

Еңбекақы бойынша есеп айырысуды жетілдіру

Есеп және аудит мамандығының 4 курс
студенті: Қабланбаева А.К.

Ғылыми жетекшісі : Жұмабаева М.Д.



- Қазақстан Республикасының әр азаматы еңбек етуге құқылы, республикада әр адамның өзінің ықыласына, қабілетіне және арнайы дайындығына сәйкес еркін еңбек ету мүмкіндігі қарастырылған.
- Еңбекақы қызметкерлерге ақшалай және сирек (натуралды) түрде есептелуі мүмкін. Әр қызметкерлердің еңбек табысы кәсіпорын жұмысының соңғы нәтижесін ескере отырып оның жеке салымына байланысты анықталады. Ол салықтармен реттеледі және көлемі шектелмейді.



2016 жылғы енгізілген Еңбек кодексінің өзгерістері:

- ❖ Жаңа Еңбек кодексінің 51-бабында жұмыс беруші "өндірістің, атқарылатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі ұйымның экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соқтыратындай төмендеген" жағдайда қызметкерді жұмыстан шығарып жібере алады делінген.
- ❖ Ұжымдық еңбек дауларын шешу барысында жұмыс беруші бұрын болмаған бір құқықты иеленді. Ендігі жерде қызметкерлер жиналысын өткізуді жұмыс берушімен ақылдасу керек. Бұрын қызметшілер өз бетімен жинала беретін, енді рұқсат алу керек.
- ❖ Жұмысқа тұру үшін қажет құжаттар саны азайды. 2016 жылдан бастап қызметкер мына құжаттарды өткізуге міндетті емес:
 - әскери есепке тіркеу құжатын;
 - мекен жай анықтамасын.
- ❖ Алайда, жұмыс беруші мына құжаттарды сұратуы мүмкін:
 - өзге жұмыс берушімен ортақтаса отырып жұмысқа қабылдау туралы еңбек шартын жасау үшін - негізгі жұмыс орнындағы еңбектің сипаты мен жағдайлары туралы анықтама;
 - сіз мемлекеттік кәсіпорындарға, ұлттық холдингтерге және олардың еншілес компанияларына жұмысқа тұрып жатсаңыз - коррупциялық қылмыс жасаған-жасамағаныңыз туралы анықтама.



2016 жылғы енгізілген Еңбек кодексінің өзгерістері:

❖ Бұрын мереке және демалыс күндері істеген жұмысы үшін қызметкерге екі еседен кем емес көлемде ақы төлеу керек болатын. 2016 жылдан бастап бір жарым есе көлемінде төлеуге болады.

❖ Бұған дейін бірінші және екінші топтағы мүгедектерге он бес күнтізбелік күннен кем емес қосымша демалыс берілетін. Енді ондай демалыс мерзімі алты күнтізбелік күнге дейін қысқартылды.

❖ Егер жұмысшы еңбекақыны ұзақ мерзім бойы (24 ай) алмаған жағдайда, 2016 жылғы бекітілген ең төменгі еңбекақы мөлшерін алуға тиіс. (2016ж.-22 859 теңгені құрайды).

❖ Бұған дейін барлық қызметкерлер үшін сынақ мерзімі үш айға тең болатын. 2016 жылдан бастап:

- басшылар мен олардың орынбасарларына;
- бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарларына;
- ұйымдардың бөлімшелері мен өкілдіктерінің жетекшілеріне алты ай сынақ мерзімін тағайындауға болады.

2016 жылғы енгізілген Еңбек кодексінің өзгерістері:

- ✓ Бұған дейін еңбек шартында кепілдіктер мен өтемақы, оларды төлеу реті, сақтандыру шарттары көрсетілетін. Енді ондай талап жоқ. Алайда, мүгедек адамдармен еңбек шартын жасағанда оларға арналған жұмыс орнын жеке бас мүмкіндіктерін ескере отырып жабдықтау туралы талаптарды енгізу керек. Бұрын ондай жоқ еді.
- ✓ Бұрын жұмысқа жаңа кірген жас маманмен екі жылдан кем емес мерзімге еңбек шартын жасау керек болатын. 2016 жылдан бастап ондай шартты бір жылдан кем емес мерзімге жасауға болады.
- ✓ Бұдан былай зейнет жасына жеткен қызметкермен арадағы еңбек шартын бұзуға да, жыл сайын ұзартып отыруға да болады. Яғни, жыл сайын бір жыл мерзімге жасалады. Бұрын ондай болмаған.
- ✓ Бұған дейін он сегіз жасқа толмаған, аяғы ауыр және мүгедек қызметкерлерді іссапарға жіберуге тыйым салынатын. 2016 жылдан бастап, медициналық көрсетілімдері бойынша тыйым салынбаған болса, он сегіз жасқа толмаған, аяғы ауыр және мүгедек қызметкерлерді іссапарға жібере беруге болады. Алайда, олар іссапарға барудан бас тартуына да болады.

Еңбекақыны есептеу жолы:

Мысалы: мен практикада болған ЖШС-інде жұмыс істейтін жүргізушінің штаттық кесте бойынша еңбекақысы 120 000 теңге деп белгіленген. Ақпан айында 20 жұмыс күні болды. Жүргізуші еңбекақы түрі – негізгі.

$$\text{МЗЖ} = 120\,000 * 10\% = 12\,000 \text{ теңге}$$

$$\text{ЖТС} = (\text{еңбекақы} - \text{МЗЖ} - \text{ең төменгі жалақы}) * 10\%$$

Осы формулаға сала отырып жеке табыс салығын табамыз.

$$\text{ЖТС} = (120\,000 \text{тг} - 12\,000 \text{тг} - 22\,859) * 10\% = 8514,1 \text{тг}$$

Алатын жалақысы:

$$120\,000 \text{ тг} - 12\,000 \text{тг} - 8514,1 = \mathbf{99\,485,1}$$

Әлеуметтік салық (жалақы қоры- зейнетақы жарнасы)*5%

$$(120\,000 - 12\,000) * 5\% = 5400 \text{ теңге.}$$

$$\text{Әлеуметтік салық } 11880 - 5400 = 6\,480 \text{тг}$$

Дт	кТ	Сомасы (тг)
8113	3350	120 000
3350	3120	8514,1
	3220	12 000
3350	1010,1030	99 485,1
8113	3150	6480
8113	3210	5400

Сонымен қатар осы кәсіпорында автобус жөндейтін бригада бар. Олар да нақты келісілген айлықпен жұмыс істейді. Біз болсақ, олар үшін кешенді бағалауды ұсынғымыз келеді.

Кешенді бағалауды қолданған кезде бригаданың кесімді табысы анықталады. Ол бригада мүшелерінің арасында жалақы тарифіне пара – пар бөлінеді (жұмысшы разрядының тарифтік ставкасын нақты жұмыспен өтелген сағаттарға көбейту арқылы). Жалақы КТУ ескерілген тариф бойынша (еңбекке қатысу коэффициенті) есептелінеді, содан кейін бөлу коэффициенті анықталады (бригаданың кесімді жалақысы КТУ ескерілген тариф бойынша бригада жалақысына бөлінеді). Әрбір жұмысшының айлық жалақысы тариф бойынша жалақыны бөлу коэффициентіне қайта көбейту арқылы анықталады.

Еңбекке қатысу коэффициенті (КТУ) бригаданың әр жұмысшының қосқан еңбегін бағалаудың жалпылама сипаттамасы, ол жеке еңбек өнімділігіне және жұмыс сапасына, күрделі жұмыстарды орындауына, қызмет көрсету аймақтарының артуына, бригаданың басқа жұмысшыларының жұмысына көмек көрсетуге, еңбек және өндірістік тәртіпті сақтауға байланысты.



Мысалы. Құрамында 3-ші, 5-ші, 6-ші разрядты 3 адам бар кесімді ақы алушы жұмысшылар бригадасы 20 000 теңгеден бағаланған 5 машинаны жинады. Ахметов 80 сағат жұмыс істеген (6-разряд), Ким 60 сағат жұмыс істеген (5-разряд), Петров – 70 сағат жұмыс істеген (3-разряд).



1. Бригаданың жалақысы $20\ 000 * 5 \text{ машина} = 100\ 000$ теңге.

2. Тариф бойынша жалақы:

Ахметов $80 * 100 = 8000$ теңге

Ким $60 * 80 = 4800$ теңге

Петров $70 * 56 = 3920$ теңге.

3. Еңбекке қатысу коэффициентін орнату;

4. Өсімше жалақыны бөлуге арналған есепті көрсеткіш $= TE * EKK$

5. Өсімше жалақы = Наряд бойынша жалақы / Өсімше жалақыны бөлуге арналған есепті көрсеткіш

№	Аты-жөні	Табель нөмірі	Разряд	Сағаттық тарифтік мөлшерleme	Орындалған жұмыс сағаты	Тарифтік еңбекақы	Еңбекке қатысу коэффициенті (КТУ)	Өсімше жалақыны бөлуге арналған есепті көрсеткіш	Өсімше жалақы	Наряд бойынша жалақы
1	Ахметов	005	6	100	80	8000	1,1	8800	5,521	48586,6
2	Ким	006	5	80	60	4800	0,96	4608	5,521	25441,7
3	Петров	007	3	56	70	3920	1,2	4704	5,521	25971,7
	Барлығы			236	210	16756		18112		100 000

Назарларыңызға
рахмет

