

организация заработной платы

плата:

ЭКОНОМИЧЕ

АСПЕКТ

1. Понятие заработной платы

2. Функции заработной платы

3. МЗП, МРП

4. Системы оплаты труда



Заработная плата

1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- **Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера**
- **(ст.1 ТК РК)**

2. ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- **воспроизводственная** заключается в обеспечении воспроизводства рабочей силы на определенном уровне потребления,
-
- т.е. величина заработной платы должна давать возможность поддерживать и улучшать условия жизни работникам и членам их семей

2. ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



Мотивирующая;

**позиции руководства фирмой:
обуждать работника к
альной отдаче, повышению
ивности труда**

2. ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



- **регулирующая**
- **воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, формирование и степени его занятости**

3. МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР МЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 2019 ГОД

(МРЗП)- 42 500 (РК), (МРОТ)- 11 280 рублей (РФ);

- гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда**
- при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных ТК**
- (видео)**

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАСЧЕТНЫЙ
ПОКАЗАТЕЛЬ (МРП, 2019 Г.)- 2 525 тенге**

МРП 2019 (РК)

**для исчисления пособий и иных
социальных выплат, а также
применения штрафных санкций,
налогов и других платежей в
соответствии с законодательством РК**

4. Системы оплаты труда:

1	Тарифная система оплаты труда
2	Бестарифная система оплаты труда
3	Смешанная система оплаты труда

Тарифная система оплаты труда:

■ **совокупность нормативов,**

с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от:
сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда

Тарифная система оплаты труда:

- формами тарифной системы являются:
сдельная и повременная

Тарифная система оплаты труда:

- Основным различием между ними является лежащий в их основе

способ учета затрат труда:

при сдельной -

учет количества произведенной продукции надлежащего качества, либо учет количества выполненных операций,

при повременной -

учет проработанного времени

Бестарифная система оплаты труда:

- При использовании бестарифной системы ОТ заработок работника зависит:
 - от конечных результатов работы предприятия в целом,
 - результатов структурного подразделения, в котором он работает,
 - от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Бестарифная система оплаты труда:

■ *Характеризуется следующими признаками:*

- тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемым по конкретным результатам работы коллектива;

- установлением каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Бестарифная система оплаты труда:

■ Индивидуальная заработная плата каждого работника представляет его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы:

*З.п.бестар. = ФОТ * Доля работника в тенге\ руб.*

Смешанная система оплаты труда:

■ Система плавающих окладов

строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции, в зависимости от результатов труда работников, происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада).

Смешанная система оплаты труда:

- **Комиссионная форма** оплаты труда применяется для работников отдела сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентств и т.п:
Базовая оплата (МЗП) + комиссия %

Смешанная система оплаты труда:

■ Дилерский механизм

оплаты труда заключается в том, что работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же и реализует.

Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату:

$$Z_{\text{дилерск.}} = P_r - \text{цена, руб.}$$

Начисление заработной

Начисления: платы

- Реестровая группа – G-9, должностной оклад — 69197,66 тенге. Месячная заработная плата педагога составит $69197,66 \text{ тенге} * 20 \text{ часов} : 18 \text{ часов} = 76886,28 \text{ тенге}$.
- Далее, данный учитель получит надбавку за работу в сельской местности: 25%
- Доплата ему же за квалификационную категорию будет равна 25697 тенге, а
- За заведование учебным кабинетом — еще 5539,40 тенге.
- Итого: ?

Удержания:

- 10% в качестве взноса в ЕНПФ;
- 10% подоходный налог.

Начисление заработной платы

Начисления:

- Реестровая группа – G-9, должностной оклад — 69197,66 тенге. Месячная заработная плата педагога составит $69197,66 \text{ тенге} * 20 \text{ часов} : 18 \text{ часов} = 76886,28 \text{ тенге}$.
- Далее, данный учитель получит надбавку за работу в сельской местности: $76886,28 \text{ тенге} * 25\% = 19221,57 \text{ тенге}$.
- Итоговая зарплата составит $76886,28 \text{ тенге} + 19221,57 \text{ тенге} = 96107,85 \text{ тенге}$.
- Доплата ему же за квалификационную категорию будет равна 25697 тенге, а за заведование учебным кабинетом — еще 5539,40 тенге.
- Итого имеем следующее начисление: $96107,85 \text{ тенге} + 25697 \text{ тенге} + 5539,40 \text{ тенге} = \mathbf{147501,85 \text{ тенге}}$.

Удержания:

10% - пенсионный фонд, $147501,85 - 14750,19 = 132751,66$

Вычитаем МЗП $132751,66 - 42500 = 90251,66 - 10\% = 9025,16$

$90251,66 - 9025,16 = 81226,5 + 42500 = \mathbf{123726,5}$

организация заработной платы

(оплаты труда)