

# ОПЛАТА ТРУДА: ФОРМЫ И СИСТЕМЫ

## План лекции

1. Сущность, виды заработной платы, принципы организации оплаты труда
2. Тарифная система оплаты труда, формы и системы заработной платы
3. Государственное регулирование оплаты труда
4. Налоговое регулирование средств на оплату труда

# **1. Сущность, виды заработной платы, принципы организации оплаты труда**

**Заработная плата** – совокупность вознаграждений в денежной и/или натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности предприятия.

## **Виды заработной платы:**

1) *номинальная заработная плата* – сумма денежных средств, начисленных работнику за результаты его труда;

2) *реальная заработная плата* – объем товаров и услуг, которые работник может приобрести на свою номинальную заработную плату в текущем периоде при данном уровне цен после уплаты налогов и других отчислений.



## Рейтинг регионов Республики Беларусь по уровню номинальной начисленной среднемесячной зарплаты в 2015 г.

Регион	Средняя зарплата, рублей
г. Минск	9 158 720
Минская область	6 738 527
Гомельская область	6 154 500
Гродненская область	5 943 862
Витебская область	5 826 107
Могилевская область	5 803 767
Брестская область	5 781 986

# Топ-10 сфер Республики Беларусь с самой высокой и самой низкой средней зарплатой

Топ-10 сфер с самой высокой средней зарплатой	Топ-10 сфер с самой низкой средней зарплатой
деятельность, связанная с вычислительной техникой	предоставление социальных услуг
деятельность воздушного транспорта	ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования
производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов	рыболовство, рыбоводство
финансовое посредничество	деятельность, связанная с кино- и видеофильмами
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям	деятельность водного транспорта
химическое производство	сельское хозяйство, охота и предоставление услуг в этих областях
деятельность воздушного транспорта, не подчиняющегося расписанию	текстильное и швейное производство
деятельность в области архитектуры, инженерные услуги	животноводство
добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	гостиницы и рестораны
деятельность в области радиовещания и телевидения	образование

## Изменение реальной заработной платы работников по областям и г. Минску за 2010-2015 гг., в процентах к предыдущему году

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Республика Беларусь в целом, области и г. Минск:	115,0	101,9	121,5	116,4	101,3	96,9
Брестская область	116,0	98,8	121,5	117,6	101,2	95,2
Витебская область	115,3	102,3	121,8	115,0	100,3	95,2
Гомельская область	115,3	101,4	123,4	115,8	99,2	94,6
Гродненская область	114,6	101,3	120,8	117,4	100,3	95,1
г. Минск	112,9	102,1	119,5	117,7	102,8	100,1
Минская область	117,2	103,7	122,4	114,6	102,2	97,4
Могилевская область	117,1	102,5	123,1	114,2	99,2	95,4

**Оплата труда** включает в себя выплаты работникам из фонда заработной платы в денежной и натуральной формах за выполненную работу и отработанное время, выплаты стимулирующего и компенсирующего характера (доплаты и надбавки), оплату за неотработанное время и др., а также прочие выплаты и расходы, не учитываемые в составе фонда заработной платы (выходные пособия, расходы на платное обучение работников в учебных заведениях, авторские вознаграждения и т. д.).

## **Организация оплаты труда предполагает реализацию следующих принципов:**

- опережающий темп роста производительности труда над темпом роста средней заработной платы;
- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту и другим признакам;
- повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства;
- дифференциация заработной платы в зависимости от количества, качества, условий труда, квалификации работников и от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия;
- материальная и моральная заинтересованность работников в конечных результатах труда;
- наличие гарантии воспроизводства рабочей силы путем реализации внутрипроизводственного, государственного и договорного регулирования заработной платы;
- сочетание государственного регулирования заработной платы с широкими правами предприятий в вопросах выбора форм и систем оплаты труда, организации нормирования труда;
- усиление социальной защищенности работников в своевременной выплате заработной платы и ее индексация при инфляции.



## **2. Тарифная система оплаты труда, формы и системы заработной платы**

**Тарифная система оплаты труда** представляет собой совокупность нормативных актов, при помощи которых осуществляются дифференциация и регулирование размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от тяжести, сложности, интенсивности труда и уровня квалификации, а также особенностей видов работ, производств и отраслей экономики, в которых заняты работники.

**Основными элементами**, составляющими тарифную систему, являются тарифные сетки, тарифные ставки и оклады, тарифно-квалификационные справочники.

**Единая тарифная сетка (ЕТС) работников Республики Беларусь** представляет собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе с использованием других элементов тарифной системы определяются размеры тарифных ставок и окладов.

В настоящее время действует утвержденная постановлением Совета Министров от 23 марта 2001 г. № 21 27-разрядная ЕТС с диапазоном 1: 7,84.

Таблица 1.2.1 - Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь

Разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Коэффициенты	1,0	1,16	1,35	1,57	1,73	1,90	2,03	2,17	2,32	2,48	2,65	2,84	3,04	3,25	3,48
Разряды	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			
Коэффициенты	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98	6,40	6,85	7,33	7,84			

Для каждого тарифного разряда в ЕТС установлен соответствующий тарифный коэффициент. Для первого тарифного разряда этот коэффициент равен 1. Для последующих тарифных разрядов величины коэффициентов определены с учетом межразрядных соотношений, утверждаемых в установленном порядке.

Рабочие по разрядам ЕТС распределены с 1-го по 8-й разряд включительно.

Служащие распределены с 5-го по 27-й разряд включительно с выделением следующих групп, построенных по принципу общности трудовых функций:

- руководители организаций и их структурных подразделений - с 12-го по 27-й разряд включительно;
- руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания - с 6-го по 8-й разряд включительно;
- специалисты - с 6-го по 15-й разряд включительно;
- другие служащие (технические исполнители), занятые подготовкой и оформлением документов, учетом и контролем за их исполнением - с 5-го по 7-й разряд включительно.

**Размер тарифной ставки (оклада)** представляет собой основной заработок работника, учитывает постоянные факторы, то есть затраты труда в пределах норм и заданий (выполняемых обязанностей), и не учитывает стимулирование повышения квалификации, интенсивности труда, длительное выполнение трудовых обязанностей в определенных условиях, компенсацию потерь в зарплате, а также отношение к труду, проявление инициативы в выполнении заданий.

Размер тарифной ставки 1-го разряда устанавливается на предприятии. Величина любой другой тарифной ставки определяется как определение тарифной ставки первого разряда и соответствующего тарифного коэффициента.

*В Республике Беларусь с 1 января 2016 г. месячная тарифная ставка 1-го разряда для бюджетных организаций составляет 295 000 руб.*

**Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих** представляют собой систематизированные перечни работ и профессий рабочих, имеющих в организациях.

В них сформулированы необходимые квалификационные характеристики и требования, предъявляемые к рабочим, выполняющим различные по содержанию, степени сложности и профилю работы в отношении производственных навыков, профессиональных знаний, приемов труда, умения организовать рабочее место, а также с учетом характера ответственности, лежащей на работнике за правильное выполнение работы. Тарифно-квалификационные справочники предназначены для тарификации работы и присвоения разрядов рабочим.

10 мая 2011 г. принят Указ Президента Республики Беларусь № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», вступивший в действие с 1 июня 2011 г., главной новацией которого является придание рекомендательного характера применению ЕТС работников Республики Беларусь.

Субъектам предпринимательской деятельности с 1 июня 2011 года предоставлено право самостоятельно принимать решение о выборе любой системы оплаты труда работников, как с применением ЕТС, так и без её применения.

При переходе на новые условия оплаты труда с целью социальной защиты работников в Указе № 181 предусмотрены две нормы:

недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент введения новых условий оплаты труда;

соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде. Основной такой гарантией в области оплаты труда является размер минимальной заработной платы, установленный законодательством.

Организация оплаты труда может быть основана на следующих разновидностях **гибких систем оплаты труда**:

1. Система оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации. При применении системы оплаты труда на основе тарифной сетки (ТС), параметры которой устанавливаются в организации самостоятельно, распределение профессий и должностей работников по разрядам ТС утверждается в локальном нормативном правовом акте. При этом с учетом норм законодательства о труде параметры ТС должны обеспечить распределение в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.

2. Оплата труда на основе комиссионной системы. При этой системе оплаты труда размер заработной платы работника ставится в прямую зависимость от роста объемов реализованной продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции и поступления валютной выручки и других показателей, характеризующих эффективность работы подразделения или организации в целом.

3. Система оплаты труда на основе «плавающих» окладов. Система «плавающих» окладов предусматривает установление нанимателем размеров тарифных ставок (окладов) в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого конкретного работника в результаты труда. То есть определяется зависимость заработка работников от результатов их работы и прибыли, полученной организацией, и устанавливается сумма денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы. Система «плавающих» окладов предполагает, что каждый раз в конце месяца по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника с учетом установленных критериев формируется новый должностной оклад на следующий месяц.

4. Система оплаты труда на основе грейдов (от англ. grade – располагать по степеням, ранжировать). Система грейдов строится на расположении всех (отдельных) профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. При этой системе оценивается значимость профессии рабочего (должности служащего) для организации, которая, как правило, измеряется в баллах. С этой целью могут использоваться различные критерии оценки профессий рабочих (должностей служащих). Каждый из критериев оценивается определенным количеством баллов. Шкала всех оценок разбивается на ряд интервалов, которые называются грейдами. Общая сумма полученных по всем критериям баллов определяет положение (ранг) конкретной профессии рабочего (должности служащего) в структуре организации. В зависимости от полученного количества баллов конкретная профессия (должность) попадает в тот или иной интервал, т.е. относится к определенному грейду.

Для каждого грейда устанавливается диапазон размеров оплаты труда.



Необходимым элементом организации заработной платы являются ее **формы и системы**, которые определяют порядок начисления заработков отдельным работникам и категориям персонала.

В практике организации заработной платы наиболее широко используются *две формы – сдельная и повременная*. Они базируются на единой тарифной системе, но на различных подходах к определению нормы затрат труда.

**Сдельная** – форма оплаты труда, при которой размер заработной платы работника зависит от количества произведенной продукции или объема выполненных работ определенного качества.

**Повременная** – такая форма оплаты труда, при которой размер заработка работника зависит от его тарифной ставки и количества отработанного им времени.

Сдельная и повременная формы оплаты труда имеют свои разновидности, которые принято называть **системами**.

В организации заработной платы на предприятиях используются следующие **системы сдельной формы оплаты труда**:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- косвенная сдельная;
- аккордно-сдельная;
- сдельно-прогрессивная.

При **прямой сдельной системе** труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции. Индивидуальная сдельная расценка ( $P_{сдi}$ ) за единицу произведенной продукции или выполненных работ (услуг) определяется по одной из формул:

$$P_{сдi} = TC_i \cdot t_{шт} / 60 \text{ или } P_{сдi} = TC_i \cdot Te_n \text{ или } P_{сдi} = TC_i / Нв_ч$$

где  $TC_i$  – часовая тарифная ставка  $i$ -го разряда, р.;  $t_{шт}$  – штучная норма времени, мин;  $Te_n$  – нормативная трудоемкость, норма времени на выполнение единицы продукции (работ, услуг), ч;  $Te_n$  – нормативная трудоемкость, норма времени на выполнение единицы продукции (работ, услуг), ч.,  $Нв_ч$  – часовая норма выработки, р.

Заработная плата работника по **прямой сдельной системе** оплаты труда ( $ЗП_{пр.сд}$ ) определяется путем умножения индивидуальной сдельной расценки на фактическое производство единиц продукции или выполненных работ (услуг) за расчетный период ( $Q_i$ ) по формуле:

$$ЗП_{пр.сд} = \sum_{i=1}^n P_{сд_i} \cdot Q_i$$

где  $i, \dots, n$  – количество видов выполненных работ рабочим за месяц.

При **сдельно-премиальной системе** работник получает заработную плату по прямым сдельным расценкам за количественные показатели труда и премию за качественные показатели работы, которые на предприятии устанавливаются в соответствии с разработанным премиальным положением.

При **косвенно-сдельной системе** размер заработной платы работника ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основных технологических процессов (наладчиков, настройщиков).

При **аккордно-сдельной системе** заработная плата устанавливается на весь объем качественно выполненной работы на основе действующих норм времени (выработки) и расценок. При данной системе оплаты труда рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ при высоком их качестве, что усиливает стимулирующую роль этой системы оплаты в росте производительности труда.

При **сдельно-прогрессивной системе** труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а за выполнение работ сверх норм — по повышенным (прогрессивно возрастающим) расценкам.

**В свою очередь, повременная форма имеет следующие основные системы оплаты труда:**

- простая повременная;
- повременно-премиальная.

При начислении **повременной заработной платы** мерой труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника и фактически отработанным временем.

При **простой повременной системе** заработная плата ( $ЗП_{п.п}$ ) определяется за фактически отработанное время в соответствии с присвоенным работнику разрядом. Она рассчитывается как произведение часовой (дневной) тарифной ставки рабочего данного разряда ( $ТС_i$ ) на отработанное время в данном периоде ( $t_{раб}$ ) соответственно в часах или рабочих днях по формуле:

$$ЗП_{п.п} = ТС_i \cdot t_{раб}$$

При **повременно-премиальной системе** заработная плата работника складывается из оплаты отработанного времени и премии .

# **3. Государственное регулирование оплаты труда в Республике Беларусь**

Государственное регулирование организации заработной платы включает два **направления:**

- 1) *создание нормативной базы* для организации оплаты труда;
- 2) *правовое регулирование.*

**Основные нормативно-правовые акты**, регулирующие вопросы оплаты труда в Республике Беларусь:

- Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З (с изм. и доп. от 15.07.2015 № 305-З);
- Налоговый кодекс Республики Беларусь (общая часть) от 19.12.2002 № 166-З (с изм. и доп. от 30.12.2015 № 343-З);
- Налоговый кодекс Республики Беларусь (особенная часть) от 29.12.2009 № 71-З (с изм. и доп. от 30.12.2015 № 343-З)
- О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181;
- Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 № 104;

– Об установлении тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 20.02.2016 № 146;

– Рекомендации о моральном и материальном стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь от 22.02.2012 № 27/13;

– Рекомендации по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности: Постановление Министерства труда и социальной защиты от 28.02.2012 № 29 и др.

Также для регулирования вопросов оплаты труда непосредственно на предприятии издаются локальные нормативные акты, такие как Коллективный договор, Положение об оплате труда, Положение о премировании и др.

**Правовое регулирование** оплаты труда включает установление минимальной заработной платы, минимального потребительского бюджета (МПБ), бюджета прожиточного (физиологического) минимума (БПМ), налогообложение заработной платы физических лиц.

**Минимальная заработная плата** – социальный норматив, определяющий гарантированный минимум заработной платы (нижняя граница цены рабочей силы), который устанавливается государством в законодательном порядке с целью обеспечения вознаграждения за труд наименьшей сложности и простого воспроизводства рабочей силы. Минимальная зарплата подлежит обязательной выплате работникам при соблюдении установленной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнении ими трудовых обязанностей (норм труда) на предприятиях всех форм собственности.

В РБ с 1 января 2016 г. установлена месячная минимальная заработная плата в размере **2 300 000 рублей**. Размер установленной минимальной заработной платы в течение года подлежит индексации в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учётом инфляции.



Критерием определения минимальной заработной платы является **минимальный потребительский бюджет (МПБ)** – расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. По мнению разработчиков бюджета, этот набор способен удовлетворить основные потребности человека в питании, одежде, обуви, лекарствах, транспорте, культурных благах и др.

Минимальный потребительский бюджет утверждается ежеквартально постановлением Министерства труда и социальной защиты Беларуси в ценах предыдущего месяца.

МПБ рассчитывается для:

- прогнозирования изменения уровня жизни населения;
- усиления социальной защиты и поддержки наименее защищенных слоев населения;
- определения размеров минимальной заработной платы, пенсий, пособий, стипендий и других социальных выплат;
- разработки социальных программ помощи населению, формирования системы народнохозяйственных пропорций и приоритетов, обеспечивающих поэтапное сближение потребления граждан к научно обоснованному уровню.

Среднедушевой минимальный потребительский бюджет семьи из четырех человек служит основой для определения права граждан на получение льготных кредитов и субсидий на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений.

Минимальный потребительский бюджет в РБ для одного члена семьи из 4-х человек с 1 февраля по 30 апреля 2016 г. составляет **2 574 730 руб.**

**Бюджет прожиточного минимума (БПМ)** – стоимостная величина прожиточного минимума, а также обязательные платежи и взносы. Прожиточный минимум представляет набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья.

В бюджет прожиточного минимума в Беларуси входят следующие виды материальных благ и услуг:

- продукты питания, одежда, белье, обувь, предметы общесемейного пользования;
- лекарственные средства, предметы санитарии и гигиены;
- жилищно-коммунальные, транспортные и бытовые услуги;
- услуги детских дошкольных учреждений.

Отличие бюджета прожиточного минимума в Беларуси от минимального потребительского бюджета заключается в том, что в первый не входят культурно-просветительные мероприятия и отдых. Кроме того, минимальный физиологический набор материальных благ и услуг – это набор, удовлетворяющий медицинским требованиям, но составленный из самых дешевых благ и услуг.

БПМ как социальный норматив используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения; оказания государственной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям); обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий. БПМ в среднем на душу населения употребляется для расчета государственных пособий семьям, воспитывающим детей; минимальных размеров пенсий; норматива индексации денежных доходов населения с учетом инфляции; служит основным критерием отнесения граждан к категории малообеспеченных.

С 1 февраля по 30 апреля 2016 г. в РБ бюджет прожиточного минимума установлен в среднем на душу населения в размере **1 591 310 руб.**, для трудоспособного населения – **1 751 560 руб.**

Наряду с государственным регулированием организации заработной платы существует *договорное регулирование (социальное партнерство)*.

**Договорное регулирование (социальное партнерство)** - это совместная деятельность правительства государства, предпринимателей и профсоюзов, направленная на согласование интересов и решение проблем в социально-трудовых отношениях и производственной деятельности людей. Предметом договоров являются механизм регулирования оплаты труда, занятость, продолжительность рабочего времени и времени отдыха; условия труда, социальная обеспеченность и социальные гарантии для работников определенной отрасли или территории.

Равноправными субъектами социального партнерства признаются представители:

- наемных работников – органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в порядке, установленном законодательством в соответствии с их уставами;

- работодателей (объединений работодателей) – руководители предприятий или другие полномочные представители в соответствии с их уставом, лица и полномочные органы объединений работодателей;

- органов государственной власти – правительство государства или соответствующие органы исполнительной власти и органы местного управления.

## 4. Налоговое регулирование средств на оплату труда в Республике Беларусь

Налоговое регулирование средств на оплату труда в Республике Беларусь включает в себя несколько **направлений**:

**I.** Предприятие на величину средств оплаты труда по каждому работнику перечисляет в бюджет платежи социального характера – **34%** от фонда оплаты труда – в государственный фонд социальной защиты населения (**ГФСЗН**).

**II.** Предприятием перечисляются от фонда оплаты труда суммы по **обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**. Для коммерческих организаций размер страховых взносов устанавливается в зависимости от вида деятельности и его опасности. Для индивидуальных предпринимателей, предоставляющих рабочие места, **размер страхового тарифа составляет 0,6 %**. Для бюджетных организаций в целях упрощения порядка начисления страховых взносов и снижения их расходов на страхование с 1 января 2016 года установлен **единый страховой тариф в размере 0,1%** независимо от источника выплат в пользу работника (за счет бюджетных либо внебюджетных средств).

*Два вышеназванных направления не влияют на величину выплаченной заработной платы работника, поскольку суммы данных платежей включаются в себестоимость продукции. Фонд заработной платы служит лишь в качестве базы для налогообложения.*

**III.** Предприятие перечисляет в бюджет подоходный налог от суммы начисленной заработной платы работников. Законом Республики Беларусь «О подоходном налоге с граждан» определено, что в совокупный налогооблагаемый доход включаются:

– все доходы по месту основной работы (заработная плата, премии и другие выплаты, связанные с выполнением работником трудовых обязанностей, а также доходы, образующиеся в результате предоставления работнику за счет средств предприятия материальных и социальных благ, например оплата медицинских и бытовых услуг, плата за учебу в учебных заведениях и т.д.);

– доходы от выполнения работ по совместительству и на основе договоров подряда, а также доходы от индексации и суммы авторских вознаграждений.

С 1 января 2015 г. в Республике Беларусь используется единая ставка **подоходного налога с физических лиц в размере 13% от дохода.**

При расчете подоходного налога с физических лиц в соответствии с Налоговым кодексом Республики Беларусь применяются следующие **стандартные вычеты**:

- **830 000 руб.** в месяц – для граждан с низким налогооблагаемым доходом (при доходе до **5 010 000 руб.**)
- **240 000 руб.** в месяц – на ребенка до 18-ти лет и/или каждого иждивенца.
- **460 000 руб.** в месяц – на двоих и больше детей до 18 лет.
- **460 000 руб.** в месяц – на ребенка до 18 лет и/или каждого иждивенца для одиноких родителей, приемных родителей, опекунов или попечителей.
- **1 170 00 руб.** – на отдельные категории граждан (инвалиды первой и второй группы, инвалиды с детства, участники ВОВ, перенесшие лучевую болезнь в результате аварии на ЧАЭС).

**IV.** Поскольку каждый работник ежемесячно обязан перечислять в бюджет **1% от средств на оплату труда** страховой взнос в **ГФСЗН**, то предприятие перечисляет и эту сумму средств за работника (пенсионный взнос).

*Третье и четвертое направления налогового регулирования оплаты труда непосредственно влияют на уровень выплаченной заработной платы работника, поскольку предприятие в данном случае всего лишь перечисляет платежи, но высчитываются они из заработной платы самого работника.*

**Спасибо за внимание**