



# Простой расчет зарплаты

Наталья Потапкина



## Основные документы

- **Трудовой кодекс РФ** – основной документ об отношениях работодателя и работника
- **Налоговый кодекс, ч.2 гл.23** – расчет и уплата НДФЛ
- **212-ФЗ от 24.07.2009** – расчет и уплата страховых взносов в ФСС, ПФР, ФОМС
- **125-ФЗ от 24.07.1998** – расчет и уплата страховых взносов в ФСС на страхование от несчастных случаев и травматизм
- **255-ФЗ от 29.12.2006** – о страховании на случай нетрудоспособности и в связи с материнством (расчет пособий)
- **Постановление Правительства РФ № 375 от 15.06.2007** – порядок расчета пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством
- **Постановление Правительства РФ № 922 от 24.12.2007** – порядок расчета среднего заработка (отпуск, командировка и т.п.)
- Другие постановления, приказы отдельных министерств и ведомств, внутриведомственные нормативные акты



Расчет зарплаты жестко не регламентирован.

Нигде не найдете: «При расчете по окладу считаем по такой формуле: ... »

Есть границы, в пределах которых работодатель может двигаться с определенной степенью свободы. Это фиксируется во внутренних нормативных актах работодателя: режимы работы, сменность, учет рабочего времени, способы оплаты.

**Принцип равенства** - люди, отработавшие:

- в одних и тех же условиях
- одно и то же рабочее время
- выполнившие за это время один и тот же объем работы
- с одним и тем же качеством
- имеющие одинаковый уровень квалификации

должны получить **равную оплату труда**.



## Рабочее время

Режим рабочего времени указывается в локальных нормативных актах.  
Продолжительность РВ: нормальная, сокращенная, неполная.

**Нормальная продолжительность** – не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК)

**Сокращенная** – устанавливается законодательно для некоторых категорий работников (ст.92 ТК).

Оклад – как при нормальной продолжительности, рассчитывается за полностью отработанное время:

24 часа в неделю – оклад 12000 руб.  
Норма 20 дней (96 часов)  
Оклад за месяц =  $12000 / 96 * 96$

**Неполная** – устанавливается работнику по его соглашению с работодателем.  
Оклад пропорционально (делим на норму по нормальному графику, умножаем на фактически отработанное время):

Норма 20 дней (160 часов), оклад 30000  
Сотрудница отработала 0,5 ставки (80 часов)  
Оклад за месяц =  $30000 / 160 * 80 = 15000$



## Режимы работы (графики)

- Стандартный (40 часов в неделю)
- Сменный
- Ненормированный рабочий день - не знаем заранее, когда и в каком объеме понадобится работа этого работника. Не отслеживается норма часов за неделю (суммированный учет), норма в квартал или в год. Переработка не должна быть больше 120 часов в год. Дополнительная гарантия – 3 календарных дня к отпуску.
- Гибкое рабочее время – в рамках стандартного рабочего дня, его начало и конец могут варьироваться.



# Способы расчета зарплаты или системы оплаты труда

В книгах, статьях, экспертных мнениях встречаются следующие системы оплаты труда:

- Повременная
- Повременно-премиальная
  
- Сдельная
- Сдельно-прогрессивная
- Сдельно-премиальная
  
- Аккордная
- Бонусная или комиссионная
  
- ...



## Повременная система оплаты труда

Как рассчитывается оклад:

Оклад за месяц = Оклад / Норму раб. времени \* отработанное время за месяц.

В январе 13г. норма РВ – 17 дней (136 часов)

В апреле 13г. – 22 дня (175 часов)

2 дня за свой счет:

В январе:

**1 день** =  $20000/17 = 1176,47$

Оклад за месяц =  $1176,47*15 = 17647,06$

В апреле:

**1 день** =  $20000/22 = 909,09$

Оклад за месяц =  $909,47*20 = 18181,82$



## Тарифная ставка (за час или день)

Оплата за месяц = количество смен (часов) \* тарифную ставку за смену (час)

График работы сотрудниц 2\*2 (смена по 10 часов)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	Я	Я			Я	Я			Я	Я			Я	Я			Я	Я			Я	Я			Я	Я			Я	Я	
2			Я	Я			Я	Я			Я	Я			Я	Я			Я	Я			Я	Я			Я	Я			

Тарифная ставка за смену 1300 руб. или за час 130р.

Оплата за месяц

- 16 смен \* 1300 = 20800      или      160 часов \* 130 = 20800
- 14 смен \* 1300 = 18200      или      140 часов \* 130 = 18200





# Расчет по окладу при сменном графике

Оклад – 20000 руб. в месяц

- Норма РВ определяется по графику сотрудника

1.  $20000/160 * 160 = 20000$

2.  $20000/140 * 140 = 20000$

? - 1 сотрудница взяла 2 дня за свой счет

Оклад =  $20000 / 160 * 140 = 17500$

- Норма РВ определяется по производственному календарю

**Апрель 2013** – норма по произв. календарю 22 раб дня 175 часов

1.  $20000/175 * 160 = 18285,71$

2.  $20000/175 * 140 = 16000$

**Июнь 2013** – норма по производственному календарю 20 раб дня 151 часов

3.  $20000/151 * 160 = 21192,$

4.  $20000/151 * 140 = 18543,05$

- Норма по произв. календ за год

$20000 * 12 / 1970 \text{ часов} = 121,83$  норма за час

1.  $160 * 121,83 = 19492,8$

2.  $140 * 121,83 = 17056,2$

...



## Сдельная оплата труда

Сдельная оплата труда не зависит от рабочего времени, а зависит от количества произведенной продукции. Применяется для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях.

- Учет рабочего времени должен быть, т.к. оплата в выходные и нерабочие и праздничные дни – по двойным расценкам.
- Ночные и сверхурочные – не урегулированы законодательством.

На небольших предприятиях часто применяется для оплаты совместителям или «фрилансерам» со свободным графиком работы.

Есть особенности в оформлении документов таким работникам: согласно ч. 2 ст. 91 ТК РФ сотрудники могут работать не более 40 часов в неделю. Контролировать это компания не может.

Надомники регулируют продолжительность своего рабочего дня самостоятельно. Работа сверхурочно, по ночам или в выходные дни, дополнительно не оплачивается.



## Бонусная или комиссионная система оплаты труда

Подходит для работников, от работы которых напрямую зависит выручка компании (продавцы, менеджеры по продажам).

Оклад + переменная часть.

Переменной частью может быть процент от выручки или от суммы оплаченных счетов, выписанных этим менеджером.



## Доплаты за работу сверх нормы

Ст. 152 ТК РФ: Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Статья 153: Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Статья 154: Оплата труда в ночное время



## Сверхурочная работа

Для стандартного графика учет переработанного времени – по дням.

По дням – подходит для работающих по стандартному 40-часовому графику.

1. Статья 99 ТК РФ дает закрытый список ситуаций, когда допускается сверхурочная работа по инициативе администрации. Переработка по иным причинам считается нарушением.
2. В каждом случае сверхурочного труда необходимо письменное согласие сотрудника и точный учет часов переработки.
3. Сверхурочное время должно укладываться в лимит: не более четырех часов в течении двух дней подряд и не более 120 часов в год.



# Сверхурочная работа

Суммированный учет - для работников со сменным графиком.

Согласно статье 104 ТК РФ, суть суммированного учета в том, что допустимое количество рабочих часов определяется не для одного дня или недели, а для учетного периода (это любой отрезок времени от месяца до года).

Его устанавливают для всего предприятия и используют применительно к каждому сотруднику, переведенному на суммированный учет. В результате получается следующее: на одной неделе сотрудник превышает норму часов, на другой работает меньше нормы, и по итогам учетного периода укладывается в лимит.

Как следствие, работодателю не нужно показывать переработку.



# Премии

Работодатель может установить различные премии за разные показатели.

- Ежемесячные
- Разовые
  
- В твердой сумме
- В % от оклада (% может быть фиксированным или плавающим)



## Расчет суммы к выплате (на руки)

Сумма к выплате = Начисления – Удержания – Выплаты в течение  
месяца

### Начисления

- Оклад, Оплата по тарифной ставке, Сдельно
- Премии
- Доплаты за ночные, сверхурочные и т.п.
- Районные коэффициенты и сев. надбавки – установлены законодательством
- Сохранение среднего заработка (отпуск, командировка и т.п.)
- Пособия (больничные, связанные с беременностью и рождением)
- другие





## Расчет суммы к выплате (на руки)

Сумма к выплате = Начисления – Удержания – Выплаты в течение  
месяца

Удержания:

1. Установленные законодательством:
  - НДФЛ – обязательно у всех
  - По решению суда (алименты, удержания по исполнительным листам)
2. По инициативе работодателя. Список удержаний ограничен ст. 137 ТК, отклонений быть не может.
3. По инициативе сотрудника (фактически не относится к удержаниям, не учитывается при расчете ограничения удержаний)

Существуют ограничения удержаний - ст.138



# Зарплата - 2 раза в месяц

Сроки выдачи – в локальных нормативных актах, ограничений по дате нет.

Отпускные – за 3 дня до отпуска

Если попадает на выходной, то нарушение сроков выплаты – пени.  
1/300 ставки рефинансирования от невыплаченной суммы.

Сумма на руки = Остаток с предыдущего месяца + Начисления –  
Удержания – Выплаты



## Зарплата за первую половину месяца = аванс

Обычно отдельно с аванса НДФЛ не рассчитывается и не перечисляется, т.к. по законодательству с доходов «в виде оплаты труда» налог рассчитывается «по итогам каждого месяца». Обычно аванс устанавливают не 50% от месячной з/п, а, например, 40%, как раз для того, чтобы зарплата за первую половину месяца не получилась больше, чем за вторую.

П.2. Ст.223 ч.2 НК РФ «При получении дохода в виде оплаты труда датой фактического получения налогоплательщиком такого дохода признается последний день месяца, за который ему был начислен доход за выполненные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором (контрактом).»

П.3 ст.226 ч.2 НК РФ «Исчисление сумм налога производится налоговыми агентами нарастающим итогом с начала налогового периода **по итогам каждого месяца** применительно ко всем доходам, в отношении которых применяется налоговая ставка, установленная [пунктом 1](#) статьи 224 настоящего Кодекса, начисленным налогоплательщику за данный период, с зачетом удержанной в предыдущие месяцы текущего налогового периода суммы налога.»



## Страховые взносы

Платит работодатель, рассчитываются по каждому сотруднику отдельно.

**ПФР:** - страховая часть  
 - накопительная часть  
 - дополнительный тариф (на работников с правом на досрочный выход на пенсию)

**ФОМС**

**ФСС:** - взносы на страхование на случай нетрудоспособности и в связи с материнством  
 - взносы на страхование от несчастных случаев (травматизм)



## Страховые взносы

Расчет взносов в ПФР, ФОМС и ФСС (нетрудоспособность) регламентируется 212-ФЗ от 24.07.2009.

Облагаются все выплаты, связанные с трудовыми отношениями, оплата труда.

Необлагаемые выплаты: **ст. 9 212-ФЗ**

Основной тариф взносов: 30%

22 % - ПФР

2,9 % – ФСС от временной нетрудоспособности

5,1 % – ФОМС

Предельная база для начисления взносов в 2013г. - 568 000 р.  
 в 2014г. - 624 000 р.

Сверх этой базы – только 10% в ПФР.



# Страховые взносы на травматизм

Взносы на травматизм – 125-ФЗ от 24.07.1998

Облагаются все выплаты, связанные с трудовыми отношениями, оплата труда 0,2 до 8,5 %.





Онлайн-курс  
для начинающих бухгалтеров

 Смотрите видеолекции

 Пользуйтесь обучающими материалами

 Выполняйте тесты

[kuba.kontur.ru](http://kuba.kontur.ru)

