

**С.Ж.АСФЕНДИЯРОВ АТЫНДАҒЫ
ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ МЕДИЦИНА
УНИВЕРСИТЕТІ**



**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ С.Д.АСФЕНДИЯРОВА**

**ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
МОДУЛЬ ФАРМАЦЕВТ - МЕНЕДЖЕР**

Специальность «Фармация», 4 курс

**Дисциплина: УПРАВЛЕНИЕ И ЭКОНОМИКА
ФАРМАЦИИ**

**Тема 8. УЧЕТ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ**

Канд.фарм.н., профессор Шобабаева А.Р.

Доцент НФаУ Хищенко С.В.

Алматы, 2014

ТРУД

- деятельность человека, направленная на **создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей** человека и общества
- **Трудовой кодекс Республики Казахстан 2016 (от 23 ноября 2015 года № 414-V) Введен в действие 1 января 2016 года**

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- **вознаграждение за труд** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также **выплаты компенсационного и стимулирующего характера**



ОПЛАТА ТРУДА

- **система отношений**, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя

РАСЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

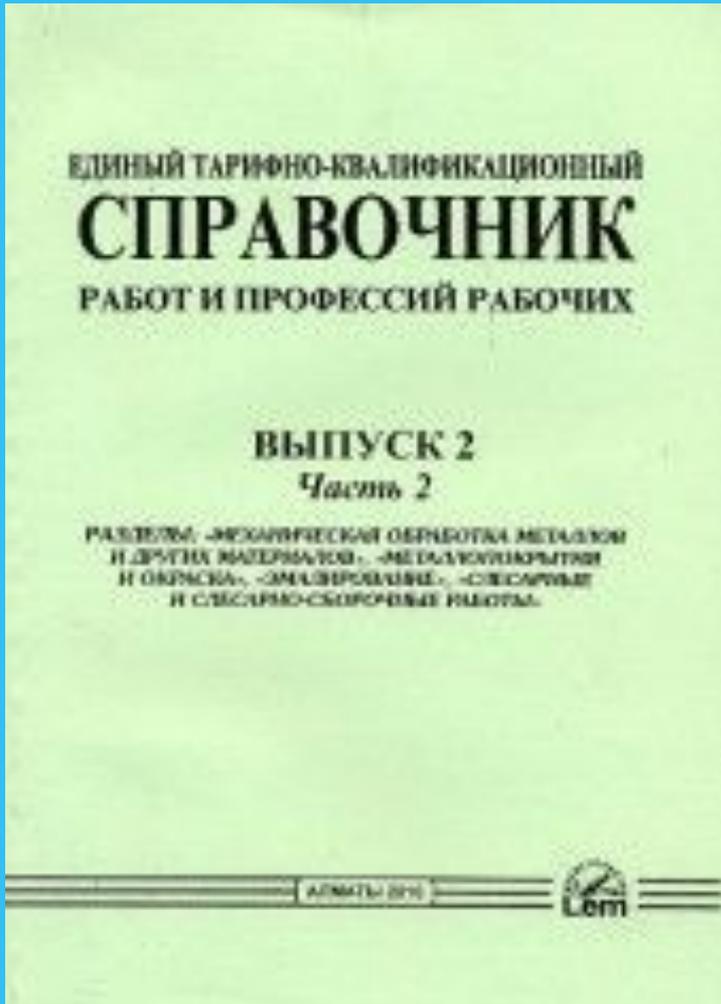
- период **продолжительностью двенадцать календарных** месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата) либо период фактически отработанного времени, если работник проработал у работодателя менее двенадцати календарных месяцев, используемый для исчисления средней заработной платы



ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

- минимальный размер **месячной** заработной платы;
- минимальный размер **часовой** заработной платы, определяемый в соответствии со статьей 122 настоящего Кодекса;
- минимальные стандарты оплаты труда;
- оплату за работу в **сверхурочное** время;
- оплату за работу в **праздничные** и **выходные** дни;
- оплату за работу в **ночное** время;
- **ограничение** размера **удержаний** из заработной платы работника;
- государственный контроль за **полной и своевременной выплатой заработной платы** и реализацией государственных гарантий в области оплаты труда;
- **порядок** и **сроки** выплаты заработной платы.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА



- Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на **основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих**, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, **Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих**, а также типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА (2)

- Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов и категорий работникам производятся в соответствии с **Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовыми квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.**

Для эффективной деятельности руководство фирмы должно осуществлять соответствующие действия, **побуждающие** работников к заинтересованности в своем труде.

Мотивация труда — одна из важнейших функций управления кадрами.

Мотивация труда — совокупность побудительных сил роста производительности труда.

К этим побудительным силам относятся не только материальные выгоды, но и моральные, выражающиеся в удовлетворенности трудом.

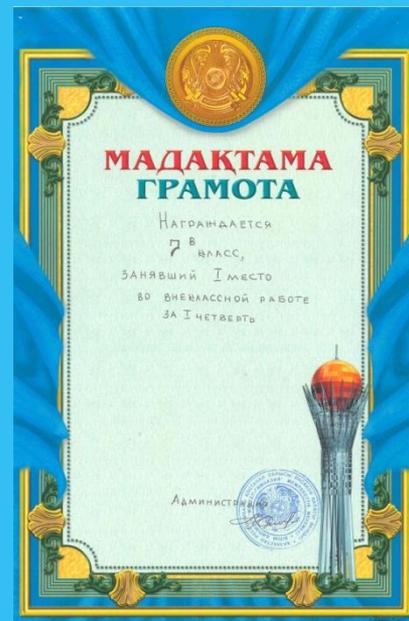


ОСНОВНЫМИ ФОРМАМИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЯВЛЯЮТСЯ:

Материальные поощрения, в числе которых заработная плата, премии, дополнительная заработная плата, надбавки, доплаты, скидки за услуги, льготы и т. п.;

Материальное наказание лишением премий, понижением размера заработной платы, штрафами, частичным или полным размером возмещения ущерба, нанесенного предприятию, и т. д.;

Моральное поощрение работников путем выражения благодарности, награждения знаками отличия, выдвижения на новые, престижные должности на работе, привлечение к управлению предприятием.



Моральное наказание за упущения и недостатки в работе путем вынесения замечания, выговора, снятие с престижных должностей, лишение почетных званий и крайняя мера — увольнение с работы.

Заработная плата является **основным источником стимулирования** и дохода работающих на предприятии. Поэтому ее размеры регулируются государством и руководителями предприятий.

Заработная плата — это часть общественного продукта, которая в **денежной форме** выдается работнику в соответствии с количеством и качеством **затраченного труда**.

ВИДЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ:

1. **Номинальная заработная плата** – это сумма денег, полученная за час, день, неделю и т.д.

К номинальной заработной плате относятся:

- оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.д.

2. **Реальная заработная плата** – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату;

реальная заработная плата – это **«покупательная способность»** номинальной заработной платы.

Зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Статья 1 Трудового кодекса РК

Основная заработная плата - это относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера.



II. Дополнительная заработная плата - выплаты за не проработанное время на предприятии, которые установлены Законом:

- оплата отпусков,
- выходного пособия при увольнении,
- за время вынужденного прогула,
- за работу в праздничные и выходные дни,
- за совмещение профессии,
- доплата за тяжелые и особые условия труда
- и т.д.

Тарифная ставка (оклад, должностной оклад) — это размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы определенной сложности за установленное время.

Эта выплата **фиксирована**, и является **минимальной гарантией оплаты труда** работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

Задачами трудового законодательства РК являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста, повышение эффективности производства и благосостояния людей.

ЗАДАЧИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Задачами бухгалтерского учета по учету труда и заработной платы являются:

- 1) систематическое наблюдение за правильностью состояния и своевременностью поступления документов по заработной плате;



ЗАДАЧИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2) обеспечение контроля за соответствием начисленных сумм заработной платы количеству и качеству принятой от рабочих продукции, установленным расценкам и системам премирования;



ЗАДАЧИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3) обеспечение правильности включения заработной платы в себестоимость произведенной продукции, распределения заработной платы производственных рабочих между отдельными видами изделий, заказов;

ЗАДАЧИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

4) контроль за соблюдением штатной дисциплины, то есть правильным зачислением вновь принятых лиц на работу и установлением им должностных окладов в соответствии со штатными расписаниями и действующими схемами должностных окладов;

ЗАДАЧИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5) контроль за правильным использованием фондов заработной платы и содействием процессу совершенствования нормирования, организации и оплаты труда на предприятии (в организации).

Статья 120. Государственные гарантии в области платы труда включают:

- минимальный размер месячной заработной платы;
- минимальный размер часовой заработной платы, определяемый в соответствии со статьей 122 настоящего Кодекса;
- минимальные стандарты оплаты труда;
- оплату за работу в сверхурочное время;
- оплату за работу в праздничные и выходные дни;
- оплату за работу в ночное время;
- ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
- государственный контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией
- государственных гарантий в области оплаты труда;
- порядок и сроки выплаты заработной платы.

Статья 121. Размер заработной платы

1. Размер месячной заработной платы работника **устанавливается** дифференцированно **в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы**, а также условий труда.
2. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже установленного законом РК** минимального размера месячной заработной платы.



Статья 122. Установление минимального размера заработной платы

1. **Минимальный размер социальных выплат, премий и других** стимулирующих выплат и месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, **не должен быть ниже прожиточного минимума и не включает в себя доплат и надбавок,** компенсационных и выплачивается пропорционально отработанному времени.
2. **Минимальный стандарт оплаты труда определяется из расчета минимального размера месячной заработной платы,** установленного законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год, и повышающих отраслевых коэффициентов, определяемых отраслевым соглашением и утверждаемых Правительством Республики Казахстан.

- 3. **Минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.**
- 4. **Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, а для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, не ниже минимального стандарта оплаты труда.**

Статья 123. Почасовая оплата труда

- **Условиями трудового, коллективного договоров и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера.**

Статья 124. Индексация заработной платы

Повышение заработной платы включает индексацию заработной платы, производимую работодателем, в порядке, установленном соглашениями, коллективным договором или актом работодателя, исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Казахстан.



Статья 126. Системы оплаты труда

1. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и (или) коллективные результаты труда.

Система оплаты труда может формироваться на основе тарифной, бестарифной или смешанной системы

- **Тарифная система оплаты труда** включает в себя: тарифную ставку (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.
- **Бестарифная система оплаты труда** основывается на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от критериев и на принципах оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.
- **Смешанная система оплаты труда** может содержать элементы как тарифной, так и бестарифной систем оплаты труда.

Статья 127. Оплата сверхурочной работы

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов установленной тарифной ставки (должностного оклада) работника.

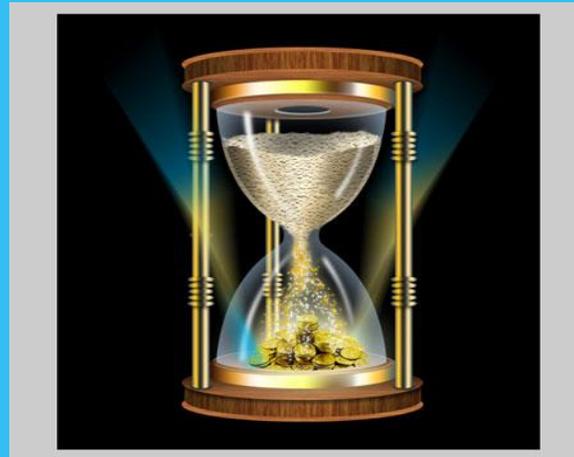


Статья 128. Оплата работы в праздничные и выходные дни

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится не ниже чем **в двойном размере**, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Статья 129. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время **оплачивается не ниже чем в полуторном размере**, исходя из дневной (часовой) ставки работника.



Статья 100. Виды отпусков

- 1) оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;
- 2) социальные отпуска.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен *для отдыха работника*, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется *на определенное количество календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы*.

Работникам предоставляются следующие виды оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков:

- 1) **основной** оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- 2) **дополнительный** оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

Статья 102. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска:

- 1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней;**
- 2) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней.**

Под **социальным отпуском** понимается освобождение работника от работы на определенный период *в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства* и для иных социальных целей.

Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

- 1) отпуск без сохранения заработной платы (до пяти календарных дней);
- 2) учебный отпуск;
- 3) отпусков в связи с рождением ребенка, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка.

Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска **двадцать четыре календарных дня**, если большее количество дней не предусмотрено иными нормативными правовыми актами, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск **может быть разделен на части, в любое время рабочего года.**

Статья 130. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

Оплата труда при выполнении работником работ различной квалификации **оплачивается по работе более высокой квалификации.**

В случаях, когда с учетом характера производства работнику высокой квалификации **поручается выполнение работы, тарифицируемой ниже присвоенного ему разряда,** оплата труда производится по присвоенной ему квалификации (разряду).

Статья 131. Оплата труда при совмещении должностей (расширении зоны обслуживания) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника

1. **Работникам, выполняющим** в одной и той же организации, **наряду со своей основной работой,** обусловленной трудовым договором, **дополнительную работу** по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, **производится доплата.**
2. Размеры доплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника **устанавливаются работодателем по соглашению с работником.**

Статья 132. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Коллективным и (или) трудовым договорами может быть предусмотрено **сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).**

Статья 133. Оплата времени простоя

1. Порядок и условия оплаты времени простоя работ по вине работодателя **определяются трудовым, коллективным договорами** и устанавливаются в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

2. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

Статья 134. Порядок и сроки выплаты заработной платы

1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами.

2. При выплате заработной платы работодатель **обязан в письменной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.**

3. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.



- **4. При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы и иных выплат, связанных с расторжением трудового договора с работником, работодатель выплачивает работнику задолженность и пени.** Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.
- **5. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.**

Статья 135. Место выплаты заработной платы

Выплата работникам заработной платы должна производиться в месте выполнения ими работы, если условиями трудового, коллективного договоров не предусмотрено иное.

Статья 136. Исчисление средней заработной платы работника

- 1. Исчисление средней заработной платы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда.
- 2. Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата) согласно настоящему Кодексу. Для работников, проработавших менее двенадцати календарных месяцев, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время.

- 3. Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, Правительством Республики Казахстан **устанавливается единый порядок ее исчисления.**
- 4. В коллективном договоре могут быть предусмотрены и **иные периоды для расчета средней заработной платы,** если это не ухудшает положения работников.

Статья 137. Удержания из заработной платы

- 1. Удержания из заработной платы работника **производятся по решению суда**, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.
- 2. Удержания из заработной платы работника **для погашения его задолженности перед организацией**, в которой он работает, могут также **производиться на основании акта работодателя** при наличии письменного согласия работника.
- 3. Общий размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

Глава 31. Коллективный договор

- правовой акт в форме письменного соглашения между коллективом работников и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;

Принципы введения КОЛЛЕКТИВНЫХ переговоров

Соблюдение
трудоого
законодательств
а РК

Равноправие и
уважение
интересов
сторон

Добровольность
принятия
сторонами
обязательств

Свобода выбора в
обсуждении
вопросов,
составляющих
содержание
коллективного
договора

Статья 282. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора

1. Инициатором подготовки проекта коллективного договора может быть любая из сторон.

Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном пунктом 2 настоящей статьи.

2. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию. Количество членов комиссии, ее персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются соглашением сторон.

Работодатель обеспечивает по согласованию сторон условия, необходимые для разработки и заключения коллективного договора.

При наличии в организации нескольких представителей работников ими может создаваться единый представительный орган для участия в комиссии и подписания коллективного договора.

3. Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации.

Формы обсуждения проекта определяются самими работниками. Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

Статья 283. Стороны КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Сторонами коллективного договора являются **работники и работодатель.**
2. Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах.

Статья 284. Содержание и структура коллективного договора

1) о нормировании, формах, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;

2) об индексации оплаты труда, о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе о дополнительных компенсациях при несчастных случаях;

3) о допустимом соотношении между максимальным и минимальным размерами заработной платы по соответствующей профессии, должности в организации;

4) об установлении межразрядных коэффициентов;

5) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;

6) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья, о гарантиях медицинского страхования работников и их семей, об охране окружающей среды;

7) об установлении межразрядных коэффициентов соответствующей отрасли.

Статья 285. Сроки и сфера действия коллективного договора

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.

2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания.

3. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления.

4. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

5. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками.



СТАТЬЯ 286. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с коллективным договором и законами Республики Казахстан.

**Благодарим
за внимание!**