных премий работникам по любым из рассмотренных выше видам и системам (кроме вознаграждения за выслугу лет), также общая сумма премий, выплачиваемых одному работнику, предельными размерами не ограничиваются. Премирование работников осуществляется по положениям, разрабатываемым при участии или с учетом мнений всех членов коллектива организации. Положения о премировании утверждаются руководством организации по согласованию с профсоюзным или другим представительным органом, отражающим интересы наемных работников.

### КТУ и КТВ

В целях усиления заинтересованности работников в повышении эф­фективности производства и труда организации могут применять при распреде­лении части коллективного заработка между участниками производства коэф­фициенты трудового вклада — КТВ (для звеньев, бригад, участков) и коэффи­циенты трудового участия — КТУ (для отдельных работников в составе произ­водственного коллектива, звена, бригады).

Численные значения КТВ и КТУ устанавливаются по набору критериев, по­вышающих и понижающих их среднюю величину, принимаемую за единицу.

КТВ, равный единице, устанавливается кол­лективам участков и бригад при 100%-ном выполнении производственных по­казателей и отсутствии грубых нарушений охраны труда и техники безопасно­сти, трудовой и производственной дисциплины. При невыполнении кол­лективами всех установленных производственных показателей КТВ устанавли­вается равным нулю.

В качестве дополнительных критериев оценки трудового вклада участков и бригад принимаются показатели, увеличивающие или уменьшающие базовое значение КТВ =1, приведенные в таблице 2.4.(см. приложение 1).

При одновременном установлении повышающих и понижающих критериев итоговый КТВ определяется как разница этих значений.

*Пример*

Строительному участку для поощрения трех строительных бригад по результатам работы за февраль 1999 г. с перевыполнением производственного задания на 15% и с соблюдением всех остальных показателей выделено из централизованного поощрительного фонда 1500 рублей.

По действующему в организации Положению, утвержденному в установленном порядке, определены коэффициенты трудового вклада (КТВ) в размерах: бригаде № 1 ⎯ 1,2 (за ее основную роль в перевыполнении задания), бригаде № 2 — 1,0, бригаде № 3 за допущенные дефекты, которые ею же были устранены, — 0,8.

Распределение поощрительной суммы между этими бригадами показано в таблице 2.5.

Фонд основной заработной платы определяется по сдельным расценкам, тарифным ставкам и окладам (гр. 2).

Расчетный фонд основной заработной платы определяется умножением фонда основной заработной платы на КТВ (гр. 4 = гр. 2 \* гр. 3).

Выплаты из поощрительного фонда каждой бригаде с учетом КТВ определяются умножением расчетного фонда основной заработной платы на коэффициент, равный отношению общей суммы поощрительных выплат к общему размеру этого расчетного фонда

1500 / 9923,6 = 0,1512,

(гр.5=гр.4 \* 0,1512).

Сумма заработка представляет собой сумму фонда основной заработной платы и выплат из поощрительного фонда (гр. 6 = гр. 2 + гр. 5).

В графах 7 и 8 для сравнения приведено распределение выплат из поощрительного фонда без КТВ.

Поощрительные выплаты бригадам в этом участке определяются умножением их фонда основной заработной платы на коэффициент, равный отношению общей суммы поощрительных выплат к общему размеру этого фонда:

1500 / 10056 = 0,1492,

(гр.7=гр.2 \*0,1492),

а их сумма представляет собой общий заработок бригады (гр. 8 = гр. 2 + гр. 7).

*Таблица 2.5*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Бригады | Фонд основной зарплаты,руб. | КТВ | Расчетный фонд основной зарплаты,руб. | Выплаты из поощрительного фонда | Сумма заработка,руб. | Заработок без КТВ | |
| поощрительные выплаты,руб. | сумма заработка,руб. |
| № 1 | 3302 | 1,2 | 3962,4 | 599 | 3901 | 492,5 | 3794,5 |
| № 2 | 2790 | 1,0 | 2790 | 422 | 3212 | 416,3 | 3206,3 |
| № 3 | 3964 | 0,8 | 3171,2 | 479 | 4443 | 591,2 | 4555,2 |
| Итого | 10056 |  | 9923,6 | 1500 | 11556 | 1500 | 11556 |

Коэффициент трудового участия рабочих — КТУ, равный единице, присваивается при выполнении производственных заданий в установленные сроки с надлежащим качеством и соблюдением правил охраны труда, техники безопасности, трудовой и производственной дисциплины

В качестве дополнительных критериев оценки индивидуального трудового вклада рабочего в общие результаты труда учитываются показатели, приведен­ные в таблице 2.6.(см. приложение 2)

При применении КТУ заработная плата работ­ника не может быть ниже минимальной тарифной ставки, установленной от­раслевым тарифным соглашением для соответствующего квалификационного разряда.

В заработную плату работников, определяемую с учетом КТУ, не включаются доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, до среднего заработка, за руководство бригадой (звеном); пособия по вре­менной нетрудоспособности и родам; средний заработок, выплачиваемый в соот­ветствии с трудовым законодательством; надбавки к тарифным ставкам за под­вижной и разъездной характер работы, за профессиональное мастерство и т. п.

КТУ рабочих может устанавливаться при распределении коллективного при­работка, премий и выплат из поощрительного фонда или коллективного зара­ботка в целом с учетом указанных выше ограничений.

КТУ членам бригады утверждаются коллективом бригады (или ее советом) на заседании большинством голосов при открытом голосовании по представлению бригадира.

# 3. Доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы

Для правильного расчета заработной платы на предприятии должны учитываться отклонения от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу.

Доплаты - это выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

при совмещении профессий;

при работе -

- в сверхурочное время,

- в ночное время,

- в праздничные дни и других,

предприятия, учреждения, организации обязаны производить работникам соответствующие доплаты. Размеры доплат и условия их выплаты устанавливаются предприятиями, учреждениями, организациями самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах (положениях об оплате труда), при этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законодательством.

## Доплата за работу в ночное время

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Оно фиксируется в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц. Час ночной работы оплачивается в повышенном размере, предусмотренном коллективным договором организации, но не ниже размеров, установленных законодательством.

В соответствии со ст. 48 КЗоТ при работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (ст. 44 и 45).

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники моложе восемнадцати лет; другие категории работников, в соответствии с законодательством. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями (5).

Вся работа в ночное время оформляется установленными на предприятии первичными документами и оплачивается согласно тарифной сетке (ставкам) или сдельным расценкам.

Дополнительно к этому каждому работающему по данным табеля за отчетный месяц подсчитывается количество часов, отработанных в ночное время, с оплатой их в размере 20 % тарифной ставки рабочего-повременщика или сдельщика соответствующего разряда. При двух- и трехсменном режиме работы устанавливаются доплаты за работу в вечернюю смену в размере 20 %, а за работу в ночную смену – 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене.

В соответствии со статьей 90 работа в ночное время (ст. 48 КЗоТ) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом коллективным договором (положением об оплате труда) предприятия, учреждения, организации, но не ниже, чем предусмотрено законодательством.

## Оплата труда за работу в сверхурочное время

Работа в сверхурочное время может производиться только с решения местного комитете профсоюза.

Работа в сверхурочное время оформляется соответствующими документами (нарядами и др.).

Основанием для оплаты сверхурочных работ служит соответст­вующе оформленный приказ (распоряжение) по предприятию, организа­ции и оплачивается по установленным расценкам, а сверх этого:

• за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере;

• а за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каж­дый час сверхурочной работы.

Для учета работающих сверхурочно применяется форма №Т-15 или такие работы оформляются табелем учета использования рабочего времени и справкой-расчетом бухгалтерии.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работни­ка четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 56 КЗоТ РФ).

## Оплата работы в праздничные дни

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызывае­мые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работа на предприятиях, в учреждениях, организациях не произво­дится в следующие праздничные дни:

1,2 января - Новый год;

7 января - Рождество Христово;

8 марта - Международный женский день;

1 и 2 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День принятия Декларации о государственном суверени­тете РФ;

7 ноября – День примирения и согласия

12 декабря - день принятия Конституции РФ.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочих день.

Работа в праздничные дни оформляется приказом руководителя предприятия без согласования с профсоюзным органом.

Оплата за работу в праздничные дни производится:

• рабочим- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам за фак­тически изготовленную продукцию;

• работникам с часовыми и дневными тарифными ставками - в двойном размере;

• работникам с месячным окладом - в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы времени, и одинарной сверх оклада, если работа выполнялась в пределах месячной нормы.

С согласия работающего денежная компенсация может быть заме­нена предоставлением другого дня отдыха, но с оплатой в одинарном размере (ст. 89 КЗоТ РФ).

## Совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников

Выполнение работником на одном и том же предприятии, в учреж­дении, организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительной работы по другой профессии (должности) в одно и то же рабочее время рассматривается как совмещение профессий.

Работникам, выполняющим на одном и том же предприятии, в учреждении, организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной рабо­ты, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанав­ливаются администрацией предприятия, учреждения, организации по соглашению сторон (ст. 87 КЗоТ РФ).

# 4. Удержания и вычеты из заработной платы

Из начисленной работникам заработной платы, оплаты труда по трудовым соглашениям, договорам подряда и по совместительству производят различные удержания, которые можно разделить на две группы:

* обязательные удержания,
* удержания по инициативе организации.

**Обязательными удержаниями** являются налог на доходы физических лиц, единый социальный налог, по исполнительным листам.

В соответствии с действующим законодательством из начисленной заработной платы производятся удержания **по распоряжению администрации**:

- для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы;

- для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;

- дня погашения неизрасходованного и своевременно не возвра­щенного аванса, выданного на служебную командировку или пе­ревод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работ­ник не оспаривает основания и размера удержания.

В этих случаях, администрация вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты:

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется при направлении на учебу, а также в связи с уходом на пенсию:

- при возмещении ущерба, причиненного по вине работника предприятию, в размере, не превышающем его среднего месячного заработка (ст. 122 КЗоТ РФ).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику администрацией (в том числе при неправильном применении закона), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

После того как из заработной платы произведено удержание налога на доходы физических лиц, с оставшейся суммы производятся:

• удержания, предусмотренные законодательством,

• в случае наличия в бухгалтерии в адрес работника исполнитель­ных листов; документов штрафного содержания; выплаты кредитов;

• иные удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности предприятию по распоряжению администра­ции, если работник не оспаривает основания и размера удержания (ст. 124 КЗоТ РФ).

Статья 125 КЗоТ РФ устанавливает ограничение размера удержаний из заработной платы.

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, - 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 5-10 % заработка.

Однако эти ограничения не распространяются на удержания из за­работной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Не допускается удержания из выходного пособия, компенсацион­ных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращает­ся взыскание (ст. 126 КЗоТ РФ).

## Удержания по исполнительным листам

Исполнительный лист является видом исполнительного документа, выдаваемого на основании решений, определений и постановлений судов и устанавливающий причину, порядок и размер удержаний с работника.

Чаще всего на практике бухгалтера сталкиваются с исполнительны­ми листами, направленными на удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей.

Администрация организации по месту работы лица, обязанного уплачивать алименты на основании нотариально удостоверенного согла­шения об уплате алиментов или на основании исполнительного листа, обязана ежемесячно удерживать алименты из заработной платы и (или) иного дохода лица, обязанного уплачивать алименты, и уплачивать или переводить, их за счет лица, обязанного уплачивать алименты, лицу, получающему алименты, не позднее чем в трехдневный срок со дня вы­платы заработной платы и (или) иного дохода лицу, обязанному уплачи­вать алименты (5, 13).

Полученные предприятиями, учреждениями и организациями всех видов собственности исполнительные документы для взыскания алимен­тов регистрируются и не позднее следующего дня после их поступления передаются в бухгалтерию (расчетный отдел) под расписку ответствен­ному лицу, назначаемому приказом руководителя.

Бухгалтерия регистрирует исполнительные документы в специаль­ном журнале или карточке и хранит их наравне с ценными бумагами.

Бухгалтерия извещает взыскателя и судебного исполнителя о по­ступлении исполнительного листа в организацию.

В письменном заявлении лица, изъявившего желание добровольно платить алименты, должны быть указаны:

* фамилия, имя, отчество и адрес заявителя;
* фамилия, имя, отчество и адрес лица, которому следует выплачивать или переводить алименты;
* фамилия, имя, отчество, день, месяц и год рождения детей или других лиц, на содержание которых следует удерживать алимен­ты;
* размер алиментов на содержание несовершеннолетних детей в твердой денежной сумме или в размере: на одного ребенка - одной четверти, на двух детей - одной трети, на трех и более де­тей - половины заработка (дохода), но не менее установленного законом; размер алиментов на содержание нуждающихся в мате­риальной помощи родителей, супругов, других лиц - в твердой денежной сумме;
* дата, с которой следует производить удержания.

При несоблюдении этих требований заявления к исполнению не принимаются.

Если гражданин, с которого удерживаются алименты по его заявлению, меняет место работы, учебы или получения пенсии, удержание алиментов прекращается. Об этом немедленно извещается взыскатель и суд. Удержание алиментов может быть возобновлено на основании вновь поданного гражданином заявления. Задолженность по алиментам в этих случаях может быть удержана с должника по его заявлению либо взыска­на в судебном порядке.

Взыскание алиментов производится с начисленной суммы заработка (дохода), причитающегося лицу, уплачивающему алименты, после удер­жания из этого заработка (дохода) подоходного налога.

Согласно ст. 81 СК РФ при отсутствии соглашения об уплате алиментов, алименты на несовершеннолетних детей взыскиваются судом с их родителей ежемесячно в размере: на одного ребенка - одной четвер­ти, на двух детей - одной трети, на трех и более детей - половины зара­ботка и (или) иного дохода родителей.

Размер этих долей может быть уменьшен или увеличен судом с уче­том материального или семейного положения сторон и иных заслужи­вающих внимания обстоятельств;

В ст. 120 СК РФ определены случаи прекращения алиментных обязательств:

• прекращаются смертью одной из сторон,

• истечением срока действия этого соглашения

• по прочим основаниям, предусмотренным соглашением.

Выплата алиментов, взыскиваемых в судебном порядке, прекраща­ется:

• по достижении ребенком совершеннолетия или в случае приобре­тения несовершеннолетними детьми полной дееспособности до достижения ими совершеннолетия;

• при усыновлении (удочерении) ребенка, на содержание которого взыскивались алименты;

• при признании судом восстановления трудоспособности или пре­кращения нуждаемости в помощи получателя алиментов;

• при вступлении нетрудоспособного нуждающегося в помощи бывшего супруга - получателя алиментов в новый брак;

• смертью лица, получающего алименты, или лица, обязанного уплачивать алименты.

Следует отметить, что предусмотрена ответственность должностных лиц:

• за невыполнение гражданами и должностными лицами законных требований судебного пристава-исполнителя и нарушение зако­нодательства Российской Федерации об исполнительном произ­водстве;

• за утрату исполнительного документа либо несвоевременное его отправление;

• представление недостоверных сведений о доходах и об имущест­венном положении должника, а также не сообщение должником об увольнении с работы, о новом месте работы или месте жи­тельства (11).

Виновные должностные лица подвергаются судебным приставом-исполнителем штрафу в размере до 100 минимальных размеров оплаты труда, а за уклонение без уважительных причин от явки по вызову судеб­ного пристава-исполнителя или к месту совершения исполнительных действий - приводу, о чем выносится соответствующее постановление.

При наличии в действиях должностного лица, умышленно не выполняющего законных требований судебного пристава-исполнителя или препятствующего их выполнению либо иным образом нарушающего законодательство Российской Федерации об исполнительном производ­стве, признаков состава преступления судебный пристав-исполнитель вносит в соответствующие органы представление о привлечении винов­ных лиц к уголовной ответственности.

## Учет расчетов по налогу на доходы физических лиц

В соответствии с гл. 28 Налогового кодекса РФ (далее НК РФ) из заработной платы удерживается налог на доходы с физических лиц.

Плательщиками налога на доходы являются:

* физические лица, являющиеся налоговыми резидентами РФ,
* физические лица, получающие доходы от источников в РФ, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации.

Налоговым периодом является календарный год. Таким образом, налог на доходы рассчитывается ежемесячно нарастающим итогом за полный календарный год. Ежемесячно бухгалтерия определяет сумму налога на доходы, подлежащую перечислению в бюджет с зачетом ранее уплаченных сумм с начала года.

Ставки налога с 01 января 2001г. зависят только от вида дохода, а не от суммы дохода. В настоящее время применяются следующие виды налоговых ставок:

1) Налоговая ставка устанавливается в размере 30% в отношении:

дивидендов;

* доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации.

2) Налоговая ставка устанавливается в размере 35% в отношении:

* выигрышей, выплачиваемых организаторами лотерей, тотализаторов и других основанных на риске игр (в том числе с использованием игровых автоматов);
* стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг, в части превышения размеров, указанных в п.28 ст. 217 НК РФ;
* страховых выплат по договорам добровольного страхования в части превышения размеров, указанных в п. 2 ст. 213 НК РФ;
* процентных доходов по вкладам в банках в части превышения суммы, рассчитанной исходя из трех четвертых действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, в течение периода, за который начислены проценты, по рублевым вкладам и 9% годовых по вкладам в иностранной валюте;
* суммы экономии на процентах при получении налогоплательщиками заемных средств в части превышения размеров, указанных в п.2 ст. 212 НК РФ.

3) остальные доходы облагаются по ставке 13%.

К видам доходов, необлагаемых налогом на доходы, относят государственные пособия, кроме пособий по временной нетрудоспособности; выходные пособия при увольнении и др. виды дохода, определенных ст.217 НК РФ.

Налоговая база определяется по сумме доходов, уменьшенных на сумму налоговых вычетов (льгот). В соответствии с НК РФ из общего дохода физического лица могут производится следующие налоговые вычеты:

* стандартные,
* социальные,
* имущественные,
* профессиональные.

По месту работы физического лица могут быть предоставлены бухгалтерией только стандартные вычеты по доходам, облагаемым по ставке 13%. Остальные налоговые вычеты предоставляет налоговая инспекция при подаче налоговой декларации.

В соответствии со ст.218 ГК к стандартным вычетам относят:

1. стандартный вычет в сумме 3000 руб. предоставляется ежемесячно работникам, работающим по трудовому договору, если они относятся к категории лиц, пострадавших на атомных объектах, к инвалидам Великой Отечественной войны и приравненных к ним категориях. Данная льгота предоставляется работнику независимо от общей суммы дохода за год;
2. стандартный вычет в сумме 500 руб. предоставляется ежемесячно Героям Советского Союза и РФ, а также лиц, награжденных орденом Славы трех степеней; инвалидов с детства, а также инвалидов I и II групп и др. лицам. Данный вычет предоставляется работнику независимо от общей суммы дохода за год;
3. стандартный вычет в сумме 400 руб. предоставляется ежемесячно всем остальным категориям граждан до месяца, доход в котором превысит 20 тыс. руб. с начала года.

Если работник одновременно имеет право на каждый из трех указанных стандартных вычетов, то ему предоставляется один максимальный вычет.

1. стандартный вычет в сумме 300 руб. предоставляется ежемесячно независимо от трех предыдущих вычетов родителям, опекунам, попечителям на каждого ребенка до 18 лет и студентам дневной формы обучения до 24 лет до месяца, доход в котором превысит 20 тыс. руб. с начала года. Одиноким родителям эта льгота предоставляется в двойном размере до повторного вступления в брак.

## Учет расчетов по единому социальному налогу

В соответствии с гл. 24 НК РФ из заработной платы работника удерживается единый социальный налог (взнос), зачисляемый в государственные внебюджетные фонды - Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и фонды обязательного медицинского страхования РФ.

Плательщиками налога признаются:

1) работодатели, производящие выплаты наемным работникам, в том числе:

* организации;
* индивидуальные предприниматели;
* родовые, семейные общины малочисленных народов Севера, занимающиеся традиционными отраслями хозяйствования;
* крестьянские (фермерские) хозяйства;
* физические лица;

2) индивидуальные предприниматели, родовые, семейные общины малочисленных народов Севера, занимающиеся традиционными отраслями хозяйствования, главы крестьянских (фермерских) хозяйств, адвокаты.

Если налогоплательщик одновременно относится к нескольким категориям налогоплательщиков, указанным в подпунктах 1 и 2, он признается отдельным налогоплательщиком по каждому отдельно взятому основанию.

Налогоплательщики, указанные в подпункте 2, не уплачивают налог в части суммы, зачисляемой в Фонд социального страхования РФ.

Налоговым периодом признается календарный год.

Объектом налогообложения признаются:

1. для налогоплательщиков первой категории:

* вознаграждения (за исключением вознаграждений, выплачиваемых индивидуальным предпринимателям) по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг), а также по авторским и лицензионным договорам;
* выплаты в виде материальной помощи и иные безвозмездные выплаты в пользу физических лиц, не связанных с налогоплательщиком трудовым договором, либо договором гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ (оказание услуг), либо авторским или лицензионным договором;
* выплаты в натуральной форме, производимые сельскохозяйственной продукцией и (или) товарами для детей, признаются объектом налогообложения в части сумм, превышающих 1 000 рублей в расчете на одного работника за календарный месяц.

Не облагаются единым социальным налогом:

1. государственный пособия, а том числе по временной нетрудоспособности, по уходу за больными детьми, пособия по безработице, беременности и родам;
2. возмещения вреда, связанного с увечьем;
3. суммы единовременной материальной помощи;
4. суммы компенсации путевок и др. виды выплат, перечисленных в НК РФ.

Налоговая база определяется с начала налогового периода по истечении каждого месяца нарастающим итогом.

От уплаты единого социального налога освобождаются:

1. организации любых организационно-правовых форм - с сумм выплат и иных вознаграждений, не превышающих в течение налогового периода 100 000 рублей на каждого работника, являющегося инвалидом I, II или III группы;
2. следующие категории работодателей - с сумм выплат и иных вознаграждений, не превышающих 100 000 рублей в течение налогового периода на каждого отдельного работника:

* общественные организации инвалидов (в том числе созданные как союзы общественных организаций инвалидов), среди членов которых инвалиды и их законные представители составляют не менее 80%, их региональные и местные отделения;
* организации, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов общественных организаций инвалидов и в которых среднесписочная численность инвалидов составляет не менее 50%, а доля заработной платы инвалидов в фонде оплаты труда составляет не менее 25%;
* учреждения, созданные для помощи инвалидам, детям-инвалидам и их родителям, единственными собственниками имущества которых являются указанные общественные организации инвалидов.

1. иностранные граждане и лица без гражданства освобождаются от уплаты налога в части, зачисляемой в фонды, из которых данным лицам не делаются выплаты.

Ставки налога установлены для налогоплательщиков первой категории (см. выше), кроме родовых, семейные общин малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования и крестьянских (фермерских) хозяйств в размере 35,6% (28,0 % в Пенсионный фонд, 4,0 % в фонд социального страхования РФ, 3,6 % в фонды обязательного медицинского страхования). Иные ставки предусмотрены в ст.241 НК РФ.

## Удержания за причиненный материальный ущерб

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предпри­ятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причинен­ного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательст­вом (ст. 118 КЗоТ РФ).

При определении размера ущерба учитывается только прямой дей­ствительный ущерб; не полученные доходы не учитываются.

За ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработ­ка (ст. 119 КЗоТ РФ).

Материальная ответственность свыше среднего месячного заработ­ка допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

Работники в соответствии с законодательством несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине предприятию, учреждению, организации, в следующих случаях:

• когда ущерб причинен преступными действиями работника, уста­новленными приговором суда;

• когда в соответствии с законодательством на работника возложе­на полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудо­вых обязанностей;

• когда между работником и предприятием, учреждением, органи­зацией заключен письменный договор о принятии на себя работ­ником полной материальной ответственности за не обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

• когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязан­ностей; .

• когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым доку­ментам;

▪ когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов; полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных. приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;

• когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии (ст. 121КЗоТ РФ).

Письменные договоры о полной материальной ответственности мо­гут быть заключены предприятием, учреждением, организацией с работ­никами (достигшими 18-летнего возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обра­боткой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Перечень таких должностей и работ, а также типовой договор о полной индивидуальной материаль­ной ответственности утверждаются в порядке, определяемом законода­тельством.

Размер причиненного предприятию, учреждению, организации ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умыш­ленной порче материальных ценностей ущерб определяется по ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба.

На предприятиях общественного питания (на производстве и в бу­фетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, причиненного хище­нием или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, уста­новленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности (ст. 121.3 КЗоТ РФ).

Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению админи­страции предприятия, учреждения, организации, а руководителями пред­приятий, учреждений, организаций и их заместителями - по распоряже­нию вышестоящего в порядке подчиненности органа путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение администрации или выше­стоящего в порядке подчиненности органа должно быть сделано не позд­нее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством. В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления администрацией иска в районный (городской) народный суд.

Если администрация в нарушение порядка, установленного частями первой и второй настоящей статьи, произвела удержание, из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает, по жалобе работника, решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Взыскание с руководителей государственных и муниципальных предприятий, учреждений, организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по иску вышестоящего в порядке подчиненности органа или по заявлению прокурора (ст. 122 КЗоТ РФ).

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб предприятию, учреждению, организации.

# 5. Учет расчетов с персоналом

Синтетический учет расчетов с персоналом ведется на следующих счетах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № счета в плане счетов | Название счета | Актив | Рекомендуемая аналитика |
| Пассив |
| 70 | Расчеты с персо­налом по оплате труда | Пассив | по каждому работнику предприятия |
| 71 | Расчеты с подотчетными лицами | Актив / пассив | по каждой авансовой выдаче |
| 73 | Расчеты с персо­налом по прочим операциям | Актив / пассив | по работникам предприятия |
| 76 | Расчеты с разными дебиторами и кредиторами дебиторами и кре­диторами | Актив /пассив | по всякого рода операци­ям, не упомянутым в пояс­нениях к счетам 70 - 73 |
| 96 | Резервы предстоящих расходов и платежей | пассив | По видам резервов:   1. предстоящей оплаты отпусков (включая от­числения на социальное страхование и обеспече­ние) работников; 2. на выплату ежегодного вознаграждения за вы­слугу лет |

Для обобщения информации о расчетах с персоналом, как состоя­щим, так и не состоящим в списочном составе предприятия, по оплате труда (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате дохо­дов по акциям и другим ценным бумагам данного предприятия предна­значен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» от­ражаются суммы:

* оплаты труда, причитающиеся работникам;
* оплаты труда, начисленные за счет образованного в установлен­ном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год;
* начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и др. аналогичных сумм;
* начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п.

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходы от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными де­биторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»).

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику предприятия.

В таблице 5.1 приведены типовые проводки по учету расчетов с персо­налом по оплате труда.

*Таблица 5.1*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание операции | Корреспондирующие счета | |
| Дебет | Кредит |
| 1 | 2 | 3 |
| Начислена заработная плата работникам основного и вспомогательного производства, а также занятым сбытом и реализацией продукции | 20, 23, 44 | 70 |
| Начислена заработная плата работникам управления общепроизводственного и общехозяйственного назначения, а также обслуживающих производств и хозяйств | 25, 26, 29 | 70 |
| Начислена заработная плата работникам, занятых заготовкой и приобретением материалов, капитальными вложениями, некапитальными вложениями | 10, 12, 08, 30 | 70 |
| Внесены в кассу излишне выплаченные суммы (опла­ты труда и т.п.) - исправительная запись | 50 | 70 |
| Начислены пособия по временной нетрудоспособности и прочие начисления, за счет внебюджетных фондов | 69 | 70 |
| Суммы, причитающиеся работникам за счет других предприятий, третьих лиц и т.п. | 76 | 70 |
| При создании резервов в установленном порядке начислены отпускные - вознаграждение по итогам года | 86 | 70 |
| Удержаны с начисленной заработной платы и др. выплат подоходный налог, единый социальный налог, по исполнительным листам, с виновников брака, по возмешению материального ущерба | 70 | 68, 69, 76, 28,73 |
| Выплачены из кассы суммы причитающиеся работни­кам по оплате труда, произведены перечисления со счетов в банках | 70 | 50, 51,52, 55 |
| Удержаны не возвращенные в установленный срок подотчетные суммы | 70 | 71 |
| Погашена задолженность по исполнительным листам | 76 | 50, 51 |
| Перечисление подоходного налога и единого социального налога в бюджет | 68, 69 | 70 |

# Заключение

Подводя итог написанной мною работы необходимо обратить внимание на следующие ключевые моменты, связанные с учетом труда и заработной платы в строительстве.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета на любом предпри­ятии. Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы используют унифицированные формы первичных документов.

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система. Предприятия самостоятельно определяют и фиксируют в коллектив­ных договорах и других локальных нормативных актах вид, системы оплаты тру­да, размеры тарифных ставок, окладов, премий и поощрений, а также соотно­шение в их размерах между отдельными категориями работников.

Различают основную и дополнительную заработную плату.

Организация оплаты труда на предприятии определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами:

• тарифной системой;

• нормированием труда;

• формами оплаты труда.

Тарифная система позволяет качественно оценить труд, обеспечить соответствие ква­лификации и оплаты труда работников сложности выполняемых ими работ.

Нормирование труда предусматривает установление меры затрат труда на изготовление единицы изделия за единицу времени или выполнение заданного объема работы в определенных организационно - технических условиях.

Формы оплаты труда позволяют определить порядок расчета заработной платы. Основными формами оплаты труда рабочих в строительстве являются сдельная и повременная. На их базе созданы и применяются другие системы оплаты труда: сдельно-премиальная и повременно-премиальная, аккордная и аккордно-премиальная, оплата труда при коллективном и арендном подряде с использованием коэффи­циентов трудового участия, трудового вклада и без них, оплата труда за выпол­нение нормированных заданий рабочими-повременщиками и др.

Для правильного расчета заработной платы на предприятии учитываются отклонения от нормальных условий работы, доплата за которые производится:

1. оплата за ночное время – не менее 20%, а при многосменном режиме работы не менее 40% часовой тарифной ставки соответствующего разряда,
2. оплата за сверхурочное время – не менее чем в полуторном размере часовой тарифной ставки за каждые из первых двух часов и не менее чем в двойном размере за каждый последующий час,
3. оплата в праздничные дни – не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки соответствующего разряда,
4. оплата за совмещение профессий – ее размер устанав­ливается администрацией предприятия по соглашению сторон

Из начисленной работникам заработной платы производят различные удержания, которые можно разделить на две группы:

* обязательные удержания,
* удержания по инициативе организации.

*Обязательными удержаниями* являются налог на доходы физических лиц, единый социальный налог, по исполнительным листам. Ставки по данным видам налогов излагаются в НК РФ.

В соответствии с действующим законодательством из начисленной заработной платы производятся удержания *по распоряжению администрации:*

- для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы;

- для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;

- дня погашения неизрасходованного и своевременно не возвра­щенного аванса, выданного на служебную командировку или пе­ревод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работ­ник не оспаривает основания и размера удержания;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска;

- при возмещении ущерба, причиненного по вине работника предприятию, в размере, не превышающем его среднего месячного заработка

Синтетический учет по оплате труда ведется на следующих счетах:

70 «Расчеты с персо­налом по оплате труда»,

71 «Расчеты с подотчетными лицами»,

73 «Расчеты с персо­налом по прочим операциям»,

76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами дебиторами и кре­диторами»,

96 «Резервы предстоящих расходов».

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» от­ражаются суммы:

* оплаты труда, причитающиеся работникам;
* оплаты труда, начисленные за счет образованного в установлен­ном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год
* начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и др. аналогичных сумм;
* начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п.

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходы от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

# Список используемой литературы

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993г.
2. Гражданский кодекс РФ ч.I-II. от 21 октября 1994 года (с изменениями от 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г.)
3. Налоговый кодекс РФ ч.II. N 117-ФЗ от 5 августа 2000 г. (с изменениями от 29 декабря 2000 г.)
4. Семейный кодекс РФ N 223-ФЗ от 29 декабря 1995 г. (с изменениями от 15 ноября 1997 г., 27 июня 1998 г., 2 января 2000 г.)
5. КЗоТ РФ от 25 сентября 1992г. (с последующими изменениями и дополнениями)
6. Закон РФ «О бухгалтерском учете» № 129 - ФЗ от 21 ноября 1996.
7. Закон РФ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации» № 1488-1 от 26 июня 1991г.
8. Закон РФ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» № 39-ФЗ от 25 февраля 1999г.
9. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» № 2490-1 от 11 марта 1992г.
10. Закон РФ «О внесении изменений и дополнений в закон Российской Фе­дерации «О коллективных договорах и соглашениях» № 176 от 2 ноября 1995г.
11. ФЗ РФ «Об исполнительном производстве» № 119-ФЗ от 21 июля 1997г.
12. Постановление правительства РФ «Положение о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции, и о порядке формирования финансовых результатов» № 552 от 5 октября 1992 г. (с изменениями и дополнениями).
13. Постановления Правительства РФ «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» № 841 от 18 июля 1996г.
14. Положение о бухгалтерском учете и отчетности в РФ. Утверждено приказом МФ РФ № 34-н от 29 июля 1998г.
15. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий и инструкция по его применению. Утвержден приказом МФ РФ № 94-н от 31октября 2000г.
16. Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм федерального статистического наблюдения. Утверждена постановлением Госкомстата России № 116 от 24 ноября 2000.
17. Постановление Госкомстата РФ «Об ут­верждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» № 26 от 06 апреля 2001г.
18. Методические указания о порядке разработки государственных элементных сметных норм на строительные, монтажные и специальные строительные и пусконаладочные работы. Утверждено Постановлением Госстроя ­России № 18-40 от 24 апреля 1998г.
19. Приказ Госналогслужбы РФ № ГБ-3-12/309 от 27 ноября 1998г.
20. Приказ МНС РФ " «О мероприятиях по обеспечению применения идентификационных номеров налогоплательщиков – физических лиц в налоговой отчетности» № АП-3-12/224 19 июля 1999г.
21. Письмо Минстроя России «Об оценке и стимулировании мероприятий, удешевляю­щих строительство» № 8-16/29 от 21 февраля 1995г.
22. Письмо Минтруда СССР и Госстроя СССР Размеры средств на премирование за ввод в действие в срок объектов в процентах от сметной стоимости выполненных строительно-монтажных работ» № 1336-ВК/1-Д от 10 октября 1991г.
23. Письмо Госкомтруда России и Минстроя России «О средствах на премирование за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства» № 1636-РБ/7-26/140 от 12 августа 1992г.
24. Постановление Госстрой России «Методические указания о порядке разработки государственных элементных сметных норм на строительные, монтажные и специальные строительные и пусконаладочные работы» № 18-40 от 24 апреля 1998г.
25. Отраслевое тарифное соглашение по строительству и промышленности строительных материалов РФ на 1998 -1999 гг.
26. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. Учебное пособие. М.: Инфра – М., 1998г.
27. Пошерстник Н.В., Мейскин М.С. Бухгалтерский учет в строительстве. – СПб: «Издательский дом Герда», 2001г.
28. Экономика и учет в строительстве № 8 (38) август 2001г.

Приложение 1.

*Таблица 2.4*

*Показатели, влияющие на изменение базового значения КТВ = 1.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критериев | Численные значения кри­териев | |
| для участка | для  бригады |
|
| **Повышающие КТВ** | | |
| Сокращение сроков производства работ по срав­нению с заданием | 0,05-0,15 | 0,05-0,15 |
| Сокращение затрат труда, установленных заданием | 0,05-0,15 | 0,05 - 0,25 |
| Сдача выполненных работ, их комплексов, объ­ектов в целом с первого предъявления | 0,1 | 0,05 |
| Снижение плановой себестоимости работ | 0,02-0,1 | 0,02 - 0,05 |
| **Понижающие КТВ** | | |
| Срыв сроков производства работ, предусмотренных заданием (графиком) | 0,3-0,7 | 0,3-0,7 |
| Превышение затрат труда, установленных заданием | 0,1-0,2 | 0,1 -0,2 |
| Невыполнение задания по снижению себестоимости работ | 0,1-0,2 | 0,1-0,2 |
| Сдача объектов (работ) не с первого предъяв­ления | 0,1-0,3 | 0,1-0,3 |
| Нарушение правил охраны труда и техники безо­пасности, наличие случаев травматизма | 0,05-0,1 | 0,1-0,15 |
| Грубые нарушения трудовой дисциплины (прогулы, опоздания и др.) | 0,05-0,2 | 0,1-0,2 |

Приложение 2.

*Таблица2.6*

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование критериев | Численные значения кри­териев |
| **Повышающие КТУ** |  |
| Проявление инициативы по освоению и применению передовых методов и приемов труда, рациональной организации трудовых операций и рабочего места, способствующих снижению затрат труда | 0,3 – 0,5 |
| Высокая интенсивность труда, влияющая на сокращение сроков  выполнения задания | 0,2 – 0,4 |
| Выполнение сложных операций или совмещение профессий, помощь в работе другим членам бригады | 0,1 – 0,3 |
| Выполнение сложных и ответственных работ, разряд которых выше разряда рабочего | 0,1 – 0,2 |
| **Понижающие КТУ** |  |
| Невыполнение в установленный срок производственных заданий, низкая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда) | 0,5 |
| Брак в работе по вине рабочего, вызвавший переделки и дополнительные затраты труда | 0,2 – 0,5 |
| Невыполнение в срок распоряжений бригадира (мастера, производителя работ) | 0,1 – 0,3 |
| Нарушение правил эксплуатации машин и механизмов, механизированного инструмента | 0,1 – 0,3 |
| Бесхозяйственное отношение к инструменту, инвентарю, приспособлениям, материалам | 0,2 – 0,5 |
| Нарушение правил техники безопасности и противопожарной безопасности | 0,1 – 0,2 |
| Опоздание на работу, преждевременное окончание работы, самовольный уход с работы, допущение сверхнормативных перерывов в работе | 0,1 – 0,4 |
| Прогул, появление на работе в нетрезвом виде, отстранение от работы | До 0 |