

**Методические указания по статистике
численности и заработной плате наемных работников**

Утверждены приказом ДСС Республики Молдова № 87 от 29.07.2004

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящая инструкция предназначена для руководства при составлении отчетности по труду предприятиями, учреждениями, организациями², использующими наемный труд, независимо от форм собственности и организационно-правовой формы.

Примечание:

1. В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Молдова ст.1 **работник** это физическое лицо, выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора.

2. Организационно-правовая форма и форма собственности определяются в соответствии с уставными документами предприятия.

2. Отчетность по труду заполняют все предприятия, являющимися юридическими лицами, а также их

обособленные подразделения - филиалы и представительства, а также предприятия с правом физического лица, использующие на постоянной основе наемный труд.

Филиалы и представительства (имеющие в соответствии с действующим законодательством отдельный баланс и право открыть субсчета), **по согласованию с головным предприятием**, представляют в статистические службы по месту нахождения, **отдельные отчеты**. Головное предприятие представляет статистической службе по месту нахождения отчет без данных по филиалам и представительствам.

Примечание:

При возникновении (учреждении) новых филиалов и представительств, головное предприятие ставит об этом в известность центральный статистический офис республики. **Кроме этого**, один раз в год, головное предприятие представляет в статистический офис по месту нахождения списки филиалов и представительств, содержащие основные статистические данные по труду (численность и фонд заработной платы) а также идентификационные данные (почтовый адрес и т.д.).

Данные по структурным единицам, несамостоятельным подразделениям (производствам, цехам, участкам, фермам, бригадам, звеньям, бюро, лабораториям и др.) включаются в отчет по труду того предприятия, на балансе которого они находятся.

3. Статистическая отчетность по труду составляется строго за установленный календарный отчетный период времени: месяц, квартал и год. Месячный отчет составляется за период с первого по последнее (включительно) число отчетного месяца, годовой—за период с 1 января по 31 декабря.

4. Отчеты по труду представляются в сроки и адреса, предусмотренные утвержденными формами.

Представление статистической отчетности позднее установленных сроков является

нарушением отчетной дисциплины.

5. Основными требованиями при составлении статистических отчетов являются: полнота заполнения отчета и достоверность отчетных данных. За достоверность данных в отчетах и своевременность представления отчетов несут персональную ответственность руководители и другие должностные лица предприятий, независимо от форм собственности.

Размер и характер административного взыскания (за предоставленную с опозданием или недостоверную информацию) определяются в соответствии с «Кодексом об административных правонарушениях» ст.231/2.

6. Статистические отчеты заполняют на основании первичного учета (техничко-оперативной документации) и бухгалтерского учета предприятия, в особенности табеля учета использования рабочего времени и расчетно-платежных ведомостей.

7. Если в течение отчетного периода имели место организационные изменения, данные заполняются следующим образом:

7.1. В случае передачи отдельных цехов (или других подразделений) из одного предприятия в другое, то в отчете передавшего предприятия указанные данные исключаются и включаются в отчет предприятия, в состав которого эти структурные подразделения приняты;

7.2. В случае объединения или разделения предприятия, данные приводятся в новой организационной структуре с данными с начало года;

7.3. При ликвидации в отчетном периоде какого-либо подразделения, данные до момента их ликвидации из отчетности предприятия не исключаются;

7.4. При изменении организационно-правовой формы предприятия, данные, по новому статусу предприятия учитываются с месяца, в котором произошло это изменение; данные за предыдущие месяцы с начала года по прежнему статусу из отчетности по труду не исключаются.

8. При выявлении, ошибок и других искажений в отчетности по труду исправление отчетных данных предприятиями производится: в отчетах за тот отчетный период (месяц, квартал, год), в котором были допущены приписки и другие искажения, в нарастающих итоговых данных этого отчета, а также во всех последующих отчетах.

Часть1. СПИСОЧНЫЙ СОСТАВ РАБОТНИКОВ

9. В списочный состав работников предприятия включаются все работники, имеющие трудовой договор на определенный (срочный) или на неопределенный срок: т.е. принятые на один день и более со дня зачисления их на работу (принятые на постоянную, сезонную, временную, для выполнения определенной работы и т.п.). При этом учитываются, как фактически работающие лица, так и временно не работающие, в том числе сохранившие формальное прикрепление к работе (действие индивидуального трудового договора которых приостановлено и др.).

10. В списочный состав включаются:

10.1. Работники, фактически явившиеся на работу, включая и тех, которые не работали по причине простоя;

10.2. Работники, принятые на работу с испытательным сроком. Эти работники должны включаться в списочный состав с первого дня выхода на работу;

10.3. Работники, принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. В списочной численности указанные работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы, включая нерабочие дни недели, обусловленные при приеме на работу (см. п. 23);

Примечание. Работник, получающий в одном предприятии две, полторы или менее одной ставки или оформленный в одном предприятии как внутренний совместитель, учитывается в списочной численности работников как один человек.

В эту численность включаются также работники, переведенные на неполный рабочий день (неделю) по инициативе администрации. Их необходимо выделять в отчетности отдельно, имея в виду, что на основании указанных данных разрабатываются показатели частичной занятости (частичной безработицы).

Примечание. К этой группе не относятся отдельные категории работников, которым в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в частности, работники моложе 18 лет; занятые на работах с вредными условиями труда.

10.4. Работники, находящиеся в служебных командировках, включая работников, находящихся в краткосрочных служебных командировках за границей;

10.5. Надомники - лица, заключившие индивидуальный трудовой договор с предприятием о выполнении работы на дому. В списочной численности работников, надомники учитываются за каждый календарный день как целые единицы (см. п. 24);

10.6. Работающие по нарядам за пределами предприятия, если они получают заработную плату на данном предприятии;

10.7. Работники, направленные для выполнения работ вахтовым методом;

10.8. Работники, принятые для замещения отсутствующих работников (ввиду болезни, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком);

10.9. Работники, временно привлекаемые на работу из других предприятий, если за ними не сохраняется заработная плата по месту основной работы;

10.10. Престарелые граждане и лица с физическими и умственными недостатками, проживающие в домах для престарелых и в домах для лиц с физическими и умственными недостатками, принятые на работу на должности младшего медицинского персонала или рабочих в эти учреждения с неполным рабочим днем;

10.11. Студенты высших учебных заведений и учащиеся колледжей и профессиональных учебных заведений, проходящие производственную практику на предприятии и зачисленные на рабочие места или должности;

10.12. Студенты дневных отделений вузов и аспиранты, привлеченные научно-исследовательскими секторами вузов для выполнения работ, если они зачислены на штатные должности;

10.13. Рабочие и специалисты других стран, работающие на совместных предприятиях или по соглашению на строительстве объектов и на других предприятиях, расположенных на

территории республики,
если они оплачиваются по законодательству Республики Молдова.

11. В списочный состав включаются также работники, временно не работающие на предприятии:

11.1. Работники, не явившиеся на работу по болезни (в течение всего периода болезни до возвращения на работу в соответствии с документами о медицинском отпуске или до выбытия по инвалидности);

11.2. Работники, не явившиеся на работу в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей;

11.3. Работники, откомандированные на другое место работы (см. п. 21.6.);

11.4. Работники, находящиеся в оплачиваемых ежегодных, ежегодных дополнительных отпусках,
предоставляемых в случае, предусмотренных законодательством, коллективными соглашениями, коллективным
или индивидуальным трудовым договором;

11.5. Работники, находящиеся в отпусках по беременности и родам, а также находящиеся в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома (см. п. 21.1.);

11.6. Работники, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им определенного в соответствии с законодательством возраста, как в частично оплачиваемом, так и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы (см. п. 21.2.);

11.7. Работники, совмещающие работу с обучением (направленные на обучение работодателем или
самостоятельно) и находящиеся в дополнительных учебных отпусках с полным или частичным сохранением средней заработной платы, а также без сохранения заработной платы (см.п. 21.4.);

11.8. Работники, направленные предприятиями на учебу в учебные заведения с отрывом от работы;

11.9. Работники, направленные предприятием (с отрывом от работы) на курсы специализации или повышения квалификации, организованные в учебных заведениях, аккредитованных согласно закону;

11.10. Работники, находящиеся с согласия работодателя в отпусках без сохранения заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (по инициативе работника) (см. п. 21.5.);

11.11. Работники, находящиеся в техническом простое, а также находящиеся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации (см. п. 21.5.);

11.12. Работники, имеющие выходной день согласно графику работы предприятия, а также за переработку времени при суммированном учете рабочего времени;

11.13. Работники, получившие день отдыха за работу в выходные или праздничные (нерабочие) дни;

11.14. Работники, участвующие в забастовках;

11.15. Работники, отсутствующие на работе без уважительных причин, включая работников, подвергнутых служебному расследованию;

11.16. Работники, находящиеся под следствием до вступления в законную силу судебного решения;

11.17. Прочие категории работников, действие индивидуального трудового договора которых приостановлено.

12. Не включаются в списочный состав работники:

12.1. Выполняющие работы по заключенным договорам гражданско-правового характера: договор подряда, договор об оказании услуг, договор перевозки и т.п.;

12.2. Принятые на работу по совместительству из других предприятий и состоящие в особом списке совместителей;

12.3. Привлеченные для работы на предприятия согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (см. п. 22);

12.4. В период обучения (подготовки) за счет средств, предусмотренных в сводных сметах строительства, которые в дальнейшем будут работать на данном предприятии;

12.5. Подавшие заявление об увольнении и прекратившие работу до истечения срока предупреждения или прекратившие работу без предупреждения администрации. Они исключаются из списочного состава работников с первого дня невыхода на работу.

13. Численность на дату—это показатель численности работников списочного состава предприятия на определенное число отчетного периода, например, на первое или последнее число месяца, включая принятых и исключая выбывших в этот день работников.

Для определения списочной численности работников предприятия в среднем за отчетный период (месяц, квартал, с начала года, год) недостаточно принимать численность работников на дату, так как в этом показателе не учитываются изменения, происшедшие в течение рассматриваемого периода.

14. Для определения списочной численности работников в среднем за период (среднесписочная численность), как правило, ведется ежедневный учет численности работников списочного состава, которая должна уточняться на основании приказов (распоряжений) о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора. Численность работников списочного состава за каждый день должна соответствовать данным табеля учета использования рабочего времени работников.

Списочная численность работников в среднем за отчетный месяц (среднемесячная численность) исчисляется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, т. е. с 1 по 30 или 31 числа (для февраля—по 28 или 29 числа), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и делением полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

Численность работников списочного состава за выходной или праздничный (нерабочий) день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день. При наличии двух или более выходных или праздничных (нерабочих) дней подряд численность работников списочного состава за каждый из этих дней принимается равной численности работников списочного состава за рабочий день, предшествовавший

выходным и праздничным (нерабочим) дням.

15. В том случае, если не ведется ежедневный учет численности, то списочная численность работников в среднем за отчетный месяц исчисляется путем суммирования численности работников списочного состава на конец предыдущего месяца и на конец отчетного месяца и делением полученной суммы на 2.

16. Списочная численность работников в среднем за месяц на предприятиях, работавших неполный месяц (например, на предприятиях, вновь введенных в эксплуатацию, ликвидированных, имеющих сезонный характер производства и т. п.), определяется путем деления суммы численности работников списочного состава за все дни работы предприятия в отчетном месяце, включая выходные и праздничные (нерабочие) дни за период работы, на общее число календарных дней в отчетном месяце.

Пример:

Предприятие введено в эксплуатацию и начало работу с 24 июля. Численность работников списочного состава на данном предприятии была следующей: 24 июля—570 человек, 25 (суббота) —570, 26 (воскресенье)—570, 27—576, 28—575, 29—580, 30—580, 31 июля—583 человека. Сумма численности работников списочного состава за июль составила 4604 человека, календарное число дней в июле—31, списочная численность работников в среднем за июль составила 149 человек ($4604:31$).

17. Списочная численность работников в среднем за квартал определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале и деления полученной суммы на три.

Примеры:

1. Предприятие имело среднемесячную численность работников в январе — 620 человек, в феврале — 640 человек, в марте — 690 человек. Численность работников в среднем за I квартал составила 650 человек ($620 + 640 + 690$):3).

2. Предприятие организовано и начало работать в марте. Среднемесячная численность работников за март составила 720 человек. Следовательно, численность работников в среднем за I квартал для этого предприятия составила 240 человек ($720:3$).

18. Списочная численность работников, в среднем за период с начала года по отчетный месяц включительно, определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы работы предприятия истекшие за период с начала года по отчетный месяц включительно, и делением полученной суммы на число месяцев с начала года, т. е. соответственно на 2, 3, 4 и т. д.

Пример.

Предприятие начало работать в марте. Среднемесячная численность работников составила в марте— 450 человек, в апреле—660, в мае—690 человек. Численность работников в среднем за период с начала года (за 5 месяцев) составила 360 человек ($450 + 660 + 690$):5).

19. Списочная численность работников в среднем за год определяется путем суммирования среднемесячной численности работников - за все месяцы отчетного года и делением полученной суммы на 12.

месяцы	среднемесячная численность работников	месяцы	среднемесячная численность работников
Январь	500	Июль	560
Февраль	496	Август	570
Март	500	Сентябрь	565
Апрель	515	Октябрь	570
Май	530	Ноябрь	580
Июнь	518	Декабрь	600
		Всего	6504

Среднегодовая численность работников составила 542 человека (6504:12).

20. Если предприятие работало неполный год (сезонный характер работы или введено в эксплуатацию после января и т.п.), то среднегодовая численность работников определяется также путем суммирования средне-месячной численности работников за все месяцы работы предприятия и делением полученной суммы на 12.

Пример:

Предприятие с сезонным характером работы начало работать в апреле и закончило в августе. Среднемесячная численность работников составляла в апреле—641 человек, мае—1254, июне—1316, июле— 820, августе—457 человек. Среднегодовая численность работников составила 374 человека (641+1254+1316+820+457):12.

21. При определении средних величин используются показатели **«численность работников, принимаемая для исчисления средней заработной платы»**, «численность работников, принимаемая для исчисления производительности труда» и др. Для получения этих показателей из численности работников списочного состава необходимо исключить лица, которым, в соответствии с трудовым кодексом, приостановлено действие индивидуального трудового договора. Из численности списочного состава также исключаются те категории работников списочного состава, которым в отчетном периоде, по каким либо причинам, **не была начислена заработная плата**. К таким работникам в частности, относятся:

21.1. Женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, а также находящиеся, в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома;

21.2. Женщины, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им определенного в соответствии с законодательством возраста (как в частично оплачиваемом, так и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы);

21.3. Работники, находящиеся в медицинских отпусках;

21.4. Работники (совмещающие работу с обучением), находящиеся в дополнительных учебных отпусках без сохранения заработной платы;

21.5. Работники, находящиеся в отпусках без сохранения заработной платы (как по инициативе работника, так и по инициативе администрации) или с частичным

сохранением заработной платы, в случае, если эти выплаты не превышают установленную законодательством минимальную заработную плату ;

21.6. Работники, откомандированные на другое место работы;

Примечание:

Указанные в пункте 21.6. работники учитываются в численности работников, принимаемой для исчисления средней заработной платы на предприятии где получают (начисляют) заработную плату.

21.7.

Прочие категории работников, которым не была начислена заработная плата или было приостановлено действие индивидуального трудового договора.

22. В численности, принимаемой для исчисления средней заработной платы, расчетным путем учитываются некоторые работники, не состоящие в списочном составе предприятия и привлеченные для работы (в том числе и по специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы). Например: больные хроническим алкоголизмом, помещенные на лечение в наркологические отделения психиатрических (психоневрологических) учреждений и привлеченные к труду на предприятие с лечебной целью. Расчетная численность таких работников определяется путем деления фонда оплаты труда, фактически начисленного им за месяц, на среднемесячную заработную плату одного рабочего данного предприятия.

23. При определении численности, принимаемой для исчисления заработной платы, работники, принятые или переведенные на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, учитываются пропорционально фактически отработанному времени в следующем порядке:

определяется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, для чего общее число отработанных человеко-часов в отчетном месяце делится на установленную (трудовым кодексом, коллективным договором, внутренним распорядком) продолжительность рабочего дня. Затем определяют численность работников, для чего число отработанных человеко-дней делят на число рабочих дней по календарю в отчетном месяце.

24. В численность работников, принимаемую для исчисления средней заработной платы, включается расчетная численность надомников, исчисленная путем деления фактически начисленной им за месяц, заработной платы на среднемесячную заработную плату одного рабочего основной деятельности за отчетный месяц.

25. Порядок исчисления численности, принимаемой для исчисления средней заработной платы, по предприятиям, работавшим неполный месяц, неполный квартал, неполный год, аналогичен порядку, изложенному в п.п. 14-20.

26. На предприятиях, в зависимости от практикуемой профессии или занимаемой должности, численность работников распределяется на две группы: **рабочие и служащие**. Из группы служащих выделяются следующие категории: **руководители, специалисты и другие служащие**. Деление наемных работников предприятия на категории персонала осуществляется в соответствии с **Классификатором Занятий Республики Молдова**.

27. На многопрофильных предприятиях численность работников распределяется по видам экономической деятельности в соответствии с **Классификатором Видов Экономической Деятельности Молдовы (КЭДМ)**. Основной вид деятельности, как правило, заявляется в учредительных документах, и он определяет профиль предприятия. Однако, впоследствии он может не совпадать с заявленным.

Часть II. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Данные методологические положения разработаны на основе Резолюции об интегрированной системе статистики заработной платы, которая была принята на 12-й международной Конференции статистиков труда (1973). Подход к статистическому измерению заработков описанный в выше - названной Резолюции основывается на двух главных принципах:

(понятие) - заработки рассматриваются как **ДОХОД** работника, а не затраты работодателя или предприятия и

(определение) - заработки это выплаты работникам деньгами или натурой, производимые, как правило, через регулярные промежутки времени (ежедневно, еженедельно, двухнедельно или ежемесячно) за отработанное время или выполненную работу вместе с вознаграждением за неотработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т. п.). В заработки включаются также годовые, сезонные и другие единовременные выплаты и денежные вознаграждения, выплачиваемые нерегулярно.

Данные о заработках характеризуют валовые вознаграждения т.е. общую начисленную сумму до каких-либо удержаний, сделанных работодателем: в счет налогообложения, взносов самих работников в фонды социального обеспечения и медицинского страхования, пенсионные системы, фонды страхования жизни, профсоюзные взносы и по другим обязательствам работников.

Выплаты, начисленные в иностранной валюте, включается в национальной валюте в сумме определяемой путем пересчета иностранной валюты по официальному обменному курсу, действующему на момент выплаты заработной платы.

Показатели заполняются на основании первичного и бухгалтерского учета предприятия, в особенности расчетно-платежных ведомостей, независимо от того за какой период приходится начисленные суммы.

КЛАССИФИКАЦИЯ И КОМПОНЕНТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Классификация содержит 4 основные группы элементов и ряд элементов внутри основных групп;

1. Прямая заработная плата и жалованье (в денежной форме);
2. Вознаграждение за непроработанное время (в денежной форме);
3. Премии и денежные вознаграждения (в денежной форме);
4. Выплаты в натуральной форме.

Основная группа 1 - прямая заработная плата и жалованье (в денежной форме).

- 1.1. Оплата нормального рабочего времени.

- 1.2. Доплата за сверхурочное время и работу в праздничные дни.
- 1.3. Доплата за сменную работу, работу в ночное время и т.д. когда эта не считается сверхурочной работой.
- 1.4. Стимулирующие доплаты (премии за производственные результаты т.д.).
- 1.5. Другие премии регулярно выплачиваемые непосредственно работодателем.
- 1.6. Семейные пособия, выплачиваемые непосредственно работодателем.
- 1.7. Надбавки в связи с увеличением цен, стоимости жизни (индексация заработной платы).
- 1.8. Доплаты работодателя в связи наймом жилья.

Таким образом к «прямой заработной плате» относятся:

1. **Заработная плата**, начисленная за выполненную работу (проработанное время) по сдельным расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам, в процентах от выручки, в долях от прибыли или по среднему заработку независимо от форм и систем оплаты труда принятых на предприятии;
2. Доплаты за сверхурочную работу и работу в дни, которые обычно являются нерабочими (уикэнды и праздники);
3. Оплата специальных перерывов в работе;
4. Оплата простоев не по вине работника;
5. Оплата работникам за дни отдыха (отгулы), предоставляемые им в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях установленных законодательством;
6. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом и условиями труда;
 - 6.1. Доплаты за работу в тяжелых и вредных, а также в особо тяжелых и особо вредных условиях труда;
 - 6.2. Доплаты за работу в ночное время, за работу в многосменном режиме;
7. Премии, выплачиваемые на регулярной основе в соответствии с трудовым договором и выполненной работой за производственные результаты;
8. Регулярные надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, за высокую эффективность труда, за знание иностранных языков и т.д.);
9. Вознаграждения (процентные надбавки) за выслугу лет, стаж работы (надбавки за стаж работы по специальности в данном хозяйстве);
10. Надбавки к зарплате в связи с индексацией денежных доходов (в связи с повышением цен) в пределах и сверх размеров установленных Правительством;

11. Регулярные денежные компенсации удорожания стоимости питания в столовых, буфетах, профилакториях (если эти выплаты производятся нерегулярно, то их необходимо включить в основную группу 3);
12. Суммы денежной компенсации или пособия работникам отдельных отраслей за непредставление (в том числе гарантируемого законодательством) жилья, коммунальных услуг и т.п.;
13. Семейные пособия, которые работодатель выплачивает непосредственно и на регулярной основе (семейные пособия получаемые в рамках системы социального обеспечения не считаются элементом заработка);

В прямую заработную плату включаются также:

14. Заработная плата, сохраняемая (по месту основной работы) за откомандированными работниками (в случае, когда заработная плата сохраняется полностью или частично);
15. Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций (освобожденных или не освобожденных от основной работы) привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, для руководства производственной практикой учащихся и студентов;
16. Оплата за производство продукции (работ, услуг) признанной браком не по вине работника;
17. Оплата труда студентов высших учебных заведений и учащихся колледжей и профессионально-технических учебных заведений, проходящих производственную практику на предприятии, а также оплата труда учащихся общеобразовательных школ в период профессиональной ориентации;
18. Выплаты разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течении определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы, а также при временном замещительстве;
19. Суммы начисленные за выполненную работу лицам привлеченным для работы на предприятии согласно специальным договорам с организациями (на представление рабочей силы) как выданные непосредственно этим лицам так и перечисленные организации;
20. Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству из других предприятий, учреждений, организаций;
21. Пункт аннулирован согласно приказу НБС №44 от 08.06.06

Основная группа 2 – Вознаграждение за непроработанное время (в денежной форме).

- 2.1. Ежегодный отпуск и другие оплачиваемые отпуска, включая отпуска за выслугу лет.
- 2.2. Государственные праздники и другие общепризнанные праздничные дни.
- 2.3. Другое непроработанное, но оплачиваемое время.

Оплата нерабочего времени представляет собой следующие прямые выплаты

работникам:

22. Оплата ежегодных и дополнительных отпусков, включая отпуск за выслугу лет;
23. Оплата дополнительно представленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам; в том числе женщинам, воспитывающим детей;
24. Прямая оплата работодателями проезда работников к месту проведения ежегодного отпуска и других видов отпусков и обратно;
25. Государственные и другие общепризнанные праздники;
26. Оплата льготных часов молодых работников (подростков);
27. Оплата в соответствии с действующим законодательством учебных отпусков предоставляемых рабочим и служащим, успешно обучающимся в колледжах, вечерних и заочных высших учебных заведений, в заочной докторантуре, в вечерних (сменных) профессионально-технических учебных заведениях, в вечерних (сменных) и заочных лицеях и общеобразовательных школах, а также поступающих в докторантуру;
28. Заработная плата по основному месту работы рабочим, руководителям и специалистам предприятий и организаций во время их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации и переподготовки кадров;
29. Суммы выплачиваемые работникам, находящимся в отпусках по инициативе администрации с частичным сохранением заработной платы;
30. Суммы выплачиваемые работникам, находящимся в отпусках с разрешения администрации (по семейным обстоятельствам и прочим причинам);
31. Выплаты (гарантии) на время исполнения государственных или общественных обязанностей;
32. Доплата работникам в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка;
33. Прямые выплаты наемным работникам, компенсирующие потерю заработков во время болезни или в период утраты трудоспособности;
34. Оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови;
35. Оплата за время вынужденного прогула;
36. Выходное пособие в случаях прекращения трудового договора по инициативе администрации из-за несоответствия работника выполняемой работе; в связи с призывом на военную службу и других обстоятельствами – не зависящими от воли сторон (кроме указанных в п.60);
37. Другие виды оплат за неотработанное время.

Основная группа 3 – Премии и денежные вознаграждения (в денежной форме).

- 3.1. Премии за год, сезон, квартал и другие разовые премии;

- 3.2. Премии в рамках участия в прибыли;
- 3.3. Дополнительные выплаты к отпуску сверх нормальных отпускных сумм;
- 3.4. Прочие премии и денежные вознаграждения.

В основную группу 3 таким образом включаются:

- 38. Вознаграждение по итогам работы за год, сезон, квартал;
- 39. Премии, выплачиваемые за счет средств специального назначения и целевых поступлений;
- 40. Премии, получаемые от участия в прибыли;
- 41. Единовременные поощрения;
- 42. Денежная компенсация удорожания стоимости питания в столовых, буфетах, профилакториях (производимая нерегулярно);
- 43. Ежегодная материальная помощь в виде доплаты к отпуску;
- 44. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
- 45. Прочие премии и денежные вознаграждения, не носящие регулярный характер в том числе пеня за невыдачу вовремя заработной платы (за каждый просроченный день).

Примечание: Единовременные выплаты, производимые работодателем в пользу отдельных работников за технические новшества или предложения по улучшению методов работы и т.п. исключаются как из понятия так и из статистики заработков.

Основная группа 4 – Выплаты в натуральной форме.

- 4.1. Предоставление продуктов и напитков;
- 4.2. Предоставление топлива (угля, электричества, газа и т.п.);
- 4.3. Расчетная стоимость бесплатного или субсидируемого жилья;
- 4.4. Прочие натуральные выплаты.

Оплата труда в натуральной форме должна быть предусмотрена в коллективном договоре (существующей системе оплаты труда на предприятии) и включает в основном товары и услуги, созданные в процессе производства.

Примечание: К натуральным выплатам в рамках статистики заработков относятся только такие выплаты натурой (в виде продуктов, напитков, топлива, бесплатного или субсидируемого жилья и аналогичных вещей), которые выдаются работникам в индивидуальном порядке и дополняют их заработки.

Выплаты в натуральной форме должны быть оценены либо по себестоимости (когда товары и услуги производятся в рамках предприятия) либо в ценах приобретения (когда товары закупаются на стороне и выдаются работникам). В тех случаях когда товары и услуги предоставляются работникам по льготным ценам стоимость выплат в натуральной форме определяются как разница между полной стоимостью товаров и услуг (как показано выше) и суммами уплаченными работниками.

К заработной плате в натуральной форме относятся:

46. Стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты, подарков (натуральных премий);

Примечание: Выданная продукция в счет заработной платы (по причине отсутствия у предприятия наличных денежных средств) не считается натуроплатой и в сумму заработной платы не включается.

47. Предоставление бесплатного питания или питания по льготным ценам непосредственно работникам для них самих или иждивенцев (кроме специального питания для отдельных категорий работников в случаях предусмотренных законодательством). Однако если такие натуральные пособия не выплачиваются непосредственно работнику, а представляют собой дотацию столовым и т.п., позволяющую работникам и их иждивенцам питаться по льготным ценам, то они не являются частью заработков;

48. Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в т.ч. в соответствии с законодательством) коммунальных услуг, питания, продуктов;

49. Стоимость энергетических ресурсов (угля, электричество, газ и т.п.), предоставляемых работникам бесплатно или по льготным ценам;

50. Расходы по оплате предоставляемого работникам предприятий в т.ч. в соответствии с законодательством бесплатного жилья;

51. Расходы по оплате предоставляемого работникам жилья, квартирной оплаты, места в общежитии;

52. Стоимость льгот по проезду работников железнодорожного, авиа, речного, автомобильного транспорта и городского электротранспорта в соответствии с законодательством;

53. Пособия выплачиваемые регулярно и непосредственно работникам для покрытия расходов на проезд (в т.ч. проездные билеты) к месту работы и обратно; бесплатная перевозка работников к месту работы и обратно; (специальными маршрутами, ведомственным транспортом);

54. Стоимость выдаваемых бесплатно в соответствии с законодательством предметов (включая форменную одежду и обмундирование), остающихся в личном постоянном пользовании или суммы льгот в связи с их продажей по пониженным ценам (кроме предметов, которыми работодатели обязаны обеспечить своих работников для того, чтобы последние могли выполнять работу);

55. Средняя заработная плата работников в целом по предприятию исчисляется делением сумм, начисленных из фонда заработной платы (как в денежной так и натуральной формах) работников

списочного состава (исключая оплату труда внешних совместителей) на численность

работников, принимаемую для исчисления средней заработной платы.

Примечание:

При определении налогооблагаемой прибыли и других финансовых расчетах, осуществляемых в целях контроля за соблюдением налогового законодательства; при расчете суммы страховых взносов в Социальный Фонд; при расчете средней зарплаты для начисления пенсии или пособия по медицинскому отпуску и прочих всевозможных расчетах необходимо руководствоваться инструкциями того органа которому эти данные представляются (Минфин, Минтруд и т.п.).

ВЫПЛАТЫ И РАСХОДЫ НЕ ОТНОСЯЩИЕСЯ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

56. Стоимость путевок работникам и их детям на лечение;
57. Страховые платежи (взносы) уплачиваемые предприятиями по договорам личного и имущественного страхования, заключенным предприятиями в пользу своих работников;
58. Стоимость процентов, от которых отказываются работодатели, выдавая своим работникам беспроцентные или льготные ссуды;
59. Выходные пособия уволенным работникам в связи с сокращением объема работ или изменением характера работ (в случае ликвидации предприятия, сокращения численности штатов и т.п., а также увольнения из-за несчастного случая на производстве или продолжительного заболевания);
60. Суммы выплачиваемые уволенным работникам на период трудоустройства;
61. Плата за содержание детей в дошкольных учреждениях за счет средств предприятия;
62. Расходы на содержание жилья (текущий ремонт, стоимость мебели и т.д.);
63. Пособия в связи с потерей трудоспособности из-за производственных травм (возмещение вреда причиненного работникам повреждением здоровья во время исполнения ими трудовых обязанностей);
64. Расходы по оплате платных услуг поликлиник по договорам заключенным с органами здравоохранения на предоставление своим работникам медицинской помощи;
65. Надбавками к пенсиям, (материальная помощь и прочие выплаты), единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда;
66. Компенсации, выплачиваемые сверх установленных законодательством размеров женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им определенного законодательством возраста;
67. Материальная помощь, оказываемая работнику в случае определенных событий, никак не связанных с работой, выполненной этим работником (рождение ребенка, смерть, свадьба и т.д.);
68. Материальная помощь, субсидии предоставляемые работникам на строительство, приобретение жилья, улучшение жилищных условий, расходы на погашение ссуд выданных работникам на эти цели и др.
69. Стипендии студентам и учащимся, направленным предприятиями, организациями на

обучение в высшие учебные заведения и колледжи, выплачиваемые за счет средств предприятия;

70. Начисления на фонд заработной платы по всем видам социального и медицинского страхования;

71. Командировочные расходы и прочие аналогичные выплаты:

71.1. командировочные расходы за время служебных командировок в пределах и сверх установленных законодательством норм; полевое довольствие.

71.2. надбавки к заработной плате взамен суточных за каждый календарный день нахождения в местах выполнения работ работникам связи, железнодорожного, речного, автомобильного транспорта и шоссейных дорог, предприятий электрических сетей и газопровода, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков.

71.3. надбавки к заработной плате взамен суточных, при направлении работников предприятий и организаций для выполнения монтажных, наладочных, строительных, ремонтных и реставрационных работ.

71.4. надбавки к заработной плате за подвижной и разъездной характер работ и за вахтовый метод организации работ.

72. Возмещение расходов, связанных с переводом, направлением и приемом на работу в другие местности;

73. Компенсация за использование личных автомобилей для служебных поездок в пределах и сверх установленных законодательством норм;

74. Стоимость выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, мыла и других моющих средств, обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания или возмещения затрат работников за приобретенные ими спецодежду, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в случае невыдачи их администрацией;

75. Пособия по социальному страхованию (временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком, на детей малообеспеченным семьям и т. п.); возмещение заработков и других расходов в случае причиненного увечья или иного повреждения здоровья работника и другие выплаты из фонда социального страхования, пенсионного фонда и других внебюджетных фондов;

76. Доходы, получаемые работникам в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты);

77. Продукция, получаемая в счет арендной платы за землю обладателями долей равноценной земли;

78. Продукция, получаемая в качестве дивидендов обладателями имущественных долей;

79. Авторский гонорар;

80. Специальные единовременные выплаты, производимые работодателем в пользу отдельных работников за технические новшества или предложения по улучшению методов работы (вознаграждения за объекты промышленной собственности и рационализаторские предложения);

81. Прочие выплаты.