

月薪制计时工资存在的问题及改进

王秋英

(北京工业大学通州分校, 北京 101101)

【摘要】 事业单位采用的计时工资制度因计算方法的差异导致相同的工作天数不能取得相同的工资数额。计时工资应当用当月的实际工作天数占应工作天数的比例来计算,而不应用法定的月计薪天数21.75天计算工资;加班工资和法定假日工资应当采用月平均工作天数20.83天折算日工资和小时工资。

【关键词】 计时工资; 正算法; 倒算法; 月计薪天数

计时工资是指按照劳动者的劳动时间来支付工资的一种制度。在成本会计中讲到了计时工资核算的两种方法:一种是正算法,即按照职工的出勤天数来计发工资;另外一种倒算法,即从每月的工资总额中扣除缺勤天数的工资来计发工资。从理论上讲,计算同一个职工同一个月的工资数额,无论正算还是倒算,结果应该一样,但实际上两种方法得出的结果不一样。

一、计时工资两种计算方法存在的缺陷

目前,计时工资有两种计算方法:一种是正算法,每月工资额=每月标准工资/21.75天×当月实际出勤天数。另一种是倒算法,每月工资额=每月标准工资-当月缺勤天数×每月标准工资/21.75天。公式中的当月实际出勤天数指工作日出勤天数,不包括公休日和法定节假日;公式中的当月缺勤天数指未出勤的工作日,不包括公休日和法定节假日。

1. 缺陷一:工资计算公式本身存在异常情况。从两种计时工资计算的方法来看,正算法在当月实际出勤天数超过21.75天时,应发工资额>月标准工资额;倒算法在当月缺勤天数超过21.75天时,应发工资额<0,出现职工需要倒贴钱给单位的异常情况。这就说明工资计算公式本身存在缺陷。

笔者以2014~2017年四年的工作日数和计薪天数(详见表1、表2)来做比较验证。

表 1 2014-2017年的计薪天数

月计薪天数	2014年	2015年	2016年	2017年
20天	2个月	1个月	0个月	2个月
21天	3个月	3个月	5个月	3个月
22天	3个月	6个月	5个月	4个月
23天	4个月	2个月	2个月	3个月
合计	261天	261天	261天	260天

表 2 2014-2017年的工作天数

月工作天数	2014年	2015年	2016年	2017年
17天	0个月	1个月	0个月	0个月
18天	1个月	0个月	2个月	2个月
19天	0个月	1个月	0个月	1个月
20天	3个月	1个月	2个月	1个月
21天	6个月	6个月	4个月	4个月
22天	0个月	1个月	2个月	2个月
23天	2个月	2个月	2个月	2个月
合计	250天	250天	250天	249天

从表1和表2来看,2014~2017年的各月中工作天数超过或者低于月平均计薪天数21.75天(261/12)的情况都会出现。因此,不管是正算法还是以倒算法来计算当月工资,都有可能出现上述两种异常情况中的一种。

2. 缺陷二:工资计算结果不一致。除两种工资计算公式本身分别存在缺陷之外,在相同情况下,用两种工资计算方式所得出的结果也可能不一致。现举例验证如下:

例:某职工月标准工资为3 000元,当月应出勤20天,当月实际缺勤一天。按照正算法,其应得到的工资额取整后为2 620元(3 000/21.75×19);按照倒算法,其应得到的工资取整后为2 862元(3 000-3 000/21.75×1),两者相差242元(2 862-2 620)。工资计算方法不同导致结算结果不同,这也导致实际工作中不断产生工资纠纷问题。

那么,原因何在呢?

从计时工资的计算公式来看,无论是正算法还是倒算法,假设计算出的结果都一样,那就隐含着这样一个条件:当月出勤天数+当月缺勤天数=21.75(天)。从表1和表2可看出,各月的工作天数不尽相同,计薪天数也不同;而且出勤天数、缺勤天数是实际的工作天数,计薪天数是全年总工作天数扣除11天的法定节假日天数后再除以12

个月后得到的平均数。可见工作天数与计薪天数本身就存在差异,因此使上述假设成立的必要条件“当月出勤天数+当月缺勤天数=每月法定计薪天数”不能成立,从而使计时工资的正算法和倒算法的计算结果不会一定相同。

3. 缺陷三:每月平均计薪天数21.75天的概念意义不大。平均计薪天数21.75天中包括正常工作天数和法定节假日的天数,用21.75天/月来折算日工资相当于承认法定节假日应该工作并计算工资,反之,处于休息状态的法定节假日因为不工作要扣工资,而实际的法定节假日为带薪休假。但问题是休息的法定节假日计薪,并未增加或减少当月的工资额。当月工资额依然固定不变,各月的总天数也不变,法定节假日的增加和减少实际是各月份内工作天数和休息天数的此增彼减。法定节假日实际是国家允许的可以休息但不扣工资的工作日,等同于公休日。既然公休日不包括在计算工资的天数内,那么等同于公休日的法定假日也不应该包括在计算工资的天数内,因此月计薪天数的提法无太大的意义。

如果正算法和倒算法的计算结果不一致是正常的、合理的,那么单位和职工就会从各自的角度找到有利于自己的工资计算方法,造成单位与职工之间的工资纠纷问题。所以,必须统一工资的计算方法,以保证单位与职工所计算出的结果一致。

二、计时工资计算方法的改进

计算计时工资的两种方法在相同的出勤天数计算结果不一样,说明工资计算有问题,但问题在哪里呢?再次查看表1和表2,从2014~2017年四年间,除2016年是闰年有366天外,其他每年均是365天。笔者认为,每月工资数是固定的,而每月的工作天数是不固定的,各年的总天数也不固定,客观上造成无论怎样计算各月的日工资和小时工资都不会一致的情况。那么能否避开各月的日工资额和小时工资额呢?

笔者认为,按实际出勤天数占应出勤天数的比例来计算计时工资是较为合理的,这样无论是正算还是倒算,计时工资结果都是一致的。依此推理,将工资的计算公式调整如下:

正算法:每月工资额=每月标准工资额×(当月实际出勤天数/当月应出勤天数),即按照实际出勤天数所占当月应出勤天数的比例来计算月工资额,当月的法定节假日不包括在应出勤天数内,也不包括在实际出勤天数内。

倒算法:每月工资额=每月标准工资额×(1-当月缺勤天数/当月应出勤天数)×100%,即按照缺勤天数所占当月应出勤天数的比例来扣除工资,同样,法定节假日不包括在应出勤天数内,也不包括在缺勤天数内。

下面用数据进行验证。

1. 事假工资的计算。假设某职工月标准工资3 000

元,当月应出勤20天,实际出勤19天,事假1天,法定节假日1天,公休日8天,计算当月工资额:

正算法: $3\ 000 \times (19/20) = 2\ 850$ (元)

倒算法: $3\ 000 \times (1 - 1/20) = 2\ 850$ (元)

实际出勤天数总是小于或等于应出勤天数,改进之后,无论是正算还是倒算,职工应得工资的计算结果都是一样的,而且不会发生当月应发工资大于月标准工资或者职工需要倒贴单位工资的情形。

如果用21.75天当作应出勤的天数,实际出勤天数就必须把当月的法定节假日天数加上,这样才不会把法定节假日当作缺勤天数。如此,当月实际出勤天数就变为20天,计算结果就会出错:

正算法: $3\ 000 \times (20/21.75) \approx 2\ 758$ (元)(取整)

倒算法: $3\ 000 \times (1 - 1/21.75) \approx 2\ 862$ (元)(取整)

从事假工资的计算结果来看,国家规定的月计薪天数在计算工资时并不合理,不适合采用。

2. 病假工资的计算。假设某职工月标准工资3 000元,当月应出勤20天,实际出勤17天,事假1天,请病假2天,法定假日1天,公休日8天,假设病假按60%给付工资且病假天数不算缺勤天数,计算当月工资额:

正算法: $3\ 000 \times (17/20) + 3\ 000 \times (2/20) \times 60\% = 2\ 730$ (元)

倒算法: $3\ 000 \times (1 - 1/20) - 3\ 000 \times (2/20) \times 40\% = 2\ 730$ (元)

由此可见,正算法计算的工资结果与倒算法计算的工资结果一致。

3. 加班加点工资的计算。按照国家劳动法的规定,加班工资按照不低于标准工资的200%给付,加点工资按照不低于标准工资的150%给付。

由于加班加点属于多付出的劳动时间,所以无论是正算还是倒算,在计算加班加点工资的问题上,都应该用加法计算工资。既然采用的是月工资,就需要把月标准工资折算成日工资,按照8小时/天折算成小时工资。月平均工作天数20.83(250/12)和月平均计薪天数21.75选用哪个作为计算依据呢?根据前面的讨论,用21.75天折算不合理,那么按每月实际工作天数折算日工资还是用月平均工作天数20.83折算日工资呢?

从表2可以看到,2014~2017年各年各月的工作天数从17天至23天不等,如果按照每月实际工作天数来折算日工资,会造成各月日工资数差异太大,给工资的计算带来问题,也会引起职工的不满。

20.83天是各月的平均工作天数,只包括各月的实际工作天数,不包括公休日和法定节假日。用20.83天来折算日工资,等于在实际工作日工作会计算工资,在实际工作日不工作要扣工资。按照计时工资概念及劳动法的规定,多劳多得,所以按照20.83天折算成日工资额是较为

“营改增”对房地产企业税负和净利润的影响及建议

孙作林(副教授)

(无锡商业职业技术学院会计金融学院, 江苏无锡 214153)

【摘要】 房地产企业是目前仍没有“营改增”的行业之一。房地产企业因房价的涨跌一直备受社会关注,且因国家宏观调控目前处于低迷状态,因此在这个时期研究房地产企业“营改增”有较强的理论意义和实践价值。本文在分析“营改增”对房地产企业税负影响的基础上,分析了“营改增”对房地产企业净利润的影响,并提出房地产企业“营改增”的相关建议。

【关键词】 房地产企业; 营改增; 税负; 净利润

一、研究背景

2012年1月1日起,国务院对上海市交通运输业和部分现代服务业进行营业税改征增值税改革试点。后将试点地区扩展到全国范围,试点行业扩大到铁路运输业、邮政电信业等,目前仍有房地产业、建筑业、金融保险业和生活服务业等行业未进行“营改增”。“营改增”的意义:解决不同商品和服务缴纳不同税种造成税负不公平的问题;打通增值税抵扣链条,消除重复征税,为纳税人减负;加快现代服务业发展,促进二三产业融合发展等。

2003年以来房价的上涨和控制是社会一直关注的焦点之一,在多地城市限购限贷政策的宏观调控下,房地产市场出现低迷状态,多地政府又相继取消限购限贷政策来扶持房地产企业发展,在这个时候推出房地产企业“营改增”有助于降低房地产企业税负,提高其净利润,促进房地产行业健康发展。

研究房地产企业“营改增”对其税负和净利润的影响,既可以为仍没有“营改增”行业的“营改增”提供理论借鉴,又可以为房地产企业实施“营改增”提供决策依据。

合理的。

假设某职工当月有2天和5个小时的加班加点,计算其当月工资:

$3\ 000/20.83 \times 2 \times 200\% + 3\ 000/20.83/8 \times 5 \times 150\% \approx 711$ (元)

4. 法定节假日工资。按照劳动法的规定,法定节假日如果工作,按照不低于标准工资的300%计薪。法定节假日的工资其实也是加班加点工资,因此,同前述加班加点工资的计算一样,只要以20.83天来折算每天每小时工资,再乘以3倍即可。

若某职工当月法定节假日加班1天,计算其工资:

$3\ 000/20.83 \times 1 \times 300\% \approx 432$ (元)

综合以上各种情况下计时工资的计算,可以把月工资额的计算列成如下公式:

正算法:月工资额=月标准工资×(当月出勤天数/当月应出勤天数)+病假工资+加班加点工资+法定假日工资

倒算法:月工资额=月标准工资×(1-当月缺勤天数/当月应出勤天数)-病假应扣工资+加班加点工资+法定假日工资

三、总结

劳动法中规定各单位自主决定工资的分配方式以及工资水平,言外之意即工资是劳资双方的事情,国家不便过多干涉。即便如此,且不论现在哪些收入应归入月标准工资,工资的计算结果在相同性质的单位应该一致。加班加点工资和法定节假日工资因为是加班,按每月20.83天折算每日工资数和每小时工资数,直接加在当月工资数里,不论正算还是倒算工资都不影响。我们在计算病假、事假月工资额时按天数比例折算应得工资,放弃运用法定计薪天数,如此才能够达到工资计算法中正算倒算一致的目的。

主要参考文献

- 章道云,胡秀梅.月薪制下计时工资计算方法比较与改进[J].商业会计,2011(8).
- 王林清.工资纠纷若干问题阐释[J].人民司法,2013(11).
- 袁中文.计时工资发放中的陷阱[J].财会月刊,2013(4).
- 王永生.做好工资支付的“加减法”[J].中国劳动保障,2008(5).