

Кәсіпорындағы еңбекақы төлеу

Еңбекақы дегеніміз

Еңбекақы бұл жұмысқа оның еңбегі үшін, сапасына, санына және шығарған қажетті өнім көлеміне сәйкес берілетін төлем. Қалыпты жағдайда еңбекақы қажетті өнімнің құнына тең және оның ақшалай түрі болып табылады.



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

Еңбек ақы – тұтынуға жіберілетін қаржының негізгі бөлігі, ұжымның жұмыс нәтижелеріне тәуелді болатын табыстың бір бөлігі болып табылады

Еңбекақы төлеу негізгі және қосымша түрлерге

Негізгі

бөлінеді

Қосымша

- мерзімділік, үдемелі және кесімді еңбекақы төлеу кезінде орындалған жұмыстың сапасы және мөлшері үшін, пайдаланылған уақыт үшін төлемдер;
- еңбектің қалыпты жағдайынан ауытқуымен байланысты төлемдер, яғни мерзімнен тыс жұмыстар үшін, түнгі уақыттарға, мереке күндерде және т.б күндерде жұмыс жасағаны үшін төленетін төлемдер;
- қызметкердің кесірінсіз тоқтап қалулар үшін төлемдер;
- сыйлықтар, сыйлықақылы үстемелер және т.б.

- демалыс уақыттарына ақы төлеу;
- мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындаған уақыттары үшін ақы төлеу;
- кішкентай балалары бар аналарға жұмыстағы үзілістері үшін ақы төлеу;
- жасөспірімдерге белгіленген жеңілдік сағаттарға ақы төлеу.

Жалақыны ұйымдастыру принциптері - бұл экономикалық заңдардың әрекет етуін көрсететін және жалақының функцияларын неғұрлым толық жүзеге асыруға бағытталған объективті және ғылыми негізделген ережелер.



Жалақыны ұйымдастырудың негізгі принциптеріне келесілерді жатқызуға болады:

- көрсетулі (номиналды) және нақты жалақының үнемі өсуі; - еңбек өлшемінің оны төлеу өлшемімен сәйкестілігі;
- жұмыскерлердің еңбектің жоғары соңғы нәтижелеріне қол жеткізуге материалдық жағынан ынталылығы;
- еңбек өнімділігінің өсу қарқынының жалақының өсу қарқынынан озып отыруын қамтамасыз ету.

Еңбекақының формалары мен

Еңбекақы төлеудің екі формасы бар:

Кесімді-өнімнің әрбір данасына немесе орындалған жұмыс көлеміне төленетін ақы.

Жай кесімді

Кесімді сыйлықтық

Жанама кесімді

Аккордтық

Кесімді прогрессивті

Мерзімді-жұмыс атқарған уақытына төлемақы, бірақ мұнда күнтізбелі емес, заң бойынша нормативтік уақыт алынады.

Жай мерзімді

Мерзімді сыйлықтық

Сағаттық

Күндік

Апталық

Айлық

Кесімді еңбекақы және оның түрлері

Еңбекақының тікелей кесімді жүйесінде жалақы дайындалған өнімдер санын (орындалған жұмыс немесе қызмет көрсетулердің) белгіленген нормаға көбейту жолымен анықталады.

$$P_{\text{дана}} = \frac{T}{\text{Нө. саны}}$$

$$P_{\text{дана}} = T \times \text{Нуақыт}$$

мұндағы T - орындалатын жұмыс разрядының сағаттық тарифтік мөлшерлемесі, теңге;

Нө. саны - бір уақыт өлшемінде дайындалатын өнім санының сағаттық нормасы;

Нуақыт - өнімнің бір данасы үшін уақыт нормасы



Кесімді еңбекақы және оның



1) Тура кесімді: еңбек ақы орындалған жұмыс мөлшеріне тура пропорционалды.

2) Кесімді-сыйлықты: қандай да бір шартқа байланысты қосымша сый-ақы беріледі. Сыйақы негізгі еңбек ақыдан пайыз түрінде белгіленеді.

3) Кесімді-прогрессивті: еңбек бағасы деңгейі прогрессивті шкала бойынша өсіп отырады.

4) Кесімді-жанама: бұл жүйе бойынша негізгі өндіріске қызмет көрсететін жұмысшыларға еңбек ақы беріледі. Еңбек ақы жұмысшының жеке еңбегіне қарай емес, ол қызмет көрсететін бөлімшенің жалпы нәтижесіне тәуелді болады.

5) Аккордты: келісім бойынша еңбек ақы жалпы орындалған жұмыс үшін беріледі. Көбінесе, ерекше немесе авариялық жағдайларда қолданылады.

Мерзімді жалақы және оның

Мерзімді жалақы деп жұмысшыға жалақы белгіленген тарифтік мөлшерлеме немесе өндірістегі нақты жұмыс атқарған уақыт үшін оклады бойынша төленетін еңбек ақының формасын айтады.

Жай мерзімді жүйеде жалақы осы разрядтың жұмыскеріне тарифтік мөлшерлеме бойынша нақты орындаған жұмыс уақытына белгіленеді. , ол сағаттық, күндік, айлық тарифтік мөлшерлеме түрінде белгіленуі мүмкін.

Мерзімді-сыйлықтық еңбек ақы жүйесінде жай мерзімді еңбек ақы мен жұмыскерлерді сыйлықтандыру туралы арнайы шаралардың белгіленуі бойынша сандық және сапалық көрсеткіштерді орындағаны үшін сыйлық беру ұштастырылады.

Окладтық жүйеде еңбекақы тарифтік жүйелер бойынша емес, белгіленген айлық лауазымдық окладтар бойынша асырылады.



Еңбек ақыны тарифтік және тарифтік емес жүйелер бойынша ұйымдастыруға болады.

Тарифтік жүйе келесі элементтерден

1. Тарифтік-біліктілік анықтамалық (ТБА) – әртүрлі жұмыстардың сипаттамасы және осы жұмыстарды орындайтын жұмысшыларға қойылатын талаптар бар құжат. Әр жұмысқа сәйкес біліктілік разряды көрсетіледі. Бұл құжатты жұмысшылар еңбегін тарифтеу, яғни нақты разрядты беру үшін қолданады.

2. Тарифтік сетка – бұл тарифтік разрядтар мен оларға сәйкес болатын тарифтік коэффициенттердің шкаласы. Тарифтік коэффициент – әберілген разрядтың ставкасы бірінші разряд ставкасынан қаншаға артық екенін көрсететін шама. Жалпы алғанда 21 разряд бар.

3. Тарифтік ставка – уақыт бірлігі үшін анықталған еңбекті төлеу шамасы. Тарифтік ставка минимальды еңбек ақы деңгейімен байланысты болады. Ол үкіметпен белгіленеді және инфляцияға байланысты мерзім сайын индексацияланады.

4. Аудандық коэффициент – жергілікті климаттық және басқа жұмыс шарттарын есебке алады.

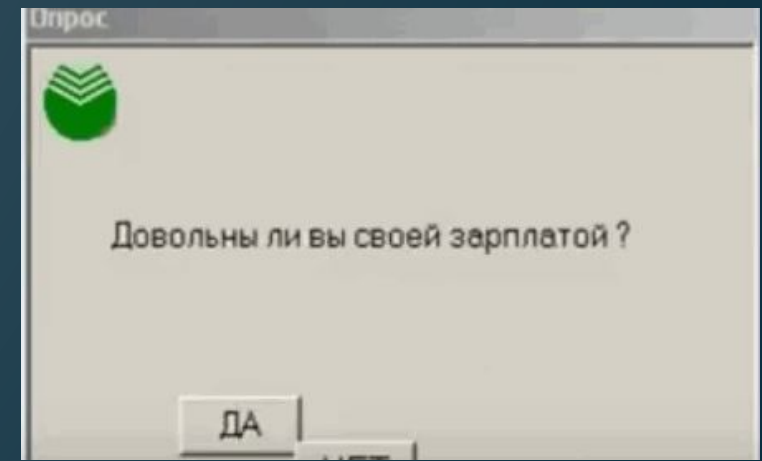
Еңбек ақыны тарифтік және тарифтік емес жүйелер бойынша ұйымдастыруға болады.

Еңбекақының тарифтік емес жүйесі жұмыскердің жалақысын толығымен жұмыскер жұмыс істейтін ұжым жұмысының соңғы нәтижелеріне тәуелді етеді. Бұл жүйеде қатаң оклад немесе тарифтік мөлшерлеме белгіленбейді.

Мұндай жүйені қолдану ұжымның тұтастай мүдделілігі мен әрбір мүшесінің жауапкершілігі жағдайында жұмыскердің еңбегінің нәтижесін есепке алудың нақты мүмкіндігі болғанда тиімді болады.

Бұл жағдайда әрбір жұмыскердің жалақысының нақты мөлшері төмендегідей факторларға, атап айтқанда:

- жұмыскердің біліктілік деңгейіне;
- еңбекке қатысу коэффициентіне (КТУ);
- нақты жұмыс атқарған уақытына байланысты.



Жалақыны тарифтік емес жүйеде есептеу келесідей реттілікпен жүзеге асырылады:

1) бөлімшенің, цехтың, учаскенің, бригаданың әрбір жұмыскерінің жинаған баллдар көлемі $M1$:

$$M1 = K \times N \times KTY$$

мұндағы K - біліктілік деңгейі;

N - атқарылған адам-сағаттар саны;

KTY - еңбекке қатысу коэффициентіне

2) бөлімшенің барлық жұмыскерлерінің жинаған баллдарының жалпы соммасы:

$$M = \sum M1$$

3) бір баллды төлеуге (d) келетін еңбекақы қорының үлесі;

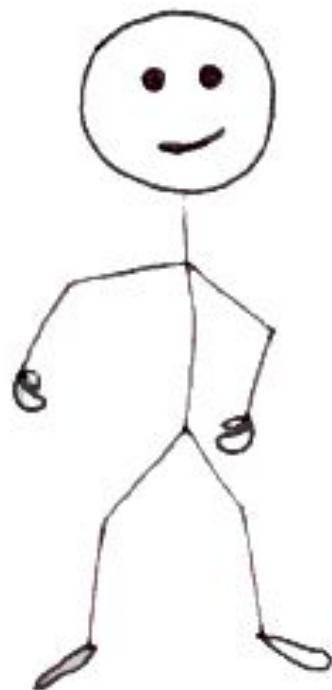
мұндағы ΦOT - еңбек ақы қоры, теңге.


$$d = \Phi OT / M$$

НАЗАРЛАРЫҢЫЗГА

БАУМАТ!!!

This is
my
thank you
dance!



СІЗДЕРМЕН 50
МИНУТ БІРГЕ БОЛҒАН
ЕСЕП ЖӘНЕ
АУДИТ-2  БЫ!!!