



«Евразийский национальный
университет имени Л.Н.Гумилева»

Экономический факультет

Кафедра учет и анализа

ФГАОУ ВО «Российский
университет дружбы народов»

Экономический факультет

Кафедра бухгалтерского учета,
аудита и статистики

**«МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ УЧЕТА И АУДИТА:
ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ
ЭКОНОМИКИ»**

**Сборник статей Международной научно-практической
конференции 16 апреля 2021 г.**

Нурсултан

УДК 657(47+57)

ББК 65.053

П78

Рекомендовано к печати Ученым советом
Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева

Рецензент – доктор экономических наук, профессор *Алиев М.К.*

Научные редакторы:

заведующая кафедрой учета и анализа ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, кандидат экономических наук, ассоциированный профессор *Г.Д. Аманова*
PhD, и.о.доцент ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Жолаева М.А.
заведующая кафедрой бухгалтерского учета, аудита и статистики РУДН, кандидат экономических наук *М.В. Петровская*

П78 «Международные стандарты учета и аудита: практика применения в условиях цифровой экономики»: сборник статей Международной научно-практической конференции. Астана, 16 апреля 2021 г. – Нур-Султан: ЕНУ им Л.Н.Гумилева, 2021. – 256 с.

ISBN 978 601 337 121 4

Сборник статей научно-исследовательских работ студентов, магистрантов, докторантов, профессорско-преподавательского состава по итогам Международной научно-практической конференции 16 апреля 2021 г.

Предназначен для широкого круга читателей.

Электронная версия материалов сборника размещается на сайте www.enu.kz

Сборник научных статей участников конференции подготовлен по материалам, представленным в электронном виде. Ответственность за содержание материалов несут авторы статей.

© Коллектив авторов, 2021
© ЕНУ имени Л.Н.Гумилева, 2021

ISBN 978 601 337 121 4

Ұйымның қызметкерлерге берілетін сыйақылар берешегінің ерекшеліктері

Рамазанова Мадина Алтынбековна,
rmznvmdn@mail.ru

*Л.Н.Гумилев атындағы
Еуразия ұлттық университетінің
«Есеп және аудит» мамандығының
2 курс студенті,*

*Қазақстан Республикасы
Ғылыми жетекшісі – А.Т. Бекбулатова*

Аннотация. Бұл жұмыста ұйымның қызметкерлеріне төленетін еңбекақы жайлы ақпарат жиналған. Бүгінгі нарықтық экономика жағдайында еңбекақы қызметкерлер мен жұмыскерлер үшін негізгі табыс көзі, әл-ауқатының көрсеткіші, экономикалық – әлеуметтік мәні зор көрсеткіш болып табылады. Еңбекақының түрлері, нысандары мен жұмыс түріне байланысты еңбекақының төленетін мөлшерлемелері көрсетілген. Заңға сәйкес әр жұмыскердің еңбекақысынан ұсталынатын ұсталымдардың түрлері мен олардың мөлшерлемелері көрсетілген. Бұл мақалада жалақы туралы барлық ақпарат ашылып баяндалады.

Кілт сөздер: еңбекақы, рұқсатнама, тарифтік мөлшерлеме, кесімді жалақы, мерзімдік жалақы, демалыс, санат, уақытша жұмысқа жарамсыздық.

Особенности задолженности организации по выплате вознаграждений работникам

Рамазанова Мадина Алтынбековна,
rmznvmdn@mail.ru

*студентка 2- го курса,
специальности «Бухгалтерский учет и аудит»
Евразийского национального
университет имени Л.Н.Гумилева,
Республика Казахстан*

Научный руководитель – Бекбулатова А.Т.

Аннотация. В данной работе собрана информация об оплате труда работников организации. В условиях сегодняшней рыночной экономики заработная плата является основным источником дохода, показателем благосостояния, экономически-социально значимым показателем для работников. Указаны виды, формы оплаты труда и ставки оплаты труда в зависимости от вида работы. В соответствии с законом указаны виды удержаний из заработной платы каждого работника и их ставки. В этой статье раскрывается вся информация о зарплате.

Ключевые слова: заработная плата, пропуск, тарифная ставка, сдельная заработная плата, периодическая заработная плата, отпуск, категория, временная нетрудоспособность.

Features of the organization's debt on the payment of employee benefits

Ramazanova Madina Altynbekovna
rmznvmdn@mail.ru

*2nd year student,
specialty "Accounting and Audit"
Eurasian national
University named after L.N. Gumilyov,
The Republic of Kazakhstan
Scientific adviser - Bekbulatova A.T.*

Annotation. This paper contains information about the remuneration of employees of the organization. In today's market economy, wages are the main source of income, an indicator of well-being, and an economically and socially significant indicator for employees. The types, forms of remuneration and rates of remuneration are indicated, depending on the type of work. In accordance with the law, the types of deductions from the salary of each employee and their rates are specified. This article reveals all the information about the salary.

Keywords: salary, pass, tariff rate, piecework salary, periodic salary, vacation, category, temporary disability.

Нарықтық экономика жағдайында кәсіпкерлік қызметтегі басқару саясатының бір бөлігі ретінде, және қызметтің тиімділігіне әсер ететін, сонымен қатар, жұмыс күшін ынтыландырушы бірден бір фактор еңбекақы болып табылады.

19-Халықаралық қаржылық есеп стандартына сәйкес қызметкерлерге берілетін сыйақы ретінде жұмыскерлер мен қызметкерлерің атқарған қызметтері үшін 12 ай ішінде төленуі тиіс

сыйақылардың барлық түрлері танылады. Яғни, еңбекақы дегеніміз еңбеккерлерге атқарған жұмысының сапасы, саны және атқарған жұмыс көлеміне байланысты берілетін, көбіне ақшалай нысанда көрініс табатын төлем.

Еңбекақының еңбеккердің негізгі табысы, тұрмыс деңгейінің, отбасының өмір сүру әлауқытының көрсеткіші ретінде әлеуметтік-экономикалық мәні зор болып табылады. Сондықтан, еңбекақы есептеу барысында барлық өмірлік игіліктер мен қызметтердің құны есепке алынады. Осылайша, еңбекақы – еңбек нәтижелерін жақсарту және осының нәтижесінде өндірілетін табыстың өсуін қамтамасыз ететін ынталандырушы күш ретінде көрініс табады.

Бухгалтерлік және қаржылық есептіліктің қызметкерлерге берілетін сыйақыларға байланысты алдында тұрған басты мақсаты мынада:

- Ең алдымен өндірістік еңбек шығындарын дұрыс анықтау, жалақыны дұрыс есептеу;
- Жұмыс уақытының дұрыс қолданылуын, жұмыс дисциплинасының дұрыс пайдалануын, еңбек қорының рационалды қолданылуын қадағалау болып табылады.

Қазақстан Республикасының «Еңбек кодексіне» сәйкес еңбекақы төлеу процесі жұмыс беруші мен жұмысшының арасындағы қатынас ұжымдық келісімшарт арқылы, және нормативті-құқықтық актілер арқылы реттеледі. Аталып кеткен келісімшарт құрамында еңбек жағдайының сипаты, жұмыстың пайдасы мен зияны қаупі туралы, оқыс жағдайлар туындаған сәттерде кепілдік берілуі және өтемақы берілуі жайлы, жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі, еңбекақы мен еңбекті қорғау, өтемақы мен кепілдік беру тәртібі және т.б. көрсетілуі тиіс. Еңбекақы мөлшерін жұмыс беруші өзі белгілейді, бірақ белгіленген еңбекақы мөлшері «Еңбек кодексіне» сәйкес минималды еңбекақы мөлшерінен, демек бүгінгі күн көрсеткіші бойынша 42 500 айлық көрсеткіштен аз болмауы қажет.

Еңбек кодексіне сәйкес қызметкерлерге еңбекақы негізгі мынандай 3 әдіспен есептеледі:

1. Еңбектің қатысу коэффициентін қолдана отырып, жалақыны бөлу.
2. Жұмыстың пропорционалды коэффициент-сағатының жалпы сомасына жалақысын бөлу әдісі.
3. Бригадалық табысты есептік коэффициентін негізінде бөлу. [5, С. 256]

Жұмыскердің жалақысының мөлшері оның біліктілігіне, жұмысының күрделілігіне, сапасына, санына және жұмыс істеу жағдайларына байланысты белгіленеді, сондай-ақ құжаттарда тіркелген нақты жұмыс істеген уақыты үшін төленеді. Жоғарыда айтылғандай жалақы минималды жалақыдан аз болмауы тиіс болса, алайда оның максималды деңгейі белгіленбеген.

Еңбек кодексінің 106- бабына сәйкес егер жұмыскер толық жұмыс күнінде жұмыс жасамаса, немесе жүктемесі толық болмаған жағдайда, уақытша, біржолғы жұмыстарға еңбекақы төлеу жұмыс берушінің еңбек шартына негізделіп отырып, сағат үшін төлеу арқылы жүзеге асырылады.

Үстеме уақыттағы жұмысқа жұмыс берушінің актісіне сәйкес жоғарытылған мөлшерде, жұмыскердің күндік тарифтік мөлшерлемесі негізге алына отырып, 1,5 есе мөлшерлемеден төмен болмайтын ақы төленеді. Дәл осы принциппен мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс және түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу жүргізіледі.

Лауазымдарды қоса атқару мен уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару үшін де ақы, егер өзінің негізгі жұмысынан босатылмай айтылған қосымша жұмыстарды орындалатын болса, жұмыскерлерге қосымша ақы төленеді. Төленетін ақы мөлшерлемесі жұмыс беруші мен жұмыскермен келісім бойынша және орындалған жұмыс көлеміне негізделіп тағайындалады. Бірақ, уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру алмастыратын жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, онда уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны үшін жұмыскерлерге қосымша ақы төленбейді.

Кәсіпорынның немесе жұмыскерлердің кінәсінен емес, өзге себептерге байланысты жұмыстың тоқтап қалуына байланысты, жұмыскерлерге еңбекақыларының 50% көлемінде еңбекақы төленеді.

19 ХҚЕС сәйкес қызметкерлерге берілетін сыйақылар:		
Қысқа мерзімді		Ұзақ мерзімді
Қызметкердің қызмет көрсеткен мерзімі аяқталғаннан кейін 12 ай мерзімінде төленуге тиіс сыйақы. Демалыс жәрдемақылары мен үлестік құралдармен өтемақылық төлемдер есепке алынбайды. Олар:		Қызметкердің қызмет көрмету мерзімі аяқталғаннан кейін 12 ай мерзімінде төленуге тиісті емес сыйақылар. Еңбек қызметі аяқталуы бойынша сыйақылар мен шығу жәрдемақыларын қоспағанда.
Ақшалай:	Ақшалай емес:	Ұзақ мерзімді еңбек өтілі бар қызметкерлерге төленетін демалысақысы: -Ұйымның шешімімен қызметкерді жұмыстан шығарған жағдайда төленетін демалыс жәрдемақысы; -Қызметкер өз еркімен жұмыстан шыққан жағдайда төленетін жәрдемақылар. Төленетін шығармашылық демалысақысы; Уақытша жұмысқа қабілетсіздік бойынша төленетін жәрдемақы;
Еңбекақы Әлеуметтік салымдар Жылдық төленетін демалыс жәрдемақылары Уақытша жұмысқа жарамсыздық бойынша жәрдемақылар Сыйлықақы және т.б.	Медициналық қызмет көрсету Тұрғын үймен қамтамасыз ету Еңбек қызметі аяқталғаннан кейінгі кезеңде төленетін сыйақылар	

Жұмыскерлерге жыл ішінде демалыс әртүрлі жолмен беріледі. Жыл бойына осы шығындардың өзіндік құнын тұрақты арттыру үшін демалыс төлемдеріне резерв құрылады. Демалыс төлемдері резервін қалыптастыру үшін жыл ішінде осы айда нақты есептелген жалақының жоспарлы пайызы мөлшерінде оның қай айда төленетіне қарамастан өндірістік шоттарға жатқызылады.

Қысқа мерзімді рұқсатнамалар:

- Жыл сайын төленетін негізгі демалыс төлемақысы;
- Сырқатқа байланысты, уақытша жұмысқа жарамсыздық;
- Бала қарау бойынша демалыс. [6, с.65]

19 ХҚЕС бойынша қысқа мерзімді рұқсатнамалар:		
Жинақталатын:		Жинақталмайтын:
Демалыс ақысы ағымдағы кезеңде толық пайдаланылмаған болса, мерзімі кейінге жылжытылып, келесі кезеңдерде пайдалануға болады.		Болашақ кезеңге ауыстырылмайды. Демалыс ақысы есепті кезең ішінде толық пайдаланылмаған жағдайда ол жойылады. Бұл әдетте бала күтіміне байланысты, уақытша жұмысқа жарамсыздыққа байланысты демалысқа, әскери қызметін өтеу кезінде берілетін демалысқа қатысты айтылады.
<u>Өтелетін:</u>	<u>Өтелмейтін:</u>	Бұған мысалға: -Еңбек кодексі бойынша уақытша жұмысқа жарамсыздық бойынша демалыс жәрдемақысын; -Балаға қарау бойынша демалысқа байланысты төленетін жәрдемақыларды жатқызуға болады.
Қолданылмаған ақысы төленетін демалыстар үшін ақшалай төлемдерді алу құқығы. Бұған: -Төленетін жылдық еңбек демалысы; -Әлеуметтік демалыс жатады.	Қолданылған ақысы төленетін демалыстар үшін ақшалай төлемдерді алуға құқылы емес.	

Еңбекақы негізгі және қосымша деп бөлінеді. Негізгі жалақы кәсіпорында жасалған нақты жұмыс уақытына есептелген тарифтік ставкалар бойынша төлем, түнгі уақытта жұмысы үшін төленетін төлемдер сынды төлемдер жатады. Қосымша төлемге кәсіпорында жұмыс 3стемеген уақытына есептелетін жылдық еңбек демалысы, әлеуметтік және мемлекеттік міндеттемелерді орындағаны үшін төлемдер, коммуналдық қызметтер сияқты төлемдер жатады.



Мерзімдік жалақы жұмыскердің лауазымына байланысты белгіленеді. Жұмыскер әр айды толық жұмыс істесе толық еңбекақы мөлшерін алады, толық істемесе нақты істеген жұмысына байланысты төленеді.

Мерзімдік-сыйлықтық еңбекақының үстіне сыйақ ретінде төленетін проценттер.

Кесімді еңбекақы жұмыскерлердің орындаған жұмыс нормасына, өндірілген өнім бірліктеріне, сапасы байланысты төленетін еңбекақы мөлшері.

Тікелей кесімді жалақы тек орындаған жұмысқа төленеді.

Кесімді-сыйлықтық жалақы жалақының үстіне жұмыстың орындалған сапасына байланысты, жылдамдығына, шағымдардың жоқтығына байланысты сыйақы ретінде төленетін жалақы.

Аккордты жалақыда орындалатын жұмыстың ақырғы мерзіміне байланысты орындалатын жұмыстардың кешені.

Жанама кесімді жалақының мәні өнімдеріне емес, қызмет көрсететін жұмысшыларының еңбегінің нәтижесіне негізделіп төленеді. Бұл жалақы көмекші өндіріс жұмысшыларына төленеді. Яғни бұл жалақы қызмет көрсетуші жұмыскерлердің өндірген өнімдерінің санына негізделеді. [7, с.66]

Өнеркәсіптік кәсіпорындарда қызметкерлердің әртүрлі топтары мен жұмысшылар жұмысының күрделілігін, түрі мен еңбек жағдайларын ескере отырып, сыйақы шамасын саралау үшін пайдаланылатын тарифтік жүйе қолданылады. Жалақы тарифтік мөлшерлеме арқылы төленеді. Яғни жұмыскердің жұмыс уақытының бірлігі, біліктілігінің күрделілігіне байланысты еңбек міндеттерін орындағаны үшін еңбекақысы. Тарифтік тор-бұл разрядтардың және оларға берілген тарифтік коэффициенттердің арақатынасының шкаласы.

Өнеркәсіптің көпшілік салаларында жұмысшының біліктілігіне байланысты, 6 разрядты тарифтік торды қолдану ұсынылған.

Жұмысшыларды қайта тарифтендіру және аттестациялау заңмен бекітілген мерзімде қойылады. Бірыңғай тарифтік торда 21 тарифтік санат бар. 21 тарифтік разряд халық шаруашылығында жұмыс жасайтын барлық қызметкерлерге қолданылады. 21 тарифтік разряд шаруашылықтағы жүргізу нысанына және бюджеттік ұйымдарға тәуелсіз барлық кәсіпорындарға арналған:

1-8 санаттар бойынша – жұмысшыларға төлемдер;

6-15 санаттар бойынша – саптық құрамға төлемдер;

4-11 санаттар бойынша – орта білімді мамандарға төлемдер;

7-15 санаттар бойынша – жоғары білімді мамандарға төлемдер;

10-20 санаттар бойынша – кәсіпорынның басшылары, бөлімдердің, функционалдық қызметтердің басшыларына төлемдер;

9-21 санаттар бойынша – ғылыми қызметкерлерге төлемдер;

Әр жұмыскердің еңбекақысы кәсіпорын жұмысының қорытындысын ескере отырып анықталады, және ол салықтармен реттеледі. Қызметкердің еңбекақысынан еңбек шартына

сәйкес ұсталымдар алынып отырады. Олар міндетті ұсталымдар және кәсіпорын ұйғарымына байланысты ұсталымдар деген екі топта қарастырылады.

Міндетті ұсталымдар:		Кәсіпорын ұйғарымына байланысты ұсталымдар:	
Зейнетақы жарналары	10%	Әлеуметтік аударым	3,5 %
Жеке табыс салығы	10%	Әлеуметтік салық	9,5%
Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыруға арналған жарналар.	2%	Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру	2%

Жұмыскерлермен еңбекақы бойынша есеп айырысулар шоттар жоспарының 3 бөлімінің 3350 - «Еңбекақы бойынша есеп айырысулар» синтетикалық шотында жүргізіледі. Бұл шот пассивті болып келеді. Кредитінде есептелген барлық еңбекақылар мен сыйақылардың түрлері, зейнетақылар, жәрдемақылар және жұмыскерлер мен қызмтекерлерге тиесілі барлық төлемдердің түрлері орын алады. Дебеті бойынша заңдарға сәйкес ұсталымдар мен шегерімдердің барлық түрлері, кассадан берілген төлемдердің барлық сомалары, сондай-ақ алынбаған еңбекақы сомалары көрсетіледі. [4, с.200]

ҚР Еңбек заңдарына сәйкес жұмыспен өтелген уақыт орташа жалақы арқылы төленеді. Орташа жалақының есептелу принципі: орташа жалақыны есептеу негізі төлемдердің алдындағы 12 ай есептік кезең болып табылады. Анықтау үшін екі көрсеткіш қажет етіледі: күндік орташа жалақы мен орташа сағаттық жалақы пайдаланылады. Күндік орташа жалақы, еңбекке ақы төлеумен демалыс үшін өтемақы төлеуден басқа барлық жағдайда есепті кезеңде есептелген жалақы сомасын жұмыс күндерінің сомасына бөлу жолымен анықталады. Сөйтіп нақты орташа жалақы жалақының мөлшері күндік орташа жалақының төлеуге тиіс күндер сомасына көбейту арқылы анықталады.

Жұмыскерлерге еңбекақы есептеу арнайы құжаттар арқылы жүзеге асырылады. Ең алдымен, жұмыскердің жұмыс уақытының көрсеткіштері, жасаған жұмыс уақыты, келмеген күндері, жұмыстың тоқтап қалуына байланысты жұмыс атқарылмаған күндер табельдерде беріледі. Табельде жұмысшылар санаттары бойынша, реттік нөмірі арқылы жүргізіледі.

Еңбекақы бойынша есеп айырысуларды есепке алу бойынша негізгі операцияларын бухгалтерлік шоттарда жазулар жүргізуге – төлем тізімдемелері негіз болады.

Қорытындылай келе, жалақы бұл еңбек өлшемі мен тұтыну өлшеміне бақылау жасауды жүзеге асыруға көмектесетін маңызды экономикалық көрсеткіштердің бірі. Нарықтық экономикада кәсіпкерлер осы экономикалық көрсеткіштің қозғаушы күші болып табылады. Кәсіпкерлердің қызметі қаншалықты өнімді болса, соншалықты еңбекақының дұрыс жолға белгіленуіне тікелей әсер етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Қазақстан Республикасының 28.02.2007 ж № 234-III «Бухгалтерлік есеп пен қаржылық есептілік туралы» Заңы – [www.Законы.kz]
2. 19 Халықаралық қаржылық есеп стандарттары- [www.Минфин.kz]
3. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414 Еңбек Кодексі – [www.adilet.zan.kz]
4. Алибекова Б.А. Бухгалтерлік есеп қағидалары: Оқулық–Астана: «Сарыарқа» баспасы,2012. С 194-203.
5. Толпақов Ж.С., Бухгалтерлік есеп: Оқулық. – Қарағанды, «Қарағанды полиграфиясы» АҚ, 2009. С 255-283.
6. Г.К. Тулешова, Б.Ж. Акимова, С.С. Сапарбаева Ілгерілемелі қаржылық есеп : оқу құралы Библиогр.: б. - Алматы : Экономика, 2017. С 63-68.
7. Б.А. Алибекова. Қаржылық есеп I : оқу құралы / - Астана, Библиогр.: б. 2010. С 66-68.
8. А.С. Амерқұлова, Г.Г. Темирова; Қаржылық есеп I : оқу-әдістемелік құрал / - Павлодар : Кереку, 2010. С 35-39.
9. 10. М.А. Молдашева. Бухгалтерлік есеп: Оқу құралы. - Орал: М. Өтемісов атындағы БҚМУ Редакциялық баспа орталығы, 2012. С 84-89.