**Урок 27-28 13.04.2020**

**Тема - Формы и системы оплаты труда**

**Тема урока – начисления за отработанное и неотработанное рабочее время.**

Оплата труда в широком смысле – это та или иная форма вознаграждения за определенное количество и качество выполненной работы. Под оплатой труда принято понимать выраженную в денежной форме часть стоимости созданного трудом продукта, выдаваемую работнику предприятием, в котором он работает или другим нанимателем.

Выплата заработной платы производится в де­нежной форме, но по письменному заявлению ра­ботника может производиться и в иных формах, при этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в определенный день, установленный правилами внутреннего трудового распоряд­ка организации или трудовым договором. При со­впадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы про­изводится накануне этого дня. Оплата отпуска про­изводится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Кроме того, в зависимости от отраслевых особенностей основанием для расчета заработной платы могут служить такие документы, как ведомость учета выработки и маршрутные листы (километраж пробега).

При приеме на работу с каждым работником за­ключается трудовой договор, условия которого могут быть измене­ны только по соглашению сторон и в письменной форме.

Трудовые договоры могут заключаться:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок.

При этом важно помнить, что срочный трудо­вой договор заключается в случаях, когда трудо­вые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, причем если в трудовом дого­воре не оговорен срок его действия, то договор счи­тается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор составляется в двух экземп­лярах, каждый из которых подписывается сторо­нами. Один экземпляр трудового договора переда­ется работнику, другой хранится у работодателя.

Кроме трудового договора, на предприятии может иметь место коллективный договор, который за­ключается между работодателем и работниками в лице их представителей. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя, и в трудовом договоре в этом случае достаточно дать ссылки на коллективный договор.

Если для работника эта работа является первой, вы обязаны завести на его имя трудовую книжку, если он уже работал ранее, он предоставляет вам трудовую книжку при поступлении на работу.

Элементы оплаты труда

тарифная система

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Формы оплаты труда** | Повременная | **Системы оплаты труда** | Простая повременная | Заработная плата определяется, умножением часовой или дневной тарифной ставки рабоче­го определенного квалификационного разряда на количество отработан­ного времени (часов или дней) |
| Повременно-премиальная | Помимо зара­ботной платы рабочему выплачивается премия, которая устанавливается в процентах к заработку, начисленному за фактически отработанное вре­мя |
| Сдельная | Прямая сдельная | Заработная плата определяется умножением установленной расценки на объем выполненной работы или количество единиц изготовленной продукции |
| Сдельно-премиальная | Рабочим дополни­тельно к заработной плате начисляется премия за перевыполнение уста­новленных норм выработки, качество работы, срочность выполнения ра­боты и др. |
| Сдельно-прогрессивная | Сдельные твер­дые расценки увеличиваются по количеству единиц продукции, изготов­ленных сверх установленных норм |
| Косвенно-сдельная | Применяется для оплаты труда обслуживающего персонала организации, заработок рабочего обслуживающего цеха ставится в прямую зави­симость от результатов труд а рабочих основного производства, например, определяется в процентах к заработной плате рабочих основного произ­водства |
| Аккордная | Применяется в случаях, когда раз­мер оплаты за выполненные работы устанавливается в целом за весь комплекс работ или определенные стадии работы, а не за каждую произ­водственную операцию в отдельности. Эта система может предусматри­вать также премирование за сокращение сроков выполнения работ и за качество выполненных работ | |

нормирование труда

формами оплаты труда

тарифные ставки – определяют размер оплаты труда в час или за день и схемы должностных окладов

аккордная

**Формы оплаты труда** Повременная **Системы оплаты труда** Простая повременная Заработная плата определяется, умножением часовой или дневной тарифной ставки рабоче­го определенного квалификационного разряда на количество отработан­ного времени (часов или дней)

Повременно-премиальная Помимо зара­ботной платы рабочему выплачивается премия, которая устанавливается в процентах к заработку, начисленному за фактически отработанное вре­мя

Сдельная Прямая сдельная Заработная плата определяется умножением установленной расценки на объем выполненной работы или количество единиц изготовленной продукции

Сдельно-премиальная Рабочим дополни­тельно к заработной плате начисляется премия за перевыполнение уста­новленных норм выработки, качество работы, срочность выполнения ра­боты и др.

Сдельно-прогрессивная Сдельные твер­дые расценки увеличиваются по количеству единиц продукции, изготов­ленных сверх установленных норм

Косвенно-сдельная Применяется для оплаты труда обслуживающего персонала организации, заработок рабочего обслуживающего цеха ставится в прямую зави­симость от результатов труд а рабочих основного производства, например, определяется в процентах к заработной плате рабочих основного произ­водства

Аккордная Применяется в случаях, когда раз­мер оплаты за выполненные работы устанавливается в целом за весь комплекс работ или определенные стадии работы, а не за каждую произ­водственную операцию в отдельности. Эта система может предусматри­вать также премирование за сокращение сроков выполнения работ и за качество выполненных работ

повременная

**Формы оплаты труда** Повременная **Системы оплаты труда** Простая повременная Заработная плата определяется, умножением часовой или дневной тарифной ставки рабоче­го определенного квалификационного разряда на количество отработан­ного времени (часов или дней)

Повременно-премиальная Помимо зара­ботной платы рабочему выплачивается премия, которая устанавливается в процентах к заработку, начисленному за фактически отработанное вре­мя

Сдельная Прямая сдельная Заработная плата определяется умножением установленной расценки на объем выполненной работы или количество единиц изготовленной продукции

Сдельно-премиальная Рабочим дополни­тельно к заработной плате начисляется премия за перевыполнение уста­новленных норм выработки, качество работы, срочность выполнения ра­боты и др.

Сдельно-прогрессивная Сдельные твер­дые расценки увеличиваются по количеству единиц продукции, изготов­ленных сверх установленных норм

Косвенно-сдельная Применяется для оплаты труда обслуживающего персонала организации, заработок рабочего обслуживающего цеха ставится в прямую зави­симость от результатов труд а рабочих основного производства, например, определяется в процентах к заработной плате рабочих основного произ­водства

Аккордная Применяется в случаях, когда раз­мер оплаты за выполненные работы устанавливается в целом за весь комплекс работ или определенные стадии работы, а не за каждую произ­водственную операцию в отдельности. Эта система может предусматри­вать также премирование за сокращение сроков выполнения работ и за качество выполненных работ

сдельная

**Формы оплаты труда** Повременная **Системы оплаты труда** Простая повременная Заработная плата определяется, умножением часовой или дневной тарифной ставки рабоче­го определенного квалификационного разряда на количество отработан­ного времени (часов или дней)

Повременно-премиальная Помимо зара­ботной платы рабочему выплачивается премия, которая устанавливается в процентах к заработку, начисленному за фактически отработанное вре­мя

Сдельная Прямая сдельная Заработная плата определяется умножением установленной расценки на объем выполненной работы или количество единиц изготовленной продукции

Сдельно-премиальная Рабочим дополни­тельно к заработной плате начисляется премия за перевыполнение уста­новленных норм выработки, качество работы, срочность выполнения ра­боты и др.

Сдельно-прогрессивная Сдельные твер­дые расценки увеличиваются по количеству единиц продукции, изготов­ленных сверх установленных норм

Косвенно-сдельная Применяется для оплаты труда обслуживающего персонала организации, заработок рабочего обслуживающего цеха ставится в прямую зави­симость от результатов труд а рабочих основного производства, например, определяется в процентах к заработной плате рабочих основного произ­водства

Аккордная Применяется в случаях, когда раз­мер оплаты за выполненные работы устанавливается в целом за весь комплекс работ или определенные стадии работы, а не за каждую произ­водственную операцию в отдельности. Эта система может предусматри­вать также премирование за сокращение сроков выполнения работ и за качество выполненных работ

Простая повременная

Повременно-премиальная

тарифные сетки – показывают соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих (квалификациями)

Сдельно-премиальная

Прямая сдельная

Единица времени -1 час

Косвенно-сдельная

Сдельно-прогрессивная

Единица времени -1 день

тарифно-квалификационные справочники - позволяют определить разряд работы и рабочих в соответствии с тарифной сеткой

Единица времени -1 месяц

районные коэффициенты и разного рода надбавки и доплаты тарифного характера

Рисунок 1 - Взаимосвязь элементов оплаты труда

Сегодня предприятия могут вводить самостоятельно ту или иную систему тарификации труда. Формы, системы и размер оплаты труда работников предприятий, премии, надбавки, а также другие виды доходов устанавливаются предприятием самостоятельно.

Неотработанное время – это время, когда работник отсутствовал на рабочем месте, но в установленных законом случаях получает оплату за это время, установлено в соответствии с Трудовым кодексом РФ, среди прочего оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск) и выплаты работникам за счет средств Фонда социального страхования по листам временной нетрудоспособности.

Для определения суммы начислений за неотработанное время за основу берётся средний заработок за последние 12 или 24 месяцев. При расчете среднего заработка учитываются все виды оплаты труда, на которые начисляются страховые взносы независимо от систематичности их выплаты (производственные премии, доплаты за сверхурочные и за работу в ночное время, надбавки за выслугу лет и т.д.) При этом премии и другие выплаты стимулирующего характера включаются при подсчете среднего заработка по времени их фактического начисления. А годовые вознаграждения - в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода (в случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии учитываются пропорционально отработанному времени).

Таблица 1

Пример расчета среднего заработка

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Месяц | Отработано (дни) | Начислено — оклад (руб.) | Начислено — премия (руб.) | Начислено — всего (руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2006 год | | | | |
| Март | 12 дней | 8 000 руб. | 1 000 руб. | 9 000 руб. |
| Апрель | 22 дня | 14 000 руб. | 3 500 руб. | 17 500 руб. |
| Май | 21 день | 14 000 руб. | 3 000 руб. | 17 000 руб. |
| Июнь | 21 день | 14 000 руб. | 2000 руб. | 16 000 руб. |
| Июль | 22 дня | 10 000 руб. | 3500 руб. | 13 500 руб. |
| Август | 16 дней | 10 000 руб. | 2000 руб. | 12 000 руб. |
| Сентябрь | 16 дней | 10 000 руб. | 2000 руб. | 12 200 руб. |
| Октябрь | 21 день | 12 000 руб. | 4000 руб. | 16 000 руб. |
| Ноябрь | 21 день | 12 000 руб. | 3000 руб. | 15 000 руб. |
| Декабрь | 22 дня | 14 000 руб. | 5000 руб. | 19 000 руб. |
| 2007 год | | | | |
| Январь | 19 дней | 14 000 руб. | 1000 руб. | 15 000 руб. |
| Февраль | 21 день | 14 000 руб. | 1000 руб. | 15 000 руб. |
| Март | 10 дней | 7 000 руб. | 1000 руб. | 8 000 руб. |
| Итого | 244 дней | 153 000 руб. | 32 000 руб. | 185 000 руб. |

Средний дневной заработок для оплаты отпускных (компенсаций за неиспользованный отпуск) подсчитываются путем деления фактического заработка за расчетный период (предшествующие 12 месяцев) на 12 и на коэффициент 29,40 - среднемесячное число календарных дней при оплате отпуска установленного в календарных днях.

В коллективном договоре могут быть предусмот­рены и иные периоды для расчета средней заработ­ной платы, если это не ухудшает положения работ­ников.

В соответствии с таблицей 1 всего начислено 185 000 руб., всего отра­ботано 244 рабочих дней.

Отсюда 1 рабочий день работника стоит в среднем:

185 000 руб. / 244 дней = 758 руб. 20 коп. (в день)

Работник отправляется в отпуск согласно гра­фику отпусков, который должен быть подписан руководителем не позднее, чем за 2 недели до Нового года.

Величина пособия по листу временной нетрудоспособности работника зависит от непрерывного стажа работника (непрерывный страховой стаж): 100% начисляется при непре­рывном стаже более 8 лет, а также некоторым кате­гориям работников (участникам Великой Отечествен­ной войны, работникам, на иждивении которых на­ходится 3 и более ребенка до 16 лет и т. д.); 80% от 5 до 8 лет; 60% до 5 лет.

Больничные относятся не к затратам пред­приятия, а компенсируются за счет внебюджетных фондов, если лист временной нетрудоспособности более 3х дней.

**Вопросы для самопроверки**

1. Что такое заработная плата?
2. Какие формы оплаты труда применяются для расчета заработной платы?
3. Что такое начисления за отработанное рабочее время?
4. За какое неотработанное время начисляется заработная плата работникам?
5. Что такое средний заработок работника?

**Урок 29-30 16.04.2020.**

**Тема урока – Удержания из заработной платы и механизм социальной защиты работников**

Общий размер всех удержаний при каждой вы­плате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными за­конами — 50%. Исключения составляют удержа­ния при взыскании алиментов на несовершеннолет­них детей, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, возмещение ущерба, причиненного преступлением, и ряд дру­гих, указанных в статье 138 ТК. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Удержания из заработной платы

Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)- в соответствии с законодательством

Удержания по исполнительным листам: алименты и возмещение нанесенного морального и материального вреда

Иные случаи, предусмотренные законодательством

Погашения неизрасходованного не возвращенного в срок аванса, выданного подотчетному лицу, а так же излишне выплаченные суммы работнику вследствие счетных ошибок

Рисунок 1 – Виды удержаний из заработной платы

Об порядок расчета НДФЛ установлен в главе 23 «Налог на дохо­ды физических лиц» НК РФ. (рис. 2).

Налог на доходы физических лиц

Нерезидент при ис­числении НДФЛ - гражданин Рос­сии, который постоянно находится в зарубежных командировках и в совокупности прожил за рубе­жом более 183 дней в календарном году

Налоговым агентом является юридическое или физическое лицо фактически осуществляющее перечисления налогов за налогоплательщика.

Резидент при ис­числении НДФЛ в этом году - любое лицо, фактически находящееся на террито­рии Российской Федерации не менее 183 дней в календарном году вРоссии.

Рисунок 2 – Понятия налогового кодекса

Налоговые вычеты

Профессиональные налоговые вычеты

Имущественные налоговые вычеты

Социальные налоговые вычеты

Стандартные налоговые вычеты

Рисунок 3 – Виды налоговых вычетов.

Ставка налога на доходы физических лиц зависит от вида дохода, с начисленной за­работной платы налог она составляет 13%.

Разница, которая образовалась после вычета процента НДФЛ — это сумма к выплате на руки.

Взносы на социальное страхование, которые платят все работода­тели, и объектом обложения являются все выплаты, начисляемые работникам, а также все выплаты, начисляемые по договорам гражданско-правового характера.

**Ставки взносов** приведены в табл.1.

Таблица 1

Структура единого социального налога

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Пенсионное страхование** | **Медицинское страхование** | **Социальное страхование** | |
| 22% | 5,1% | **Социальное страхование** | **Взносы по травматизму и несчастных случаев на производстве** |
| 2,9% | 0,2%-8,5% |

Начисление и уплата взносов (авансовых платежей) осуществляется отдельными суммами по каждому работнику, а потом перечисляется в соответствующий внебюджетный фонд.

По окончании года организация представляет налоговую декларацию по налогу не позднее 20 января года, следующего за истекшим пери­одом.

Заработная плата выдается из кассы предприя­тия по платежным или расчетно-платежным ве­домостям. Учетный процесс может быть организо­ван так, что при расчете зарплаты бухгалтерия формирует расчетную ведомость, а для выплаты используется платежная. Но может использовать­ся и единая расчетно-платежная ведомость, где от­ражаются и расчет, и получение зарплаты.

Заработная плата хранится в кассе организации (и соответственно, выдается сотрудникам) в течение трех дней, включая день получения денег в банке.

Выплата заработной платы

Перечисление денежных средств на счет в банке

Выдача наличности из кассы предприятия

На пластиковую карту

На сберегательную книжку

Рисунок 4 – Варианты выплаты заработной платы сотрудникам

По истечение трех дней неполученные суммы депонируются и возвращаются на расчетный счет предприятия.

В современных условиях все большее распространение получает выплата заработной платы на пластиковые карты сотрудников.

**Вопросы для самопроверки:**

1. Что представляет собой система социальной защиты работника.
2. Какие процента необходимо начислять предпринимателю на начисленную заработную плату работника по фондам социального страхования?
3. Что представляет собой налог на доходы физических лиц?
4. Что такое налоговые вычеты?
5. Каким образом может быть выплачена заработная плата работнику?

**Урок 31-32 17.04.2020.**

**Практическая работа:**

Задание 1. Начислить заработную плату работникам-сдельщикам за отработанное и неотработанное рабочее время.

Задание. 2. Произвести начисление необходимых платежей на фонд оплаты труда и удержания из заработной платы.

**Выписка из табеля учета рабочего времени за январь 2007 г**.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | табельный номер | Итого отработано за месяц | | | | Количество дней неявок | | | | | неотработано часов | |
| дней | часов | | | всего | из них по причинам | | | |
| всего | из них | | ежегод. очеред. отпуска | болезни | прочие неявки разреш. законом | отпуска по учебе | внутри сменные | льготные часы подросткам |
| сверхурочных | ночных |
| Петров Н.В. – 1968 г.р. | 010 | 12 | 106 | 3 | 10 | 10 |  | 6 | 4 |  |  | 2 |
| Кулешов Г.В. - 1962 г.р. | 031 | 17 | 131 | 4 | 14 | 5 | 5 |  |  |  |  | 1 |

**Рапорт о выработке рабочих цеха №1 за январь 2007 г.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия | Номер маршрутного листа | Выполняемая работа | | Нормативы | | | Выдано в обработку | Принято ОТК | | Исполнители | | Всего |
| номер операции | шифр затрат (изделие) | разряд работы | на 1 шт. | | годных | брак | Ф.И.О. | Таб. номер | сумма заработка |
| время, мин. | расценка, руб. |
| 1 | Слесарь-сборщик | 27 | 1-2 | РП-1 | 5 | 65 | 99,4 | 40 | 40 | - | Петров Н.В. | 010 |  |
| 2 | Слесарь-сборщик | 28 | 1-2 | РП-2 | 5 | 102 | 177,7 | 34 | 34 | - | Петров Н.В. | 010 |  |
| 3 | Слесарь-сборщик | 27 | 3-5 | РП-1 | 4 | 43 | 50,0 | 40 | 40 | - | Кулешов Г.В. | 031 |  |
| 4 | Слесарь-сборщик | 28 | 3-4 | РП-2 | 4 | 116 | 155,0 | 50 | 50 | - | Кулешов Г.В. | 031 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Сумма, в тыс. руб. , начисленной заработной платы за 12 месяцев | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Петров Н.В. | 6,75 | 7,58 | 7,56 | 7,56 | 7,65 | 7,8 | 7,85 | 6,38 | 8,1 | 7,65 | 7,86 | 9,21 |
| Кулешов Г.В. | 7,85 | 7,96 | 7,96 | 7,96 | 7,96 | 8,23 | 8,23 | 8,56 | 8,56 | 5,2 | 8,65 | 10,2 |