

Тема 5. Оплата труда

1. Сущность и функции заработной платы
2. Сущность и элементы тарифной системы
3. Формы и системы оплаты труда
4. Повременные системы заработной платы
5. Сдельные системы заработной платы
6. Бестарифные системы платы труда
7. Компенсационные выплаты
8. Стимулирующие выплаты
9. Выплаты за неотработанное время
10. Удержания из заработной платы

ст. 129, "Трудовой кодекс Российской Федерации"
от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.13)

Заработная плата (оплата труда работника) –

вознаграждение за труд

в зависимости от квалификации работника,
сложности, количества, качества и условий выполняемой работы,

а также компенсационные выплаты

(доплаты и надбавки компенсационного характера,
в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
работу в особых климатических условиях
и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению,
и иные выплаты компенсационного характера)

и стимулирующие выплаты

(доплаты и надбавки стимулирующего характера,
премии и иные поощрительные выплаты).

Сущность заработной платы

складывается из следующих аспектов:

- заработная плата - это цена рабочей силы на рынке труда;
- материально-вещественным воплощением цены рабочей силы является стоимость предметов потребления (продовольственных и непродовольственных товаров, услуг, налогов и других платежей), которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы путем удовлетворения их физических и духовных потребностей;
- заработная плата зависит от количества, качества и результативности индивидуального труда;
- заработная плата зависит от результативности коллективного труда

**Цепочка государственных
минимальных социальных стандартов,
определяющих минимальную величину оплаты труда:**

минимальная продовольственная корзина —>

минимальная потребительская корзина —>

прожиточный минимум —>

минимальный размер оплаты труда

Постановление Правительства РФ от 29 января 2013 г. N 56 г.
«Об утверждении Правил исчисления величины
прожиточного минимума на душу населения
и по основным социально-демографическим группам населения
в целом по Российской Федерации»



В НОВОЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КОРЗИНЕ, КГ

● Трудоспособные ● Пенсионеры ● Дети



МЯСО

58.6

54

44



МОЛОКО
И МОЛОКОПРОДУКТЫ

290

257.8

360.7



ФРУКТЫ СВЕЖИЕ

60

45

118.1

Больше:

- овощей 114,6 килограмма
- яиц - 210 штук

Меньше

- 126,5 килограмма хлебных продуктов,
- 100,4 килограмма картофеля
- 11 килограммов жиров

Без изменений

- 290 килограммов "молочки"
- 23,8 килограмма "сладкого»

Расходы на товары и услуги
теперь "привязаны" к стоимости продуктов
и должны составлять ровно половину от этой суммы:
25 % отводится на товары и столько же - на услуги.

При этом конкретного списка товаров больше не существует,
человек сам должен решить, что ему необходимо
в первую очередь:

ботинки, пальто, постельное белье,
школьно-письменные принадлежности,
предметы личной гигиены или лекарства.

**Соотношения стоимости непродовольственных товаров и услуг
со стоимостью продуктов питания (в %)**

Наименование	Трудоспособное население	Пенсионеры	Дети
Непродовольственные товары	50	50	50
Услуги	50	50	50.

ст. 2, Федеральный закон от 03.12.2012 N 227-ФЗ "О потребительской корзине в целом по Российской Федерации"

Величина прожиточного минимума на душу населения
и по основным социально-демографическим группам населения
в целом по Российской Федерации

Период, за который исчислена величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации	Величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации (в руб.)				Нормативный акт, установивший величину прожиточного минимума
	на душу населения	для трудоспособного населения	для пенсионеров	для детей	
за III квартал 2013 года	7429	8014	6097	7105	Постановление Правительства РФ от 17.12.2013 N 1173

Справочная информация: "Величина прожиточного минимума в Российской Федерации" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс)
{КонсультантПлюс}

ГУБЕРНАТОР ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

УКАЗ

от 17 января 2014 г. N 3

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЕЛИЧИНЫ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА В ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ ЗА IV КВАРТАЛ 2013 ГОДА

Установить величину прожиточного минимума в Ярославской области за IV квартал 2013 года:

- в расчете на душу населения - 6500 рублей;
- для трудоспособного населения - 7228 рублей;
- для пенсионеров - 5379 рублей;
- для детей - 6472 рубля.

Губернатор области

С.Н.ЯСТРЕБОВ

Минимальный размер оплаты труда,
применяемый для регулирования оплаты труда
и определения размеров пособий
по временной нетрудоспособности,
по беременности и родам,
а также для иных целей обязательного социального страхования

с 1 января 2014 г. - 5554 руб.

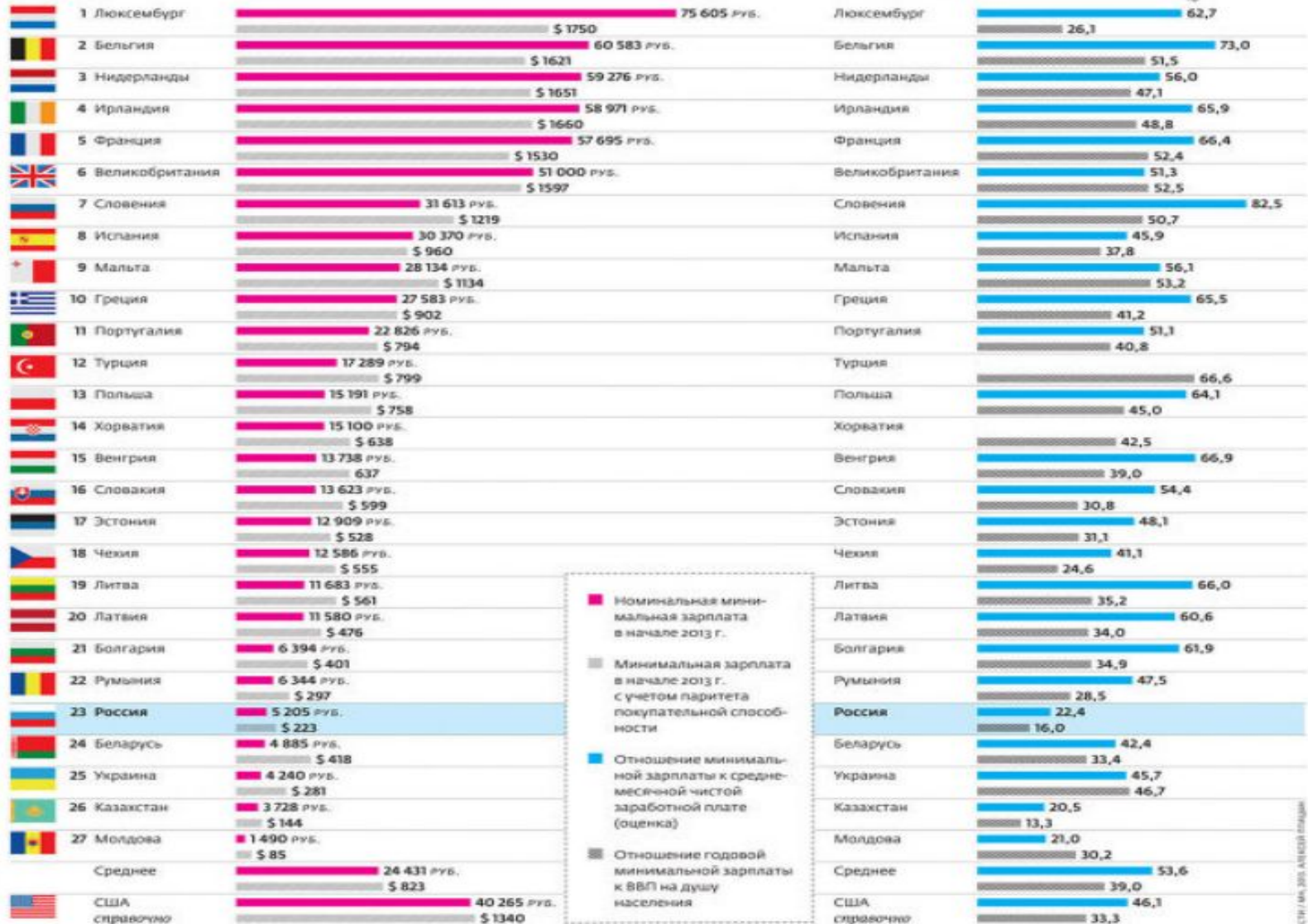
ст. 1 ФЗ от 02.12.2013 N 336-ФЗ

Рейтинг стран Европы по размеру минимальной заработной платы в 2013 году

Рейтинг стран Европы по размеру минимальной заработной платы в 2013 году

Номинальная минимальная зарплата (в рублях) и с учетом паритета покупательной способности (в долларах)

Отношение минимальной зарплаты к среднемесячной чистой зарплате и к ВВП на душу населения



- Номинальная минимальная зарплата в начале 2013 г.
- Минимальная зарплата в начале 2013 г. с учетом паритета покупательной способности
- Отношение минимальной зарплаты к среднемесячной чистой заработной плате (оценка)
- Отношение годовой минимальной зарплаты к ВВП на душу населения

**Минимальный размер оплаты труда
в % к величине прожиточного минимума
(на 1 января)**

2001	13,2
2002	16,1
2003	20,2
2004	24,0
2005	22,9
2006	22,0
2007	27,5
2008	48,4
2009	78,8
2010	72,7
2013	77,6%

**Доля населения с доходами
ниже прожиточного минимума:**

2000 г. – 29%

2010 г. – 13,1%

2012 г. – 12,1%

**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата
работников в целом по экономике Российской Федерации
в 2000-2013 гг.**

	Год	Кварталы			
		I	II	III	IV
рублей					
2000	2223	1899	2148	2336	2652
2001	3240	2781	3082	3393	3872
2002	4360	3836	4257	4547	5018
2003	5499	4800	5296	5549	6401
2004	6740	6173	6650	6930	7582
2005	8555	7638	8234	8674	9651
2006	10634	9397	10401	10949	12203
2007	13593	11876	12993	13494	15742
2008	17290	15424	16962	17556	18966
2009	18638	17441	18419	18673	20670
2010	20952	19485	20809	21031	23491
2011	23369	21354	23154	23352	26905
2012	26629	24407	26547	26127	30233
2013		27339	30245	29730	

**СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ НОМИНАЛЬНАЯ НАЧИСЛЕННАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА 2000-2012гг.**

	2000	2005	2010	2012
Вся экономика	2223,4	8554,9	20952,2	26628,9
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	985,1	3646,2	10668,1	14129,4
Добыча полезных ископаемых	5940,2	19726,9	39895,0	50400,6
Обрабатывающие производства	2365,2	8420,9	19078,0	24511,7
из них:				
производство кокса и нефтепродуктов	4916,3	19397,1	41563,4	59195,0
химическое производство	2754,6	9928,3	22228,7	28900,5
производство машин и оборудования	1975,3	8379,8	20102,5	25671,0
Строительство	2639,8	9042,8	21171,7	25950,6
Транспорт и связь	3220,2	11351,1	25589,9	31444,1
Финансовая деятельность	5232,2	22463,5	50120,0	58999,2
Образование	1240,2	5429,7	14075,2	18995,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	1333,3	5905,6	15723,8	20640,7

Функции заработной платы

Наименование функции	Содержание функции
Распределительная	Установление доли работника в созданном продукте и отражение доли живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства.
Воспроизводственная	Обеспечение воспроизводства рабочей силы, установление такого уровня МРОТ, который способствовал бы воспроизводству рабочей силы определенного качественного уровня
Стимулирующая	Повышение заинтересованности в развитии производства, установление зависимости заработной платы от трудового вклада работника

Функции заработной платы

Наименование функции	Содержание функции
Социальная	Обеспечение справедливости оплаты труда: за равный труд равная оплата .
Регулирующая	Формирование конъюнктуры рынка труда, изменение направления потоков рабочей силы
Ценообразующая	Влияние на формирование стоимости и цены производимых товаров и услуг

Содержание тарифно-квалификационных справочников (ТКС)

ТКС для рабочих	ТКС для служащих
<p>1. Раздел «Характеристика работ» содержит <u>краткое описание работ</u>, которые должен уметь выполнять рабочий с учетом сложности их выполнения; <u>устанавливает</u> <u>степень самостоятельности исполнителя</u> в наладке и обслуживании оборудования, аппаратов, механизмов и в выборе режимов и методов исполнения работы с учетом правильной организации труда на рабочем месте и т.п.</p> <p>2. Раздел «Должен знать» содержит <u>основные требования к профессиональной подготовке рабочего</u> и <u>дополнительные требования к общим и специальным его знаниям</u></p> <p>3. Раздел «Примеры работ» состоит из наиболее типичных работ по профессиям и разделам</p>	<p>1. Раздел «Должностные обязанности» содержит <u>обязанности работника</u>, занимающего данную должность; <u>факторы</u>, определяющие степень сложности работы, ее <u>содержание</u>, наличие или отсутствие <u>функций руководства</u>, <u>масштаб</u> и <u>характер ответственности</u></p> <p>2. Раздел «Должен знать» содержит основные <u>требования</u>, предъявляемые к работнику (наличие <u>специальных знаний</u>, знаний законодательных актов, положений, инструкций и других руководящих и нормативных документов), а также <u>перечень методов и средств</u>, которые служащий должен уметь применять при выполнении обязанностей</p> <p>3. Раздел Требования к квалификации определяет <u>уровень</u> и <u>профиль подготовки работника</u>, необходимые для выполнения возложенных на него обязанностей, и <u>требования к стажу работы</u></p>

Раздел "ЛИТЕЙНЫЕ РАБОТЫ"

§ 1. АВТОКЛАВЩИК ЛИТЬЯ ПОД ДАВЛЕНИЕМ

3-й разряд

Характеристика работ. Обслуживание автоклавов различных типов. Загрузка форм в автоклавы для заливки металлом....

Должен знать: устройство и принцип действия автоклавов...

"Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих."

Выпуск 2. Часть 1. Разделы: "Литейные работы".."

Должностные обязанности. Выполняет работу по ведению бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций (учет основных средств, товарно-материальных ценностей, затрат на производство, реализации продукции, результатов хозяйственно-финансовой деятельности, расчеты с поставщиками и заказчиками, а также за предоставленные услуги и т.п.)...

Должен знать: законодательные акты, постановления, распоряжения, приказы, руководящие, методические и нормативные материалы

по организации бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций и составлению отчетности; формы и методы бухгалтерского учета на предприятии; план и корреспонденцию счетов...

Требования к квалификации.

Бухгалтер I категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет.

Бухгалтер II категории: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет.

Бухгалтер: среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет.

("Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих")

(утв. Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37)

(ред. от 15.05.13)

Утверждена
 Постановлением
 Госкомстата России
 от 05.01.2004 № 1

Код
0301017

форма по ОКУД
 по ОКПО

наименование организации

Номер документа	Дата составления

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

на период _____ с "___" _____ 20__ г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации
 от "___" _____ 20__ г. № ____
 Штат в количестве _____ единиц

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб.			Всего в месяц, руб. (гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) × гр. 4	Примечание
наименование	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Итого									

Руководитель кадровой службы

_____ должность _____ личная подпись _____ расшифровка подписи

Главный бухгалтер

_____ личная подпись _____ расшифровка подписи

21 слайд

При повременной форме оплаты труда

заработная плата (Z):

$$Z = T_c \times \Phi_{\text{таб}}$$

где T_c — тарифная ставка присвоенного рабочему разряда
(в руб. за час, день);

$\Phi_{\text{таб}}$ — фонд фактически отработанного
по табелю времени (часов, дней).

Сдельная форма оплаты труда

заработная плата ($Z_{сд}$):

$$Z_{сд} = P \times V,$$

где p — расценка (штучная сдельная)
за единицу объема работ в руб.;

V — объем выполненной работы в установленных измерителях.

Штучная сдельная расценка устанавливается по формуле:

$$p = N_{вр} \cdot T_c = \frac{1}{N_{выр.час}} \cdot T_c = \frac{\Phi_{см}}{N_{выр.см}} \cdot T_c = \frac{\Phi_{мес}}{N_{выр.мес}} \cdot T_c,$$

где T_c — часовая тарифная ставка;

$N_{вр}$ — норма времени;

$N_{выр.час}$ — норма выработки часовая;

$N_{выр.см}$ — норма сменной выработки;

$N_{выр.мес}$ — месячная норма выработки;

$\Phi_{см}$, $\Phi_{мес}$ — соответственно сменный и месячный фонды рабочего времени.

Условия, предусматривающие целесообразность применения

сдельной оплаты труда:

- наличие количественных показателей выработки или работы, правильно отражающих затраты труда работника;
- наличие у работников реальной возможности увеличивать выработку или объем работы против установленной нормы в реальных условиях производства;
- необходимость стимулирования роста выработки продукции, увеличения объема работ и сокращения численности работников за счет интенсификации труда рабочих;

Условия, предусматривающие целесообразность применения

сдельной оплаты труда:

- возможность и экономическая целесообразность разработки норм труда и учета выработки работников;
- отсутствие отрицательного влияния сдельной оплаты на уровень качества продукции (работы), степень соблюдения технологических режимов и требований техники безопасности, рациональность расходования сырья, материалов и энергии.

При использовании повременной формы оплаты труда необходимо соблюдать:

- строгий учет и контроль за фактически отработанным временем работником с обязательным отражением времени простоя;
- правильное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов в соответствии с их квалификацией и с учетом действительной сложности выполняемых ими работ, присвоение **должностных окладов**, соответствующих должностным обязанностям и с учетом личных деловых качеств каждого работника;
- разработку и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов числ-сти
- оптимальную организацию труда на каждом рабочем месте.

Установление нормированных заданий рабочим-повременщикам

показатели, учитывающие результаты труда:

- нормированные задания, определяющие каждому повременщику объем работы за смену, неделю или месяц;
- плановые нормы или задания по выпуску продукции бригадой (звеном), участком, цехом;
- нормы труда в виде степени выполнения технологических параметров и режимов, норм расхода сырья, материалов и др. ресурсов, графиков выполнения определенных видов работ и т.п.

**Заработная плата
при повременно-премиальной системе оплаты труда:**

$$З = Зп + П,$$

где $Зп$ — тарифная заработная плата,
соответствующая заработной плате,
определенной по простой повременной системе;

$П$ — сумма премии, установленной за обеспечение
определенных количественных и качественных показателей работы.

Заработная плата при повременно-премиальной системе оплаты труда

$$\begin{aligned} & \boxed{\text{заработная}} = \boxed{\text{месячный}} \times \boxed{\text{количество фактически}} \times \\ & \boxed{\text{плата}} = \boxed{\text{оклад}} \times \boxed{\text{отработанных дней}} \times \\ & \times \left(1 + \boxed{\text{премия за фактически}} \right) \cdot \boxed{\text{количество рабочих}} \\ & \quad \quad \quad \boxed{\text{отработанное время}} \quad \quad \quad \boxed{\text{дней по графику}} \end{aligned}$$

Применение повременно-премиальной системы оплаты труда с нормированным заданием

целесообразно, если:

- необходимо обеспечить выполнение нормированного задания по рабочим местам и подразделению в целом;
- поставлена задача добиться экономии материальных ресурсов;
- планируется совмещение профессий и многостаночное обслуживание с целью улучшения организации труда и т.д.

Системы сдельной формы оплаты труда:

- Индивидуальная прямая сдельная,
- Сдельно-премиальная
- Сдельно-прогрессивная
- Косвенно-сдельная
- Аккордно-сдельная
- Коллективная прямая сдельная

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{прямой} \\ \text{сдельный} \\ \text{заработок} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{тарифная} \\ \text{ставка} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{норма времени} \\ \text{на изготовление} \\ \text{одной единицы} \\ \text{продукции} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{количество} \\ \text{изготовленных} \\ \text{единиц} \\ \text{продукции} \\ \hline \end{array}$$

Индивидуальная сдельная оплата труда

$$\begin{aligned} & \boxed{\text{заработная плата}} = \boxed{\text{гарантированная часть}} \times \boxed{\text{месячный оклад}} + \left(1 - \boxed{\text{гарантированная часть}} \right) \times \\ & \quad \times \boxed{\text{фактический месячный выпуск продукции}} \cdot \boxed{\text{плановый месячный выпуск продукции}} \times \text{месячный оклад} \end{aligned}$$

Сдельно-премиальная система оплаты труда

$$\text{Зсд.-прем.} = \text{Зсд.} + \text{П}$$

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда для расчета заработков рабочих применяется следующая зависимость:

$$Z_{\text{сд.-прог}} = p_0 \cdot V_{\text{пл}} + p_{\text{прог}} \cdot V_{\text{сверхпл.}}$$

где p_0 — штучная сдельная расценка, рассчитанная обычным способом:

$V_{\text{пл}}$ — объем выполненной работы в пределах установленной нормы или плана;

$p_{\text{прог}}$ — прогрессивно нарастающая расценка;

$V_{\text{сверхпл.}}$ — объем работы, выполненный сверх плана.

$$Z_{\text{кос}} = p_{\text{кос}} \times V_{\text{ф}},$$

36а слайд

где $p_{\text{кос}}$ — косвенная сдельная расценка;

$V_{\text{ф}}$ — фактически выполненный объем работ обслуживаемыми рабочими;

$$p_{\text{кос}} = T_c \cdot \frac{1}{N_{\text{выр.час}} \cdot Ч} = T_c \cdot \frac{\Phi_{\text{см}}}{N_{\text{выр.см}} \cdot Ч} = T_c \cdot \frac{\Phi_{\text{мес}}}{N_{\text{выр.м}} \cdot Ч},$$

$N_{\text{выр.ч}}$, $N_{\text{выр.см}}$, $N_{\text{выр.м}}$ — соответственно часовая, сменная и месячная нормы выработки каждого из обслуживаемых рабочих;

$Ч$ — численность обслуживаемых рабочих, которых обслуживает один вспомогательный рабочий;

$\Phi_{\text{см}}$, $\Phi_{\text{мес}}$ — соответственно сменный и месячный фонды рабочего времени.

Коллективная сдельная оплата труда

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{комплексная} \\ \text{сдельная} \\ \text{расценка} \\ \hline \end{array} = \sum_i \begin{array}{|c|} \hline \text{часовая} \\ \text{тарифная ставка} \\ \text{i-го разряда} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{нормированное} \\ \text{время} \\ \text{i-го разряда} \\ \hline \end{array} .$$

Тогда

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{общий} \\ \text{заработок} \\ \text{бригады} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{комплексная} \\ \text{сдельная} \\ \text{расценка} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{количество} \\ \text{произведенной} \\ \text{продукции} \\ \hline \end{array} .$$

К выплатам, не входящим в состав заработной платы, относятся выплаты, указанные в [ст. 165](#) ТК РФ, которые работникам производятся:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении гос. или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

Выплаты компенсационного характера, являющиеся составной частью заработной платы

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 4) надбавки за работу со сведениями, составляющими гос. тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Основные элементы премиальных систем

- показатели и условия премирования
- круг премируемых работников
- размеры премий
- периодичность и сроки выплат премий
- источники премиальных выплат

Требования, которые необходимо соблюдать:

- показатели премирования должны соответствовать задачам пр-ва;
- число показателей - не более двух-трех;
- между показателями и условиями премирования не д.б. противоречий;
- показатель премирования устанавливать дифференцированно: по фактически достигнутому среднему уровню его выполнения на данном производстве, выше достигнутого среднего уровня и т.д.;

Требования, которые необходимо соблюдать:

- определять нормативы премирования (размер премии);
- проводить оценку напряженности показателя премирования;
- в круг премируемых работников включать только тех, которые оказывают на показатели премирования непосредственное воздействие;
- устанавливать периодичность премирования в зависимости от особенностей предприятия,
- обеспечивать гарантирование премии соответствующим источником ее выплаты.

Расчет среднего заработка для оплаты отпусков

1) Расчетный период отработан полностью

средний дневной заработок =
сумма зарплаты, фактически начисленной на расчетный период

кол-во календарных дней за фактически отработанный период
(12 x 29,4),

где 12 — кол-во месяцев,

29,4- среднемесячное число календарных дней.

2) Расчетный период отработан не полностью

средний дневной заработок =
сумма фактически начисленной зарплаты за расчетный период

29,4 x кол-во полных месяцев + кол-во календарных дней

в неполных календарных месяцах

**Размер пособия по временной нетрудоспособности
в зависимости от страхового стажа работника**

№ п/п	Продолжительность страхового стажа	Размер пособия, % от среднего заработка
	8 и более лет	100
	от 5 до 8 лет	80
	до 5 лет	60
4	менее 6 месяцев	в размере, не превышающем за полный календарный месяц МРОТ

п/ п	Причина нетрудоспособности	Продолжительность выплаты пособия
	2	3
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ отпуска по беременности и родам		
	Обычная беременность	70 календарных дней до родов
		70 календарных дней после родов
	Осложненные роды	70 календарных дней до родов
		86 календарных дней после родов
	Многоплодная беременность	84 календарных дня до родов
		110 календарных дней после родов

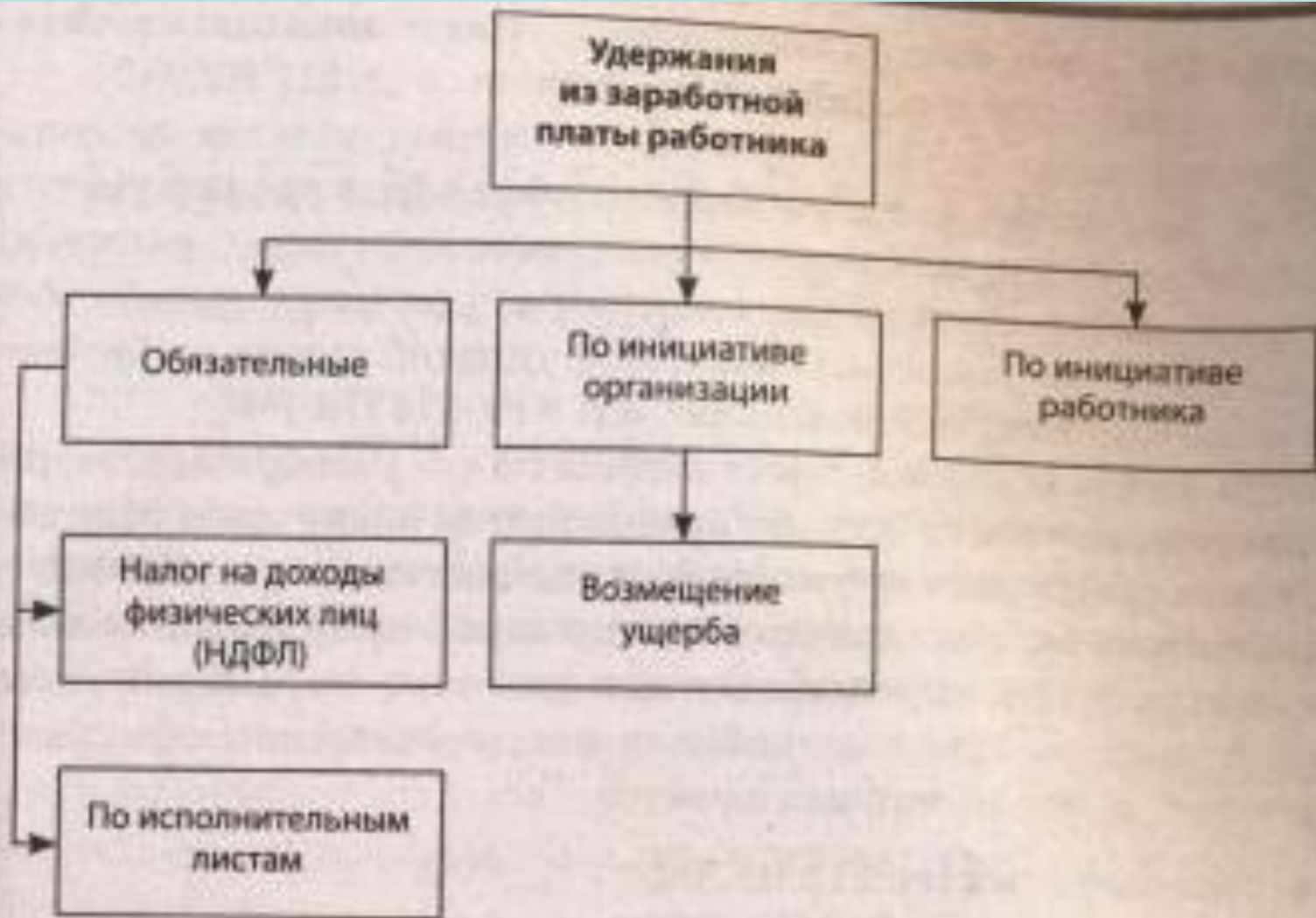


Рисунок. Схема удержаний из заработной платы работника

