



АРХАНГЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Архангельской области «Архангельский государственный многопрофильный колледж»

ОГСЭ. 06 ОСНОВЫ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

ТЕМА 01. НАЧИСЛЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата - это денежное вознаграждение за труд или часть стоимости созданного трудом продукта, выдаваемая работнику организацией, учреждением, в которых он работает.

Величина заработной платы устанавливается в виде должностного оклада, либо по тарифной сетке, либо в соответствии с контрактом, но не может быть ниже уровня установленного законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Верхний предел заработной платы в условиях рыночной экономики не регулируется. Происходит косвенное регулирование доходов путем установления системы налогов на доходы граждан.

Выделяют номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – установленная, зафиксированная в расчетной ведомости или в иных документах величина заработной платы в денежном выражении, характеризующая уровень оплаты труда вне связи с ценами на товары и услуги и денежными расходами работника. В отличие от номинальной реальная заработная плата учитывает покупательную способность денег.

Реальная заработная плата - это заработная плата, исчисленная, определяемая в виде количества благ, потребительских товаров и услуг, которые можно на нее приобрести.

Реальная заработная плата определяется как размером номинальной заработной платы, так и уровнем цен на потребительские товары и услуги, а также налогов, выплачиваемых из заработной платы. Реальная заработная плата уменьшается при наличии инфляции, если инфляция не компенсируется увеличением, индексацией заработной платы.

Кроме того, выделяют реальные доходы населения, которые выше, чем реальная заработная плата на сумму поступлений из общественных фондов потребления.

Заработная плата призвана выполнять следующие функции:

- 1) *воспроизводственную функцию*, которая означает, что размер заработной платы должен соответствовать сумме, необходимой для воспроизводства рабочей силы;
- 2) *стимулирующую функцию*, которая означает, что размер заработной платы должен повышаться при производстве большего количества продукции и улучшении качества выполняемой работы;
- 3) *соизмерительную функцию*, которая означает, что размер заработной платы должен соответствовать количеству произведенной продукции;
- 4) *функцию потребления*, которая означает, что за счет заработной платы происходит увязка платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров.

Понятие "заработная плата" охватывает все виды заработка, а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот, начисленных в денежной и натуральной формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за непроработанное время - за ежегодный отпуск, выполнение государственных обязанностей, льготных часов подростков и т.д. В связи с этим выделяют основную заработную плату – за проработанное время и дополнительную заработную плату – за непроработанное время. Основная и дополнительная заработная плата включается в стоимость производимой продукции.

В настоящее время в организациях применяют различные формы и системы оплаты труда, но наибольшее распространение получили две формы оплаты труда: сдельная и повременная.

Каждая из них имеет свои разновидности, т.е. сформировалось несколько систем оплаты труда:

- простая повременная;
- повременно-премиальная;
- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная ;
- нормативно-сдельная;
- аккордная;
- косвенно-сдельная и др.

Повременная оплата труда: Это такая оплата труда, которая исключает стимулирование в более высокой производительности труда, т.к. рабочее время не говорит о достигнутых результатах.

Виды повременной оплаты труда:

- Простая повременная (почасовая, понедельная, помесечная)

В повременную оплату труда заложены формально определенные результаты работы за единицу времени.

$Z_{пов} = Sч * Ф$ где:

Sч - часовая тарифная ставка.

Ф - количество фактически отработанного времени.

– Повременно-премиальная

Применяется, когда возможно нормирование и учет индивидуального и коллективного вклада и конечного результата производства.

Устанавливает размер премии в % к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей.

$Z_{пов-прем} = Z_{пов} + П$.

При помесечной заработной плате повременная заработная плата определяется исходя из помесечного оклада (месячная ставка, числа рабочих часов, предусмотренных графиком работы в данном периоде и числа рабочих часов, фактически отработанных в данном периоде.

$Z_{м} = (С_{м}/t_{раб}) * t_{фак}$ где:

С_м – ставка месячная.

t_{раб} – время работы по графику.

t_{фак} – время, отработанное фактически.

Для руководителей, специалистов, служащих используется:

система должностных окладов – т.е. это абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Существует диапазон от минимума до максимума.

3. Повременная оплата труда с нормированием заданием (сдельно-повременная).

Рабочему устанавливается состав и объем работ, который он должен выполнить за определенный период (смена, день, месяц).

Понятие – «расценка за деталь» - отсутствует. Такой вид оплаты используется на следующих работах:

- Наладка и ремонт оборудования.
- Служба технологического контроля (ОТК).

Сдельная – это оплата труда за количество произведенной продукции.

Виды сдельной оплаты труда:

1. Прямая – сдельная заработная плата (Z_{сд})

$Z_{сд} = R * q$ где: R- сдельная расценка

q- количество продукции, произведенной работником.

Часовая. $R = Sч * Н_{вр}$ где:

Sч- часовая тарифная ставка(в соответствии с разрядом).

Н_{вр}- норма времени на единицу продукции.

Минутная сдельная расценка $R = Sч * Н_{вр} / 60$

$R = Sч / Н_{выр}$ где:

Н_{выр}- норма выработки

2. Сдельно-премиальная оплата (Z_{сд-прем}).

Применяется для повышения заинтересованности рабочих в улучшении качества, роста производительности труда, экономии материальных ресурсов.

$$З_{\text{зд-прем}} = З_{\text{зд}} + П$$

$$П = З_{\text{зд}} * \%П / 100 \text{ где: } П - \text{премия.}$$

3. Косвенно-сдельная.

Применяется в отношении работников, обслуживающих технологические процессы (наладчики, ремонтники, водители транспортных средств, и влияющих на выработку основных рабочих.)

$$З_{\text{зд-косв}} = R_{\text{кос}} * q_{\text{НО}}$$

$$R = Сч / Н_{\text{обс}} * Н_{\text{выр.}} \text{ где:}$$

$q_{\text{НО}}$ – количество продукции.

$НО$ – количество оборудования.

$Н_{\text{обс}}$ – норма обслуживания работника.

4. Аккордная сдельная заработная плата. -предусматривает оплату всего объема (комплекса) работ.

Ех: (аварийные случаи, освоение или внедрение новой продукции).

Стоимость всей работы складывается из суммирования норм и расценок на отдельные элементы работы. Расчет осуществляется после выполнения всех работ.

Бестарифная система оплаты труда.

Она синтезирует основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда. Это необходимо в условиях рыночной экономики, когда объем реализации продукции, меняется, а следственно меняется величина фонда оплаты труда.

По бестарифной системе заработная плата всех – от рабочего до руководителя – это доля работника ФОТ.

Последовательность расчета:

· Определяется количество баллов, заработанных каждым работником.

$$Q_{\text{б}} = K_{\text{у}} * K_{\text{ту}} * Q_{\text{ч}} \text{ где:}$$

$K_{\text{у}}$ – коэффициент квалификационного уровня

$K_{\text{ту}}$ – коэффициент трудового участия

$Q_{\text{ч}}$ – количество отработанных часов.

· Находим общую сумму баллов:

$$Q_{\text{Нб}} = E * Q_{\text{б}} \text{ где: } N - \text{всех работников.}$$

· Определяется доля ФОТ, приходящаяся на оплату 1 балла. = ФОТ / $Q_{\text{Нб}}$.

· Определяется заработная плата каждого работника. $\text{ФОТ}N = * Q_{\text{б}}$

Виды удержаний из заработной платы: примеры и образцы расчетов

Удержание из заработной платы — это часть дохода, начисленного в пользу работника, но перечисленного не самому работнику, а в пользу иного лица (гражданина, государства, предприятия и т. д.). Размер и порядок таких изъятий регламентирован на законодательном уровне. В статье расскажем об основных видах удержаний из заработной платы.

Нормативная база удержаний

Все виды законных удержаний из доходов работников закреплены в действующем законодательстве. В первую очередь особенности применения удержаний из зарплаты прописаны в Трудовом кодексе России, а именно в статьях 130, 136–138 и 248 ТК РФ. Помимо трудового законодательства, порядок изъятий регламентирован в Налоговом и Семейном кодексах РФ, а также в некоторых федеральных законах.

Виды удержаний из заработной платы

Действующая нормативная база предусматривает следующие виды:

1. Обязательные удержания из зарплаты — это виды изысканий из заработной платы российских граждан, которые производятся на основании законодательных норм. Например, налог на доходы физических лиц, который должен удерживаться практически со всех видов доходов и поступлений в пользу физических лиц.

В состав обязательных удержаний входит не только НДФЛ, но и удержание по исполнительному листу из заработной платы: алименты, удержания с заработка осужденных граждан. Ключевое отличие от других видов — наличие законодательного или распорядительного документа, на основании которого производятся удержания с должников. Под распорядительным документом понимается решение суда, исполнительное делопроизводство, исполнительный лист, иное.

2. Необязательные — это вид удержаний из заработка, которые производятся по распоряжению работодателя, по соглашению между нанимателем и работником.

По решению работодателя из доходов подчиненных могут быть удержаны суммы, излишне перечисленные в пользу граждан, например, в результате счетной ошибки. Также из заработка рабочих могут быть удержаны денежные средства в следующих случаях:

- по распоряжению органа по решению индивидуальных трудовых споров, если была установлена вина работника в причинении ущерба, неисполнении обязанностей, возникновении простоя;
- постановлением суда было установлено, что заработная плата сотруднику выплачена излишне, в связи с неисполнением им служебных обязанностей;
- по решению работодателя производится удержание неотработанного аванса, перечисленного в счет будущей зарплаты;
- по распоряжению нанимателя удерживаются неизрасходованные и(или) неподтвержденные авансы по командировочным расходам, подотчетным суммам, аналогичным выплатам;
- возмещение работодателю материального ущерба материально ответственными лицами и прочее.

Оснований для необязательных взысканий с зарплаты немало. Некоторые ситуации рассмотрим более подробно.

3. Добровольные — любые виды изысканий с заработка, производимые по собственному заявлению работника, будь то перечисление дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, профсоюзные взносы или суммы добровольных пожертвований.

Основное отличие от других видов — наличие заявления от работника, в котором обозначены условия, размеры и назначения удержанных сумм. Примерный образец можно скачать в конце статьи.

4. Особые или индивидуальные — это отдельный вид взысканий, которые предусмотрены локальными нормативами работодателей. Например, в компании введен штраф за опоздание. Обратите внимание, что такие взыскания не предусмотрены в действующем законодательстве. Чиновники считают такие удержания незаконными. Однако некоторые работодатели продолжают вводить систему штрафов в систему оплаты труда.

Рекомендуемая литература:

Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда : учебное пособие для среднего профессионального образования / Г. И. Алексеева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 214 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-12923-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/495875>

Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда : учебное пособие для вузов / Г. И. Алексеева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12686-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/489472>

Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/492474>

Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект : монография / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 139 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12673-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/498993>

Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/498992>

Роик, В. Д. Заработная плата, оплата труда и пенсионное страхование в России : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 692 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14195-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/496915>

Роик, В. Д. Социальная политика: заработная плата и страхование рисков ее утраты : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 536 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10021-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/494998>

Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/493029>

Экономика труда : учебник для среднего профессионального образования / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 259 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13411-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/497484>