Др\_Учет и анализ расходов по оплате труда и социальной защите работников

Стр\_60

[**Введение**](#_Toc134625089)

[**1 Теоретические аспекты учета и анализа расходов по оплате труда и социальной защите работников**](#_Toc134625090)

[1.1 Сущность, формы и системы оплаты труда](#_Toc134625091)

[1.2 Регулирование учета расчетов по оплате труда в Республике Казахстан](#_Toc134625092)

[1.3 Методика анализа расходов по оплате труда и социальной защите работников](#_Toc134625093)

[**2 Анализ особенностей организации учета расходов по оплате труда и социальной защите работников в АО**](#_Toc134625094)

[2.1 Характеристика основных направлений деятельности АО](#_Toc134625095)

[2.2 Анализ расходов по оплате труда и социальной защите работников](#_Toc134625096)

[2.3 Действующая практика учета расходов по оплате труда и социальной защите работников](#_Toc134625097)

[**3 Пути совершенствования учета расходов по оплате труда и социальной защите работников**](#_Toc134625098)

[3.1 Рекомендации по усилению системы внутреннего контроля за организацией учета расходов по оплате труда и социальной защите работников](#_Toc134625099)

[3.2 Пути повышения эффективности анализа расходов по оплате труда и социальной защите работников с использованием современных цифровых инструментов](#_Toc134625100)

[**Заключение**](#_Toc134625101)

[**Список использованной литературы**](#_Toc134625102)

# **Заключение**

Проведенное в дипломной работе исследование позволило сделать следующие выводы:

Система оплаты труда - это способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами). Такие системы являются примером эффективного и соответствующего действующему законодательству автономного регулирования трудовых отношений. Использование этих систем для регулирования всех процедур в трудовых отношениях могло бы значительно улучшить систему управления персоналом национальных компаний.Каждый коммерческий банк может разрабатывать свои системы оплаты труда, при этом оно может применять тарифные, бестарифные и смешанные системы оплат. Учитывая комплексность воздействия действующих систем оплаты труда на материальные мотивы работников их делят на простые и сложные. В простых системах размер заработка определяют два показателя, один из которых характеризует меру труда. Так, по простой повременной системе оплаты труда размер заработка работника зависит от количества отработанного времени и установленной тарифной ставки (должностного оклада). По простой сдельной системе заработок работника формируют такие показатели, как количество произведенной продукции и действующие сдельные расценки за единицу продукции. В сложных системах размер заработка зависит­ от трех и более показателей, из которых, как правило, два являются основными, а другие - дополнительными.

# **Список использованной литературы**

1. Куатова Д.Я. Экономика предприятия. Учебное пособие. Алматы: Издательство «LEM», 2018. - 352с.
2. Сарбасова А.К. Экономика и организация производства: учебное пособие. - Алматы: Қазақ университеті 2018. – 620с.
3. Чалдаева Л.А. Экономика предприятия: Учебник для бакалавров / Л.А. Чалдаева. - М.: Юрайт, 2018. - 410 c.
4. Аксенов А.П. Экономика предприятия: Учебник / А.П. Аксенов, И.Э. Берзинь, Н.Ю. Иванова; Под ред. С.Г. Фалько. - М.: КноРус, 2018. - 350 c.
5. Быстров О.Ф. Экономика предприятия (фирмы). Экономика предприятия (фирмы): Практикум / Л.П. Афанасьева, Г.И. Болкина, О.Ф. Быстров. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 319 c.