

Н·И·依里因著

苏維埃貿易會計核算

〔下 册〕

中国人民大学出版社

目 錄

第七章 貿易企業的劳动和工資核算	1—31
第三九節 劳动和工資核算的任务.....	1
第四〇節 貿易工作人員劳动報酬办法.....	6
第四一節 工作時間、工作量以及与职工結算的核算.....	18
第四二節 工資和工資附加額的核算.....	26
复習題.....	31
第八章 固定資產、低值及易耗品的核算	32—48
第四三節 固定資產的分类、估价及固定資產核算的任务.....	32
第四四節 在用固定資產的核算.....	35
第四五節 固定資產折旧提成和耗損的核算.....	38
第四六節 日常修理的核算.....	44
第四七節 固定資產清理的核算.....	46
第四八節 低值及易耗品的核算.....	47
复習題.....	48
第九章 基金、撥款和特別收入的核算	49—61
第四九節 基金、撥款和特別收入核算的任务.....	49
第五〇節 基金和撥款的核算.....	51
第五一節 特別收入的核算.....	57
复習題.....	61
第十章 流通費用和經濟活动財務成果的核算	62—87
第五二節 流通費用核算的任务.....	63
第五三節 流通費用的分类.....	67
第五四節 流通費用的总分类核算和明細分类核算.....	61

第五五節	运送、保管和銷售馬鈴薯、蔬菜和水果的 雜項費用的核算	74
第五六節	其他損失和收入的核算以及經濟活動財務成果的揭示	82
復習題		86
第十一章	公共飲食企業的核算	88—144
第五七節	公共飲食企業核算的任務和組織	88
第五八節	每日出產量計劃和制成品銷售價格的計算	91
第五九節	倉庫中食料的核算	101
第六〇節	物質技術裝備品的核算	113
第六一節	生產中食料的核算及制成品和商品的銷售核算	116
第六二節	公共飲食企業工作人員的勞動和工資核算	136
第六三節	各項費用和經濟活動財務成果的核算	143
復習題		144
第十二章	生產企業的核算	145—207
第六四節	蘇維埃貿易系統中生產企業核算的任務和組織	145
第六五節	生產企業中勞動和工資核算的特點	151
第六六節	材料核算	154
第六七節	生產費用核算和產品成本計算	163
第六八節	制成品、銷售和發送的核算	177
第六九節	完成日用品單件定貨的企業中核算的特點	181
第七〇節	汽車馬車運輸企業核算的特點	194
復習題		206
第十三章	附屬農業企業的核算	208—251
第七一節	附屬農業企業核算的任務和組織	208
第七二節	農業生產的種類和生產費用	209
第七三節	勞動和工資的核算	211
第七四節	材料核算	213
第七五節	幼畜和育肥畜的核算	216
第七六節	畜力支出的核算	224
第七七節	耕種業的核算和成本計算	227
第七八節	畜牧業的核算和成本計算	234

第七九節	漁業的核算和成本計算	245
第八〇節	產成品、銷售和發送的核算	247
復習題		250
第十四章	基本建設投資的核算	252—276
第八一節	基本建設投資核算的任務和程序	252
第八二節	基本建設投資的撥款來源和程序	256
第八三節	在基本業務資產負債表上基建投資及其撥款的核算	264
第八四節	大修理的核算	274
復習題		276
第十五章	蘇維埃貿易企業與組織的報表	277—326
第八五節	報表的意義和種類	277
第八六節	盤存	281
第八七節	資產負債表項目的估價	284
第八八節	報告期內經濟活動成果的揭示	285
第八九節	日常報表和年度報表的數量、格式和內容	286
第九〇節	商品流轉計劃完成情況的報表	287
第九一節	貿易中流通費用預算和公共飲食企業費用計劃 完成情況的報表	292
第九二節	反映主要財務指標和利潤計劃完成情況的報表	300
第九三節	報告的檢查、審核和批准	323
復習題		325

第七章 貿易企業的劳动和工資核算

第三九节 劳动和工資核算的任务

要实现商品流轉，即要將工業和農業中所創造出来的商品送達消費者，蘇維埃貿易工作人員就必須支出自己的劳动。

生产資料社会主义所有制的占絕對統治地位，保證了我国全体劳动人民真正的劳动自由。

在苏联，劳动之真正具有自由的性質，極其明显地表现在大規模的社会主义竞赛中。在社会主义社会，劳动已經从資本主义制度下那样一个沉重的負担，变成了荣誉的、光荣的、豪迈的和英勇的事情。

蘇維埃貿易工作人員的劳动，是我国社会主义經濟所必要的社会劳动。

蘇維埃貿易工作人員的使命，是为人民的利益和需要服务，是实现社会主义生产和国民消費之間的联系。

社会主义經濟的巨大优越性，蘇維埃市場上不存在無政府状态和竞争，有計劃地組織起来的蘇維埃貿易——这些都保證了从事貿易的社会劳动的相对份額比資本主义經濟大为减少，并使得从事生产的劳动份額相应地增加。

在社会主义的社会劳动組織之下，每一个劳动人民的个人利益是同公共利益和諧地結合起来的，这一点特别是表现在按照劳动的数量和質量支付工資方面。

社会主义社会还不可能像在共产主义的最高阶段那样按照需要来分配产品，所以它实现着「各尽所能、按劳取酬」的原則。

按劳取酬的权利可以使工作者从物質利益上关心自己的劳动在数量上和質量上的成果，可以刺激劳动生产率的增長和熟練程度的提高。

社会主义按劳取酬的原則在国营企業、組織和機構中，是用貨幣的形式、也就是用职工工資的形式来实现的。

社会主义社会的工資是以貨幣形式表現的国民收入的一部分，职工按照他們所支出的劳动的数量和質量从国家取得这一部分国民收入，用来滿足他們个人的物質和文化的需要。

我国一貫实行的降低日用品价格，就是提高职工实际工資的最重要的源泉。

在高度技术基础上使社会主义生产不斷增長和不斷完善，有計劃按比例地發展国民經濟的一切部門（这样就消除了危机和失業的可能性），以及在国民經濟一切部門中劳动生产率的日益增長——这些都使苏維埃国家能够有系統地降低工業产品的成本和貿易中的流通过費用、降低商品的零售价格，因而也就保證了实际工資的增長。

第十九次党代表大会关于1951—1955年苏联發展第五个五年計劃的指示，規定了在五年之中將职工的实际工資至少提高35%（零售价格的降低也計算在內）。

劳动生产率的增長，对于国民經濟各部門的企業（其中包括苏維埃貿易）來說，具有極大的意义。

馬林科夫在第十九次党代表大会上的报告中曾經說過：「党組織、經濟組織和工会組織的任务，就是迅速消灭妨碍劳动生产率提高的原因，保證国民經濟一切部門、每个企業、每个生产單位完成并超額完成提高劳动生产率的任务。」^①

在苏維埃貿易中，劳动生产率是以每一个工作人員在單位時間內所完成的以貨幣表現的商品流轉額来度量的。

在社会主义計劃經濟的条件下，提高貿易工作人員的劳动生产

① 馬林科夫：「在第十九次党代表大会上关于联共（布）中央工作的总结报告」，人民出版社1952年版，第44頁。

率，有着極大的可能性。

苏联宪法保障一切苏維埃公民享有不受剝削的劳动权利，同时又明文規定遵守劳动紀律是公民的基本义务之一。高度自覺的劳动紀律是保证提高劳动生产率的最重要条件之一。

每一个工作人員遵守劳动紀律的最主要因素是：(1)忠实而正直地履行职务上所規定的各項义务；(2)完成和超額完成規定的劳动尺度(以高度的生产率充分地利用工作日，完成和超額完成工作定額等等)；(3)高度的工作質量；(4)严格遵守企業中所規定的內部劳动条例；(5)对社会主义财产(商品、用具、工具、設備及其他委托保管的物资)的爱护态度。

为苏維埃貿易系統所批准的劳动計劃，是整个国民經济計劃的一个組成部分。因此，对每一个企業和組織是否严格遵守規定的工作人員人数、劳动生产率 and 批准的工資基金的計劃指标进行監督，以及对是否一贯实行按照每个工作人員支出劳动的数量和質量来計酬的社会主义原則进行監督，都具有極大的国民經济意义。

在貿易企業和組織中劳动和工資會計核算的任务，就是要保证：(1)遵守批准的員額編制、各种职位的月薪标准和工資基金；(2)監督每一个工作人員的工作時間、工作定額和劳动生产率；(3)經常揭示出那些在劳动組織和劳动生产率方面达到优良指标的先进工作人員，以便更广泛地傳播他們的經驗；(4)正确地按照劳动数量和質量、以及在完成和超額完成計劃任务中所参与的程度来确定每一工作人員的工資；(5)在严格遵守劳动法規的情况下按时地与职工进行結算；(6)及时而正确地根据职工应繳稅款和認購的公債款与国家預算进行結算，以及与社会保險机关进行有关工資附加額的結算。

对批准的員額編制和工資基金的遵守情况進行監督 为了加强監督工資基金的支出，政府責成各部为其所屬的一切組織（貿易公司、托拉斯和办事处等等）規定出計劃的工資基金。

各貿易組織又应为其所屬的貿易企業批准員額編制表，表上注明各类职务和每类职务的工作人員人数。

給貿易企業和組織所規定的員額編制、各種职位的月薪標準和工資基金，必須無條件地遵守，並須受財政機關、國家銀行以及企業和組織本身的會計主管人員的嚴格的国家監督。

蘇聯財政部及其地方機關要對一切企業和組織遵守按規定手續批准的員額編制、各種职位的月薪標準和工資基金的情況進行監督。因此，政府規定，各企業、組織和機構的員額編制、工資定額及工資基金必須在財政機關中登記。

貿易企業和組織的行政管理機構中的一切員額編制，必須一年一次在財政機關中進行登記。在貿易企業中屬於行政管理機構的，例如有經理或商店的主任以及副主任（如果在員額編制中有一人以上的售貨員時）、會計人員、商品檢驗員、廢品檢查員以及外勤辦事員等職務。

貿易機構的員額編制須經上級組織的領導人批准，但並不在財政機關中登記。屬於貿易機構的，在零售企業中例如有售貨員、收款員、工人、清理工人、售貨部主任和副主任、以及在員額編制中售貨員不超過一人的商店和貨亭的主任等職務。

根據政府的特別決定，國家銀行要負責監督一切計劃工資基金的支出情況。

從貿易公司、辦事處和分處的結算帳戶上給在國家銀行不設立結算帳戶的所屬企業的工作人員發放工資資金時，應按照下列規定進行：

（1）對於倉庫和貨站的工作人員，根據為這些企業所規定的商品流轉計劃的完成情況來發放；

（2）對於生產企業的工作人員，根據為他們所規定的生產計劃的總產量完成情況來發放；

（3）對於其他企業的工作人員是以這些企業實際計算的工資總額為限發放的。

上半月份的工資資金是以預付款的方式發放的，這時不須送交應付工資請求書，但必須送交財政機關所發的登記卡片。

最后結算上月份的工資資金时，国家銀行分支行是根据各貿易組織、倉庫和貨站所送交的应付工資請求書进行發放的。

应付工資請求書在工資支付期限內的第一日随同支票以及轉繳公債、稅款和社会保險金等的付款委托書同时送交給国家銀行分支行。

除了零售貿易企業和公共飲食企業以外，那些在国家銀行不設立結算帳戶的各个企業的工作人員的工資都要在請求書上列示出来；零售貿易企業和公共飲食企業的工資是从銷貨進款中支付的。

国家銀行分支行根据批准的总的工資基金和商品流轉(总产量)計劃完成百分比發放工資資金，其中也包括支付給非在冊人員的工資。

貿易組織、倉庫、貨站和生产企業如果是第一次沒有完成月度商品流轉計劃或月度总产量計劃，以及与实际完成的商品流轉計劃(或总产量計劃)相比工資基金第一次發生了超支，在这种情况下国家銀行分支行可以發給資金来弥补超支，但其數額不得超過發生超支的各該部門的月度計劃工資基金的10%。

發生超支的貿易組織(倉庫、貨站、生产企業)則必須在下一個月采取必要的措施，使得工資基金的支出符合于商品流轉計劃(生产計劃)的实际完成情況。

組織(企業)的領導人必須將各種使工資基金的支出符合于商品流轉計劃(生产計劃)完成情況的具体措施的計劃送交国家銀行分支行。

當貿易組織、倉庫、貨站和生产企業沒有完成月度商品流轉計劃或总产量計劃，以及當工資重複發生超支達到月度計劃工資基金的10%时，該項超支數額如系在貿易公司、办事处、分处、倉庫、貨站以及生产企業中發生的，只有在取得上級組織領導人的許可后，国家銀行分支行才能發放；如系在全蘇办事处及共和國办事处發生的，則只有得到蘇聯貿易部部長或者各該加盟共和國貿易部部長的許可后，国家銀行分支行才能發放。

所謂重复超支是指紧接着第一次超支發生月份后的次月所發生的超支。

在沒有完成商品流轉計劃(生产計劃)的情況下，与实际完成的商品流轉計劃(生产計劃)相比較如果工資基金的超支數額超过了月工資基金10%時，如系在全聯盟所屬的企業和組織中發生的，弥补全部超支數額的許可，应由蘇聯貿易部部長發出；如系在地方所屬的企業和組織中發生的則應由加盟共和國貿易部部長發出。政府的決定禁止企業和組織在支付工資時超过銀行為此目的所發給的數額，禁止以不補充員額編制的辦法來提高現有工作人員的工資。

監督工資基金的正确支出，監督遵守規定的員額編制和各种职位的月薪標準，是會計主管人員的主要義務之一。如果維持行政管理機構的工資支出超过了所登記的基金、員額編制或各种职位的月薪標準，不正確地支出了非員額編制人員的工資基金，不合法地支出了貨幣獎金、實物獎金和補助金，非法地對工作人員在其職務範圍內的工作進行了額外的支付，會計主管人員應當負責。對於向銀行提供不正確的材料以及支付的工資超过了銀行所允許的金額，企業的領導人和會計主管人員要負刑事上的責任。

因此，會計核算應該按照這樣的要求來建立，就是要能够防止破坏批准的員額編制、工資定額和工資基金。所以每一個新來企業工作的人員，必須經會計主管人員簽證後方可录用，會計主管人員要根據批准的員額編制表檢查有無空缺的职位以及相當的薪金。

第四〇節 貿易工作人員勞動報酬辦法

工資制度 正確的工資組織對於社會主義經濟的所有企業都具有極大的意義。按照每一工作人員所投入的勞動的數量和質量來支付工資，就可以鼓勵職工不斷地提高熟練程度和保證勞動生產率的增長。

蘇維埃貿易中的工資制度首先應當保證按照工作人員的熟練程

度和工作量来支付工資，应当不犯平均主义，并应在改善对消費者的服务質量的同时鼓励完成和超额完成工作定额。

可見，工資制度保證着每一个工作人員的个人物質利益与国家利益、与国家計劃任务的完成相結合。在正确地組織劳动和工資的情况下，才能达到总的工資基金和每一个貿易工作人員的平均工資額的不断提高，同时才能保證劳动生产率的提高經常超过工資的增長。因此，正确地組織貿易工作人員的劳动和工資，是降低貿易機構成本、进一步降低流通費用水平和提高苏維埃貿易企業贏利率的决定性条件。

工資制度有兩種：計時工資制和計件工資制。

在我国社会主义經濟的一切企業中，其中包括苏維埃貿易在內，絕大部分是采用計件工資制的。

計件制最充分地符合于按照劳动的数量和質量取酬的原則。在計件制度下，工作人員的工資直接取决于他們的劳动生产率，取决于他們工作的数量和質量。应付給每一工作人員的工資总额，是將每單位工作所規定的計件單价乘上已完成的單位工作总数來計算的。

計件工資制可能是个人計件制也可能是小組計件制，这要看实际工作是根据每一工作人員分別进行核算的还是按照整个工作人員小組进行核算的。

計件工資制又可以分为直接計件制和累进計件制。在直接計件工資制度下，工作人員的工資是直接以他的工作量为比例而增加，不論他是否完成或者沒有完成規定給他的工作量。在累进計件工資制度下，对于完成一定的工作定额所付的工資是按照普通的計件單价來計算的，至于超过規定定额的工作量則須按照累进計件單价來支付工資。

在工業企業中，超过規定定额100%的工作量，通常都是按照累进計件單价支付工資的。

在貿易企業中应用累进計件制具有后面（第8—18頁）所述的一些特点。

計時工資制則建立在勞動報酬與工作時間成比例的原則上。按照計時工資應付給職工的工資，是根據工資定額或各種职位的月薪標準和實做工作時間單位數（日、小時）來計算的。

計時工資制度的缺點就是在这种制度下，每一個工作人員的工資數額與勞動生產率之間沒有直接的聯繫。此外，工作人員的工資只限於固定工資率或者薪金的範圍，這也是這種制度的缺點。

因此，在我國計時工資制只適用於那些無法按照數量來計算工作量和制訂工作量定額的工作人員。

為了保證使計時工作人員努力搞好企業的工作，計時工資制要用計時獎勵制來代替。在計時獎勵制度下，除了各種职位的月薪標準外，對於達到所規定的某種工作指標的工作人員還要支付獎金。這樣一來，那些不能改用計件工資制的工作人員的工資，就不但要取決於工作時間的數量而且也取決於他們工作的成果。這樣就實現了對優秀工作人員進行物質獎勵的原則。

對於在蘇聯貿易部系統內各貿易企業和組織中擔任各種專職的工作人員，由於他們在貿易、公共飲食企業和批發銷售組織中的積年勞績，特規定要按照下列的百分數支付各種职位的月薪標準（工資定額）的工齡津貼：凡工作三年至五年者支付5%的津貼，工作五年至十年者支付10%的津貼，工作十年至十五年者支付15%的津貼，工作到十五年及十五年以上者支付25%的津貼。

在說明了我國所推行的工資制度的一般原則之後，我們就要回來研究在國營貿易系統中的：（1）零售企業工作人員；（2）貨站和倉庫的工作人員；（3）貿易公司、辦事處、分處及地方貿易公司管理局的工作人員的勞動報酬辦法。

零售企業工作人員的勞動報酬辦法 商店工作人員工資定額的大小，決定於商店的所在地（工資率地區）和商店的等級，決定於工作人員的熟練程度和專業技能；對於領導人員來說，他們的工資定額還決定於商品流轉額的大小和物質責任的有無。

零售企業的大部分工作人員的最基本的勞動報酬形式，就是按

照銷貨額計算的累進計件工資^①。

在國營貿易商店中應用着兩種形式的累進計件勞動報酬制：(1)按照每一工作人員的個人計件單價，對完成的每1,000盧布的流轉額計算工資，並對完成商品流轉計劃或工作定額的優良成果支付累進補貼；(2)按照商店全體工作人員統一的計件單價，對在計劃以內完成的每1,000盧布流轉額計算工資，對超計劃完成的每1,000盧布流轉額則按提高一倍的計件單價來計算。

對於每月流轉額在30,000盧布以下的小商店工作人員、對於小額零售網(各種大小貨亭)工作人員，則規定了特別的勞動報酬辦法。

按照每一工作人員的個人計件單價，對完成的每1,000盧布的流轉額計算工資，並對完成商品流轉計劃或工作定額的優良成果支付累進補貼。這種計酬辦法，對於每月流轉額在10萬盧布以上的一切大型商店、以及每月流轉額在30,000盧布以上的專業商店(首飾店、書店、面包店和蔬菜店等)和寄售商店中主要工作人員都可以採用。

出售不同的商品要求售貨員支出不同的勞動，因此，要按照各類商品為售貨員規定出不同的工作定額。售貨員的工作定額是按每一個人日來規定的。

商店工作人員的計件單價是按每千盧布的流轉額以盧布和戈比規定的。同時售貨員的計件單價是將售貨員的日工資定額除以一日的工作定額計算出來的。售貨員的日工資定額是將他的月工資定額除以25.6(全年每月平均日數)來確定的。

規定計件單價時，可以按照下列的方式將尾數化成整數：(1)如果計件單價是以盧布和戈比規定的，那末尾數可算至戈比；(2)如果計件單價規定在10—99戈比以內，那末可將尾數算至0.1戈比；(3)如果計件單價規定在9戈比以下，那末應將尾數算至0.01戈比。

商店分包員的計件工資，是將月工資定額除以用實物表示的(以定量表上的實物數量為根據)規定工作定額計算出來的。

^① 現行的貿易工作人員勞動報酬辦法是根據蘇聯貿易部1950年1月26日第70號命令自1950年3月1日起施行的，事後曾有過補充和修改。

上述商店中，收款員的劳动報酬是以每千盧布的銷貨現款為計算單位來確定的。在只有一個收款處並且按一個工作班工作的商店中，收款員的計件單價是將收款員的工資定額除以該商店年度計劃上所規定的平均每月商品流轉額來確定的。在設有兩個及兩個以上收款處的商店中，收款員的計件單價是將收款員的工資定額除以每月的個人計劃任務來確定的；此項個人計劃任務系根據批准給商店的年度商品流轉計劃以及現有的收款處的數目來規定的。

上述商店中領導工作人員和業務工作人員（經理和副經理、售貨部主任和副主任、會計主管人員、商品檢驗員及科主任等等）的劳动報酬，是根據完成的每1,000盧布的流轉額的計件單價來計算的；該計件單價是將工作人員的月工資定額除以各該商店、售貨部、科室在年度計劃上的平均每月商品流轉額來確定的。

例如，假定二級商店經理的月工資定額規定為1,080盧布，而年度計劃上的平均每月商品流轉額是4,000千盧布，那末每1,000盧布的計件單價將為： $1080 \text{ 盧布} : 4000 = 27 \text{ 戈比}$ 。

凡是按照個人計件單價支付工資的一切商店工作人員（售貨員、分包員、收款員、領導工作人員和業務工作人員），得視計劃完成的程度取得累進補貼。對於商店中的各類工作人員規定了計算累進補貼的不同辦法。例如，當售貨員及收款員完成了工作定額的100%和100%以上時，對於全部工作量（從第一個盧布算起）除了按照計件單價支付工資以外，還要對他們支付規定數額的累進補貼。同時，隨著超額完成工作定額百分數的增長，累進補貼的數額也要增加（從完成定額100%時支付累進補貼10%起增加到超額完成定額150%以上時的40%）。

對於分包員要以另一種形式來應用累進計件工資制。當分包員超額完成工作定額時，超定額完成的工作要按照雙倍計件單價來支付工資。

當超額完成商品流轉計劃時，對於商店的領導工作人員和業務工作人員要支付累進補貼。例如，當超額完成計劃1—5%時，按規定

計件單價計算的工作人員工資總額的累進補貼百分數對於商店主任(經理)及副主任(副經理)是20%，而對於售貨部主任、副主任、會計主管人員、科室主任、商品檢驗員、營業廳管理人員和檢查人員則是15%。

當沒有完成工作定額(商品流轉計劃)時，對於售貨員、分包員和商店經理(主任)、商店的科室(售貨部)主任及副主任，是按照實際的工作量來支付工資的，但不得低於工資定額(各種職位的月薪標準)的90%；對於商店的其他工作人員則按照工資定額(各種職位的月薪標準)的100%來支付工資。

現在舉例來研究商店工作人員工資的不同計算情形。對這些人員是按照計件單價支付工資、並且對完成和超額完成商品流轉計劃(或工作定額)支付累進補貼。

對整個月份在商店某一售貨部工作的售貨員計算工資。假定為第一地區特等商店糖果點心部的特級售貨員規定的每一個人日的工作定額為2,734盧布，每1,000盧布流轉額的計件單價為9盧布25戈比。售貨員工作了一個月。該售貨員在某月份中的實際工作天數是26天。因此，在實際工作中他的工作定額應為2734盧布×26=71084盧布。26天內售貨員的實際工作量是86,800盧布，恰為定額的122%。當售貨員完成工作定額115%到125%時，要按照規定的計件單價的20%支給累進補貼。

因此，應付給售貨員的工資是：

(1) 實際工作量按規定的計件單價計算：

$$9\text{盧布}25\text{戈比} \times 86.8 = 802\text{盧布}90\text{戈比}$$

(2) 累進補貼：
$$\frac{802\text{盧布}90\text{戈比} \times 20}{100} = 160\text{盧布}58\text{戈比}$$

合 計 963盧布48戈比

對全月工作、但並不是在商店的一個售貨部而是在工作定額不同的若干售貨部工作的售貨員計算工資。實際上商店的工作很少發生為了臨時工作需要將售貨員從自己專任的部門調到他一部門的情

况。售貨員在他一部門中的銷貨進款，要根据該售貨員的工資定額及其調往部門的工作定額按照計件單价來支付工資。

实例：假定为第一地区食品商店中食品雜貨部的一等售貨員 規定 每一个入日的工作定額为4,688盧布。每 1,000 盧布流轉額的計件單价为 3 盧布 85 戈比。某月份內售貨員在食品雜貨部工作了18日，在这些日子里他的实际工作量是96,000盧布。

此外，該售貨員又在面包制品部工作了8日，在这个部門中卖出了42,000盧布的商品，在这个售貨部中每一个入日的工作定額是 3,906 盧布。該售貨員每 1,000盧布流轉額的計件單价是4盧布62戈比。因此，应付給售貨員的工資是：

(1) 在食品雜貨部中应計的工資：

$$3 \text{ 盧布 } 85 \text{ 戈比} \times 96 = 369 \text{ 盧布 } 60 \text{ 戈比}$$

(2) 在面包制品部中应計的工資：

$$4 \text{ 盧布 } 62 \text{ 戈比} \times 42 = 194 \text{ 盧布 } 04 \text{ 戈比}$$

$$\text{合 計} \quad 563 \text{ 盧布 } 64 \text{ 戈比}$$

售貨員在二个售貨部中一共工作了一个月。

現在必須确定应付給他的累进補貼的金額。因此，首先應該假定在該售貨員百分之百地完成了两个售貨部規定的工作定額的条件下，根据他在每一售貨部的实际工作日数來計算他的工資總額。这种計算可以依照下述方式來进行：

	实际 工作 日数	一个入日 的工作定 額	依照实际 工作日数 計算的工 作定額	每 1,000 盧 布的計件單 价	假定完成了工作 定額100%，根据 計件單价应付的 工資
食品雜貨部	18	4,688盧布	84,384盧布	3 盧布85戈比	324盧布88戈比
面包制品部	8	3,906盧布	31,248盧布	4 盧布62戈比	144盧布37戈比
合 計					469盧布25戈比

因此，工作定額的完成百分数是：

$$\frac{563 \text{ 盧布 } 64 \text{ 戈比}}{469 \text{ 盧布 } 25 \text{ 戈比}} = 120\%$$

当售貨員完成了工作定額115—125%时，要根据按照計件單价計算的工資的20%支付累进補貼。

这样一来,售货员的工资总额是:

(1)实际工作量按計件單价計算: 563盧布64戈比

(2)累进补贴: $\frac{563\text{盧布}64\text{戈比} \times 20}{100} = 112\text{盧布}72\text{戈比}$

合 計 676盧布36戈比

对全月工作的商店領導工作人員和業務工作人員計算工資。假定在第一地区二等工業品混合商店中,經理的月工資定額是1,110盧布。

計劃上商店的全年商品流轉額是6亿盧布。

年度計劃上的平均每月流轉額是500万盧布。

本月份計劃上的商品流轉額是540万盧布,每1,000盧布流轉額的計件單价是: $1110\text{盧布} : 5000 = 22.2\text{戈比}$ 。

全月的实际流轉額是575万盧布,即为本月份規定計劃數的106.5%。

当超額完成月度商品流轉計劃5—10%时,除了按計件單价支付工資以外,还要对商店經理支付25%的累进补贴。

因此,应付給經理的工資是:

(1)按計件單价計算: $22.2\text{戈比} \times 5750 = 1276\text{盧布}50\text{戈比}$

(2)累进补贴: $\frac{1276\text{盧布}50\text{戈比} \times 25}{100} = 319\text{盧布}13\text{戈比}$

合 計 1,595盧布63戈比

对沒有全月工作的商店領導工作人員和業務工作人員計算工資。如果商店的領導工作人員和業務工作人員沒有全月工作,那末,为了确定应付給他們的工作日的工資,就必須將全月份应付的工資總額除以批准的工作日程表上該月份工作日的總數,再將所得之商乘以实际的工作日數。

假定上例中商店經理沒有全月工作(25日),而只工作了15日。在这种情况下,应付給經理的工資是:

(1)按照計件單价計算: