

Еңбек ақы және еңбек қорлары

Орындаған : Тургынбаев Ж

Топ: В16, Эко-3

Тексерген: Жантаева А.

Еңбек ақы – жұмыскерлердің іс жүзінде істеген жұмысы үшін және жұмыс уақытына кіретін уақыт үшін ақшалай және натуральды формада алатын сыйақылар жиынтығы.



Жалақы



Негізгі - бұл орындаған жұмыстары мен өнеркәсіптік өнімдерінің саны мен сапасы үшін белгіленген бағалар мен қызметақы бойынша есептелетін жалақы

Қосымша – бұл қызметкердің кәсіпорында жұмыс жасамаған уақытына ҚР заңдарына сәйкес есептелген жалақы

Негізгі жалақының құрамына мыналар кіреді:

- жұмыс істеген уақытына тарифтік ставкалар, қызметақы, кесімді бағалар немесе орташа табыстар бойынша есептелген жалақы;
- қызметпен өткерген жылдары үшін үстеме;
- жұмыс жағдайының өзгеруіне байланысты кесімді ақы алушыларға қосымша қызмет (материалдардың сәйкесіздігі, өңдеудің күрделілігі, құрал – сайман мен жабдықтың икемсіздігі);
- кесімді ақы алушыларға үстемелі бағалар бойынша қосымша ақы;
- ақшалай және натуралды сыйақылар және сыйақы берудің бекітілген тәртібіне сәйкес төленген сыйақылар, қосымшалар;
- мерзімінен тыс уақыттағы жұмыс үшін қосымша ақы;
- түндегі жұмыс үшін қосымша ақы;
- жұмысшының кінәсі жоқ тұрып қалуға төлемдер;

Қосымша жалақының құрамына кіретіндер:

- балаларын тамақтандырушы аналарын жұмысындағы үзіліс уақытына төлем ақы;
- жасөспірімдердің жеңілдік сағаттарына төлем;
- мемлекеттік және қоғамдық міндеттемелерді орындауға жұмсалған жұмыс уақытына төлем;
- негізгі және қосымша демалыстар уақытына төлем;
 - пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы;
 - шыққанда берілетін жәрдем ақы;

Жалақы қорын негізгі және қосымша жалақылар құрайды.

Жалақы қорының құрамына жалақының барлық түрлері , әртүрлі сыйақылар, үстемелер, қосымша ақылар, заңға сәйкес қызметкердің жұмыс жасамаған уақытына есептелген ақша сомаларын қоса алғанда, ақшалай немесе натуралды нысанда есептелген жеке әлеуметтік жеңілдіктер қосылады.



Еңбекті төлеуді ұйымдастыру келесіні көздейді:

-кәсіпорын жұмыскерлерінің еңбегін төлеу формаларын және жүйелерін анықтау

-кәсіпорын жұмыскерлерінің жеке жетістіктері үшін қосымша берілетін төлемдердің шарттарын және көлемін анықтау

-қызметкерлердің лауазымдық жалақылар жүйесін құрастыру

-жұмыскерлерге сый-ақы берудің көрсеткіштерін және жүйесін дәлелдеу

Еңбекті төлеу қағидалары:

- шығындар және нәтижелер бойынша төлеу қағидасы
- өндіріс нәтижелігінің өсуі негізінде еңбекті төлеу деңгейін көтеру
- қоғамдық еңбек өнімділігі өсімінің еңбек ақы өсімінен жоғары болу қағидасы
- еңбек нәтижелігін өсіруге материалдық мүдделіктің болуы қағидасы

Бухгалтерлік есепте еңбек ақы төлеудің
екі нысаны бар. Олар:



Мерзімдік



Кесімді

Еңбекақы төлеудің МЕРЗІМДІК нысаны мынадай жағдайларда қолданылады:

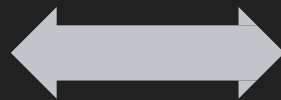
1. Жұмысшы өнім шығарудың артуаны тікелей әсер ете алмайды;
2. Ксімді бағалауға қажетті шығарылымның көрсеткіштері толық емес;
3. Жұмыс уақытын пайдалануға қатаң бақылау ұйымдастырылған, нақты жұмыспен өтеген уақытына қатаң есеп жүргізіледі;
4. Жұмысшыларды дұрыс тарифтендірген кезде, яғни жұмысшының біліктілігі орындалатын жұмыстың разрядына сәйкес келу;
5. Қызметкерлерге еңбекақы төлеу үшін;

**Мерзімді
еңбек**

ақы



**Жай
сыйақы**



**Мерзімді
сыйақы**

Кесімді еңбекақы төлеудің 5 жүйесі бар:

1. Тікелей кесімді жүйе;
2. Кесімді- сыйақылақ жүйе;
3. Ілгерішіл – кесімді жүйе;
4. Жанама – кесімді жүйе;
5. Аккордық жүйе;

Назарларыңызға рахмет !!!