

Методологические положения по статистике труда

Методология статистического наблюдения за численностью работников по найму, заработной платой и стоимостью затрат на рабочую силу

1. Общие положения

Статистика численности, заработной платы и стоимости затрат на рабочую силу является важнейшим разделом статистики труда.

Настоящее методология подготовлена в целях совершенствования статистического наблюдения за численностью работников, заработной платой и стоимостью затрат на рабочую силу в соответствии с Планом статистических работ на 2004 год.

При подготовке методологии были использованы конвенции и рекомендации, принятые Международными Конференциями Статистиков Труда (МКСТ), рекомендации Международной Организации Труда (МОТ) и Статкомитета СНГ.

1.1. Предмет статистики труда

Предметом статистики численности, заработной платы и стоимости затрат на рабочую силу является количественная характеристика явлений и процессов, происходящих в сфере численности работников предприятий, учреждений и организаций, их качественного состава, заработной платы и стоимости затрат на содержание рабочей силы и их влияние на развитие экономики.

1.2. Цели и задачи

Цели - обеспечение своевременного получения и разработки полной и достоверной статистической информации по статистике численности, заработной платы и стоимости затрат на содержание рабочей силы на республиканском и региональном уровнях.

Задачи - совершенствование методологии и системы показателей, характеризующих численность, движение, использование рабочего времени, заработную плату и стоимость затрат на содержание рабочей силы в соответствии с изменившимися условиями и международными стандартами.

1.3. Законодательная и нормативная база

- Закон Кыргызской Республики «О государственной статистике» от 12 января 1994 года № 1390 – XII;
- Закон Кыргызской Республики «О содействии занятости населения»;
- Трудовой кодекс Кыргызской Республики;
- Программа статистических работ на 2004 год;
- Программа развития статистики в Кыргызской Республике на 2001-2005 годы, утвержденная Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 11 декабря 2000 года № 731.

1.4. Международные рекомендации

- Конвенция 160 «Конвенция о статистике труда, принятая Генеральной конференцией МОТ» (июнь 1985г.);
- Рекомендация 170 «Рекомендация по статистике труда, принятая Генеральной конференцией МОТ» (июнь 1985г.);
- «Резолюция, относящаяся к расходам на рабочую силу, принятая 11-й международной конференцией статистиков труда (октябрь 1966г.);
- «Резолюция, относящаяся к интегрированной системе статистики заработной платы, принятая 12-й международной конференцией статистиков труда (октябрь 1973г.);
- Рекомендация Статкомитета СНГ «Инструкция по статистике заработной платы», октябрь 2001г.
- «Методология текущего учета работающих по найму» Статкомитет СНГ, 2002г.;
- Рекомендация Статкомитета СНГ «Инструкция по статистике численности работников, движения рабочей силы и рабочих мест, использования рабочего времени» Статкомитет СНГ, 2002г..

1.5. Система классификации и кодирования

- Государственный классификатор Кыргызской Республики «Виды экономической деятельности» (ГКЭД);
- Общереспубликанский классификатор организационно-правовых форм хозяйствующих субъектов (ОКОПФ);
- Общереспубликанский классификатор форм собственности (ОКФС);
- Система обозначений объектов административно -территориального деления Кыргызской Республики, а также населенных пунктов (СОАТО);

- Классификатор типов предприятий (КТП);
- Государственный классификатор секторов экономики (ГКСЭ);
- Общереспубликанский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР);
- Государственный классификатор органов управления (ГКОУ).

1.6. Основные понятия

Списочная численность работников - все наемные работники, принятые по трудовому договору (контракту) на постоянную, временную или сезонную работу на срок один день и более, а также работавшие собственники предприятий, получавшие заработную плату в данном предприятии. Списочная численность работников приводится на определенную дату, например, на первое или последнее число месяца.

Среднесписочная численность работников рассчитывается для определения списочной численности работников предприятия в среднем за рассматриваемый период (месяц, квартал, с начала года, год).

Численность, принимаемая для исчисления средней заработной платы - для получения этого показателя из численности работников списочного состава исключаются категории работников, которые имеют формальное приращение к своему рабочему месту (женщины, находившиеся в отпусках по беременности и родам, в дополнительном отпуске по уходу за ребенком, находившиеся в отпусках по инициативе администрации без сохранения заработной платы и др.);

Фонд заработной платы - начисленная сумма вознаграждений, предоставленная наемным работникам за отработанное время (выполненную работу), а также неотработанное, но оплаченное время (например, ежегодные отпуска) в денежной или натуральной форме (с учетом налогов и других удержаний, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики), независимо от источников финансирования, включая стимулирующие доплаты, надбавки и выплаты, компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда работников.

Среднемесячная номинальная заработная плата – величина заработной платы с учетом налогов и других удержаний, выраженная в денежных единицах. Определяется делением фонда заработной платы работников списочного и несписочного состава на численность работников, принимаемую для исчисления средней заработной платы и на количество месяцев в отчетном периоде.

Индекс номинальной заработной платы – рассчитывается как темп изменения номинальной среднемесячной заработной платы в отчетном периоде к среднемесячной заработной плате базисного периода;

$$J_W = \frac{W_N}{W_R} \times 100\%$$

Где J_W – индекс номинальной заработной платы, процентов;

W_N - номинальная среднемесячная заработная плата в отчетном периоде, сомов;

W_R - номинальная среднемесячная заработная плата в базисном периоде, сомов.

Индекс реальной заработной платы, процентов – характеризует объем товаров и услуг, которые можно приобрести на заработную плату в текущем периоде, исходя из цен в базисном периоде.

$$J_R = \frac{J_W}{J_P} \times 100\%$$

Где J_R – индекс реальной заработной платы, процентов;

J_W - индекс номинальной заработной платы, процентов;

J_P – индекс потребительских цен, процентов.

Стоимость затрат на рабочую силу – это сумма вознаграждений в денежной и натуральной формах за выполненную работу и дополнительные расходы, понесенные предприятием (учреждением, организацией) в пользу работников в течение года.

1.7. Охват данных

Сбор информации по статистике численности, заработной платы и стоимости затрат на рабочую силу осуществляется на основании сплошного статистического учета.

1.7.1. Объект статистического наблюдения

К объектам статистического наблюдения за численностью, заработной платой и стоимостью затрат на рабочую силу относятся:

- списочная, среднесписочная численность работников, численность работников, принимаемая для исчисления средней заработной платы, численность работников несписочного состава;
- распределение работников по категориям персонала;
- движение работников;
- наличие и движение рабочих мест;
- численность работников, работающих неполное рабочее время и находящихся в отпусках без сохранения заработной платы;
- количество отработанных человеко-часов;
- стоимость и состав затрат на содержание рабочей силы;
- заработная плата работников;
- задолженность по выплате заработной платы.

1.7.2. Единицы наблюдения

Статистическому наблюдению за численностью, заработной платой работников и стоимостью затрат на содержание рабочей силы подлежат все без исключения юридические лица и их обособленные подразделения.

1.7.3. Географический охват

Сбор данных о численности работников, заработной плате и стоимости затрат на содержание рабочей силы охватывает все регионы республики.

1.8. Инструментарий для проведения статистического наблюдения

Сбор регулярных сведений о численности и заработной плате работников от единиц наблюдения осуществляется по следующим формам государственной статистической отчетности, утвержденной Нацстаткомитетом Кыргызской Республики:

Форма № 1-Т (месячная) «Отчет по труду» представляют все юридические лица (коммерческие и некоммерческие предприятия, учреждения и организации) всех форм собственности, их обособленные подразделения, за исключением малых предприятий.

Форма № 4-Т (месячная) «Отчет по труду» представляют областные, районные, городские отделы народного образования, айыл окмоту. Вышеуказанные учреждения представляют в данном отчете информацию по труду на свой аппарат, а также и на подведомственные им объекты социально-культурного назначения: школы, детские сады и ясли, учреждения отдыха и развлечения, культуры и спорта, внешкольного воспитания и здравоохранения.

Обследование по формам №1–Т(месячная) и 4-Т(месячная) проводятся ежемесячно.

Форма № 1-Т (годовая) «Отчет по труду» представляют все юридические лица (коммерческие и некоммерческие предприятия, учреждения и организации) всех форм собственности, их обособленные подразделения, за исключением малых предприятий.

Форма № 4-Т (годовая) «Отчет по труду» представляют областные, районные, городские отделы народного образования, айыл окмоту.

Обследование по формам №1–Т(годовая) и 4-Т(годовая) проводятся один раз в год. В эти формы включен раздел «Стоимость затрат на содержание рабочей силы».

Интегрированная форма № 1-МП (квартальная) «Основные показатели деятельности малого предприятия», в которой имеются сведения о численности и заработной плате работников, представляется малыми предприятиями ежеквартально. Интегрированная форма № 1-МП (годовая) «Основные показатели деятельности малого предприятия», в которой имеются сведения о численности и заработной плате работников и стоимости затрат на содержание рабочей силы, представляется малыми предприятиями один раз в год.

2. Основное содержание методологии статистического наблюдения

2.1. Сбор данных

2.1.1. Все юридические лица и их обособленные подразделения независимо от форм собственности, должны представлять государственную статистическую отчетность по труду органу государственной статистики по месту своего нахождения, включая данные по всем обособленным подразделениям, расположенным на одной с ним территории (область, район, город).

2.1.2. Обособленные подразделения (филиалы, представительства и др.), имеющие отдельный баланс и счета в учреждениях банка и входящие в состав предприятия, но расположенные на территории другой административной единицы, чем головное предприятие, самостоятельно представляют государственную статистическую отчетность по труду органу государственной статистики по месту своего нахождения. В тех случаях, когда обособленные подразделения не располагают необходимой информацией для составления государственных статистических отчетов по труду, то отчет за них составляет головное предприятие и представляет органу государственной статистики по месту нахождения обособленного подразделения.

2.1.3. 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, квартальный отчет - за период с первого числа первого месяца квартала по последнее число (включительно) третьего месяца отчетного квартала, годовой - за период с 1 января по 31 декабря.

2.1.4. Статистическая отчетность по труду составляется на основании форм первичной учетной документации: приказы (распоряжения) о приеме на работу, переводе на другую работу, прекращении трудового договора, предоставлении отпуска, табели учета рабочего времени, расчетно-платежные ведомости, лицевые счета и другие документы.

2.1.5. Отметки в табеле учета рабочего времени о причинах неявок на работу, о работе неполный день, о сверхурочной работе и другие, делаются на основании документов (листки нетрудоспособности, листки о простое, справки о выполнении государственных обязанностей и т.п.).

2.1.6. При изменении организационной структуры предприятий сведения по труду формируются в следующем порядке:

2.1.7. На всех предприятиях (кроме промышленных), при передаче отдельных структурных подразделений из одного предприятия в другое, в статистической отчетности по труду передавшего предприятия, указанные данные *исключаются* за период с *начала года* и *включаются* в отчет того предприятия, в состав которого были переданы эти структурные подразделения, также с *начала года*.

2.1.8. Предприятие, из состава которого выделилось структурное подразделение в самостоятельное предприятие (указанные в п. 2.1.7.), заполняет формы государственной статистической отчетности по труду с исключением соответствующих показателей по переданному структурному подразделению за все периоды отчетного года предшествующие выделению.

2.1.9. Структурное подразделение предприятия, которое приобрело статус самостоятельного предприятия, заполняет формы государственной статистической отчетности по труду с момента своего образования с включением соответствующих показателей в отчет с начала отчетного года.

2.1.10. Промышленное предприятие, из состава которого выделились, входящие в его состав структурные подразделения (производство, цех, участок и др.), в самостоятельное подразделение (предприятие) с самостоятельным балансом, или они были переданы другому предприятию, причем продукция, вырабатываемая этими подразделениями, до их выделения или передачи направлялась на промышленно-производственные нужды внутри данного предприятия, составляет статистический отчет по труду, включая показатели деятельности выделенных или переданных подразделений (*до момента их выделения*).

2.1.11. Промышленное предприятие, образованное на базе структурных подразделений выделенных из другого предприятия (указанных в п. 2.1.10.), составляет статистический отчет по труду с *момента выделения* его на самостоятельный баланс без включения в отчетные данные показателей этих подразделений, до их выделения. В таком же порядке составляют отчеты объединения, из состава которых выделены предприятия.

2.1.12. Если из состава промышленного предприятия отдельные структурные подразделения выделились на самостоятельный баланс или переданы другому предприятию и продукция, вырабатываемая этими подразделениями до их выделения или передачи, реализовывалась на сторону, то предприятия, как передавшие подразделения, так и предприятия образованные на их базе, составляют статистические отчеты по труду по общим правилам (указанных в п.2.1.7.-2.1.9.).

2.1.13. При ликвидации, предприятие представляет органам государственной статистики статистическую отчетность за период своей деятельности в отчетном году до момента внесения записи о ликвидации в Единый государственный регистр статистических единиц (ЕГРСЕ).

2.1.14. Предприятие-банкрот, считается ликвидированным и представляет органам государственной статистики статистическую отчетность за период своей деятельности в отчетном году до момента внесения записи о ликвидации в Единый государственный регистр статистических единиц (ЕГРСЕ).

2.1.15. Объединение (акционерное общество), при ликвидации подчиненных ему предприятий и входящих в его состав структурных единиц, отчеты составляет без исключения показателей ликвидированных предприятий и структурных единиц за предыдущие (до ликвидации) периоды отчетного года.

2.1.16. При слиянии предприятий вновь образованное предприятие в форме государственной статистической отчетности данные по труду за отчетный период приводит, включая показатели слившихся предприятий за период до их слияния.

2.1.17. Статистическая отчетность по труду представляется в сроки и адреса, предусмотренные утвержденными формами. Представление статистической отчетности позднее установленных сроков является нарушением отчетной дисциплины.

2.1.18. Основными требованиями при составлении статистической отчетности по труду являются полнота заполнения отчета и достоверность данных. За достоверность данных и своевременность представления отчетов несут персональную ответственность руководители и ответственные должностные лица предприятий.

2.2. Численность работников

2.2.1 Списочная численность работников

Списочная численность работников приводится на определенную дату, например, на первое или последнее число месяца.

В списочную численность работников включаются все наемные работники, принятые по трудовому договору (контракту) на постоянную, временную или сезонную работу на срок один день и более, а также работавшие собственники предприятий, получавшие заработную плату в данном предприятии.

В списочную численность работников за каждый календарный день учитываются как фактически работавшие, так и отсутствовавшие на работе по каким-либо причинам.

Исходя из выше изложенного, в списочную численность целыми единицами включаются работники:

1. фактически явившиеся на работу, включая и тех, которые не работали по причине простоя;
2. принятые на работу с испытательным сроком; которые должны включаться в списочную численность с первого дня выхода на работу.
3. принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (включая переведенных на неполное рабочее время по инициативе администрации), а также принятые на половину ставки (оклада) в соответствии с трудовым договором. В списочной численности указанные работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы, включая нерабочие дни недели, обусловленные при приеме на работу.
Примечание. К этой группе не относятся отдельные категории работников, которым в соответствии с законодательством Кыргызской Республики устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в частности: работники моложе восемнадцати лет; работники, занятые на работах с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда; инвалиды I и II групп и отдельные категории работников, имеющие особый характер работы (врачи, педагоги и др.).
4. находившиеся в служебных командировках, если за ними сохраняется заработная плата на данном предприятии, включая работников, находившихся в служебных краткосрочных командировках за границей;
5. заключившие трудовой договор с предприятием о выполнении работы на дому личным трудом (надомники). В списочной численности работников надомники учитываются за каждый календарный день как целые единицы;
6. принятые для замещения отсутствующих работников (в связи с болезнью, отпуском по беременности и родам, отпуском по уходу за ребенком и другим причинам);
7. временно направленные на работу из других организаций, если за ними не сохраняется заработная плата по месту основной работы;
8. направленные для выполнения работ вахтовым методом. Они учитываются в списочной численности по месту основной работы;

9. престарелые граждане и инвалиды, проживающие в домах интернатах для престарелых и инвалидов, с которыми заключен трудовой договор;

10. студенты и учащиеся учебных заведений, работающие на предприятиях в период прохождения производственной практики, с которыми заключен трудовой договор;

11. иностранные граждане, работающие на предприятиях, расположенных на территории страны;

12. безработные, привлекаемые на общественные работы по направлению служб занятости, если с ними заключен трудовой договор.

В списочную численность включаются также *работники, временно отсутствовавшие на работе по причинам:*

1. не явившиеся на работу по болезни (в течение всего периода болезни до выхода на работу в соответствии с листками нетрудоспособности или до увольнения по инвалидности);

2. не явившиеся на работу в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей;

3. находившиеся в ежегодных и дополнительных отпусках, предоставляемых в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, коллективным и трудовым договором (контрактом);

4. находившиеся в отпуске с разрешения администрации без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (по инициативе работника);

5. находившиеся в отпусках по инициативе администрации, без сохранения заработной платы или с частичным ее сохранением;

6. находившиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением ребенка непосредственно из родильного дома, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком;

7. направленные с отрывом от работы в учебные заведения для повышения квалификации или приобретения новой профессии (специальности), если за ними сохраняется заработная плата;

8. обучающиеся в образовательных учреждениях, аспирантурах, находящиеся в учебных отпусках без сохранения или с сохранением полностью или частично заработной платы, а также работники, поступающие в образовательные учреждения;

9. имевшие выходной день согласно графику работы предприятия, а также за переработку рабочего времени при суммированном учете рабочего времени;

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

11. принимавшие участие в забастовках;

12. совершившие прогулы;

13. находящиеся под следствием до вынесения приговора суда.

Не включаются в списочную численность работники:

1. принятые на работу по совместительству из других предприятий. Учет внешних совместителей ведется отдельно;

Примечание. Работник, получающий в одной организации две, полторы или менее одной ставки, или оформленный в одной организации как внутренний совместитель, учитывается в списочной численности работников как один человек (целая единица);

2. выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера;

Примечание. Работник, состоящий в списочном составе и заключивший договор гражданско-правового характера с этой же организацией, учитывается в списочной и среднесписочной численности один раз по месту основной работы;

3. привлеченные для работы в организации согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащие и лица, отбывающие наказание в виде лишения свободы). Они учитываются в численности работников, принимаемой для исчисления средней заработной платы и других средних величин;

4. временно направленные на работу на другое предприятие, если за ними не сохраняется заработная плата по месту основной работы;

5. направленные предприятием на обучение в учебные заведения с отрывом от производства, получающие стипендию за счет средств этих предприятий;

6. подавшие заявление об увольнении и прекратившие работу до истечения срока предупреждения или прекратившие работу без предупреждения администрации. Они исключаются из списочной численности работников с первого дня невыхода на работу.

2.2.2 Определение среднесписочной численности работников

Для учета изменений, происшедших в течение отчетного периода, кроме показателя численности работников на определенную дату, необходим показатель средней численности работников за рассматриваемый период (месяц, квартал, с начала года, год).

Среднесписочная численность работников рассчитывается на основании ежедневного учета списочной численности работников, которая должна уточняться на основании приказов о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора (контракта).

Численность работников списочного состава за каждый день должна соответствовать данным табельного учета использования рабочего времени работников, на основании которого устанавливается численность работников, явившихся и не явившихся на работу.

Среднесписочная численность работников за месяц (среднемесячная численность) исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней 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.

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 деления полученной суммы на 2.

Среднесписочная численность работников за квартал определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы работы организации в квартале и деления полученной суммы на три.

Пример. Предприятие имело среднемесячную численность работников в январе 620 человек, в феврале - 640 человек и в марте - 690 человек. Списочная численность работников в среднем за 1 квартал составила 650 человек $((620+640+690):3)$.

Среднесписочная численность работников за период с начала года - по отчетный месяц включительно определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы работы предприятия, истекшие с начала года по отчетный месяц включительно, и деления полученной суммы на число месяцев за период 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. Среднемесячная численность работников за период с начала года (за 5 месяцев) составила 360 человек $((450+660+690):5)$.

Среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12.

Среднемесячная численность работников в организациях, работавших *неполный* месяц (например, в организациях, вновь созданных, имеющих сезонный характер производства), определяется путем деления суммы численности работников списочного состава за все дни работы организации в отчетном месяце, включая выходные и праздничные (нерабочие) дни за период работы на общее число календарных дней в отчетном месяце.

Пример. Вновь созданное предприятие начало работать с 24 июля. Численность работников списочного состава в данном предприятии была следующей: 24 июля - 70 человек, 25 (суббота) - 70 человек, 26 (воскресенье) - 70 человек, 27 - 76 человек, 28 - 75 человек, 29 - 80 человек, 30 - 80 человек, 31 июля - 83 человека. Сумма численности работников списочного состава за июль составила 604 человека, календарное число дней в июле - 31, списочная численность работников в среднем за июль составила 19 человек $(604:31)$.

Примечания.

К вновь созданным предприятиям не относятся предприятия, созданные на базе ликвидированных (реорганизованных) предприятий, обособленных или несамостоятельных подразделений.

Предприятия, временно приостановившие работу по причинам производственно-экономического характера, определяют списочную численность работников в среднем за период на общих основаниях.

Если предприятие работало *неполный квартал*, то списочная численность работников за квартал определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за месяцы работы в отчетном квартале и деления полученной суммы на 3.

Пример. Предприятие вновь создано и начало работать в марте. Списочная численность работников в среднем за март составляла 60 человек. Следовательно, списочная численность работников в среднем за 1 квартал составила 20 человек $(60:3)$.

Если предприятие работало *неполный год* (сезонный характер работы или создано после января), то среднегодовая численность работников определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы работы организации и деления полученной суммы на 12.

Пример. Предприятие с сезонным характером работы начало работать в апреле и закончило в августе. Среднемесячная численность работников составляла в апреле - 41 человек, мае - 54, июне - 56, июле - 51, августе - 50 человек. Списочная численность работников в среднем за год составила 21 человек $((41+54+56+51+50):12)$.

2.2.3. Численность работников, принимаемая для исчисления средней заработной платы

При определении средней заработной платы и других средних показателей используется «численность работников, принимаемая для исчисления средней заработной платы и других средних величин», рассчитываемая в среднем за период.

Для получения этого показателя из численности работников списочного состава исключаются некоторые категории работников. К таким работникам относятся:

- женщины, находившиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет;
- работники, обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов;
- находившиеся в отпусках по инициативе администрации без сохранения заработной платы.

Лица, *принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю* (включая лиц, переведенных на неполное рабочее время по инициативе администрации), при определении численности работников, принимаемой для исчисления средней заработной платы и других средних величин, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет численности этой категории работников в среднем за месяц производится в следующем порядке.

Сначала определяется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, для чего общее число отработанных человеко-часов в отчетном месяце делится на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).

Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный период, для чего число отработанных человеко-дней делится на число рабочих дней по календарю в отчетном месяце.

За дни болезни, отпуска, неявок (приходящиеся на рабочие дни по календарю) в число отработанных человеко-часов условно включаются часы по предыдущему рабочему дню (в отличие от методологии, принятой для учета количества отработанных человеко-часов).

Упрощенный способ.

Если у работающих в организации неполное рабочее время составляет 4 часа в день, то эти работники учитываются как 0,5 человека за каждый рабочий день. Например, в сентябре Иванов отработал 22 рабочих дня, Петров - 10, Сидоров - 5. Средняя численность не полностью занятых работников составила 0,8 человека $(0,5 \times 22 + 0,5 \times 10 + 0,5 \times 5):22$ рабочих дня в сентябре. Эта численность учитывается при определении численности работников, принимаемой для исчисления средней заработной платы.

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

В численности, принимаемой для исчисления средней заработной платы и других средних величин, учитываются лица, *не состоящие в списочном составе* и привлеченные для работы по специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащие и отбывающие наказание в виде лишения свободы), как целые единицы по дням явок на работу.

Порядок расчета численности, принимаемой для исчисления средней заработной платы, в среднем за квартал, период с начала года, год аналогичен порядку исчисления среднесписочной численности.

2.2.4. Численность работников несписочного состава

Численность внешних совместителей в среднем за период исчисляется в соответствии с порядком определения численности работников, принимаемой для исчисления средней заработной платы среди лиц, работавших неполное рабочее время.

Численность работников, выполнявших работу по договорам гражданско-правового характера, в среднем за месяц исчисляется по методологии определения среднесписочной численности работников в среднем за месяц. Эти работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы в течение всего срока действия этого договора. За выходной или праздничный (нерабочий) день принимается численность работников за предшествующий рабочий день.

Средняя численность работников, выполнявших работу по договорам гражданско-правового характера, за период с начала года и год определяется путем суммирования средней численности за все месяцы, истекшие с начала года, и деления полученной суммы на число месяцев, т.е. на 3,4,5,...12.

Если работник, состоящий в списочном составе, заключил договор гражданско-правового характера с этим же предприятием, то он не включается в среднюю численность работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.

2.2.5. Категории персонала

При распределении работников предприятия по категориям персонала при заполнении форм статистической отчетности по труду следует руководствоваться Общереспубликанским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), введенным в действие с 1 июля 1998 года.

Классификатор состоит из двух разделов:

- профессии рабочих;
- должности служащих (руководителей, специалистов, других служащих).

К рабочим относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.

К рабочим, в частности, относятся лица, занятые:

- управлением, регулированием и наблюдением за работой автоматов, автоматических линий, автоматических приспособлений, а также непосредственно управлением или обслуживанием машин, механизмов, агрегатов и установок;
- изготовлением материальных ценностей вручную, а также при помощи простейших механизмов, приспособлений, инструментов;
- строительством и ремонтом зданий, сооружений, монтажом и ремонтом оборудования, ремонтом транспортных средств;
- перемещением, погрузкой или выгрузкой сырья, материалов, готовой продукции;
- обслуживанием машин, оборудования, производственных и непромышленных помещений;
- проходкой наземных и подземных горных выработок, бурением, испытанием, опробованием и освоением скважин, геолого-съёмочными, поисковыми и другими видами геологоразведочных работ, если их труд оплачивается по тарифным ставкам или месячным окладам рабочих;
- на работах по приему, хранению и отправке грузов на складах, базах, в кладовых и других хранилищах;
- машинисты, водители, кочегары, дежурные стрелочных постов, обходчики путей и искусственных сооружений, грузчики, проводники, рабочие по ремонту и уходу за транспортными линиями, линиями связи, по ремонту и уходу за оборудованием и средствами передвижения, трактористы, механики, рабочие растениеводства и животноводства;
- почтальоны, телефонисты, телеграфисты, радиооператоры, операторы связи, операторы электронно-вычислительных и вычислительных машин;
- дворники, уборщики, курьеры, гардеробщики, сторожа.

К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий, учреждений и организаций и их структурных подразделений.

К ним в частности, относятся:

- министры, губернаторы, главы администраций, президенты, директора (генеральные директора), ректоры, начальники, управляющие, заведующие, председатели, командиры, менеджеры, мастера, производители работ;
- главные специалисты: главный бухгалтер, главный диспетчер, главный инженер, главный механик, главный металлург, главный агроном, главный врач, главный геолог, главный электрик, главный экономист, главный редактор;

- государственные инспекторы.
К категории руководителей относятся также заместители по названным выше должностям.

К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, в частности, агрономы, администраторы, бухгалтеры, геологи, диспетчеры, инженеры, инспекторы, корректоры, математики, механики, нормировщики, редакторы, ревизоры, психологи, социологи, врачи, преподаватели, учителя, техники, товароведы, физиологи, художники, экономисты, энергетики, юрисконсульты и др.

К категории специалистов относятся также и ассистенты, помощники названных специалистов.

Другие служащие - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание, в частности, агенты, архивариусы, дежурные, делопроизводители, кассиры, коменданты, контролеры (не относимые к рабочим), копировщики технической документации, секретари-машинистки, смотрители, статистики, стенографистки, табельщики, учетчики и т.п.

2.2.6. Движение работников

Движение работников списочного состава характеризуется изменением списочной численности работников вследствие приема на работу и выбытия по различным причинам. Движение работников за отчетный период может быть представлено в виде баланса: списочная численность работников на начало отчетного периода плюс численность принятых за отчетный период минус численность выбывших за отчетный период равняется списочной численности работников на конец отчетного периода.

В **численность принятых** включаются лица, зачисленные в отчетном периоде в данную организацию приказом (распоряжением) о приеме на работу.

В **численность выбывших** включаются все работники, оставившие работу в данной организации независимо от оснований (расторжение трудового договора по инициативе работника, инициативе администрации; соглашению сторон; призыв или поступление на военную службу; перевод работника с его согласия в другую организацию или переход на выборную должность и др.), уход или перевод которых оформлен приказом (распоряжением), а также выбывшие в связи со смертью.

В **численность выбывших по собственному желанию** включаются работники, выбывшие из организации по инициативе самого работника, а также в следующих случаях:

- избрание на должности, замещаемые по конкурсу;
- переезд в другую местность; перевод супруга в другую местность, за границу;
- болезнь или инвалидность, препятствующие продолжению работы или проживанию в данной местности;
- зачисление в образовательное учреждение, аспирантуру или клиническую ординатуру;
- увольнение по собственному желанию с наступлением пенсионного возраста или получающих пенсию по возрасту;
- необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидами I группы;
- соглашение сторон.
- В число принятых и выбывших работников списочного состава не включаются:
- работники, привлеченные на работу по специальным договорам с государственными организациями (военнослужащие и отбывающие наказание в виде лишения свободы);
- внешние совместители; работники, выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера.

Движение рабочих мест характеризуется изменением числа рабочих мест в организации в результате их создания или ликвидации.

Число рабочих мест выражается фактической численностью работников и числом вакантных рабочих мест.

Число свободных (вакантных) рабочих мест выражается в количестве работников, требующихся в организации, при условии обеспечения их полной занятости.

Число вновь созданных рабочих мест выражается численностью работников, которые приняты или могут быть приняты на вновь образованные в отчетном периоде рабочие места (включая сезонные рабочие места) в результате расширения, реорганизации производства, увеличения сменности работы и т.п.

2.2.7. Использование рабочего времени

При заполнении сведений в формах государственной статистической отчетности под рабочим временем понимается продолжительность времени, в течение которого работник фактически выполнял работу.

Показатели использования рабочего времени заполняются на основании данных учета об использовании рабочего времени работников.

В общее количество отработанных человеко-часов включаются фактически отработанные работниками часы с учетом сверхурочных и отработанных в праздничные (нерабочие) и выходные (по графику) дни, как по основной работе (должности), так и по совмещаемой в этой же организации, включая часы работы в служебных командировках.

В отработанные человеко-часы **не включается**:

- время нахождения работников в ежегодных, дополнительных, учебных отпусках, отпусках по инициативе администрации;
- время болезни;
- время внутрисменного простоя;
- часы сокращения продолжительности работы работников моложе 18 лет;
- другие случаи отсутствия работников на работе независимо от того сохранялась за ними заработная плата или нет.

Среднее количество отработанных человеко-часов на одного работника исчисляется делением общего количества отработанных работниками человеко-часов в отчетном периоде на среднюю численность соответствующей категории работников за тот же период.

Количество человеко-дней отпусков по инициативе администрации определяется как сумма дней отпусков каждого работника, находившегося в таком отпуске (без выходных и праздничных нерабочих дней), в отчетном периоде.

2.3. Стоимость затрат на рабочую силу

В соответствии со стандартной международной классификацией стоимости труда МОТ, затраты на содержание рабочей силы рассматриваются как затраты предприятия (работодателя) на содержание наемной рабочей силы.

Затраты предприятия (работодателя) на содержание рабочей силы – это сумма вознаграждений в денежной и натуральной формах за выполненную работу и дополнительные расходы, понесенные предприятием в пользу работников в течение определенного периода.

Структура затрат на рабочую силу включает:

- фонд заработной платы, т.е. начисленные суммы для оплаты труда работников в денежной и натуральной формах;
- расходы предприятия на жилье для работников;
- расходы на социальное обеспечение работников;
- расходы на профессиональное обучение;
- расходы на культурно-бытовое обслуживание;
- другие расходы на содержание рабочей силы;

2.3.1. Фонд заработной платы

Включению в фонд заработной платы подлежат:

2.3.1.1. Прямая заработная плата (оплата за отработанное время).

1. Заработная плата, начисленная работникам за фактически выполненную работу и отработанное время, исходя из тарифных ставок и должностных окладов в соответствии с принятыми на предприятии формами и системами оплаты труда;

2. Заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам, в процентах от выручки от продажи продукции (выполнения работ и оказания услуг), в долях от прибыли;

3. Стоимость товаров или продуктов, выданных работникам в порядке натуральной оплаты труда;

4. Денежное вознаграждение лиц, замещающих государственные должности всех уровней;

5. Гонорар работникам, состоящих в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации.

6. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями оплаты труда:

6.1. выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, производимые в соответствии с действующим законодательством по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в высокогорных и отдаленных местностях;

6.2. надбавки к заработной плате работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в высокогорных и отдаленных зонах;

- 6.3. надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда;
 - 6.4. доплаты за работу в ночное время, за работу в многосменном режиме;
 - 6.5. оплата работы в выходные и праздничные дни;
 - 6.6. оплата сверхурочной работы;
 - 6.7. оплата работникам за дни отдыха (отгулы), предоставляемые им в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;
 - 6.8. доплаты работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно;
 - 6.9. надбавки к заработной плате, выплачиваемые работникам в связи с подвижным (разъездным) характером работы;
 - 6.10. надбавки за вахтовый метод работы, выплачиваемые взамен суточных работникам, выполняющим работы вахтовым методом, включая работников, обслуживающих коллективы, работающие вахтовым методом, за дни пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям и вине транспортных организаций;
 - 6.11. надбавки работникам, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплаченные за каждый календарный день пребывания на месте производства работ;
 - 6.12. полевое довольствие.
7. Надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам (за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания, квалификационный разряд, классный чин, дипломатический ранг, допуск к государственной тайне, ученую степень и т.п.);
 8. Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы (кроме сумм, указанных в разделе 2.3.1.3. п.2.);
 9. Премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты;
 10. Разница в окладах работников, трудоустроенных из других организаций с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы;
 11. Разница в окладах при временном замещении;
 12. Суммы индексации (компенсации) за несвоевременную выплату заработной платы и в связи с повышением стоимости жизни, в соответствии с действующим законодательством;
 13. Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных и не освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, для руководства производственной практикой учащихся и студентов;
 14. Комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам;
 15. Оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы;
 16. Суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например военнослужащих) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;
 17. Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;
 18. Оплата труда (вознаграждение) работников, не состоящих в списочном составе предприятия:
 - 18.1. оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия, за выполнение работ или оказание услуг по договорам гражданско-правового характера, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием не с юридическими, а с физическими лицами, при этом, размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя из сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;
 - 18.2. оплата услуг (гонорар) работников несписочного состава (за переводы, публикацию статей в периодической печати, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению, членам совета акционерного общества, учредителями т.п.).

2.3.1.2. Оплата за неотработанное время

1. Оплата ежегодных и дополнительных отпусков, денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
2. Оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам, в том числе женщинам, воспитывающим детей;
3. Оплата льготных часов работников в возрасте до 18 лет, инвалидов I и II групп;
4. Оплата учебных отпусков, предоставляемых работникам, обучающимся в учебных заведениях;
5. Суммы, выплаченные предприятием перед началом работы выпускникам профессионально-технических училищ;
6. Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучения вторым профессиям;
7. Оплата труда, сохраняемая по месту труда работников, привлекаемых к выполнению государственных, общественных обязанностей или других, не связанных с основной деятельностью, работ;
8. Оплата труда, сохраняемая за работником, на период освоения нового производства (продукции);
9. Суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за неотработанное время работниками, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации;
10. Оплата за время вынужденного прогула;
11. Оплата простоев не по вине работника;
12. Суммы, выплаченные работникам, находящихся в отпусках по инициативе администрации, с частичным сохранением заработной платы;
13. Выходное пособие в случае прекращения трудового договора по инициативе администрации из-за не соответствия выполняемой работы и другим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
14. Оплата работникам – донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемая после каждого дня сдачи крови;
15. Доплаты работникам в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка;
16. Оплата дней невыхода на работу по болезни за счет средств предприятия (кроме сумм пособий по временной нетрудоспособности);

2.3.1.3. Премии и поощрения

1. Единовременные разовые премии независимо от источников их выплаты;
2. Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);
3. Материальная помощь, предоставленная всем, или большинству работников;
4. Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх отпускных сумм в соответствии с действующим законодательством);
5. Денежная компенсация за неиспользуемый отпуск;
6. Стоимость бесплатно выданных работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций;
7. Другие единовременные поощрения, связанные с праздничными днями или юбилейными датами, стоимость подарков работникам и др.

2.3.1.4. Выплаты на питание, жилье, топливо, транспорт и т.п., включаемые в заработную плату

1. Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики продуктов, питания, жилья и коммунальных услуг (в соответствии с действующим законодательством);
2. Оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставление его по льготным ценам или бесплатно (сверх предусмотренного законодательством);
3. Средства на возмещение расходов работников по оплате жилья, квартирной платы или места в общежитии (сверх предусмотренного законодательством);
4. Стоимость бесплатного предоставленного работникам топлива;
5. Стоимость льгот по проезду работников железнодорожного, авиационного, речного, автомобильного транспорта, городского электротранспорта, транспортного строительства;
6. Оплата стоимости проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом;

7. Стоимость выданных бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам.

Средняя номинальная заработная плата работников предприятия исчисляется путем деления фактически начисленного фонда заработной платы работников списочного и несписочного состава на численность работников, принимаемую для исчисления средней заработной платы и на число месяцев в отчетном периоде.

На уровне предприятия средняя заработная плата может исчисляться по каждой категории работников: среднесписочной численности работников, численности внешних совместителей, численности работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.

Выплаты в натуральной форме в виде товаров (работ и услуг) в отчетности по труду должны учитываться по стоимости этих товаров и услуг, исходя из их рыночных цен (тарифов) на дату начисления.

В случае если товары и услуги представлялись по ценам (тарифам) ниже рыночных, то в фонде заработной платы учитывается материальная выгода, полученная работниками, в виде разницы между рыночной стоимостью товаров и услуг и суммой, фактически уплаченной работниками.

При составлении статистической отчетности по труду суммы, начисленные за ежегодные и дополнительные отпуска, должны включаться в фонд заработной платы отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. Суммы, причитающиеся за дни отпуска в следующем месяце, включаются в фонд заработной платы следующего месяца.

Заработная плата, начисленная работникам в иностранной валюте, включается в фонд заработной платы в национальной валюте в сумме, определяемой путем пересчета иностранной валюты по курсу национального банка к национальной денежной единице.

2.3.2. Выплаты, не включаемые в фонд заработной платы

2.3.2.1. Расходы по обеспечению работников жильем

1. Стоимость жилья, переданного в собственность работникам;
2. Суммы, уплаченные за работников предприятием в порядке погашения заемных денежных средств, выданных работникам на жилищное строительство, приобретение жилья;
3. Разница между рыночной стоимостью квартиры, реализованной предприятием работнику и суммой, уплаченной работником;
4. Безвозмездные субсидии, предоставленные работникам на жилищное строительство или приобретение жилья, улучшение жилищных условий.

2.3.2.2. Расходы на социальное обеспечение работников

1. Страховые платежи (взносы), уплачиваемые за счет средств предприятия в фонды социального страхования, пенсионного обеспечения, медицинского страхования, занятости и другие внебюджетные фонды;
2. Страховые платежи (взносы), уплачиваемые предприятием по договорам личного, имущественного и иного страхования в пользу своих работников, кроме обязательного государственного личного страхования;
3. Выходное пособие при прекращении трудового договора;
4. Суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с реорганизацией или ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников;
5. Единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию ветеранам труда;
6. Надбавки к пенсиям работающим пенсионерам, выплаченные за счет средств предприятия;
7. Взносы, уплачиваемые предприятием по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей;
8. Суммы, выплаченные за счет средств предприятия, в возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а также иждивенцам погибших;
9. Компенсация работникам морального вреда, определяемого судом;
10. Материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т.п.;
11. Выплаты неработающим пенсионерам.

2.3.2.3. Расходы на профессиональное обучение

1. Расходы на платное обучение работников в учебных заведениях, связанное с производственной необходимостью, на основе договоров между предприятием и образовательным учреждением, получившим государственную лицензию;

2. Стипендии работникам, состоящим в списочном составе и направленным предприятием на обучение в учебные заведения, выплачиваемые за счет средств предприятия;
3. Компенсация педагогическим работникам образовательных учреждений за приобретение книг, учебников и другой издательской продукции;
4. Оплата стоимости проезда обучающихся работников к месту нахождения учебного заведения и обратно;
5. Расходы на организацию учебного процесса (учебный материал, аренда помещения, расходы по содержанию учебных зданий и помещений, находящихся на балансе предприятия, текущий ремонт и т.п.).

2.3.2.4. Расходы на культурно-бытовое обслуживание

1. Расходы по оплате услуг поликлиник по договорам, заключенным с органами здравоохранения на предоставление своим работникам медицинской помощи;
2. Оплата за содержание детей в дошкольных учреждениях за счет средств предприятия;
3. Стоимость путевок работникам и их детям на лечение, отдых, экскурсии и путешествия, кроме выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов;
4. Оплата абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях, оплата расходов по протезированию и др.;
5. Расходы на содержание жилья, учебных и дошкольных учреждений, медпунктов, профилакториев, столовых, домов отдыха, библиотек, спортивных сооружений и т.п., принадлежащих предприятию или содержащихся на условиях долевого участия;
6. Арендная плата за помещения для проведения культурно-массовых, физкультурных и спортивных мероприятий;
7. Расходы на проведение вечеров отдыха, дискотек, спектаклей, концертов, лекций, диспутов, встреч с деятелями науки и искусства, спортивных мероприятий;
8. Расходы на приобретение медикаментов для лечебно-профилактических учреждений, находящихся на балансе предприятия, или содержащихся на условиях долевого участия, театральных костюмов, спортивной формы, спортивного инвентаря или оплата за их прокат;
9. Расходы по организации кружков, курсов, студий, клубов, народных университетов, факультетов, выставок-продаж изделий самодетельного творчества, ярмарок, игровых комнат для детей и т.п.;
10. Расходы по обустройству садоводческих товариществ (строительство дорог, энерго и водоснабжение, осушение и др.);
11. Расходы по возмещению ценовой разницы на продукцию, (работы, услуги), предоставляемую работникам предприятия или отпускаемую подсобными хозяйствами для общественного питания работникам.

2.3.2.5. Прочие расходы

1. Стоимость выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, мыла и других моющих, обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания или возмещения затрат работникам за приобретенные ими спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в случае невыдачи их администрацией;
2. Командировочные расходы за время служебных командировок в пределах и сверх норм, установленных действующим законодательством (включая суточные);
3. Расходы при переводе работников на работу в другие местности;
4. Представительские расходы;
5. Расходы по оформлению служебных загранпаспортов и получения виз;
6. Расходы на погашение ссуд, выданных работникам предприятий;
7. Расходы на платное обучение работников, не связанные с производственной необходимостью, и членов их семей.
8. Компенсация работнику материальных затрат (без сумм оплаты труда и предоставление выплат социального характера), за использование личного автомобиля в служебных целях.

2.3.3. Другие виды доходов работников, не включенные в затраты на содержание рабочей силы

1. Выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов, в частности, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком, оплата труда (доплата) молодым работникам за счет средств Государственного фонда занятости, оплата санаторно-курортного лечения, семейного отдыха;

2. Доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятия (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.п.).
3. Возвратные заемные денежные средства, выданные предприятием работнику, сумма материальной выгоды, полученная от экономии на процентах за пользование заемными средствами;
4. Авторские вознаграждения, выплачиваемых по договорам на создание, издание и иное использование произведений науки, литературы, искусства, изобретений.