

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ

Қ.И.Сәтбаев атындағы қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті

Э.А.Түркебаев атындағы жобаларды басқару институты

«Бизнес және менеджмент» кафедрасы

Есқуатова Сымбат,  
Кішкене Құндыз,  
Марат Гулзия

## **ДИПЛОМДЫҚ ЖОБА**

**Еңбекақы төлеуді ұйымдастыру және оны жетілдіру жолдары**

5В050600-Экономика

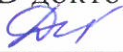
Алматы 2019

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ

Қ.И.Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті

Э.А.Түркебаев атындағы жобаларды басқару институты

«Бизнес және менеджмент» кафедрасы

**ҚОРҒАУҒА ЖІБЕРІЛДІ**  
«Бизнес және менеджмент»  
Кафедра меңгерушісі  
PhD докторы, профессор  
 С.Н. Досова  
«29» 04 2019 ж.

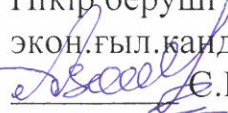
Дипломдық жобаға

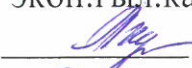
**ТҮСІНДІРМЕ ЖАЗБА**

Тақырыбы: «Еңбекақы төлеуді ұйымдастыру және оны жетілдіру жолдары»

5B050600- Экономика

Орындаған: Есқуатова Сымбат,  
Кішкене Құндыз,  
Марат Гулзия

Пікір беруші  
экон.ғыл.кандидаты  
 С.К. Серікбаев  
«25» 04 2019 ж.

Ғылыми жетекші  
экон.ғыл.канд., асс. профессор  
 А.Ж Досаева  
«23» 04 2019 ж.

Алматы 2019

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ

Қ.И.Сәтбаев атындағы қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті

Э.А.Түркебаев атындағы жобаларды басқару институты

«Бизнес және менеджмент» кафедрасы

5B050600-Экономика



**БЕКІТЕМІН**

«Бизнес және менеджмент»

Кафедра меңгерушісі

PhD докторы, профессор

 С.Н. Досова

«»  2019 ж.

**Дипломдық жобаны орындауға арналған  
ТАПСЫРМА**

Білім алушылар: Ескуатова Сымбат, Кішкене Құндыз, Марат Гулзия

Тақырыбы: «Еңбекақы төлеуді ұйымдастыру және оны жетілдіру жолдары»

Университет ректорының «25» 09. 2018 ж. №1064-б, «31» 10.2018 ж. № 1241-б  
бұйрығымен бекітілген

Аяқталған жұмысты тапсыру мерзімі «20» сәуір 2019 ж.

Дипломдық жобаның бастапқы берілістері Есеп-түсініктеме жазбаның талқылауға берілген сұрақтарының тізімі мен қысқаша диплом жұмысының мазмұны

Дипломдық жобада қарастырылатын мәселелер тізімі

1) Еңбекақы төлеуді ұйымдастыру және оны жетілдірудің теориялық аспектілерін қарастыру;

2) Еңбекақы төлеуді ұйымдастырудың сипаттамасы мен жүйесін талдау;

3) Еңбекақыны төлеуді ұйымдастырудың Қазақстандық және шет елдік тәжірибесінің тиімділігін талдау;

Сызбалық материалдардың тізімі (міндетті сызбалар дәл көрсетілуі тиіс)

11 кесте, 9 сурет, 20-жұмыс презентациясының слайды

Ұсынылған негізгі әдебиет барлығы 31 атау

Дипломдық жоба дайындау  
КЕСТЕСІ

Бөлімдер атауы, қарастырылатын мәселелер тізімі	Ғылыми жетекшіге көрсету мерзімі	Ескерту
1) Еңбекақы төлеуді ұйымдастыру және оны жетілдірудің теориялық аспектілерін қарастыру	08.02.19ж	<i>орындалды</i>
2) Еңбекақы төлеуді ұйымдастырудың сипаттамасы мен жүйесін талдау	06.03.19ж.	<i>орындалды</i>
3) Еңбекақыны төлеуді ұйымдастырудың Қазақстандық және шет елдік тәжірибесінің тиімділігін талдау	03.04.19ж.	<i>орындалды</i>

Аяқталған дипломдық жоба бөлімдеріне норма бақылаушының қойған қолтаңбасы

Бөлімдер атауы	Кеңесшілер (тегі, аты, әкесінің аты)	Қолтаңба қойылған мерзімі	Қолы
Норма бақылаушы	А. Сарсенбаева	25.04.2019ж	<i>Сарсенбаева</i>

Ғылыми жетекшісі: \_\_\_\_\_ *Алия* Досаева Алия Журкабайқызы

Тапсырманы орындайтын білім алушылар: Есқуатова Сымбат, Кішкене Құндыз, Марат Гулзия.

Күні «*23*» \_\_\_\_\_ *04* 2019 ж.

5В050600 – Экономика мамандығы студенттері Есқуатова Сымбат, Кішкене  
Құндыз, Марат Гүлзия  
«Еңбекақыны төлеуді ұйымдастыру және оның жетілдіру жолдары»  
тақырыбына жазылған дипломдық жобасына

### **ҒЫЛЫМИ ЖЕТЕКШІНІҢ** **ПІКІРІ**

Нарықтық өзгерістердің жаңа кезеңі еңбекақы сияқты көптеген экономикалық категорияларға дәстүрлі қалыптасқан көзқарастарды қайта қарастыруды талап етеді.

Еліміздегі экономикалық және әлеуметтік өзгерістерге байланысты еңбекақы және жұмысшыларды әлеуметтік қолдау мен қорғау саласында саясат та өзгеріске ұшырайды. Бұл саясатты жүзеге асырудың көптеген функцияларын мемлекет тікелей кәсіпорындарға артқан, яғни еңбекақының формаларын, жүйелерін, мөлшерін кәсіпорындар өздері анықтайды. Сондықтан қарастырылып отырған дипломдық жоба тақырыбы өзекті.

Дипломдық жоба алдына қойылған мақсат, міндеттерін толығымен ашқан, өз бетінше логикалық аяқталған жұмыс деп айтуға тұрады.

Жобада ҚР еңбекақы төлеу жүйесі мен еңбекақы төлеудің тиімділігін жетілдірудің шет елдік тәжірибесіне терең талдау жасалған.

Жұмыста еңбекақы төлеуді ұйымдастырудың маңызын, құрылымын, төлеу жүйесін және «Бахус» АҚ-ның еңбекақы төлеу жүйесі мен тиімділігін толық қарастырылған.

Қарастырылып отырған дипломдық жобаның мазмұны мен рәсімделуі бойынша ескертулер жоқ.

Тақырыптың өзектілігін, жұмыс мазмұны мен рәсімделуін, дипломанттың жұмысқа деген қарым-қатынасын ескере отырып, «Еңбекақыны төлеуді ұйымдастыру және оның жетілдіру жолдары» тақырыбына жазылған дипломдық жұмысты Мемлекеттік аттестациялық комиссия алдында қорғауға жіберуге болады және «өте жақсы» (95%) деп бағалауға болады

#### **Пікір беруші**

Э.ғ.к., «БЖМ» кафедрасының проф.ассистенті

Досаева А.Ж

«22» 04 2019 ж.

5B050600 – Экономика мамандығы студенттері Есқуатова Сымбат, Кішкене  
Құндыз, Марат Гулзия  
«Еңбекақы төлеуді ұйымдастыру және оны жетілдіру жолдары»  
тақырыбына жазылған дипломдық жобасына

## СЫН-ПІКІР

Әзірленген:

- а) графикалық бөлімі 4 - парак
- б) түсіндірме жазбасы 45 бетте

## ЖҰМЫСҚА ЕСКЕРТУ ЖАСАУ

Нарықтық экономика жағдайында өндіріс тиімділігіне әсер ететін  
әртүрлі факторлардың маңызы арта түседі, себебі, бәсекенің күшеюі  
кәсіпорындардың өмір сүру жағдайы мен дамуына тікелей әсерін тигізеді.

Бүгінгі таңдағы қалыптасқан жағдайларда еңбекақыны реттеудің  
нарықтық механизмдерін қалыптастыру проблемасы нарықтық  
жағдайлардағы еңбекақының мәнін анықтау қажеттілігін туындатады. Сол  
себепті қарастырылып отырған дипломдық жоба тақырыбы өзекті.

Жобада ҚР еңбекақы төлеу жүйесі мен еңбекақы төлеудің тиімділігін  
жетілдірудің шет елдік тәжірибесіне терең талдау жасалған.

Жұмыста еңбекақы төлеуді ұйымдастырудың маңызын, құрылымын,  
төлеу жүйесін және «Бахус» АҚ-ның еңбекақы төлеу жүйесі мен тиімділігін  
толық қарастырылған.

Қарастырылып отырған дипломдық жобаның мазмұны мен  
рәсімделуі бойынша ескертулер жоқ.

## Жұмыс бағасы

«Еңбекақы төлеуді ұйымдастыру және оны жетілдіру жолдары»  
тақырыбына жазылған дипломдық жобаны Мемлекеттік аттестациялық  
комиссия алдында сәйкесінше қорғалған жағдайда «өте жақсы» (95%) деп  
бағалауға болады

## Пікір беруші

ҚазХЖҰТУ, «Экономика»  
кафедрасының доценті  
(лауазым, ғылыми дәрежесі, атағы)  
Сәрікбаев С.  
« 2019 ж.



Университет:	Satbayev University
Название:	Диплом_испр_посл (2) на pr-1.doc
Автор:	Марат Г., Кішкене К., Есқуатова С.
Координатор:	Гульмира Муханова
Дата отчета:	2019-05-02 12:40:35
Коэффициент подобия № 1:	<b>4,9%</b>
Коэффициент подобия № 2:	<b>1,1%</b>
Длина фразы для коэффициента подобия № 2:	25
Количество слов:	18 737
Число знаков:	153 443
Адреса пропущенные при проверке:	
Количество заверенных проверок:	51

**!** К вашему сведению, некоторые слова в этом документе содержат буквы из других алфавитов. Возможно - это попытка скрыть позаимствованный текст. Документ был проверен путем замещения этих букв латинским эквивалентом. Пожалуйста, уделите особое внимание этим частям отчета. Они выделены соответственно. Количество выделенных слов 24

**Самые длинные фрагменты, определенные, как подобные**

№	Название, имя автора или адрес гиперссылки (Название базы данных)	Автор	Количество одинаковых слов
1	Документ из базы НЭУ 54521798-27a4-4ca1-8a0f-06c3c0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	111
2	Документ из базы НЭУ 54521798-27a4-4ca1-8a0f-06c3c0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	40
3	Документ из базы НЭУ 54521798-27a4-4ca1-8a0f-06c3c0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	35
4	Документ из базы НЭУ 54521798-27a4-4ca1-8a0f-06c3c0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	26
5	Жеңіл және тамақ өнеркәсібі кәсіпорындарында еңбекәкі телеу M.Auezov South Kazakhstan State University (Высшая школа Управления и Бизнеса)	Амирбекова П. ЭФ-16-1x2	24
6	URL <a href="https://stud.kz/referrals/show/2095">https://stud.kz/referrals/show/2095</a>	па	24
7	Документ из базы НЭУ 54521798-27a4-4ca1-8a0f-06c3c0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	Амирбекова П. ЭФ-16-1x2	23
8	Жеңіл және тамақ өнеркәсібі кәсіпорындарында еңбекәкі телеу M.Auezov South Kazakhstan State University (Высшая школа Управления и Бизнеса)	па	23
9	Документ из базы НЭУ 54521798-27a4-4ca1-8a0f-06c3c0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	Амирбекова П. ЭФ-16-1x2	22
10	Жеңіл және тамақ өнеркәсібі кәсіпорындарында еңбекәкі телеу M.Auezov South Kazakhstan State University (Высшая школа Управления и Бизнеса)		

**Документы, в которых найдено подобные фрагменты: из RefBooks**

**!**  
Не обнаружено каких-либо заимствований

**Документы, содержащие подобные фрагменты: Из домашней базы данных**

Не обнаружено каких-либо заимствований

**Документы, содержащие подобные фрагменты: Из внешних баз данных**

Документы, выделенные жирным шрифтом, содержат фрагменты потенциального плагиата, то есть превышающие лимит в длине коэффициента подобия № 2

№	Название (Название базы данных)	Автор	Количество одинаковых слов (количество фрагментов)
1	Документ из базы НЭУ 54521798-27a4-4ca1-8a0f-06c3c0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	302 (9)
2	Документ из базы НЭУ 51d4150e-a228-4199-a7ce-0723c0a80d1d.docx NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	99 (7)
3	Жеңіл және тамақ өнеркәсібі кәсіпорындарында еңбекәкі телеу M.Auezov South Kazakhstan State University (Высшая школа Управления и Бизнеса)	Амирбекова П. ЭФ-16-1x2	88 (5)
4	Документ из базы НЭУ 5453509b-2404-465a-a87c-06c4c0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	25 (2)
5	Документ из базы НЭУ 55124392-89ac-41d1-b3ad-3b2ac0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	18 (1)
6	Müəssisədə iş vaxtının idarə edilməsi Azerbaijan State University of Economics (UNEC) (Menecement)	Әкбарли Сейдағә Зүлліқар оғлу	13 (1)
7	Документ из базы НЭУ 54812bbf-6cdc-406a-bb82-06c1c0a80d1d.docx NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	7 (1)
8	Документ из базы НЭУ 54535011-e2ac-49e9-b5bc-06d2c0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	7 (1)





## **Аннотация**

Бұл дипломдық жұмыста еңбекақы төлеуді ұйымдастырудың жүйесі мен «Бахус» АҚ негізгі қызметінің сипаттамасы, жалақы қоры және жетілдіру мәселелері қарастырылады.

Бірінші бөлімде еңбекақыны ұйымдастырудың теориялық негіздері қарастырады.

Екінші бөлім Қазақстан Республикасында бүгінгі таңдағы қалыптасқан еңбекақы деңгейі мен динамикасын талдау мен «Бахус» АҚ-ның қызметін және ондағы еңбекақыны басқару жүйесін талдауға арналған.

Үшінші бөлімде еңбекақыны төлеудегі шетелдік тәжірибесі және Қазақстан Республикасындағы еңбекақы төлеуді жетілдіру бойынша ұсыныстар жасалған.

## **Аннотация**

В данной дипломной работе рассматриваются система организации оплаты труда , фонд заработной платы, вопросы совершенствования и характеристика основной деятельности АО «Бахус».

Первая часть посвящена теоретическим основам организации заработной платы.

Вторая часть посвящена анализу текущего уровня заработной платы и динамики развития Республики Казахстан в текущем периоде и анализу системы управления заработной платой АО «Бахус».

В третьем разделе приведены рекомендации по совершенствованию международного опыта выплаты заработной платы и повышения заработной платы в Республике Казахстан.

## **Annotation**

This thesis discusses the system of organization of wages , payroll, issues of improvement and characteristics of the main activities of JSC "Bacchus".

The first part is devoted to the theoretical foundations of the organization of wages.

The second part is devoted to the analysis of the current level of wages and the dynamics of development of the Republic of Kazakhstan in the current period and the analysis of the wage management system of JSC "Bacchus".

The third section provides recommendations for improving the international experience of wage payments and wage increases in the Republic of Kazakhstan.

## МАЗМҰНЫ

	Кіріспе	3
1	Еңбекақы төлеу мен ұйымдастырудың теориялық аспектілері	5
1.1	Еңбекақыны ұйымдастырудың маңызы және мағынасы	5
1.2	Ұйының еңбекақы қорының құрамы мен құрылымы	7
1.3	ҚР еңбекақыны төлеу жүйесінің негіздері	11
2	«Бахус» АҚ еңбекақы төлеу жүйесін ұйымдастыру және талдау	19
2.1	«Бахус» АҚ негізгі қызметінің сипаттамасы	19
2.2	«Бахус» АҚ еңбекақы жүйесін ұйымдастыру	22
2.3	Еңбекақы төлеудің тиімділігін талдау	26
3	Еңбекақы төлеуді ұйымдастырудың ерекшеліктері мен жетілдіруі	30
3.1	Отандық еңбекақы төлеу жүйесінің ерекшеліктері	30
3.2	Еңбекақы төлеудің шетелдік тәжірибесін талдау және жетілдіру шаралары	36
	Қорытынды	43
	Пайдаланылған әдебиеттер тізімі	45

## КІРІСПЕ

*Тақырыптың өзектілігі.* Нарықтық экономика жағдайында өндіріс тиімділігіне әсер ететін әртүрлі факторлардың маңызы арта түседі, себебі, бәсекенің күшеюі кәсіпорындардың өмір сүру жағдайы мен дамуына тікелей әсерін тигізеді.

Қазақстан Республикасындағы нарықтық өзгерістердің жаңа кезеңі еңбекақы сияқты көптеген экономикалық категорияларға дәстүрлі қалыптасқан көзқарастарды қайта қарастыруды талап етеді.

Еліміздегі экономикалық және әлеуметтік өзгерістерге байланысты еңбекақы және жұмысшыларды әлеуметтік қолдау мен қорғау саласында саясат та өзгеріске ұшырайды. Бұл саясатты жүзеге асырудың көптеген функцияларын мемлекет тікелей кәсіпорындарға артқан, яғни еңбекақының формаларын, жүйелерін, мөлшерін кәсіпорындар өздері анықтайды. Жұмысшылардың еңбек нәтижесін ынталандыруға көп көңіл бөлінеді. «Еңбекақы» түсінігі жаңа мазмұнымен толықтырылды және сонымен қатар әртүрлі премиялар, қосымша төлемдер және әлеуметтік жеңілдіктер, ақшалай және натуралды түрдегі барлық ақы түрлерін алып жатыр [1].

Сондықтан бүгінгі таңдағы қалыптасқан жағдайларда еңбекақыны реттеудің нарықтық механизмдерін қалыптастыру проблемасы нарықтық жағдайлардағы еңбекақының мәнін және оның мөлшерін дифференциациялаудың объективті факторларын анықтау қажеттілігін туындатады.

Еңбекақы екі түрлі рөл атқарады: бір жағынан, бұл еңбек нәтижесінің төлемі, екінші жағынан еңбекке деген ынта.

*Тақырыптың зерттелу дәрежесі.* Жұмысшылардың еңбекақысын ұйымдастыру, зерделеумен көптеген ғалым экономистер айналысқан.

Жалпы, еңбек ресурстарын негізгі өндіріс фактор ретінде ұлы ғалымдар А.Смит, Д.Рикардо, К.Маркс тағы басқа ғалымдар зерттеген. Экономиканы тұрақтандыру және дамытудың факторларының бірі ретінде жалақы мәселесі әлеуметтік–экономикалық даму мәселелерін зерттеуде маңызды үлес қосқан Қазақстан ғалымдары: Әубәкіров Я.А., Сұлтанғазин А.Ж., Елубаева Ж.М., Мамыров Н.К., Әшімбаева А.Т., Құлпыбаев С., Әшімбаев Т.А., Берентаев К.Б., Жандосов С.Ұ., Белгібаев К, Қайырбаева А., Мұрсалова Х. және тағы басқалары.

*Дипломдық жобаның мақсаты* – еңбекақының экономикалық табиғаты туралы теориялық және методологиялық аспектілерді жалпылау негізінде жұмыскерлердің еңбекақысын басқару ерекшеліктерін зерттеу арқылы «Бахус» АҚ кәсіпорнының қызметі мен еңбекақы жүйесін талдау болып келеді. Сонымен қатар ҚР-ғы еңбекақыны жетілдіру бойынша тәжірибелік ұсыныстар жасау. Қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін дипломдық жобада төмендегідей *міндеттер* шешіледі:

- еңбекақының мәні мен ұйымдастыру функцияларын, оларды жүйелеудің тәжірибелік аспектілерін анықтауға теориялық тәсілді жалпылау;

- еңбекақы нысандары мен оны басқару мен реттеу жүйесін және ҚР-ғы еңбекақыны реттеудің құқықтық аспектілерін зерттеу;

- Қазақстан Республикасында бүгінгі таңдағы қалыптасқан еңбекақы деңгейі мен динамикасын талдау;

- «Бахус» АҚ кәсіпорнының қызметін және ондағы еңбекақыны басқару жүйесін талдау;

- еңбекақыны төлеудегі кемшіліктері және Қазақстан Республикасындағы еңбекақыны жетілдіру бойынша ұсыныстар жасау.

*Зерттеу пәні* – кәсіпорындағы еңбекақыны ұйымдастыру туралы мәліметтер, жалақының түрлері, жұмыс уақытын пайдалануды талдау, жұмысшылардың саны мен жалақы қорын талдау.

*Зерттеу объектісі* – «Бахус» АҚ болып табылады.

*Зерттеудің теориялық және әдістемелік негізі.* Зерттеудің теориялық негізі – нарықтық экономика жағдайындағы еңбекақы төлеу мәселелерін қарастыру, осыған орай дипломдық жобаның әдістемелік негізі болып, осы мәселеге арналған нормативті – құқықтық актілер, отандық және шетелдік белгілі авторлардың монографиялары, мерзімдік басылымдар, арнаулы әдебиеттер, сонымен қатар, тәжірибе өту кезінде алынған материалдар болып табылады.

*Дипломдық жобаның құрылымы.* Дипломдық жұмыс кіріспеден, үш негізгі бөлімдерден және қорытынды мен қолданылған әдебиеттер тізімінен тұрады. Кіріспеде еңбекақының мазмұны, оны басқару қажеттілігі мен бүгінгі таңдағы өзектілігі туралы айтылған. Бірінші бөлімде еңбекақыны ұйымдастырудың теориялық негіздері қарастырылады. Екінші бөлім Қазақстан Республикасында бүгінгі таңдағы қалыптасқан еңбекақы деңгейі мен динамикасын талдау мен «Бахус» АҚ-ның қызметін және ондағы еңбекақыны басқару жүйесін талдауға арналған. Үшінші бөлімде еңбекақыны төлеудегі шетелдік тәжірибесі және Қазақстан Республикасындағы еңбекақы төлеуді жетілдіру бойынша ұсыныстар жасалған. Қорытынды бөлім дипломдық жұмыстың мазмұнына сәйкес оның барлық бөлімдері бойынша қорытындылар мен тәжірибелік ұсыныстардан тұрады.

Жұмыс мазмұны компьютерлік теру түрімен мәтіннің 47 бетінде баяндалған 11 кесте және 9 суреттен тұрады. Библиография 31 көрсеткіш – арнадан алынған.

*Жоба команда мүшелерінің жауапкершілігі.*

Марат Гулзия – 1.1 Еңбекақыны ұйымдастырудың маңызы және мағынасы; 2.1 “Бахус” АҚ негізгі қызметінің сипаттамасы; 2.3 Еңбекақы төлеудің тиімділігін талдау;

Кішкене Құндыз - 1.2 Ұйымның еңбекақы қорының құрамы мен құрылымы; 2.2 “Бахус” АҚ еңбекақы жүйесін ұйымдастыру; 3.2 Еңбекақы төлеуді ұйымдастырудың ерекшеліктері мен жетілдіруі.

Есқуатова Сымбат – 1.3 ҚР еңбекақыны төлеу жүйесінің негіздері; 2.2 “Бахус” АҚ еңбекақы жүйесін ұйымдастыру; 2.3 Еңбекақы төлеудің тиімділігін талдау.

# 1 Еңбекақы төлеу мен ұйымдастырудың теориялық аспектілері

## 1.1 Еңбекақыны ұйымдастырудың маңызы және мағынасы

Елімізде тұратын халықтың көпшілігі үшін жалақы кірістің негізгі бөлігі болып табылады. Сондықтан оны көтеру адамдардың қалыпты тұрмыс деңгейін қамтамасыз ету үшін аса маңызды. Нарықтық экономикаға бағдарландырылған жалақыны мемлекеттік нормалаудың жаңа жүйесі еңбек ресурстарын тиімді пайдалану мақсатында және қызметкерлердің еңбек белсенділігін арттыру мен материалдық ынталандырудың механизмін әзірлеудің бастапқы базасы болып табылады.

Кәсіпорын жұмысшысының табысына өндіріс шығындарына кіретін жалақы, еңбек және әлеуметтік ақшалай төлемдер, пайдадан алынатын сыйақылар, сонымен қатар, кәсіпорын мүлкіне қосқан үлесі мен акцияларына алатын дивидендтер, заттай алатын өнімдер және т.б. табыстар кіреді. Жалақы – материалдық игіліктер мен көрсетілетін қызметтерді тұтыну қорының бір бөлігі болып табылады. Ол жұмысшыларға еңбектерінің саны мен сапасына және нәтижелілігіне байланысты төленеді [2].

Нарықтық экономика жағдайында жалақының мәні төмендегі аспектілерден құралады:

- жалақы - еңбек нарығындағы жұмыс күшінің бағасы;
- жұмыс күші бағасының материалдық, заттық көрінісі болып тұтыну заттарының бағалары (азық-түліктік және азық-түліктік емес тауарлардың, көрсетілетін қызметтердің, салықтардың және басқа төлемдердің бағалары); олар жұмыс күшінің ұдайы өндірісін, олардың физикалық және рухани қажеттіліктерін қамтамасыз етеді (жұмыс күшінің өзінің және оның асырауындағы адамдардың жұмыс қабілетін қалпына келтіреді);
- жалақы еңбектің саны, сапасы және нәтижесіне байланысты;
- жалақы ұжымдық еңбектің нәтижесіне де байланысты.

Қазіргі кезде шаруашылықты жүргізуде жалақыны ұйымдастыру төмендегі қағидаларға сәйкес жүргізіледі:

- еңбекке қарай бөлу қағидасы (еңбекақыны, сыйақыларды және т.б. уақтылы төлеу);
- өндіріс тиімділігінің артуы негізінде еңбекақының деңгейін, жағдайын көтеру;
- еңбекақыны еңбек нәтижесіне және шығындарына қарай төлеу;
- жұмысшыларды еңбек тиімділігін арттыруға материалдық жағынан
- ынталандыру;
- еңбек өнімділігінің өсу қарқыны жалақының өсуіне қарағанда артық
- болуы.

Сонымен бірге еңбекке ақы төлеу мөлшері барлық жағдайларда Қазақстан Республикасында белгіленген ағымдағы жылдың мемлекеттік бюджеті туралы заңмен белгіленетін минимумнан төмен болмауы керек [2].

Еңбекке ақы төлеуді құқықтық реттеу екі әдіспен: орталықтандырылған және жергілікті әдіспен жүзеге асырылады.

Жалақыны реттеудің мемлекеттік орталықтандырылған әдісі қызметкерлер тобының біліктілігін жіктеудің разряд аралық тарифтік коэффициенттерін, барлық қызметкерлердің еңбегіне төлеудің «Бірыңғай тарифтік кестесін», жалақы тарифтерін енгізу арқылы жүргізіледі. Еңбекке ақы төлеудің орталықтандырылған әдісі мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдар мен кәсіпорындарда қолданылады [3].

Жалақыны номиналды, яғни жалақының ақшалай мөлшері және нақты жалақы, номиналды жалақыға қаншалықты тұтыну заттары мен көрсетілетін қызметтерді сатып алуға болатынын көрсететін жалақы деп екіге бөледі:

$$U_p = \frac{U_n}{P} \quad (1)$$

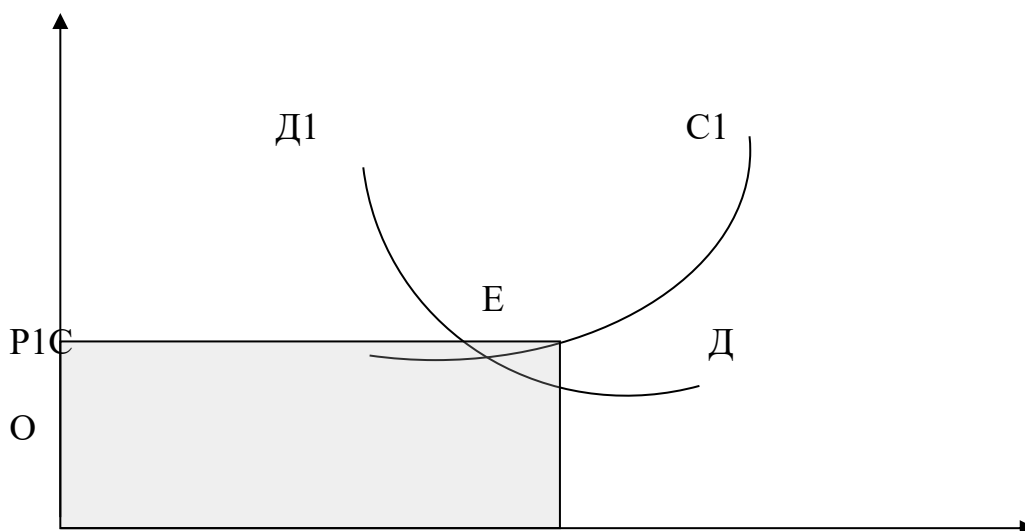
мұндағы:  $U_p$  - нақты жалақы;

$U_n$  - номиналды жалақы;

$P$  - тұтыну заттары мен қызметтер бағасының деңгейі.

Мұнда нақты жалақы мөлшеріне сұраныс пен ұсыныстың әсері үлкен болады.

Жұмыс күшіне сұраныс көп болған жағдайда, нақты жалақы деңгейі де жоғары болады, ал еңбек ұсынысы жалақы динамикасына кері пропорциялық әсер етеді. 1- суретке сәйкес еңбек ұсынысы мен сұраныстары қисығын қосып, жалақының графикалық мөлшерін анықтауға болады.



1 - сурет - Жалақы мөлшері  
Ескерту: әдебиет көзінен алынған [4]

1-ші суретте СС1 қисығы ұсынысты сипаттайды, ДД1 қисығы – жұмыс күшіне сұранысты көрсетеді, ОП1ЕК1 төртбұрышы жалақы мөлшерін анықтайды.

Е нүктесі - сұраныс пен ұсыныстың тепе-теңдік нүктесін көрсетеді.

Кәсіпорындағы еңбекақының жалпы деңгейі төмендегі негізгі факторларға байланысты:

- кәсіпорындардың шаруашылық қызметінің нәтижесі, оның рентабельділік деңгейіне;
- кәсіпорындардың кадр саясатына;
- аймақтағы, облыстағы жұмыссыздық деңгейіне, қажетті мамандықтардағы жұмысшыларға;
- кәсіподақ, бәсекелестер және мемлекеттің ықпалы;
- кәсіпорынның қоғаммен байланыс саясаты.

Еңбекақы - еңбек келісім шарты негізінде, әрбір қызметкер жұмсаған еңбектің саны мен сапасына қарай бөлініп, олардың жеке тұтынуына берілетін табыстың ақша түріндегі бөлігі. Еңбекақы экономикалық категория ретінде екі жақты сипатта болады, бір жағынан ол жалданған адам үшін - табыс, ал кәсіпорын үшін - өндіріс шығыны болып табылады [5].

## 1.2 Ұйымның еңбекақы қорының құрамы мен құрылымы

Жұмыс күшіне деген шығындар жалақымен ғана шектелмейді. Кәсіпорынның жұмыс күшіне жұмсайтын шығындар қатарына сонымен қатар, жұмысшыларды әлеуміттік қорғау шығыстары, тұрғын үймен қамтамасыз ету және әлеуметтік - тұрмыстық қызмет көрсету шығындары. Еңбекақы, кәсіпорынның қызметкерлерін жоғары өнімді еңбек уәждемесі мен ынталандыруды қамтамасыз ететін маңызды құрал .

Еңбекақы қоры - қызметкерлердің жұмсаған еңбектерінің саны мен сапасына қарай бөлініп, олардың жеке тұтынуына берілетін табыстың ақша түріндегі бөлігінің сомасы болып табылады және құрылымы бойынша әр түрлі элементтерден тұрады ( 2 сурет ).

Еңбекақының жоспарлы мөлшері немесе еңбекақы қоры (ЕАҚ), ірілендірілген немесе сараланған әдістерімен анықтауға болады.

Ірілендірілген жоспарлы еңбекақы қоры (ЕАҚ<sub>жос</sub>) үш тәсілмен анықтауға болады.

1) өнім бірлігіне шаққанда келетін жалақының нормативі негізінде (Н<sub>ж</sub>):

$$ЕАҚ_{жос} = Н_{ж} \times Q_1 \quad (2)$$

мұндағы: Q<sub>1</sub> - жоспарланған өнім көлемі;

2) өнім көлемінің өскен әрбір процентіне келетін еңбекақы қорының өсуінің нормативі негізінде:

$$ЕАҚ_{жос} = ЕАҚ_{БАЗ} + ЕАҚ_{БАЗ} (Н_{ж} \times \Theta) / 100\% \quad (3)$$

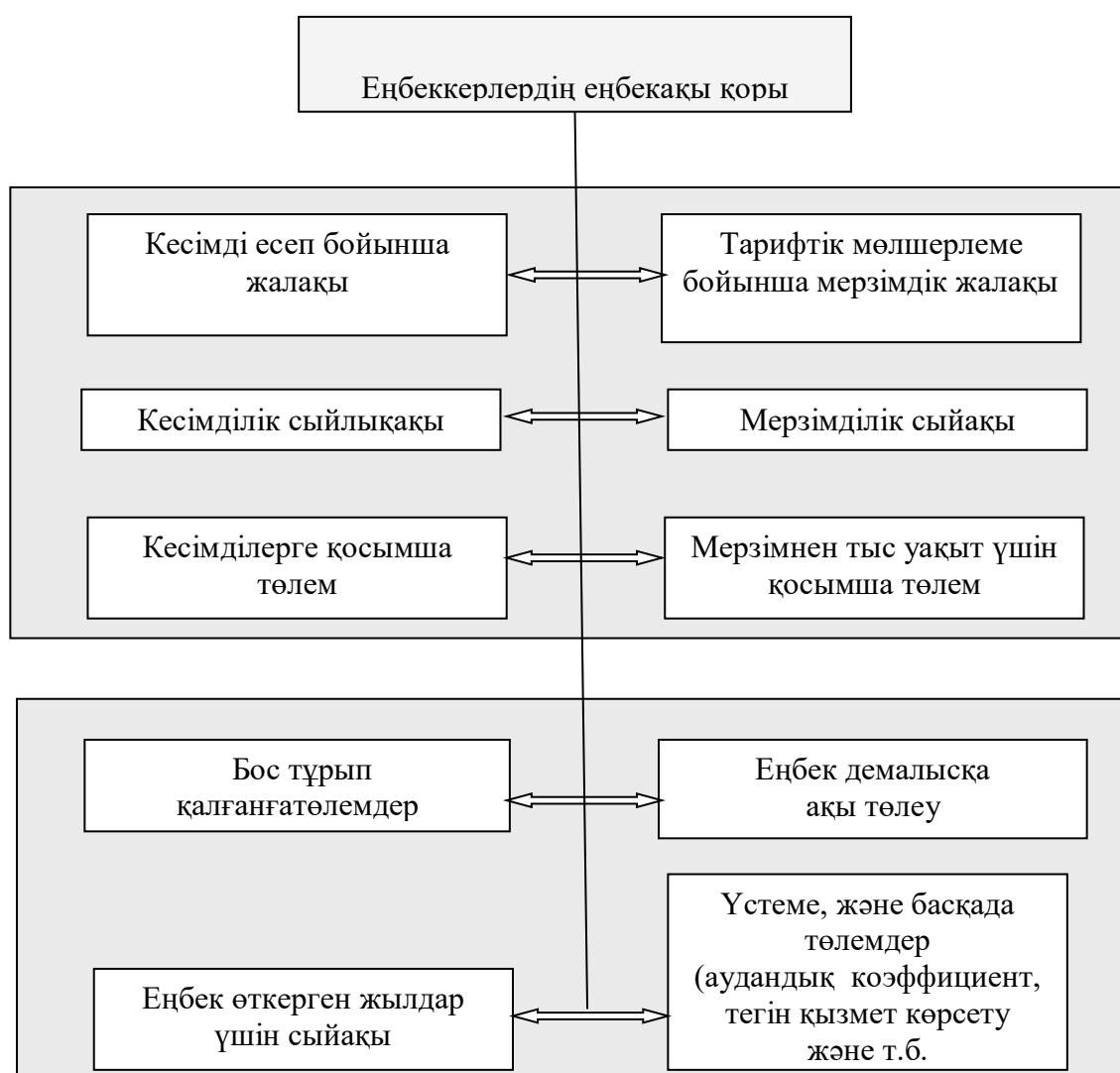
мұндағы:  $\Theta$  - өнім көлемінің өсуі,

$N_{ж}$  – өнім көлемінің өскен әрбір проценттіне келетін еңбекақы қорының өсу нормативі.

3) жұмысшылардың санына байланысты ( $C_T$ ) және қосымша табыстары мен есептеулерін есепке алғанда орташа жылдық еңбекақылары ( $EA_{ж}$ ) бойынша:

$$EA_{ҚЖОС} = EA_{ж} \times C_T \quad (4)$$

Жоғарыда көрсетілген тәсілдермен, жалпы кәсіпорын бойынша және жеке қызметкерлер тобы мен категориялар бойынша ( 2 - сурет ) еңбекақы қорын есептеуге болады.



2 - сурет – Еңбеккерлердің еңбекақы қорының құрылымы  
Ескерту: әдебиет көзінен алынған [6]



Сараланған (дифференциалды) әдісімен еңбекақы қорын өнеркәсіптік-өндірістік қызметкерлердің категориялары бойынша жеке және жалпы кәсіпорын бойынша анықтауға болады. Оның құрамы тарифтік, сағаттық, күндік және айлық есептеулерінен тұрады ( 3 - сурет).

Кесімді жалақы $Z_{\text{КЕС}}$	Мерзімді жалақы $Z_{\text{МЕР}}$	Сағат қорына дейінгі қосымша төлем $D_{\text{ч}}$	Күндік қорына дейінгі қосымша төлем $D_{\text{дн}}$	Айлық қорына дейінгі қосымша төлем $D_{\text{м}}$
Еңбекақының тарифтік қоры $ЕАҚ_{\text{Т}} = Z_{\text{КЕС}} + Z_{\text{МЕР}}$				
Жалақының сағаттық қоры $ЕАҚ_{\text{С}} = ЕАҚ_{\text{Т}} + D_{\text{ч}}$				
Жалақының күндік қоры $ЕАҚ_{\text{К}} = ЕАҚ_{\text{С}} + D_{\text{дн}}$				
Жалақының айлық қоры $ЕАҚ_{\text{А}} = ЕАҚ_{\text{К}} + D_{\text{м}}$				

### 3- сурет – Жалақының айлық (жылдық) қоры

Ескерту: әдебиет көзінен алынып, авторлармен құрастырылған [7]

3 – сурет бойынша, тарифтік еңбекақы қорының құрамы кесімді-жұмысшылар мен мерзімді – жұмысшылардың еңбекақыларынан тұрады.

Кесімді – жұмысшылардың ЕАҚ орындалған жұмыс көлеміне байланысты кесімді есептеу негізінде келесі формуламен есептелінеді:

$$ЕАҚ_{\text{КЕС}} = P \times N \times K \quad (5)$$

мұндағы: P - өнім бірлігіне есептелген кесімді есеп;  
N - тапсырма бойынша өнім саны (көлемі);  
K - жоспарлы тапсырманы орындау коэффициенті.

Мерзімдік – жұмысшылардың еңбекақы қоры жұмыс істеу уақытына байланысты тарифтік ставкалар бойынша келесі формуламен анықталады:

$$ЕАҚ_{\text{МЕР}} = H \times T_{\text{ОС}} \times K \quad (6)$$

Жұмысшылардың жалақы қоры 4 - суретте берілген:



#### 4 – сурет – Жұмысшылардың жалақы қорының құрылымы Ескерту: әдебиет көзінен алынған [8]

Еңбекақы қоры ай, тоқсан және жылға анықталады. Кейбір кәсіпорындарда еңбекақы қоры қызметкерлердің жеке категориялары бойынша анықталады. Өнеркәсіпте категориялар бойынша еңбекақы қорына талдау жүргізу барысында жұмысшылардың сағаттық, күндік және айлық (жылдық) жалақылары ескеріледі.

Кәсіпорындарда еңбекақыны тиімді ұйымдастыру оның жұмысшыларының еңбек нәтижелерін ынталандыруға, дайын өнімнің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға, өнімнің пайдасын және рентабельділігін көтеруге ықпалын тигізеді.

Еңбекақыны тиімді ұйымдастырудың мақсаты – кәсіпорынның шаруашылық қызметінің жалпы нәтижелері мен жұмысшының еңбек үлесінің арасындағы үйлестікті қамтамасыз ету, яғни еңбек өлшемі мен тұтыну өлшемі арасындағы сәйкестікті қамтамасыз ету .

Кәсіпорындар қазіргі жағдайда, өзінің ұйымдастырушылық – құқықтық формасына назар аудармастан, еңбекақының түрлерін, жүйесін және мөлшерін өзі анықтайды. Бірақ, жұмысшылардың жұмсаған еңбегі мен олардың санаттылық біліктілігін толық есепке алатындай нарықтық механизмдер әлі құрылған жоқ. Сондықтан, мемлекет еңбекақының ең төменгі мөлшерін заңды түрде белгілеу арқылы, кәсіпорынның еңбекақыға бағытталған қаражаттарын салық салу арқылы реттеп, аудандық коэффициенттер мен пайыздарды бекіту арқылы, мемлекеттік кепілді еңбекақыны бекітеді. Еңбекақыны ұйымдастыру ұжымдық келісім-шарттар негізінде құрылады, бұл келісім-шарттар, әдетте, жұмыс беруші мен жұмысшының арасында, кәсіподақтың араласуымен 1 – 3 жылға жасалады. Келісім-шарттарда мынадай сұрақтар реттеледі: еңбекақының мөлшері мен жүйелері, сыйақылар, төлемдер, қосымша төлеулер мөлшері және бағаның өсуі мен инфляция деңгейіне байланысты еңбекақының өзгеру механизмі, ұжымдық келісім-шарт көрсеткіштерінің орындалуы, жұмыспен қамту, қайта оқыту, жұмысшыларды жұмыстан босату талаптары, жұмыс уақыты мен демалыс уақытының ұзақтығы, жұмысшылардың еңбегін қорғау, жұмыс жағдайын жақсарту, денсаулық сақтау, еңбек қауіпсіздігін сақтау және жұмысшыларға берілетін жеңілдіктер.

### **1.3 ҚР еңбекақыны төлеу жүйесінің негіздері**

Еңбекақы төлеу формалары және жүйелері – сандық және сапалық көрсеткіштер жиынтығымен анықталатын, еңбек нәтижесін, жұмысшының еңбегінің саны мен сапасының жалақы мөлшеріне байланыстылығын орнату тәсілі болып табылады.

Еңбекақы төлеу жүйесі - жұмсалған еңбек пен есептелген жалақы арасындағы арақатынасты белгілеу жүйесі. Жалақының негізгі жүйелеріне — мерзімді және кесімді жатады. Өндірісте еңбекке ақы төлеудің өзге де жүйелері белгіленуі мүмкін.

Ақы төлеу Әр түрлі меншік нысанындағы кәсіпорындарда еңбекақы төлеудің кең тараған нысандары: кесімдік және мерзімдік.

еңбектің жеке және ұжымдық нәтижелері үшін жүргізілуі мүмкін [9].

Жалақының кесімді нысаны өнімнің әрбір данасына төлем немесе атқарылған жұмыс көлеміне байланысты. Ал мерзімді жұмыс істеген уақытына төлем, бірақ күнтізбелік емес, тарифтік жүйемен қарастырылған нормативтік уақыт.

Нақты бір кәсіпорын өндірілетін өнімнің мінездемесіне, сол немесе басқа технологиялық процестің болуына, еңбекті және өндірісті ұйымдастыру деңгейіне қарамастан сол немесе басқа еңбекақы нысанын қолданылады. Мысалы, кесімді жалақы тиімсіз болуы мүмкін, егер тек қана кесімді-сыйақылы немесе кесімді прогрессивті варианттарын қолданса, бірақ егер аккордтық жүйені қолданса, онда тиімділік жоғарылайды. Сол кәсіпорында цехтардағы нақты бір өнім шығаруға байланысты еңбекақы варианттарын қолдану әр түрлі болуы мүмкін.

Кесімді және мерзімді еңбекақы төлеудің нысандарын жүйелі түрде көрсетуге болады. Көптеген жағдайларда еңбекақы төлеудің керекті формасын таңдап алған жөн.

Кесімді еңбекақыны қолдану жағдайлары:

- нақты жұмысшыға байланысты жұмысшының сандық көрсеткішінің болуы.
- Орындалған жұмыстарды дәл есептеуге мүмкіндіктің болуы.
- Нақты бөлімдегі өнім шығаруды немесе жұмыс атқаруды көбейту мүмкіндігінің болуы.
- Нақты өндірістік бөлімшеде жұмысшыларды өнім көлемін немесе атқарылатын жұмыстарды көбейтуге ынталандырудың керектігі.

Кесімді еңбекақыны қолдануға болмайды егер ол мынаған әкелсе:

- өнімнің сапасының төмендеуіне;
- технологиялық режимнің бұзылуы;
- құрал-жабдықтарды күтудің төмендеуі;
- техника қауіпсіздігі талаптарының бұзылуы;
- шикізат пен материалдың шығыны;

Мерзімді еңбекақыны қолданудың жағдайлары:

- өнім шығаруды көбейту мүмкіндігінің жоқтығы;
- өндірістік процестің қатаң уақыты белгіленген;
- жұмысшының функциясы технологиялық процесті бақылауға негізделген;
- өнім шығаруды көбейту браққа немесе сапасының төмендеуіне алып келеді.

Нақты бір кәсіпорында өндірілетін өнімнің мінездемесіне, сол немесе басқа технологиялық процестің болуына, еңбекті және өндірісті ұйымдастыру деңгейіне қарамастан сол немесе басқа еңбекақы формасы қолданылады. Мысалы, кесімді жалақы тиімсіз болуы мүмкін, егер тек қана кесімді-сыйақылы немесе кесімді прогрессивті варианттарын қолданса, бірақ егер аккордтық

жүйесі қолданса, онда тиімділік жоғарлайды. Сол кәсіпорындарда цехтардағы нақты бір өнім шығаруға байланысты еңбекақы варианттарын қолдану әртүрлі болуы мүмкін. Нарық жағдайында жоспарлы экономикада мінезді қатаң уақытты белгілеу жоқ, сондықтан кәсіпкер, кәсіпорын басшылығы қолда бар барлық еңбек варианттарын қолданып көруге және кәсіпорын мақсатына сай келетін варианты таңдап алу мүмкіндігі бар.

Сол үшін басқа еңбекақы формасы қолданғанда еңбекақы қалай анықталатынын қарастырайық.

Тікелей кесімді жүйеде немесе қарапайым кесімдіде еңбек өндірген өнімнің бір данасына бағамен төленеді.

Өнімнің бір данасына жеке кесімді баға былай анықталады:

$$Z_{ед} = Z_{ч} \times T_{н} ; \quad (7)$$

мұндағы:  $Z_{ч}$  - орындалатын жұмыстың разрядына сәйкес белгіленетін сағаттық тарифтік ставка, теңге/сағ.;

$V_{ч}$  - берілген өнімді өндірудің сағаттық нормасы;

$T_{н}$  - өнімнің бір данасына уақыт нормасы, сағ.;

Жұмысшының жалпы жалақысы кесімді бағаны өндірген өнім көлеміне көбейту арқылы анықталады.

Кесімді-сыйақылы жүйеде жұмысшы жалақысын тікелей кесімді баға және қосымша сыйақыны алады. Бірақ бұл үшін сыйақы берілетін көрсеткіштер нақты көрсетілуі керек, олар әрбір атқарушыға белгілі болуы шарт. Жұмысқа қайта алынған адамдар осы туралы хабардар болуын қадағалау керек. Және де жұмысты орындағаны және асырып орындағаны үшін сыйақы көлемі белгіленуі керек. Бұлар еңбек өнімділігі көрсеткішінің өсуі; өндіріс көлемінің ұлғаюы; техникалық дәлелденген жұмыстар нормасын орындау және нормаланған еңбек сыйымдылығының төмендеуі; өндірістік тапсырмаларды орындау; ахуалды болдырмау; стандарттарды, нормативті-техникалық құжаттамаларды қолдану; шикізатты, материалдарды, аспаптарды және тағы басқа материалдық құндылықтарды үнемдеу [10].

Көрсеткіштер санын жоғарылатуға болады, сол немесе басқа көрсеткішті қолдану нақты өндірістік жағдаймен анықталады. Мысалы, кәсіпорынның тасымалдаушыларға байланысты рекламация көлемі өсіп кетті немесе кәсіпорын сапасына байланысты талаптары жоғары сыртқы рынокқа өз өнімінен шығуға тырысады. Әрине, бұл жағдайда өнімнің сапасына талаптар орындау сапасы жоғарылайды және бұл проблеманы шешуге көрсеткіштер тізімде өз септігін тигізу керек. Бірақ бұл көрсеткіштің тізімі бес-жеті көрсеткіштен көп болмауы керек, себебі олардың көп болуы жұмысшылар есінде сақталып қалмайды.

Жанама-кесімді жүйеде жұмысшының жалақысы кесімді жұмысшылар еңбек көрсететін еңбек нәтижесіне тікелей байланысты. Бұл жүйе негізгі емес, көмекші жұмысшылардың еңбекақысын есептеу үшін қолданылады.

Жанама-кесімді баға  $Z_k$  жұмысшыларға қызмет көрсету нормасы арқылы формуламен есептелінеді:

$$Z_k = Z_q / B_{qp} ; \quad (8)$$

мұндағы,  $Z_q$  - қызмет көрсетілетін жұмысшының сағаттық тарифтік ставкасы;

$B_{qp}$  - өнімнің данасына байланысты қызмет көрсететін жұмысшының сағаттық өнім шығару нормасы;

$P$  - қызмет көрсететін жұмысшылар саны қызмет көрсету нормасы.

Жалпы табыс көмекші жұмысшы ставкасын қызмет көрсететін кесімді жұмысшылардың қызмет көрсету нормасының орташа пайызына көбейту арқылы немесе жанама кесімді бағаны қызмет көрсетілетін жұмысшылардың нақты өнім көлеміне көбейту арқылы есептелінеді:

$$Z_{жал} = Z_q \times \Phi_{көм} Y / 100 \quad (9)$$

мұндағы:  $Z_{жал}$  – жұмыстың жалпы жалақысы, теңге;

$Z_q$  - көмекші жұмысшының жалпы тарифтік ставкасы;

$\Phi_{көм}$  – берілген көмекші жұмысшының нақты істелінген адам-сағат саны;

$Y$  – берілген жұмысшының қызмет көрсетуінің нормасын атқарудың орташа проценті;

$$Z_{жал} = \sum Z_{kj} \times B_{фj} \quad (10)$$

мұндағы:  $Z_{kj}$  –  $j$ -қызмет көрсететін жұмысшының өнімнің бір данасына жанама кесімді баға, теңге;

$B_{фj}$  –  $j$ -қызмет көрсететін жұмысшының өлшеу бірлігіне сәйкес берілген кезеңде өндірілген өнімінің нақты көлемі.

Аккордтық кесімді еңбекақыда қолданылып жүрген уақыт нормасы мен бағалау негізінде баға жұмыстың барлық көлеміне белгіленеді (жеке операцияға емес). Еңбекақының бұл жүйесінде жұмысшыларға жұмысты атқару уақытын азайтқаны үшін сыйақы беріледі, ал бұл болса еңбек өнімділігінің өсуін күшті ынталандырады.

Кесімді прогрессивті жүйеде жұмысшының еңбегі тікелей кесімді баға арқылы атқару нормасы шегінде төленеді. Кесімді прогрессивті жұмысшының жалақысы  $Z_{сп}$  қабылданған прогрессивті төлеу жүйеге байланысты келесі формуламен анықталады.

$$Z_{сп} = P_{тс} + [ Z_{тс} (j_n - j_{баз}) g_{пр} ] / j_n \quad (11)$$

$$Z_{сп} = Z_{тс} + Z_{тп} (g'_{пр} - 1) j_n \quad (12)$$

мұндағы:  $Z_{тс}$  – тікелей кесімді бағамен есептелген жұмысшының негізгі жалақысы;

$Z_{тп}$  – жұмыстың бір бөлігіне тікелей кесімді бағамен есептелген кесімді-жұмысшының кесімді жалақысының сомасы.

$J_n$  – жұмысшылардың норманы орындауы, %;

$j_{баз}$  – норманың базалық деңгейі, бұдан жоғары болған сайын жоғарлатылған бағамен төленеді, %;

$q_{пр}$  – белгіленген нормадан асыра орындағанын көрсететін коэффициент;

$q'_{пр}$  – прогрессивті кесімді бағаның қатынасын көрсететін коэффициент;

Кесімді прогрессивті еңбекақыны төлеуді қолданғанда айрықша назарды бастапқы нормативтік базаны анықтауға бағаларды көтерудің тиімді шкаласын жасауға, өнім өндіруді есептеу мен нақты кеткен уақытты анықтауға аударған дұрыс.

Еңбекақының кесімдік формасы нақты бір жұмысшыға, керек десе ұжымға қолданылуы мүмкін.

Еңбекақының подрядтық формасы кеңінен қолдануда. Оның мәні шарт жасауда, бір жағы белгілі бір жұмысты орындауға міндеттелсе, подряд алып, ал екінші жағы, яғни тапсырыс беруші, жұмысты біткен кезде төлейтіндігіне міндеттеледі. Бригададағы жұмысшылардың жалақысы  $Z_{бр}$  бір өнімді өндіруге  $Z_{бр}^{сд}$  бригаданың кесімді бағасы нақты орындалған жұмыс көлеміне көбейту арқылы есептеледі  $V_{бр}^{факт}$ :

$$Z_{бр} = Z_{бр}^{сд} \times V_{бр}^{факт}; \quad (13)$$

Егер бригада әртүрлі жұмыстар атқарса және олар әртүрлі бағалармен өлшенсе, онда бригаданың жалпы жалақы формула арқылы есептеледі:

$$Z_{бр} = \sum Z_{брі}^{сд} \times V_{брі}^{факт} \quad (14)$$

Мұндағы шартты белгілер алдыңғы формуладағыдай,  $i$ -индексі нақты жұмыс түрін және бағаны көрсетеді.

Мерзімді жалақыда жұмысшы атқарылған уақыт көлеміне байланысты ақша алады, бірақ еңбек қарапайым және күрделі болуына байланысты еңбекті мөлшерлеу керек, бұл тарифтік жүйенің көмегімен іске асырылады. Тарифтік жүйенің құрама элементтері болып табылады:

- тарифтік ставка уақыт бірлігіне байланысты әртүрлі топтағы және категориядағы жұмысшылардың еңбекақысының көлемі. Бастапқысы болып минималды тарифтік ставка есептеледі, немесе бірінші разрядтық тарифтік ставкасы. Ол неғұрлым қарапайым еңбектің ақысын анықтайды. Тарифтік ставкалар сағаттық, күндік болуы мүмкін.

- Тарифтік торлар біліктілік деңгейіне байланысты еңбекақы қатынасына белгілеу мүмкін үшін қолданылады. Бұл тарифтік разрядтардың жиынтығы және соларға сәйкес тарифтік коэффициенттер. Тарифтік коэффициент ең

төменгі разрядқа бірге тең. Келесі разрядтағы тарифтік коэффициенттер бірінші разрядқа қарағанда қаншама жоғары екендігін көрсетеді [11].

Мерзімді жалақының екі жолы бар: қарапайым мерзімді және сыйақылы мерзімді.

Жұмысшының жалақысы қарапайым мерзімді жүйеде  $Z_p$  берілген разрядтағы жұмысшының тарифтік ставкасының сағаттық (күндік) көрсеткіші ретінде көрсетілеуі:

$$Z_p = Z_m / t'_{ж} \times t_{ж} ; \quad (15)$$

мұндағы:  $Z_m$  – жұмысшының айлық мерзімдік жалақысы, теңге;  
 $t_{ж}$  – берілген айда график бойынша жұмысшылар сағаттар саны;  
 $t'_{ж}$  – жұмысшы нақты жұмсаған сағаттар саны.

Басшылар, мамандар және қызметкерлер үшін қызметтік оклад жүйесі қолданылады. Қызметтік оклад - атқарып отырған қызметіне байланысты белгіленген жалақының абсолютті көлемі.

Жалақыны тариф және оклад бойынша төлеу жағдайында ұжымдағы кейбір жұмысшылардың немесе бүкіл ұжымның арасындағы қайшылықтарды жеңу оңай емес. Еңбекті ұйымдастыру мен ынталандырудың жетілдірілген варианты ретінде тарифсіз жүйесін қарастырайық. Бұл жүйе рынокқа өту жағдайындағы кәсіпорында кеңінен қолданылады. Берілген жүйеде кәсіпорын жұмысшыларының жалақысы директордан бастап жұмысшыға дейін еңбекақы қорындағы жұмысшының немесе кәсіпорын немесе бөлімшенің үлесі ретінде көрінеді. Бұл жағдайда әрбір жұмысшы жалақысының нақты шамасы кейбір факторларға байланысты:

- жұмысшының біліктілік деңгейіне;
- еңбекке қатысу коэффициенті;
- нақты кеткен уақыт;

Жұмысшының біліктілік деңгейі еңбек ұжымының барлық мүшелеріне белгіленеді және жұмысшының жалақысының нақты бөлудегі бір бөлігі ретінде анықталады.

Содан кейін кәсіпорынның барлық жұмысшылары он біліктілік топтарына бөлінеді, жұмысшының біліктілік деңгейіне және әртүрлі кәсіптегі жұмысшылардың біліктілік талаптарына байланысты.

Біліктілік деңгейі жүйесі тарифтік разрядтың жүйесіне қарағанда біліктілік еңбекке ынталандыруда көбірек мүмкіндік жасайды.

Жұмысшының біліктілік деңгейі оның еңбекке қызмет барысында көтерілуі мүмкін. Мамандарды сәйкес біліктілік топқа қосу сұрағын еңбек ұжымының кеңесі шешеді.

Еңбекке қатысу коэффициенті кәсіпорын жұмысшыларының барлығына белгіленеді, директорды қоса алғанда және еңбек ұжымы кеңесіне бекітіледі.

Тарифсіз жүйедегі еңбекақы есептеу былай есептелінеді:

әрбір жұмысшының балының көлемі (бөлімше, цех, бригада)  $M_i$ :



$$M_i = K \times N \times KТУ ; \quad (16)$$

мұндағы: K – біліктілік деңгейі;

N – атқарылған адам-сағат саны

- бөлімшенің барлық жұмысшыларының балының жалпы саны:

$$M = \Sigma M_i ; \quad (17)$$

мұндағы:  $\Sigma M_i$  - бір балға төленетін еңбекақы қорының үлесі;

Мұндай жүйе еңбекақы қорын бөлу прапорциясын бір деңгейдегі біліктілік пен разрядты бөлу кезінде айырмашылық болады. Кейбір жұмысшыларың жалақысы өсіп, ал өзгелердікі кемуі мүмкін. Нәтижесінде жұмысшылар арасында жалақыны бөлген кезде әлеуметтік әділеттік қамтамасыз етіледі.

Айта кету керек, нарықтық экономика жағдайында жұмыстың маңызды көрсеткіші - өнімді өткізу көлемі болып табылады. Сондықтан өткізу көлемі көп болған сайын, кәсіпорын тиімдірек жұмыс істейді және жалақы өткізілген өнім көлеміне байланысты емес.

Еңбекақы төлеудің тарифсіз жүйесінің әртүрлігі болып келісім (шарттық) жүйе – жұмысшы мен жұмыс беруші арасындағы белгілі бір мерзімге шарт жасау болып табылады. Шартта еңбек жағдайы, екі жақтың хұқықтары мен міндеттері, жұмысуақыты еңбек ақы деңгейі және де шарттық мерзім көрсетіледі. Шартта екі жақтың мерзіміне дейін шартты бұзғаны үшін жауапкершіліктері көрсетіледі. Шарт жұмысшының кәсіпорында болу мерзімі және де нақты тапсырманы белгілі уақытта орындау керектігі көрсетіледі [12].

Орташа күндізгі жалақысы демалыстарын және пайдаланбаған демалысы үшін өтем төлеу үшін соңғы 3 күнтізбелік айды есептелген жалақы сомасын 3-ке және 29,6-ға (күнтізбелік күннің орташа айлық саны) бөлу жолымен есептелінеді. Кодекспен көзделген жағдайларда жұмыс күндері берілетін демалыстарына төлеуге арналған, сондай-ақ пайдалынбаған демалыстарына төлеуге арналған орташа күндік жалақысы есептелген жалақы сомасын күнтізбелік алты жұмыс күндік апта бойынша жұмыс күндерінің санына бөлу жолымен айқындалады [10]. Осы бөлімде еңбекақы төлеуді ұйымдастырудың теориялық негіздерімен айқын таныстық.

## 2 «Бахус» АҚ енбекақы төлеу жүйесін ұйымдастыру және талдау

### 2.1 «Бахус» АҚ негізгі қызметінің сипаттамасы

«Бахус» акционерлік қоғамы - Қазақстан нарығында алкогольді, алкогольсіз және төмен алкогольді өнімдерді шығаратын шарап өнеркәсібіндегі ең көне жетекші кәсіпорындардың бірі.

«Бахус» АҚ заңды тұлға ретінде 04.11.1994 ж., №548-1910-АО (ИА) куәлігі берілген. Қазіргі кезде компания алкогольді өнімдерін өңдеумен айналысатын еліміздегі ірі кәсіпорындардың бірі. Өндірілетін өнім Алматы және Алматы облысы, сондай-ақ Қазақстанның басқа да аймақтарына таралады. «Бахус» акционерлік қоғамы өз қызметін Қазақстан Республикасының Конституциясы, азаматтық кодекс, салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы Қазақстан Республикасының кодексі (салық кодексі), кәсіпорынның жарғысы, ұйымдастырушы құжаттар және басқа да заң актілері негізінде жүзеге асырады. Қоғамының жеке фирмалық атауы көрсетілген мөр таңбасы, арнайы мүлкі бар. Ол Қазақстан Республикасының заңына сәйкес өзінің барлық мүлкімен өз міндеттемелері бойынша жауап береді. Кәсіпорынды құру мен қызметінің басты мақсаты тұрғындардың қажеттілігін қанағаттандыру, сапалы өнімдерін өндіру және өткізу арқылы табыс табу. Табыс табу негізінде кәсіпорын қатысушыларының экономикалық-әлеуметтік мүдделерін жүзеге асыру.

Акционерлік қоғам қызметінің түрлері:

а) Өндірісі:

- арақтар,
- ликер-арақ өнімдері,
- коньяк, коньяк сусындары және бренди,
- кальвадос,
- жүзім шараптары,
- шампан шараптары,
- газдалған жүзім шараптары мен газдалған шарап сусындары,
- сыра, басқа да алкогольсіз және алкогольді сусындар;

ә) ауылшаруашылық өсімдіктерді өсіру;

б) негізгі және көмекші материалдарды сатып алу;

в) негізгі және көмекші материалдарды өндіру құралдарын дайындау;

г) қаттап тастау және сақтау;

ғ) алкогольді өнімдерді көтерме сауда арқылы өткізу және сақтау;

д) спиртті көтерме сауда арқылы өткізу және сақтау,

е) халық тұтынатын тауарлар мен азық-түліктерді өндіру және сату,

ж) құрылыс материалдарын өндіру және сату, тұрғын үйлер мен өндірістік ғимараттарды салу,

з) ағаш және одан жасалатын бұйымдарды өндіру, қайта жасау, сату,

и) Қазақстан Республикасында және басқа да елдерде өндірістің озық технологияларын, ғылым ментехниканың жаңа жетістіктерін енгізу.

Екінші кестеде 2017 жылы жасалынған мәліметтері бойынша «Бахус» АҚ негізгі экономикалық көрсеткіштері берілген.

1- кесте – «Бахус» АҚ негізгі экономикалық көрсеткіштерін салыстыру

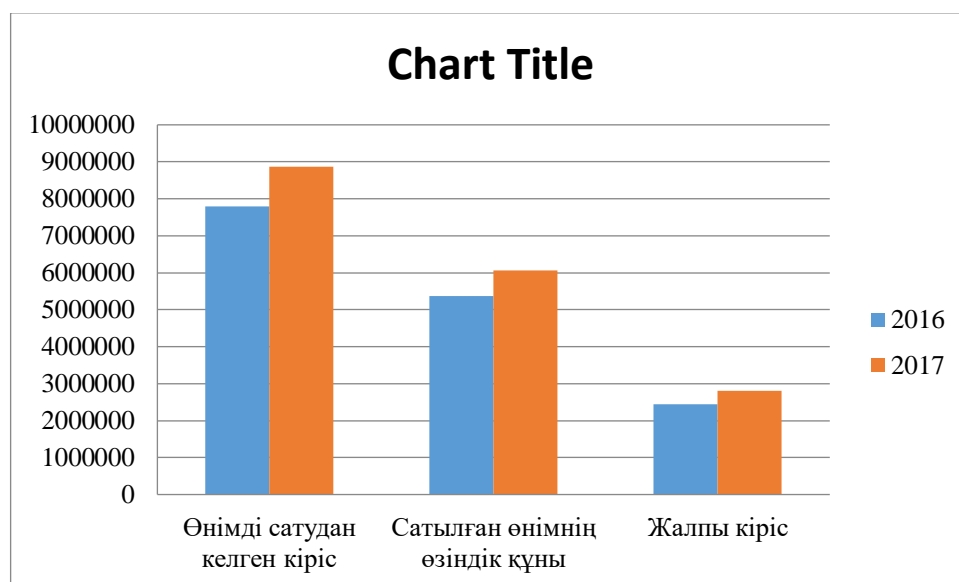
Көрсеткіштер (мың теңге бойынша)	2017	2016	Ауытқу
<b>Операциялық қызметтегі ақша айналымы</b>			
Түсім	8 718 617	7 513 974	1 204 643
қызмет көрсету өнімдерін сатудан түскен түсім	8 695 437	7 513 432	1 182 005
алынған аванстар	18 042	1 952	16 090
қызметкерге қарызды қайтару	150	590	- 440
Тағы басқа түсімдер	4 988		4988
<b>ШЫҒЫС</b>	<b>7 995 683</b>	<b>7 001 714</b>	<b>993 969</b>
жеткізушілермен және мердігерлермен есеп айырысу	1 886 100	1 894 475	- 8 375
Берілген аванстар	3 723 738	2 883 331	840 407
Айлық бойынша есеп айырысу	688 315	560 531	127 784
салықтар және бюджетке төленетін басқа да төлемдер бойынша төлемдер	1 886 948	1 646 202	240 746
несие қызметкерлеріне төлем	8 830	3 800	5 030
Тағы басқа төлемдер	19 752	13 375	6 337
Операциялық қызметтен түсетін таза ақша ағыны	374 439	313 842	60 597
<b>Қаржылық қызметтен түсетін ақша қозғалысы</b>			
Түсім	39 283	38 822	461
Депозиттерді орналастырудан түсетін түсімдер	39 283	38 822	461
<b>ШЫҒЫС</b>	<b>407 077</b>	<b>246 479</b>	<b>160 598</b>
меншікті акцияларды сатып алу	-	205 078	- 205 078
инвестициялар	7 140	-	7140
дивидендтерді төлеу	399 937	41 401	358 536
Қаржылық қызметтен таза ақша ағыны	367 794	207 657	160 137
Кезең ішіндегі таза ақша ағыны	19 299	9 239	10 060
Бағамдық айырмашылық	2 944	36 676	- 33 732
Кезең басындағы ақша	59 711	32 274	27 437
Кезең сонындағы ақша	37 468	59 711	- 22 243
Ескерту: әдебиет көзінен алынып, авторлармен құрастырылған [13]			

«Бахус» АҚ негізгі экономикалық көрсеткіштері сүйенсек негізгі түсім қызмет көрсету өнімдерін сатудан түскен түсім болып келеді (2016 жылы 99,9%, 2017– 99,7%) Жалпы ірі кәсіпорындардың бірі.

2 кесте – «Бахус» АҚ ақша жылжуы

Көрсеткіштер (мың теңге)	2017	2016	Ауытқу
Өнімді сатудан келген кіріс	8 869 898	7 795 488	1 074 410
Сатылған өнімнің өзіндік құны	6 067 472	5 361 993	705 479
Жалпы кіріс	2 802 426	2 433 495	368 931
өткізу бойынша шығындар	56 583	51 255	5 328
әкімшілік шығындар	659 855	521 483	138 372
басқа шығыстар	221 490	163 192	58 298
өзге де кірістер	214 992	171 272	43 720
операциялық қызметтен түскен пайда(шығын)	2 079 490	1 868 837	210 653
қаржыландыру бойынша кірістер	53 971	54 110	- 139
қаржыландыру бойынша шығындар	-	3 395	- 3395
салық салынғанға дейінгі әдеттегі қызметтен түсетін табыс(шығын)	2 133 461	1 919 552	213 909
табыс салығы бойынша шығыстар	436 988	466 563	- 29 575
салық салынғаннан кейінгі әдеттегі қызметтен түсетін табыс(шығын)	1 696 473	1 452 989	243 484
Өзге жиынтық кірістер(шығындар)	-	-	-
жиынтық табыс(шығын)	1 696 473	1 452 989	243484
Ескерту: «Бахус» АҚ қаржылық есептілігінен алынған [13]			

Сонымен 2017 жылы жалпы таза табыс 1,6 млн теңгеден асқан ( 5- сурет )



5 - сурет – Экономикалық көрсеткіштердің диаграммасы (фин отчет)  
Ескерту: әдебиет көзінен алынып, авторлармен құрастырылған [13]

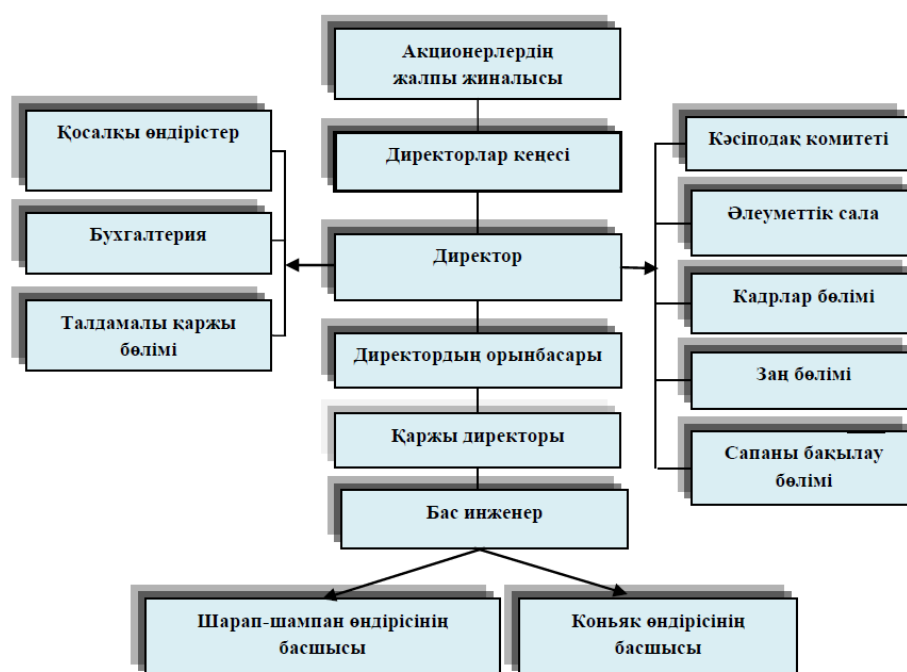
Жоғарыда көрсетілгендей өткізілген өнім көлемі 2017 жылы 8 869 898 мың теңге 1,74 млн теңгеге артып отыр. Бұл кәсіпорынның дайын өнімінің өткізудегі алған жылжуын көрсетеді.

Өткізілген өнімнің өзіндік құны 2017 жылы 705 479 мың теңгеге өскенін көреміз. Бұл негізінен өндірілген өнім көлемі және жалпы шикізат бағалары сондай-ақ еліміздегі инфляцияның деңгейінен болуы мүмкін.

Жалпы табыс сәйкесінше есепті жылы, яғни 243 484 мың теңгеге өскен.

## 2.2 «Бахус» АҚ еңбекақы жүесін ұйымдастыру

«Бахус» кәсіпорынның өндірістік базасы қызметінің табысты жұмыс жасауға қажетті алаңдары мен құрал-жабдықтары бар. Дайын өнімді өндіруге және олардың шикізаттарын сақтауға арналған цехтар мен қоймаларға ие. Өндіріске пайдаланатын шикізаттары сертификатталынған және үнемі қадағаланып, бақыланып отырылады. Компания сапалы шикізат өнімдері мен тұрақты жеткізу бойынша келісімдер жасасқан. 6 - суретте кәсіпорынның әкімшілік құрылымы келтірілген.



6 - сурет – Бахус акционерлік қоғамның басқару құрылымы  
Ескерту: әдебиет көзінен алынған [14]

Зауыттың еңбек ұжымы тәжірибелі және осы салада көп жыл еңбек істеген өндірісті өз дәрежесінде білетін қызметкерлерден құрылған. Негізгі өндірісті ұйымдастыру жалпы қағидаларды ұстанады. Ол ұйымдастырудың ағымдық әдісі, яғни жұмыс процесі үзіліссіз қозғалыста және жиілікті қарастырады.

Бірыңғай тарифтік кесте белгіленді. Ол экономиканың барлық саласының қызметкерлерін қамтиды. Бұл орайда разрядтар аумағы бұрынғысынша қалды - бірінші разрядтан 21 разрядқа дейін, алайда тарифтік коэффициенттер айтарлықтай өзгеріске ұшырады. Мәселен, 4 - кестеге сәйкес бұрын бірыңғай тарифтік кестедегі

бірінші разрядтың тарифтік коэффициенті - 2-ге, ал жиырма бірінші разряд – 13,08-ге тең болса, жаңа тарифтік кесте бойынша олар тиісінше – 1 және 4,24-ті құрайды.

Қазіргі уақытта кәсіпорынның деректері бойынша «Бахус» акционерлік қоғамында жалпы 2018 жылы 283 адам жұмыс атқарды, бұл 2015 жылға қарағанда 39 жұмысшыға артқан (16%). Оның ішінде 70 пайызын негізгі жұмысшылар болса, 30 пайызы басқару қызметкерлері және әкімшілік алады (3 кесте).

3 кесте – «Бахус» АҚ жұмысшылардың құрылымы

№	Жұмыскерлер категориясы	2015	2018	Пайыз қатынасында өзгеруі
1	Жұмыскерлер саны	244	283	16 %
1.1	Жұмысшылар саны	164	196	20 %
	-негізгі жұмысшылар	121	147	21 %
	-көмекші жұмысшылар	43	49	14 %
1.2	Қызметкерлер	44	44	0 %
1.3	Әкімшілік персонал	36	43	19 %

Ескерту: «Бахус» АҚ қаржылық есептілігінен алынған [13,14]

Жұмысшылармен есеп айырысу 1993 жылдың 1 қаңтарынан бастап, бірыңғай тарифтік тор халық шаруашылығындағы қызметкерлердің барлық дәрежесіне сәйкес орындалады.

Бірыңғай тарифтік торда бірінші разрядтағы жұмысшылардан басталып, басшылардан аяқталатын, қызметкерлер разрядтарының тарифтік коэффициенттерінің мәтіні көрсетіледі.

4- кесте – Бірыңғай тарифтік сетка

Еңбек ақы төлеудің разрядтары	Тарифтік коэффициенттер	Еңбек ақы төлеудің разрядтары	Тарифтік коэффициенттер
1	1,0	12	2,20
2	1,07	13	2,37
3	1,15	14	2,55
4	1,24	15	2,74
5	1,33	16	2,95
6	1,43	17	3,17
7	1,54	18	3,41
8	1,66	19	3,67
9	1,78	20	3,94
10	1,91	21	4,24
11	2,05		

Ескерту: әдебиет көзінен алынған [14]

Бірыңғай тарифтік торда 21 тарифтік разряд бар. 21 тарифтік разряд халық шаруашылығында жұмыс жасайтын барлық қызметкерлерге таратылады.

21 тарифтік разряд шаруашылықтағы жүргізу нышанына, меншік нышанына және бюджеттік ұйымдарға тәуелсіз барлық кәсіпорындарға арналған:

- 1-8 разрядтар бойынша - жұмысшыларға төлемдер;
- 6-15 разрядтар бойынша - сызықтық қызметкерлер;
- 4-11 разрядтар бойынша - орта білімді мамандар;
- 7-15 разрядтар бойынша - жоғары білімді мамандар;
- 10-20 разрядтар бойынша - кәсіпорынның басшылары, бөлімдердің, функционалдық қызметтердің басшылары;
- 9-21 разрядтар бойынша - ғылыми қызметкерлер [15].

Жұмысшылардың дәрежесі халық шаруашылығының барлық саласындағы еңбек процесінде орындалған жалпы қызметтердің бағдарына байланысты болған соң, жұмысшылардың дәрежесі бір топта көрсетіледі.

Жұмыскерлердің еңбекақы қоры келесі төлем түрлерін қамтиды:

1) ақшалай түрдегі жалақы:

- орындаған жұмысы үшін есептелген жалақы (тарифтік ставка, кесімді бағалау немесе кесімді жалақы, сондай-ақ оклад есебінде);
- тарифтік ставка мен окладқа қосымшалар мен үстемелер, мысалы кәсіптік шеберлігі, мамандану дәрежесі;
- еңбек өтімі, еңбек ету ұзақтығына сыйақылар;
- түнгі уақытта жұмыс істегіні үшін қосымшалар;
- демалыс және мейрам күндеріне төлемдер;
- демалысқа жіберіге байланысты күндерді пайдаланбағаны үшін өтемақылар;
- уақытша жұмыс орнында болмаған адамның міндетін және кәсібін қосып атқарғаны үшін қосымша ақылар;
- уақытша еңбекке жарамсыздығына байланысты үстемақы және т.б.

2) заттай түрдегі жалақы:

- жұмысшыларға теміржол транспорттарында жүруге жеңілдіктер құны;
- арнайы жұмыс киімдерін төмен бағада алудағы жеңілдіктер құны;
- медициналық тексеру, денсаулық сақтау ұйымдарымен келісілген медициналық қызметтерді төлеу шығындары(кесте 5,6);
- жоғары және арнайы орта оқу мекемелерінде оқуға төленетін демалыс ақылары;
- басқа да Қазақстан Республикасының заңнамаларында қарастырылған төлемдер жатады [16].

Заттай түрдегі еңбекақы мен әлеуметтік төлемдер – еңбек бойынша есеп беруде, есептеу кезінде сол аймақтағы нарықтық бағаларынан қарастырылады. Төмендетілген бағадағы тауарды ұсынғанда оның толық құны мен жұмыскердің төлеген сомасының айырмасы көрсетіледі.

Еңбекақы қаражаттарын пайдалану бойынша кәсіпорынның есеп шоты арқылы оның дұрыс берілгендігін банк мекемелері де іске асырады.

Жұмыскерлерге есептелінген және төленген сомалар сондай-ақ салық органдары жіте қадағалап отырады. Олар бюджетке аударылуға тиісті жеке табыс салығының уақытында және дұрыс аударылуын бақылайды. Әлеуметтік қорлар әлеуметтік сақтандыру мен әлеуметтік аударымдары қадағалайды.

5 - кесте – «Бахус» АҚ-ның Кайнинов Даурен мысалында жалақыны есептеу

Айлар	Жалақы	Индексациялау коэффициенті	Индексациядан кейін Жалақы	Есеп айырысу кезеңі, күндер
Қараша 17	149 000,00	1	149 000,00	22
Желтоқсан 17	149 000,00	1	149 000,00	18
Қаңтар 18	120 619,05	1	120 619,05	17
Ақпан 18	96 850,00	1	96 850,00	13
Наурыз 18	49 666,67	1	49 666,67	6
Сәуір 18	99 333,33	1	99 333,33	14
Мамыр 18	149 000,00	1	149 000,00	20
Маусым 18	149 000,00	1	149 000,00	21
Шілде 18	149 000,00	1	149 000,00	21
Тамыз 18	149 000,00	1	149 000,00	21
Қыркүйек 18	119 200,00	1	119 200,00	16
Қазан 18	149 000,00	1	149 000,00	23
Барлығы:			1 528 669	212
Ескерту: әдебиет көзінен алынған [13,17]				

Жұмысшының бір жылдық жалақысы 1 528 669 теңгені құрады

6 - кесте – Жұмысшының сырқатына байланысты төлемдерді есептеу

Кезең	Есеп айырысу түрі	Индексациялау коэффициенті	Төленетін жұмыс күндері	Төленеді
22-30 Ноя 18	Медициналық төлемдер	1	7	36 075,00
1-12 Дек 18	Медициналық төлемдер	1	7	36 075,00

Ескерту: әдебиет көзінен алынған [13,17]

*Орташа айлықты есептеу*

Барлық күндер саны: 212

Жалақының барлығы (сыйақыны қоса): 1 844 931,08

Орташа бір күндік жалақы:  $1\,844\,931,08 / 212 = 8\,702,51$

Сонымен «Бахус» АҚ жұмысшылардың сырқатына байланысты, кеткен шығындарды толығымен төлейді.



### 2.3 Еңбекақы төлеудің тиімділігін талдау

Еңбекақыны ұйымдастыруды пайдалану тиімділігі мыналарды қарастырады:

- кәсіпорын меншігіне белгілі бір нәтиже алып келетін, жақсы еңбекақы жүйесін ұйымдастыру;
- қалыптасқан диспропорцияларды жою;
- жұмысшыны әлеуметтік қорғау;
- еңбекақының мөлшерін, жүйесін, нысандарын анықтауда еңбек ұжымның және әкімшіліктің толық жауапкершілігі;
- нақты көрсеткіштердің жоспардағы көрсеткіштерден жоғары болуы.

Кәсіпорында еңбекақыны ұйымдастыру келесі негізгі элементтерден тұрады:

- еңбекақы қорын қалыптастыру;
- еңбекті нормалау;
- тарифтік жүйені орналастыру;
- еңбекақы жүйесін және нысанын анықтау.

Еңбекақы төлеуді талдаудың негізгі мақсаты: еңбекақы жүйесі мен формаларын қолданудың негіздемесі; жұмыскерлердің категориясы мен кәсібіне қарай орташа жалақының динамикасы мен көлемін анықтау; еңбекақы қорындағы және жұмыскерлердің санындағы орташа жалақының ауытқуын анықтау; сыйақы жүйесінің тиімді жолдарын; жалақының өсуінің еңбек өнімділігінің өсуіндегі арақатынасы болып табылады [12].

Орташа айлық жалақы жұмыскерлер категориясы бойынша 2018 жылы:

7 - кесте – «Бахус» АҚ-да жұмыскерлердің категориясы бойынша еңбекақы қаражаттарын талдау

№	Жұмыскерлер категориялары	Еңбекақы қоры, мың теңге		Тізімдік саны, адам		Орташа айлық жалақы, тг.	
		2015	2018	2015	2018	2015	2018
1	Жұмысшылар	14944,172	21424,172	164	196	91123	109307
2	Қызметкерлер	1665,540	5598,648	44	44	106035	127242
3	Әкімшілік персонал	6717,780	10,030	36	43	186605	233256
4	Барлығы	26327,49	37052,82	244	283	107899,5	130928,7
Ескерту: «Бахус» АҚ қаржылық есептілігінен алынып, авторлармен құрастырылған [13,19]							

7 - кестеден еңбекақы қоры 2015 жылы 26 327 мың теңгені құрады, ал орташа айлық жалақы 107 899 теңге, 130 928 теңге яғни 21%-ға өскен. Жұмыскерлердің тізімдік санының 39 адамға өсуімен көрінеді.

- жұмысшыларда 109 307 теңге;
- қызметкерлерде 127 242 теңге;
- әкімшілік персоналдарда 233 256 теңге болды немесе 20-23% өсіп отыр.

Көптеген кәсіпорындарда еңбекақыны ұйымдастырудың келесі принциптері бар:

- еңбектің саны мен сапасына байланысты ақы төлеу;
- еңбекақының дифференциациялығы жұмысшының біліктілігіне , еңбек шартына , кәсіпорынның саласы мен орналасу аймағына байланысты.
- нақты еңбекақының жүйелік көтерілуі;
- орташа еңбекақының өсу қарқындылығында еңбек өндірісінің қарқындылығын өсіру;
- әділдік , яғни көрсетілген еңбекке тең еңбекақы төлеу;
- ауыр және зиянды еңбекақыны есепке алу;
- адал және сапалы еңбекке мақсат қойғызу;
- міндетіне , яғни жұмысына жауапкершіліксіз қарағанда материалды жауапкершілікке тарту.

Еңбекақыны ұйымдастырудың әрбір элементтерін жеке-жеке қарастырайық (8 - кесте).

8 - кесте – Еңбекақыны ұйымдастырудың элементтері

Көрсеткіштер атауы	2015		2018	
	мың тг.	үлесі, %	Мың тг.	үлесі, %
Еңбекақы қоры	26327,49	100	37052,82	100
Соның ішінде	17673,586	67,13	24988,591	67,44
- тарифтік және оклад бойынша жалақы				
- ынталандыру сипатындағы төлемдер				
- еңбек өтіміне байланысты үстеме ақылар	3972,408	15,09	6348,699	17,13
- өтемақы сипатындағы төлемдер	2947,649	11,20	2681,831	7,24
- жұмыс істемеген уақытына байланысты төлемдер	-	-	-	-
- демалыс күндері төлемдері	104,487	0,40	100,830	0,27
- материалдық көмек	1629,360	6,19	2932,87	7,92
Ескерту: «Бахус» АҚ қаржылық есептілігінен алынған [13,19]				

«Бахус» АҚ-да еңбекақы екі нысанда жүзеге асырылады- кесімді және мерзімді. «Бахус» АҚ-да еңбекақының жүйесі және нысаны ұжымдық келісімшартпен және жұмыс берушінің актісімен анықталады. Өндірістің ұйымдық-техникалық шарттарының әрбір жағдайына сай еңбекақының жүйесі мен нысаны қолданылады және бұл еңбек қызметінің жақсы нәтижесіне алып келеді.

2018 жылдың 1 маусымынан қызметкерлер мен жұмысшылардың айлық оклады 15 %-ға өсті және оның нәтижесінде алдыңғы жылмен салыстырғанда тарифтік ставка, қызмет айлығының төлемдері өсті (сонымен бірге түнгі уақытта жұмыс жасағаны үшін, мереке және демалыс уақытта

жұмыс жасағаны үшін, белгіленген уақыттан тыс жұмыс жасағаны үшін төлемақы, жұмыстың өндірістік нәтижелері үшін сыйақы, еңбек демалысына өтемақы). 2018 жылы жұмысшылардың еңбекақысы маусымның бірінен көтерілді, ол 2017 жылы шілденің бірінен алдыңғы жылмен салыстырғанда бір ай бұрын), сол үшін нақты анализ жасау үшін 2018 жылдың екінші жарты жылдығын және 2017 жылдың екінші жарты жылдығын салыстыру керек. Сөйтіп жұмысшылардың тарифтік ставка мен қызмет айлығы бойынша есептелген еңбекақы 2018 жылдың екінші жарты жылдығында 2017 жылдың екінші жарты жылдығымен салыстырғанда 16.5%ға өсті. Кәсіпорындағы еңбекақы жүйесі жұмысшылардың еңбекақысын олардың қызмет нәтижелеріне енгізген салымдары бойынша дифференциациялайды, яғни тауар өндіру процесіне нақты және тікелей қатысуы арқылы және де олардың квалификациялары бойынша. Мысалы, 2018 жылы барлық деңгейлердің жетекшілерінің орташа айлық жалақылары 148947 теңге құрады, ал біліктілігі жоқ жұмысшылардың орташа айлық жалақылары 50213 теңге құрады. Ең жоғары және төменгі жалақының айырмашылығы 98734 теңгені құрайды.

Экономика жағынан қарастырғанда кәсіпорын жұмысшыларының еңбек тиімділігі еңбек өндірісінің деңгейі және оның сапасымен анықталады. Еңбек өндірісінің көрсеткіші еңбектің соңғы нәтижелерін салыстыру негізінде көрініс табады (мысалы, тауар айналымының көлемі, қызмет көрсетуден түскен түсімнің көлемі), еңбектің өндірістік шығындарымен (жұмысшылар санының орташа тізімімен сипатталады). Кәсіпорындағы еңбек өндірісінің өсуіне бірнеше факторлар әсер етеді. Оларға:

- Тұтынушыларға қызмет көрсету сапасын арттыру;
- Жүк тасу және жүк түсіру жұмысының механизациялық деңгейін арттыру;
- Прогрессивті жоғары өнімді техника мен технологияларды еңгізу [20]

Бірақ осы қарастырған экономикалық факторлардан басқа кәсіпорынның еңбек өндірісіне басқа да факторлар әсер етеді. Оларға психологиялық, әлеуметтік, ұйымдастырушылық және басқа да факторлар жатады. Негізінде еңбек өнімділігі көбінесе адамның әрекетіне, оның тәжірибесіне, біліктілік деңгейіне, біліміне тікелей байланысты болады. Кәсіпорындағы жұмысшылардың еңбек өнімділігін арттыратын тағы бір маңызды факторлардың бірі болып жұмысшыларға материалды стимул жасауды ұйымдастыру және оның деңгейін арттыру, қызмет перспективасының болуы және қызметтік мансапта әрі қарай көтерілуі. Осы айтылған фактор рыноктық қатынастардың қалыптасуында шешуші рөл атқарады. Тірі еңбек өнімділігінің өсуі бөлек жұмысшы өндірімесінің артуына негіз болады, яғни жұмысшының жалақы деңгейінің артуы және де жалпы өмірлік деңгейінің артуы. Еңбек өнімділігінің өсу қарқыны еңбекақы өсу қарқынынан үнемі алдында озып жүруі тиіс. Осы жағдайда халықтың өмір деңгейінің өсуі, кәсіпорын өндірісінің өсуі және еңбекақы деңгейі қалыпты жағдайда болады [21].

2018 жылы еңбек өнімділігінің өсуі 2017 жылмен салыстырғанда орташа айлық еңбекақыдан 9,9 %-ке артық , яғни ол пайда алып келетін кәсіпорын деп шешуге болады. Бұл келтірілген талдаудан кәсіпорында еңбек өнімділігінің өсуі орташа еңбекақы өсу қарқынынан үнемі алдында жүретінін байқауға болады (немесе өнім өндіру көлемінің өсу қарқыны тұтыну қор өсу қарқынынан алда жүреді). Нәтижесінде өндіріс тиімділігін арттыру үшін пайданы максимизациялау принципі жүргізіледі. Бұл принципті ұстану «Бахус» АҚ-ның гүлденуі мен дамуына жол береді.

Жұмысшыларды өндіріс тиімділігінің сапасын арттыруға қызықтыру үшін, тауар өндіру бойынша өндірістік жұмыстарды атқарғаны үшін, әр кварталда жұмысшыларға атқарған жұмыстары бойынша сыйақы беріледі.

Негізінде бұл өзгерістер статьялар бойынша пайда болған, яғни зейнеткерлерге, Ұлы Отан Соғысының және еңбек фронтының ардагерлеріне арналған жеңілдіктердің болуы. Сонымен қатар бұл өзгерістер іссапар куәлігі бағасының жоғарлауы, уақтылы еңбекке қабілетсіздігіне байланысты төленетін ақылар, жүктілік және туу бойынша берілетін демалысқа ақылар, берілетін жұмыс киімдерінің, аяқ киімдерінің және басқа да жеке заттардың бағалары.

Бір айта кететін кемшілік ол атқаратын қызметіне және де өндірістік жоспардың құрылуына қатысу деңгейіне қарамастан «Бахус» АҚ-да барлық жұмысшыларға берілетін сый ақылар айлықтың 30 %-ын құрайды.

Кәсіпорынның еңбекақыны ұйымдастыруда тағы бір айта кететін кемшілік бұл жұмыс уақытының жоғалуының көп болуы, ол сәйкесінше еңбек өнімділігінің, өндіріс көлемінің, өткізілген өнім көлемінің кемуіне алып келеді. Осындай уақытта таза пайда төмендейді.

Қорытынды: жалпы қарағанда «Бахус» акционерлік қоғамының еңбекақыны ұйымдастырудағы жағдайы жоғары деңгейде тұр, бірақ қалайда әлі де бітпеген жұмыстар бар.

Еңбекақы негізгі құқықтық заңнамаларға сәйкес төленеді, анықтау формулалары жұмыста келтірілген. Тарифтік жүйе бойынша, сонымен қатар әкімшілік және құрылтайшыларға табысқа қарай сыйақы қарастырылған.

### **3 Еңбекақы төлеуді ұйымдастырудың ерекшеліктері мен жетілдіруі**

#### **3.1 Отандық еңбекақы төлеу жүйесінің ерекшеліктері**

«ҚР еңбек туралы заңы» 1999 жылы құрылып, 2005 жылдың 1 қаңтарынан бастап күші жойылды. Оның орнына «Еңбек кодексі» 2004 жылы құрылып, 2005 жылдың 1 қаңтарынан енгізілді. Бұл кодекс Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қатынастарының, сондай-ақ еңбекке тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттейді. Жыл ағымында өзгертулер енгізіліп тұрады.

Еңбекақы өмір сүрудің басты кепілденген қайнар көзі болып табылуда. Ол 2015 жылы табыстың 71% құрады. Жалпы ақшалай түсімдердің 11,4%-ын әлеуметтік трансферттер құрайды, сатулардың барлық түрінен түскен табыс-11,1%. Басқа да ақшалай түсімдер көздерінен -6,5%. Осы үшін еңбекақының динамикасын терең талдау қажет [22].

Қазіргі уақытта еңбекақы белгілеудің барлық жүйесі іс жүзінде бөлек алып қаралған жұмыс берушінің іс жүргізуінде болып табылады. Осыған байланысты еңбекақы жөніндегі процестер стихиялық мінездемеге ие болуда, ал жалақы жұмыс күші бағасы ретіндегі өзінің негізгі қызметін атқаруды қайта-қайта өндіру, ынталандыру және реттеу.

«Маңыздылығы, күрделілігі жоғары еңбек орташа қоғамдық еңбекпен салыстырғанда күрделі еңбек күшінің пайда болуы, оның құрылуы көп шығындары керек ететіндігі, осыған орай, оның бағасы да қарапайым еңбекке қарағанда жоғары болады. Егер осы күштің бағасы жоғары болса, онда ол жоғары еңбекпен түсіндіріледі және бірдей уақыт аралығында іске асады».

Жоғарыдағы жазылғанды ескеріп, еңбекақы өзгешеліктерінің салдарына күрделі және қарапайым еңбектен басқа жұмыстың өндірістік-техникалық жағдайларын және табиғи-климаттық, экономикалық жағдайларды жатқызу керек. Қарастырылған факторларға байланысты еңбекақының өзгешеліктерінің ғылыми дәлелдеріне байланысты бірдей еңбекке сәйкес ақы төлеу қағидасының іске асқанын айтуға болады.

Осыған байланысты Қазақстан Республикасында еңбекақы төлеудің сәйкестігін талдау керектігі туындайды, соның ішінде, республиканың салалары мен аймақтарында.

Мемлекеттің жалақыны аймақтық деңгейде реттеу саясаты территориялық айырмашылықтар мен аймақтық коэффициенттерді белгілеуді анықтаудан тұратыны белгілі, ол негізгі жалақыны толықтырып, әділетті еңбекақы қағидасын қамтамасыз етеді. Ал жұмыс берушілер мен жұмысшылар рөлі, олар әлеуметтік серіктестік қағидасы негізінде жалақы проблемаларын шешу үшін оларды территориялық өзгешеліктерін біріктіруде жатыр.

Салалық аспектіде еңбекақы өзгешелігінің талдауы тағы да республикада еңбекақы көлемінің өзгешеліктерінің тенденциясының күшеюін көрсетеді. Бұны біз 9 - кестеден көре аламыз.

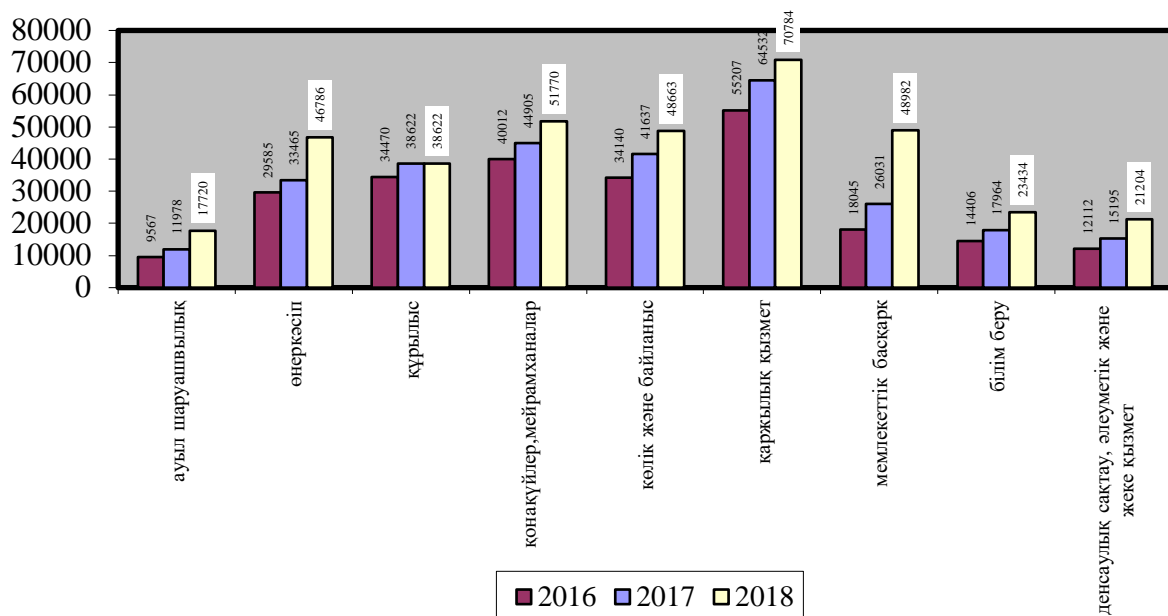
Жоғарыдағы мәліметтерге қарап Қазақстан Республикасында ең төменгі орташа еңбекақы орман және балық шаруашылығы саласында. Бірақ бұған қарамастан жылдан жылға еңбекақы көлемі өсіп келе жатыр. (5 кесте)

9 - кесте – ҚР-ның экономика салалары бойынша орташа айлық жалақы (тенге)

Экономикалық қызмет түрлері:	2016ж.	2017ж.	2018ж.	2016ж % 2017ж-ға	2017 ж % 2018ж-ға
Орман және балық шаруашылығы	95670	111978	117720	125,2	147,9
Өнеркәсіп	295850	33465	46786	113,1	139,8
Тау-кен өндірісі	45594	54305	66992	119,1	123,3
Өңдеуші өндіріс	24823	30234	36780	121,7	121,6
Электр қуат, газ, су өндіру және қайта бөлу	233369	26889	32099	115,0	119,3
Көлік және байланыс	34140	41637	48663	121,9	116,8
Қаржылық қызмет	55207	64532	70784	116,8	109,6
Білім беру	14406	17964	23434	124,6	130,4
Жылжымайтын мүліктер жалдау және тұтынушыларға қызмет көрсету	36624	40628	57580	110,9	141,7
Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	12112	15195	21204	125,4	139,5
Басқа да коммуналдық, әлеуметтік және жеке қызметтер	24175	29510	48982	122,06	162,9
Мемлекеттік басқару	18045	26031	32323	144,2	124,1
Қонақ үйлер мен мейрамханалар	40012	44905	51770	110,2	115,2
Құрылыс	34470	38622	55342	112,0	143,2
Ескерту: ҚР-ның статистика жөніндегі агенттігінің мәліметтері негізінде жасалды[23]					

Мысалы, 2016 жылы мемлекеттік басқару саласында еңбекақы 18045 теңге болса, 2018 жылы бұл 32 323 теңгеге жетті. Яғни бұл өте жақсы.

2016 жылы бір жұмысшыға шаққанда орташа айлық еңбекақы 35 367 теңгеге тең болды, бұл өткен жылмен салыстырғанда 24,4 %-ға жоғарылады, яғни нақты көріністе – 15,3%-ға жоғарылады. Экономикалық қызмет түрлері бойынша орташа жалақыны диаграммада көрсетеміз.



7 - сурет - Орташа номиналды жалақы  
Ескерту: әдебиет көзінен алынған [24]

Жалданбалы жұмысшылардың еңбекақысының жоғарылауы экономикалық қызметтің барлық түрлері бойынша анықталады. Ауыл шаруашылық жұмысшыларының еңбекақысы 2016 жылы 2015 жылмен салыстырғанда 47,9 %-ға артты, өнеркәсіп жұмысшыларының - 39,8 %-ға, қаржылық қызмет жұмысшыларының – 23,4%-ға, денсаулық сақтау және әлеуметтік қызмет жұмысшыларының – 39,5%-ға артты.

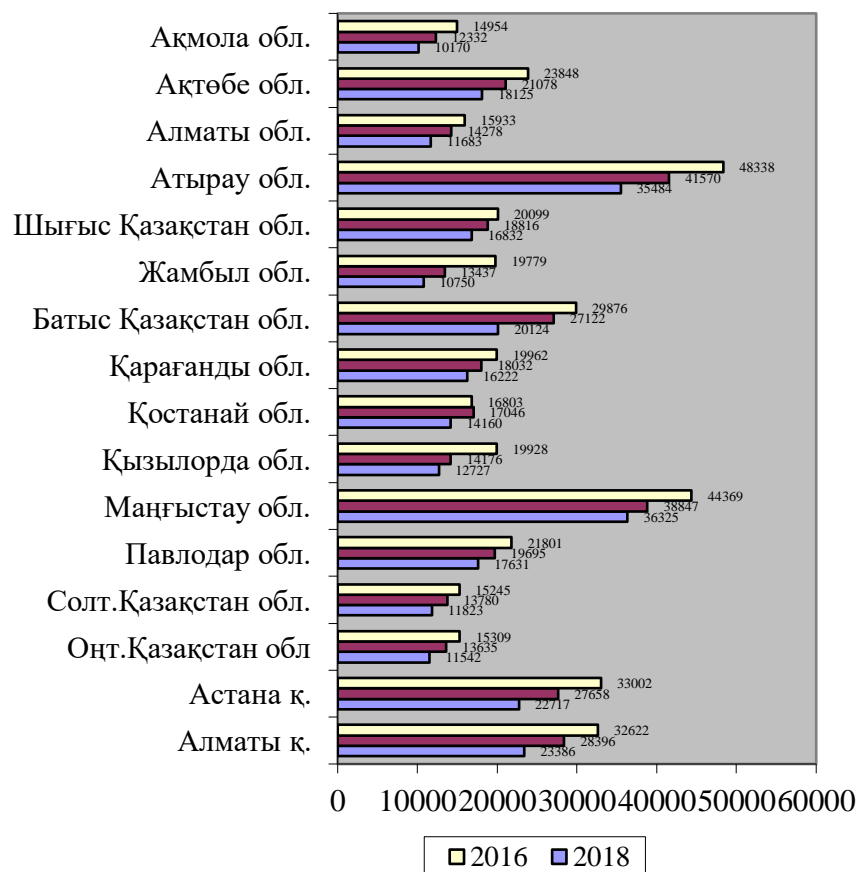
2016 жылы жалақының жоғарғы деңгейі қаржылық ортада жұмыс істейтін жұмыскерлерде – 70784 тенге немесе елдегі орташадан екі есе үлкен, тау-кен өнеркәсібінде 66992 тенге немесе 1,9% есе, көлік және байланыста 48363 тенге.

10 - кесте - 2015-2017жылдар аралығындағы Қазақстан Республикасының аймақтары бойынша орташа айлық жалақы (теңге)

Көрсеткіштер	2016 ж.	2017ж.	2018ж.	2016ж % 2017ж-ға	2017ж % 2018ж-ға
Қазақстан	151694	169352	179575	117,4	113,8
Ақмола облысы	102578	117354	124512	121,2	121,2
Ақтөбе облысы	124914	133767	146013	116,2	113,1
Алматы облысы	101839	114940	123193	122,2	111,5
Атырау облысы	286866	341851	330620	117,1	116,2
Шығыс Қазақстан облысы	148620	172559	181953	111,7	106,8
Жамбыл облысы	97032	105684	111476	124,9	147,1
Батыс Қазақстан облысы	137785	148345	160016	134,7	110,1

б - кестенің жалғасы					
Қарағанды облысы	105767	119064	130202	111,1	110,7
Қызыл-Орда облысы	127365	137558	145305	111,3	140,5
Қостанай облысы	128755	133370	142309	120,3	98,5
Маңғыстау облысы	310145	331274	342518	106,9	114,2
Павлодар облысы	116834	141987	154123	111,7	110,6
Солт. қазақстан облысы	93229	103938	113375	116,5	110,6
Түркістан облысы	98773	110239	116621	118,1	112,2
Астана қаласы	218631	238630	255100	121,7	119,3
Алматы қаласы	181130	197368	213158	121,4	114,8
Ескерту: «ҚР-дағы еңбек және халықтың жұмыс бастылығы» ҚР-ның статистикасыжөніндегі Агенттігінен алынып жасалды [23,25]					

10 - кестеде көрсетілгендей, 2016 жылдағы еңбекақының жоғары деңгейі Маңғыстау облысында байқалған (310145 теңге). Еңбекақы төлеу бойынша айтарлықтай бөлінетін Атырау облысы (286866 теңге) және Астана, Алматы қалалары (255 100 теңге және 213158 теңге). Еңбекақының деңгейі төмен аймақтарға Солтүстік Қазақстан облысы (93229 теңге) және Түркістан облысы (98 773теңге) жатады. Бұл көрсеткіштерді біз жоғарғы кестеден байқадық.



8 - сурет - 2016-2018 жылдар аралығындағы аймақтар бойынша орташа номиналды жалақы

Ескерту: әдебиет көзінен алынып, авторлармен құрастырылған [23,25]



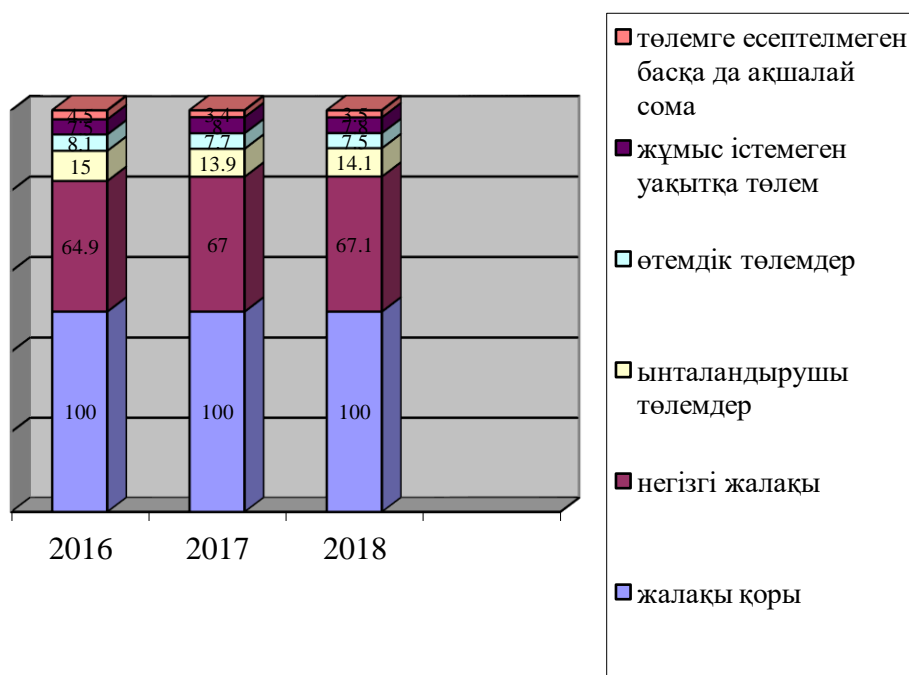
Меншік формасына қарай жалақы көлемінің айтарлықтай өзгешіліктері Қазақстанда қандай да бір жалақы нарығының және бірегей еңбекті бағалау жүйесінің жоқтығын дәлелдейді. Осының салдары жұмысшылардың шетелдік компанияларға кетуімен және мемлекеттің халықтық табысына бақылаудың жоқтығымен аяқталады.

Кәсіби-біліктілік топтарына қарай жалақы көлемін айыру тарифтік тор негізінде жүргізіледі. Осыған орай айта кету керек, ставка көлемі мен тарифтік жүйе жалақы жақын арадағы уақытқа дейін орталықтан белгіленіп келеді.

Тарифтік жүйені ұйымдастырудың тиімділігіне жақындау және кәсіби біліктік топтары арасындағы оның өзгешеліктері 1991 жылғы ҚР-ның “Минималды жалақы және еңбекақы саласындағы минималды әлеуметтік кепілдер туралы” заңның қабылдануына байланысты іске асты. Осы заңнамалық акт негізінде ҚР-ның Министрлер Кабинеті 1992 жылы “Халық шаруашылығы жұмысшыларының барлық категорияларына арналған бірегей тарифтік тор негізіндегі еңбекақы төлеудің жаңа шарттары туралы” қаулы қабылдады, осы қаулыда меншік формасына қарамастан барлық ұйымдар мен кәсіпорындарға 21 разрядты БТТ-ды енгізу көрсетілген. Және де тарифтің жоғары шегі орталықтан шектелмеген, ол тарифтік ставка деңгейлері мен қызметтік окладтар кәсіпорында белгіленетін болды. Бұл алдыңғы қолданылған тәртіптен еңбекақы ұйымдастыруды тиімді жасаудың алғы шарттары болды. Бірақ та жоғарыда келтірілген заңнамалық акт 1999 жылы өз күшін жоғалтқан деп табылса да, экономиканың нақты секторындағы шаруашылық субъектілері БТТ-ды қолданып келеді.

Өндірістік сала мен өндірістік емес сферада қатынастарды белгілеудегі тарифтік тордың жетілмегендігін айту керек. Бір разрядқа жататын жұмысшылардың жалақыларының көлемі оның минималды деңгейіне емес, сонымен қатар материалдың өндірісте еңбекақы көлемін сыйақылар есебінде көбейту мүмкіндігі бар екендігімен өзгешеленеді.

Бюджеттік сферада мұндай төлемдер аз таралған. Біркелкі емес жағдай жалақы қоры құрылымының динамикасында да байқалады. Белгілі болғандай, жалақы негізгі және қосымша бөліктерден тұрады. Негізгі жалақы оның күнделікті бөлігіне қатысты негізінен жұмысшылардың тарифтік ставкаларына байланысты төмен және қызметкерлердің қызметтік окладтарынан тұрады.



9 - сурет - Жалақы қорының құрылымы  
Ескерту: әдебиет көзінен алынған [26]

Қосымша жалақының құрамалық элементтеріне қосымша төлемдер кіреді. 2016 - 2018 жылдар аралығындағы жалақы қорының динамикасына талдау жасағанда негізгі жалақының үлес салмағының төмендей үрдісін байқауға болады.

11 - кесте - 2016-2018 жылдар аралығындағы жалақы қорының құрылымының динамикасы (пайызбен)

Жыл	Жалақы қоры	Негізгі жалақы	Ынталанд. төлемдер	Өтемдік төлемдер	Жұмыс істемеген уақытқа төлем	Төлемге есептелмеген басқа да ақшалай сома
2016	100	64,9	15	8,1	7,5	4,5
2017	100	67,0	13,9	7,7	8,0	3,4
2018	100	67,1	14,1	7,5	7,8	3,5

Ескерту :«Жалақы қоры құрылымы туралы» негізінде есептелді, 2016-2018 жылдар ҚР-ның статистикасы жөніндегі Агенттігі [23,25,26].

Көрініп тұрғандай, іс жүзінде жұмыс күшіне шығынның жартысын жалақының қосымша бөлігі құрайды. Жалақының қосымша бөлігінің басым көпшілігін сыйақылар, төлемдер құрайды, бұл еңбекақының аймақтық реттеулерімен байланысты. Жоғарыдағы кестедегі мәліметтерді біз оны кеңірек 5 - суреттен айқын көрдік.

### 3.2 Еңбекақы төлеудің шетелдік тәжірибесін талдау және жетілдіру шаралары

Еңбекақы мен еңбекті ынталандырудың прогрессивті жүйелері мен әлемдік тәжірибедегі негізгі тенденцияларын қарастырып көрейік.

Классикалық нарық елдері аталған (Франция, Германия, Швеция, Жапония және т.б.) шетел тәжірибелерінен үйренетін нәрселер өте көп. Бұл елдерде жалақыны реттеудің мынадай негізгі формалары қолданылады:

- мемлекеттік реттеу – жалақының ең төменгі мөлшерін белгілеу, салық саясаты;
- жалпы ұлттық және сала деңгейіндегі ұжымдық келісімдік реттеу;
- үкімет, сала басшылары және кәсіподақ – табыстарды индексациялаудың жалпы тәртібі жайлы, жалақының формалары мен жүйелері жайлы, әлеуметтік төлемдер мен жеңілдіктер (оның ішінде, жұмыссыздыққа төленетін төлемақы да бар) жайлы келісім-шарт жасасады;
- фирмалық ұжымдық келісім – шарттар – фирмалардың тариф ставкалары мен жалақы мөлшерін анықтайды, пайдаға қатысу жүйесін бекітеді және т.б.
- жұмыс күші нарығы - орташа жалақы деңгейін және т.б. анықтайды.

Жоғарыда келтірілген формалардың бәрі бір-бірімен тығыз байланысты, жалақыны реттеудің бірыңғай механизмін құрайды, сонымен қатар, бір-біріне әсер етеді. Жапония, Франция және Швециядағы еңбекақыны ұйымдастырудың және реттеудің нақты құралдары мен ерекшеліктерін тереңірек зерттеп көрейік.

Біздің пікірімізше, Жапонияның еңбекақы төлеудің қағидалары мен негізгі тенденциялары қызығушылық тудырады, ол елде - өмір бойына жалдану жүйесі қолданылады.

Біріншіден, бұл мемлекет аз уақыттың ішінде әлемдегі жоғары дамыған елдердің қатарына қосылды. Олар еңбекті тиімді ұйымдастыра білді, сөйтіп, бүкіл әлем «жапон кереметі» жайлы айта бастады. Жапонияның жалақыны ұйымдастыру тәжірибесін талдап, үйрену – «Қазақстан Республикасының 2010 жылға дейінгі стратегиялық даму жоспарын» жүзеге асыра бастаған Қазақстан үшін маңызы үлкен болды. Бұл жүйенің мәні мынада: жапон фирмаларында тек еңбек қана ынталандырылмайды, сонымен қатар, жұмысшының өзі де, оның шығармашылық потенциалы да ынталандырылады. Егер бұрынғы дәстүрлі жүйеде – жұмысшының жұмыс өтілі, мамандық шеберлігі, жасы секілді факторлар басты роль ойнаса, өмір бойына жалдану жүйесі бұларға үлкен өзгерістер енгізді. Бұл жүйе негізгі 3 бөлімнен тұрады: айлық жалақы, жылына 2 рет төленетін сыйақы және зейнеткерлікке шығарда төленетін төлемақы. Жалақының шартты тұрақты бөлігі – 88 %, ал ауыспалы бөлігі - 12 % [27].

Еңбек нәтижесі негізінде төленетін сыйақылар жүйесі, кәсіподақтың араласуымен өзінің бастапқы маңызын жойды. Қазіргі кезде сыйақының жылдық сомасы тек төрт жалақы мөлшеріне тең.

Зейнеткерлікке ерте шыққан жағдайда төленетін төлемақы 5 жылдық жалақының орнын толтыруы тиіс .

Сонымен, жалақы деңгейін анықтайтын басты критерий болып, біріншіден – жұмыс сапасы, ал әр жұмысқа күрделілігіне және оны орындауға қажетті біліктілікке қарай белгілі ранг беріледі. Екіншіден – адамның іскерлік қабілетін дамытатын, қызмет лауазымының өсуін ынталандыратын жалақыны жүйелі түрде өсіру; Бұл жағдаймен таныс әрбір жұмысшы белгілі мақсатқа жету үшін барынша тырысады. Үшіншіден - әрбір жұмысшыны «нақты табыс» негізінде жеке бағалау жүйесі пайдаланылады. Бұл жүйе әрбір жұмысшы еңбегін объективті бағалауға мүмкіндік береді. Төртіншіден - қолданылатын сыйақы жүйелерінде сыйақы алатын жұмысшының жұмыстағы нақты табысы есепке алынады. Жапонияның жалақы құрылымы – негізгі және қосымша жалақыдан, лауазымдық төлемақыдан (4 рангтен бастап), түнгі және артық істелген жұмыстар үшін төленетін ерекше төлемақылар, отбасына, тұрғын үйге, жұмысқа барып-келу жолақысынан құралады. Оны құру механизмі карапайым емес, ол үшін үш коэффициент пайдаланылады:

$$Кб \times Кжт \times Кз = Ре \quad (18)$$

мұндағы: Ре - жұмысшы рейтингі;

Кб - білімділік деңгейі, ол жұмысшы білімінің өсуімен пропорционалды байланыста, жұмысшының жаңалық енгізу мен өнертапқыштықтағы үлесі;

Кжт - жұмыс өтілін сипаттайды, бірінші жылдары кадрлар тұрақ-сыздығын болдырмау, жыл сайын жалақының белгілі бір пайызға көтерілуін қамтамасыз ету;

Кз-маңыздылық коэффициенті. Жұмысшының кәсіпорын құрылымындағы орнын көрсетеді. Бірыңғай тариф сеткаларына өткен кәсіпорындар үшін, бұл коэффициент олардың разрядына тең.

Бұл жағдай жұмысшылар арасында рейтинг үшін бәсекелестікті күшейтеді. Әрбір жұмысшы өз еңбегінің нәтижесін көреді.

Өндіріс процесі динамикасын жақсы бақылау үшін тағы 3 өзгермелі коэффициент ендіру қажет:

$$З = Збаз \times Ре \times Кп \times Кжс \times Ксқт; \quad (19)$$

мұндағы: Збаз - жалақының базалық ставкасы;

Кп - жұмысшы еңбегінің сандық және сапалық бағасын сипаттайды. Ол жұмыс жасаған уақытпен пропорционалды;

Кжс - кәсіпорындағы қолданыстағы стандарттар негізіндегі жұмыс сапасы;

Ксқт - сақтандыру, жұмысқа жаңадан қабылданғандарға еңбек ақы төлеу үшін және білім коэффициенті көтеру үшін жасалған қор [28].

Еңбекақы төлеудің бұл жүйесінің артықшылықтары - еңбектің соңғы нәтижесі мен жұмысшының жеке үлесінің арасындағы байланыс автоматты түрде шешімін табады, жалақының ешқандай кедергісіз өсу болашағы көрініп тұрады, ол жұмысшыларды өндіріске жаңалықтар мен прогрессивті әдістерді ендіруге ынталандырады. Қазіргі кезде жалақыны жекелеу (индивидуализация) формасы болып табылатын бонустар жүйесі кеңінен тарай бастады.

Оның ерекшелігі жұмысшының ерекше нәтижелеріне берілетін сыйақы негізгі жалақыға қосылмайды. Бонустың бірнеше артықшылықтары бар, олар:

- мотивацияның жоғары деңгейі, артта қалған жұмысшылардың өздерін жоғары еңбек өнімділігіне ұмтылдырады, себебі нақты нәтижелер ғана есепке алынады ;

- икемділік, инфляция индексіне тәуелді емес, бонустар көлемінің өзгеруі, олар таратшылар санына байланысты ;

- қолданыстағы басқа сыйақы формаларымен бірге қолданыла береді.

- топтың, бригадалардың, ұжымдардың жұмыс нәтижелерін бағалауда бонустарды қолдану мүмкіндігі бар, ол ұжымның ұйымдасуына ықпал етеді.

Бонустар жүйесі әсіресе Францияда кең тараған. Францияда еңбек қатынастарын реттеу саласы, ұжымдық келісім – шарттар жасау өте жақсы дамыған. Бұл елде халықаралық еңбек ұйымының 175 конвенциясының 114 енгізілген. Францияның еңбек заңнамалары Батыс Еуропа мемлекеттері заңнамаларының ішіндегі ең озық, прогрессивті болып саналады.

«Хьюэт Менеджмент» және «Хьюэт Эссоуншэйтс» кеңес беруші топтары жүргізген анкеталар мынадай нәтижелер береді : қазіргі кезде сұралған кәсіпорындардың 60% - дан астамы бонус жүйесін пайдаланады, кәсіпорындардың 65 % оны басшы кадрларға сыйақы төлеуге қолданады, 57% коммерциялық қызметтерге, 45 % - басқа категориядағы мамандарға, тек 29 % ғана барлық персоналға сыйақы төлеуде бонустарды пайдаланады [29].

Бұл салада көшбасшы болып «IBM» компаниясы саналады, оның Француз филиалы құрамындағы 32 мың жұмысшының 4 мыңы жыл сайын бонус түрінде сыйақы алады. Бонустардың орташа жылдық мөлшері 3-4 мың франк болғанымен, жұмысшылар ашқан жаңалығына патент алған жағдайда бұл сома бірнеше есе өсуі мүмкін.

Басқару қызметкерлері үшін «тиімді басқару еңбегі үшін сыйақы» төленеді. Бұл сыйақылар патернализм дәстүрінде беріледі, яғни ақшалай немесе сыйлықтар түрінде беріледі. Бірақ, қызметкерлер, мамандар мен басшыларға қарағанда сыйақы алу мүмкіндіктері аз (компаниядағы барлық жұмыс мерзімінде 2-ақ рет алады). Мысалы, «Бюлль» компаниясының 20 000 персоналының ішінен тек 800 коммерциялық қызметкерлер мен 200 басшылар мен инженерлердің бонус алу мүмкіндіктері бар.

Бонус жүйесін ендіру көп жағдайда кәсіпорын мақсаттарын нақтылауға көмектеседі. Мысалы, «БП Франс» компаниясында әрбір қызметкерлерге 3– 5 негізгі мақсаттар жоспарлау жүзеге асырылған, ол мақсаттар жыл бойына іске асырылуы керек. Ондағы бонус мөлшері негізгі жалақының 10 – 20 % құрайды. Бонустардың мұндай мөлшеріне жету үшін компания әкімшілігі 2

жыл бойына жұмысшылардың негізгі жалақыларын көтермей, бір деңгейде ұстап тұруға мәжбүр болған.

Бонустарды қолдану компаниясының басқару стратегиясымен үйлесуі керек, ол ақпарат жүйесін дамытады, басшылар мен жұмысшылардың арақатынасын жақсартады, ұжымдық рухты дамытады. Мысалы, «Набиско Бранд» фирмасы 1982 ж. ұжымдық бонустың ерекше түрін, операция «Трамплин» деген атпен енгізген [30]. Әрбір жұмысшының келісім-шартында (фирмада 2600 адам жұмыс істейді) жеке мақсаттар айқын көрсетілген, олар жарты жылға жасалған. Басшылар мен инженерлерге берілетін бонустар құны 8 % - дан 30 % - ға дейін болған, бұл соманың жартысы - өндірістік бөлімнің жұмыс нәтижесімен анықталса, қалған жартысы - жұмысшының жеке көрсеткіш-терімен анықталған. Жеке және ұжымдық үлестердің мөлшерін анықтау жоғары лауазымды басшылардың бағалауы нәтижесінде іске асырылады. Осы мақсатта басшылар жұмысшылармен жиі кездесулер өткізіп тұрады.

Жоғарыда келтірілген артықшылықтарға қарамастан бонус жүйесі жалақы мәселелерін толық шеше алмайды. Шын мәнінде, бонус жүйесі еңбектің сандық жағына баса назар аударып, сапалық жағына назар аудармайды деп саналады. Бір мезгілде ұжымдық рухты және жеке жалақыны дамыту мүмкін емес екендігі белгілі. Жалақыны жекелей төлеудің кең таралуы мынадай жағдайларға байланысты: жұмысшыларға қойылатын талаптардың өзгеруі, біліктілік динамикасының артуы, біліктілікті тұрақты көтеру қажеттілігі, мамандықтардың «өмірінің» қысқаруы, жұмыс орны үшін бәсекелестіктің артуы. Мысалы, Францияда жалақыны тікелей төлеу кәсіпорындардың 3% ғана қолданылады. Оны қолдануды арттыруға мына жағдайлар кедергі болады:

Біріншіден, бұл саясат экономикалық өсудің жай болған кезеңінде, құлдырау кезеңінде, инфляция жағдайында іске асырыла алмайды, себебі, жалақы қорын өсіріп кәсіпорынның қаржылық жағдайын нашарлатады.

Екіншіден, жоғары өндірістік көрсеткіштерге жеткен жұмысшы болашақта сол деңгейді ұстап тұруы күмән келтіреді, көрсеткіштері төмендеген жағдайда оған қойылған жеке төлеудегі жалақысы оның еңбек нәтижесімен сәйкес болмай қалады. Сондықтан, көптеген басқарушылар пайдаға қатысу жүйелерін пайдаланады, онда барлық жұмысшыларға бірдей мақсаттар қойылады, ұжымдық рух күшейеді. Соған қарамастан, жалақыны жеке төлеу жүйесі біртіндеп кәсіпорындарда ендірілуде, ал кейбір кәсіпорындар пайдаға қатысу жүйелерін енгізуде.

Өнеркәсіп пен қызмет көрсету сферасында жалақы деңгейін анықтау жүйесі әлеуметтік-экономикалық дамудың «швед моделінде» ең күрделі элементтердің бірі болып табылады.

Бұл жүйенің негізі ұжымдық еңбек келісімдерін жиі қайта қарау болып табылады. Мұнда жұмыс берушілер мен кәсіподақ өкілдері жаңа келісім-шарттардың мазмұнын келісіп өзгертеді, оның ішінде жалақы мәселелері де қарастырылады.

50-жылдардың басынан бастап Швеция кәсіподақтары ұжымдық келісім-шарттарда ынтымақты жалақы (солидарная зарплата) саясатын жүргізуде, ол мына қағидаларға негізделген: бірдей еңбекке – бірдей жалақы; жалақының ең төменгі мөлшері мен ең жоғары мөлшері арасындағы айырмашылықты азайту.

«Бірдей еңбекке – бірдей жалақы» қағидасы бойынша бүкіл халық шаруашылығы көлемінде бірдей біліктіліктегі, бірдей интенсивті еңбекке бірдей тарифтік жағдай жасау болып табылады. Оның теңестіруге ешқандай қатысы жоқ. Бұл жүйеде нақты еңбек нәтижелеріне байланысты жалақыны дифференциациялауға ешқандай шек қойылмаған.

Ынтымақты жалақы саясаты бірқатар мақсатты міндеттерді шешуге бағытталған. Ең бастысы, нарықтық бәсекелестікпен бірге, ғылым мен техниканың соңғы жетістіктерінің негізінде өндірісті тұрақты жаңартуды ынталандырады. Мұнда «бірдей еңбекке – бірдей жалақы» қағидасы сақталады, Швецияда қалыптасқан дәстүр бойынша, бірдей біліктіліктегі бірдей жұмыстарды атқаратын әртүрлі кәсіпорындардың жұмысшылары кәсіпорынның шаруашылық нәтижесіне қарамастан, бірдей жалақы алады. Егер, бір саладағы кәсіпорындардың үшеуі – жоғары рентабельді, бесеуі – орта деңгейлі, ал екеуі - өзін-өзі ақтамайтын болса, осы кәсіпорындардың кез-келгенінің жұмысшылары бірдей еңбекке – бірдей жалақы алады, ол салалық келісім-шартта көрсетілген орташа деңгейде болады [31].

Бұл жүйеде орташа рентабельді кәсіпорынға пайданың қалыпты нормасын алуға мүмкіндік береді, оларға басқа тең жағдайларда бәсекеге қабілеттілігін сақтауға мүмкіндік жасайды. Рентабельділігі төмен кәсіпорындарға келісім-шарттарда көрсетілген сомадан жалақыны төмендетуге швед кәсіподақтары рұқсат бермейді. Бұл жағдай кәсіпкерлерді өндірісті жаңартуға немесе кәсіпорынды жабуға итермелейді. Сонымен, ынтымақты жалақы саясаты рентабельділігі төмен кәсіпорындардың жойылуына жағдай жасайды.

Ынтымақты жалақы саясаты өндірісті үнемі жаңартып, экономиканың құрылымын қайтадан құрады, ал бұл жағдай жұмыссыздықтың өсуіне алып келуі мүмкін. Бірақ іс жүзінде олай емес, себебі, мемлекет халықты жұмыспен қамтамасыз етудің ерекше іс-шараларын қолданады. Мемлекет уақытша жұмыссыздарды әлеуметтік жағынан қорғайды, еңбек ресурстарын қайта бөледі, басқа жаңа мамандықтар алуды қамтамасыз етеді.

Ынтымақты жалақының тағы бір ерекшелігі - жалақының ең төменгі мөлшері мен ең жоғары мөлшері арасындағы айырмашылықты қысқарту. Жалақы деңгейін көтеру саясаты – төменгі жалақы деңгейін көтеріп, жоғары жалақы деңгейінің өсуін тежеу болып табылады. Сонымен қатар, ұжымдық келісім-шарттарды қайта қарау кезінде кәсіподақ жалақының ең төмен деңгейін көтеруге барынша күш салады. Ең төменгі жалақы алатындар жылына 90 – 95 мың крон алады, ал ең жоғары жалақы алатындар – 180 мың кронға дейін алады. Салықтар да ерекше шкаламен салынады, салықтар төленгеннен кейінгі тұрғындардың кез-келген категориялары табысының арақатынасы 1 : 2-

ден аспайды. Әлемнің бірде-бір мемлекетінде мұндай аз дифференциациялану кездеспейді.

Шет елдердің еңбекақы төлеу іс-тәжірибесін зерттеу нәтижелері көрсеткеніндей, көп елдер икемді жалақы жүйесіне көшуде. Бұл жүйені неоклассикалық бағытты жақтайтындар жарнамалауда (олардың концепциясы бойынша жалақы деңгейі мен еңбек нарығы бір-біріне тікелей тәуелді). Икемді жалақы жұмыспен қамтамасыз ету мен экономикалық тиімділікті арттырады. Макродеңгейде, мемлекеттің экономикалық көрсеткіштері динамикасы негізінде (жалпы ішкі өнім, еңбек өнімділігі, инфляция, сыртқы сауда балансы) жалақы деңгейінің көтерілуін көрсетеді; ал, микродеңгейде - жалақыны кәсіпорынның және жеке жұмысшының еңбек нәтижесімен байланыстырады.

Икемді тариф концепциясы негізінде тариф мөлшерін еңбек нәтижесіне тәуелді ететін модель жасалған. Мысалы, әрбір біліктілік разряд шеңберінде жұмысшының жұмысына байланысты 3 тариф ставкасы бекітілген:

«төмен» - норманы 95 % - дан төмен орындағанда;

«қалыпты» - еңбек интенсивтілігінің орташа деңгейін көрсетеді;

«жоғары» - норманы 105 % - дан жоғары орындағанда.

Норманы 95 – 105 % аралығында орындаған жұмысшы тариф ставкасы диапазонының ортасындағы көрсеткішпен жалақы алады. Тариф ставкасы 3 – 6 ай мерзімге бекітіледі. Осы мерзім өткеннен кейін қайта қаралады, ол жұмысшының өткен тоқсанда, жарты жылда жеткен еңбек өнімділігі негізінде өзгертіледі. Бұл жүйе - компромисстік жүйе деп аталады.

Шет елдердің іс-тәжірибесінде қаржылық қатысу жүйелері кең таралған:

Мысалы, көлемі кіші кәсіпорындарда жиі қолданылатын - табыстарды бөлу жүйесі, ол кәсіпорында еңбек өнімділігінің өсу нәтижесінде жұмысшыларға қосымша табыс табуына мүмкіндік береді;

Батыс Еуропа елдерінің көпшілігінде пайдаға қатысу жүйесі кең таралған. 60 – жылдары де Голль атап өткеніндей, «пайдаға қатысу – бұл капитализм мен социализм арасындағы үшінші жол». Пайдаға қатысуда кәсіпорынның жұмысы нәтижесі мен еңбекақы төлеу бір-бірімен тығыз байланыста болады. Мұнда қосымша төлемдер белгіленген жалақыға қосып төленеді.

Пайдаға қатысудың төмендегідей түрлерін бөліп көрсетуге болады:

- жылына бір немесе екі рет нақты ақшамен төлеу;
- кәсіпорынның есепшотында төлемдерді белгілі бір мерзімге дейін сақтау;
- зейнеткерлікке шыққанша төлемдерді арнайы есепшоттарда сақтау.

Бұл жүйелермен төленетін сыйақылар жеке жұмысшының жетістіктерімен байланысты емес, ол фирма жұмысының жалпы нәтижесі негізінде төленеді. Мұндай төлем жүйесі жұмысшылар мен кәсіпкерлер арасында ортақ мүдденің пайда болуына психологиялық әсерін тигізеді. Пайдаға қатысу жүйесін АҚШ-тың ірі фирмаларының - 10 % , ал Ұлыбританияның - 15 % - ы пайдаланады.

Батыс елдерінің біразында пайдаға қатысу жүйесімен қатар, М.Вейцманның «қатысу экономикалары» (экономики участия) концепциясында



карастырылған, капиталға қатысу жүйесі де қолданылады. Бұл идеяның мәні мынада: «қатысу» бүкіл халық шаруашылығына таратылады, еңбек мотивациясын арттырады, конъюнктуралық тербелістерге қарсы жалақыны икемді реттеуге қол жеткізеді, дағдарыстар кезінде инфляция мен жұмыссыздықтың өршуіне мүмкіндік бермейді. Бұл мәселе нарық қатынастарын орнатып жатқан Қазақстан үшін де актуальды болып табылады.

Қаржылық қатысу жүйелері жұмысшылар мен кәсіпорынның арақатынасын жақындатады, жұмыс күшінің тұрақсыздығын жояды, жұмыстан себепсіз қалу жойылады, адам капиталына қосымша капитал жұмсауға мүмкіндік береді. Бұл жүйелердің біздің еліміз үшін кемшілігі мынада, біздің даму жағдайымызда жеке жұмысшыға азғана қосымша табыс бере алады. Сондықтан, еңбек өнімділігінің артуына айтарлықтай үлес қоса алмайды.

Келесі кемшілігі – қаржылық тәуекелді кәсіпорын жұмысшысына артып қояды, себебі жұмысшылар табысы экономикалық конъюктура мен басқа факторларға байланысты екендігі белгілі.

Біздің елімізде қаржылық қатысу жүйелерін банк және сақтандыру бизнесінде, ірі кәсіпорындарда қолдануға болады, себебі жоғары біліктіліктегі әртүрлі жұмыстарды атқаратын бригадаларда жұмысшының жеке үлесін дәл анықтау қиын. Әрине, Қазақстандағы қаржылық қатысу жүйелерінің, дамыған елдермен салыстырғанда ерекшеліктері бар. Егер дамыған елдерде бұл жүйеде жалақы төлеудің икемді, тиімді жүйесі ретінде қолданса, біздің елімізде олар әлі жекешелендіру үдерістерімен байланысты.

Нарық экономикасы жақсы дамыған елдерде жалақыны реттеудің екі жүйесі қолданылады: орталықтанған мемлекеттік және орталықтандырылмаған.

Жалақыны реттеудің мемлекеттік жүйесі – жалақы қорларының құрылуына, жоспарлануына және реттелуіне жанама тәсілдермен әсер етеді:

1) Мемлекет жалақының ең төменгі мөлшерін белгілейді, ол «тұтыну корзинасы» есептерінің негізінде жасалады, әр мемлекеттің жұмысшысының және оның отбасының өмір сүруінің физиологиялық минимумының, яғни өмір сүруге қажетті азық – түлік, өнеркәсіп тауарларының, көрсетілетін қызметтерінің тізімін анықтайды.

2) Мемлекет әлеуметтік төлем ақылардың мөлшерін, оны беру тәртібін белгілейді; орташа жалақыны есептеудің бірыңғай тәртібін ендіреді; еңбекті қорғау және қаіпсіздендіру саласында нормативтік – құқықтық актілер қабылдайды.

3) Мемлекет шет елден жұмысшы күшін елге тарту тәртібін белгілейді; көтерілетін салалық коэффициенттерді бекітеді.

Әрине, швед, жапон немесе басқа бір елдің іс-тәжірибесін біздің елге автоматты түрде көшіруге болмайды. Бірақ, оларды зерттеп, талдап, біздің экономикаға қажетті тиімділерін өзгертулермен енгізуге болады.

## ҚОРЫТЫНДЫ

Еңбекақы – бұл жұмысшының және оның отбасы мүшелерінің физикалық және рухани қажеттіліктерін қанағаттандыра отырып, жұмыс күшінің ұдайы өндірісін қамтамасыз ететін тұтыну заттары мен қызметтердің құнына сәйкес келетін жұмыс күшінің бағасы.

Қазақстан Республикасында еңбекақы төлеудің сәйкестігін талдау керектігі туындайды, соның ішінде, республиканың салалары мен аймақтарында.

Мемлекеттің жалақыны аймақтық деңгейде реттеу саясаты территориялық айырмашылықтар мен аймақтық коэффициенттерді белгілеуді анықтаудан тұратыны белгілі, ол негізгі жалақыны толықтырып, әділетті еңбек ақы қағидасын қамтамасыз етеді. Ал жұмыс берушілер мен жұмысшылар рөлі, олар әлеуметтік серіктестік қағидасы негізінде жалақы проблемаларын шешу үшін оларды территориялық өзгешеліктерін біріктіруде жатыр. 2017 жылдағы еңбекақының жоғары деңгейі Маңғыстау облысында байқалған (342518тенге). Еңбекақы төлеу бойынша айтарлықтай бөлінетін Атырау облысы (330620 тенге) және Астана, Алматы қалалары (255100 теңге және 213158 теңге). Еңбекақының деңгейі төмен аймақтарға Жамбыл облысы (111476 теңге) және Алматы облысы (15933теңге) жатады.

Салалық аспектіде еңбекақы төлеу өзгешелігінің талдауы тағы да республикада еңбекақы көлемінің өзгешеліктерінің тенденциясының күшеюін көрсетеді.

1998-2018 жылдары ҚР-да орташа еңбекақының 77%-ға өсуі байқалады, сонымен қатар осы кезеңде тауар және ақылы қызметтердің тұтыну бағасы 46%-ға өскен. Бұндай еңбекақы және баға өсімінің қатынасы еңбекақының сатып алу қабілеттілігін 27,5%-ға өсіреді.

Орташа және минималды еңбекақы деңгейінің динамикасын, 1998-2018 жылдар өмір сүру минимумының мөлшерін талдау, орташа және минималды еңбекақы арасындағы, орташа еңбекақы мен өмір сүру минимумы арасындағы алшақтық жыл сайын өсіп барады, 2015 жылы бұл көрсеткіштер сәйкесінде 5,13 және 3,43-ке дейін жетті.

Мемлекеттен минималды еңбекақы мөлшерін белгілеу кедейлікті жоюға кері әсер етеді. Сондықтан, мемлекетке еңбекақыны белгілеу жүйесіне мемлекеттік әсер ету шараларына, олардың экономикалық тиімділігіне кері әсер етуін есепке ала отырып, өте мұқият қарау керек.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы жолдауында еңбекақы төлеуге үлкен мән берілген. Онда Қазақстан Республикасындағы барлық бюджет саласында жұмыс істейтін қызметкерлердің, яғни мұғалімдердің, дәрігерлердің жалақысы көбейетіні туралы айтылған. Сонымен қатар минималды жалақының көбейетінін жеткізген. 2019 жылы бұл айтылғанның бәрі жүзеге асты, минималды жалақы 42 500 тенгеге жетті.

Қазіргі кезде еңбекақыны белгілеудің бүкіл жүйесі жеке жұмыс беруші қарамағында. Сондықтан еңбекақы саласындағы үрдістер стихиялы сипатта

жүреді, ол еңбекақы жұмыс күшінің бағасы ретінде өзінің негізгі - ұдайы өндірістік, ынталандырушы және реттеуші функцияларын орындауды қойды.

Еңбекақының ынталандырушы функциясын дұрыс түсіну үшін оның жұмысшыларға әсер ету күшінің жолдары мен әдістерін анықтау үшін келесі жағдайларды көңілге алудың маңызы зор.

Еңбекақы төлеуге пайдаланылатын, өндірілген өнімдегі үлесті көбейту мәселесі ұжымдық шартта еңбекақының әрбір өскен пайыздық өсімінің көрсеткіштерін белгілеу жолымен де табысты шешілуі мүмкін. Аталған көрсеткіштердің артықшылықтары, олардың өндіріс тиімділігінің өсуі негізінде қосымша өндірілген құнның қай бөлігі жұмысшылардың тұтыну деңгейін жоғарлатуға бағытталғанын санмен анықтай отырып, өндірілген өнімдегі еңбекақы төлеудің үлесін көтеру мәселесін шешуге жол беретіндігінде.

ҚР-сы мен РФ-сы экономикасының көптеген факторларының, атап айтқанда, экономикалық жағдайдың тұрақсыздығы, жұмыссыздықтың болуы, әлеуметтік еңбек қатынастарын реттеудің қолданылмайтын жүйесі екі республикаға да еңбекақыны жоғарыда келтірілген бағыттар бойынша ұйымдастыруға жол береді.

Дамыған елдердің тәжірбиесі еңбекақыны ұйымдастырудың саласындағы мәселелерді шешудің әдістерін көрсетуі мүмкін.

ҚР-да еңбекақы азаматтардың игіліктерінің негізгі көзі және еңбек қызметінің ынтасы болу үшін, біздің ойымызша келесі міндеттерді шешу керек:

1) кепілденген минималды еңбекақыны нақты өмір сүру минимумының деңгейіне дейін сатылап өсіруді жүргізу, ал кейіннен минималды тұтыну бюджетінің деңгейіне, содан кейін үнемді бюджет деңгейіне дейін жеткізу;

2) кәсіпорын табысын еңбек пен капитал, кәсіпкер мен жұмысшы, пайда мен еңбекақы төлеу арасында әділ бөлуді белгілеу;

3) сала, кәсіп және аймақ бойынша минималды және орташа еңбекақы арасындағы қатынасты, өнеркәсіпте және әлеуметтік аядағы жұмысшылардың еңбекақысын төлеудегі экономикалық және әлеуметтік анықталмаған дифференциясын қысқарту;

4) еңбекақы мөлшері мен құрылымында инфляция қарқыны мен бағаның өсу қарқынын, жұмысшының отбасы құрамын, үй шығындарын, білім беру, медициналық қызмет көрсету, көлік және т.б. әлеуметтік қызмет көрсету шығындарын есепке алу;

5) салық органдарының, жұмысшының еңбекақысын мемлекеттік бюджет табысына айналдыруға жол беретін, қолданыстағы заңдардағы кері әсерді жою, еңбеккер адамның еңбек ақысына тимеу керек.

6) «Бахус» АҚ мысалында өнеркәсіптік кәсіпорында еңбекақыны ұйымдастыру жүйесіне талдау жасалынды.

7) «Бахус» АҚ жұмысшыларына еңбекақы төлеу және жұмыс уақытын есепке алу нұсқауларына сәйкес жүргізіледі.

8) «Бахус» АҚ-да қолданыстағы еңбекақы жүйесі, кәсіпорын қызметі нәтижесіне жеке жұмысшының еңбек үлесін есепке ала отырып, жалақыны

дифференциациялауға мүмкіндік береді, яғни әрбір жұмысшы мұнай өндірісі процесіне біліктілігіне қарай нақты қосқан үлесіне сәйкес жалақы алады.Еңбекақы жыл сайын өсуде.

Әлеуметтік және экономикалық сұрақтарды шешуде үш тараптың - үкіметтің, кәсіподақтың және жұмыс берушінің келісімі қажет. Бұл міндетті қажеттілік бүгінгі нақтылық. Жүйені жұмыс жалпымен ортақ қабылданған халықаралық нормаларға және стандарттарға, ең алдымен адам құқығының жалпыға бірдей декларациясына, еңбекті халықаралық ұйымдастыру конвенцияларына негізделуі мүмкін. үш жақты келіссөздегі басты міндеттердің бірі – бұл кәсіпорындарда және салаларда ондағы нақты экономикалық жағдайды есепке ала отырып еңбекақыны өсірудің бағыттарын келістіру.

Өз елінің азаматы, негізгі салық төлеуші бола отырып, әрбір жұмысшы өзінің тікелей жеке меншігі болып табылатын жұмыс күшінің нарықтық құнына сәйкес еңбекақыны дер кезінде және толық алуға құқылы.

## ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Вещунина Н.Л., Фомина Л.Ф. Анализ системы оплаты труда – М., 2017. – 543 с.
- 2 Ракоти, В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 224 с.
- 3 . Гиляровская Л.Т. Оплата труда работников АПК. Изд.: Юнити, 2016. – 277с.
- 4 Усачев, В.Л. Проблемы правового регулирования структуры заработной платы // Государство и Право. – 2008. - № 8 – С. 20 – 24
- 5 Долинина, Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты: монография / Т. Н Долинина // Минск: БГТУ, 2011. – 315 с.
- 6 Бычин, Б.В., Малинин, С.В., Шубенкова, Е.В. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов /Под ред. Ю.Г. Одегова – М.: Издательство «Экзамен», 2009. – 467 с.
- 7 Расчеты по оплате труда / Под ред. И.Э. Гузиной. – М.: ИД ФБК – ПРЕСС, 2008. – 312 с.
- 8 Мазманова, Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 368 с.
- 9 Шабанова, Г.П. Система оплаты труда и компенсаций на предприятии – СПб. ООО «Издательство «Дело и сервис», 2009. – 208 с.
- 10 Адамчук, В.В., Ромашов, О.В., Сорокина, М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 407с.
- 11 Волков, О.И., Складенко, В. К. Экономика предприятия: Курс лекций. – М.: ИНФРА – М, 2009. – 280 с.
- 12 Н. И. Маликова Еңбекақы төлеу формалары мен жүйелері // Қазақстандағы мамандар анықтамалығы. - 2012. - № 2. - С. 46-53.
- 13 Устав АО “Бахус”, «Бахус» АҚ қаржылық есептілігі
- 14 Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.- практ. пособие. М.: Кнорус, 2016. – 320 с.
- 15 Демеубаева А.О. «Организация оплаты труда в современных условиях» // Вестник КазЭУ №6 2010г.82-б.
- 16 Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 412 с.
- 17 ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі <https://www.enbek.gov.kz/kk/node/272324>
- 18 Крылов Э. И., Власова В. М., Журавкова И. В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2018. – 272 с.
- 19 ҚР Еңбек кодексі <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>

- 20 Экономика предприятия: Учеб. пособие / В.П. Волков, А.И. Ильин, В.И. Станкевич и др.; Под общей ред. А.И. Ильина, В.П. Волкова. – М.: Новое знание, 2009. – 677 с.
- 21 Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 412 с.
- 22 Казахстан в цифрах. - Алматы: Агентство РК по статистике, 20019.
- 23 ҚР-ның статистикасы жөніндегі Агенттігі.
- 24 Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии.: Учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. - М.: КноРус, 2012. - 320 с.
- 25 Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 2013. - 368 с.: ил.
- 26 Васильева, Н.А. ВПС: Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. КЛ / Н.А. Васильева. - М.: Приор, 2005. - 160 с.
- 27 Зайцев Н.Л. «Экономика промышленного предприятия».2014г.90-б.
- 28 Андерсен, Г.Х. Оплата труда в бюджетных организациях: учебно-практическое пособие. / Г.Х. Андерсен. - М.: КноРус, 2009. - 428 с.
- 29 Экономика труда / Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2009. – 656 с.: ил. – (Серия «Учебник для вузов)
- 30 Мейірбеков А.Қ.,Әлімбетов Қ.Ә. “Кәсіпорын экономикасы” Алматы: “Экономика”,2012ж., 126-б
- 31 Рофе А. И. Экономика труда: учеб. / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2018. – 400 с.