

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, профессор

 С.Н. Досова

« 08 » 04 2019 ж.

Дипломдық жобаға

ТҮСІНІКТЕМЕЛІК ЖАЗБА


Тақырыбы: "Еңбек ақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудиті және оларды жетілдіру жолдары "

Мамандығы: 5B050800 –Есеп және аудит

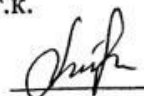
Орындағандар: Алтынбек Дана
Рысбек Талшын
Кетебаева Назерке

Пікір беруші
Тұран университеті
«Есеп және аудит» кафедрасының
Доценті, Э.Ғ.К.



 Файзуллина С. А.
« 25 » 04 2019 ж.

Жетекші
Қ.И. Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ
«Бизнес және менеджмент»
кафедрасының профессор ассистенті,
Э.Ғ.К.

 Андыбаева Г.Т.
« 28 » 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

БЕКІТЕМІН

Кафедра меңгерушісі

PhD, профессор

 С.Н. Досова

«»  2019 ж.

**Дипломдық жобаны орындауға арналған
ТАПСЫРМА**

Білім алушылар: Алтынбек Дана Сәрсенбекқызы, Рысбек Талшын
Алимжанқызы, Кетебаева Назерке Сәндібекқызы.

Тақырыбы: Еңбек ақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудиті және оларды жетілдіру жолдары.

Университет ректорының 2018 жылғы " 25 " қыркүйектегі № 1064 - Б бұйрығымен бекітілген.

Аяқталған жұмыстың тапсыру мерзімі 2019 жылғы «25» сәуір

Диплом жұмысына бастапқы берілістері Есеп – түсініктеме жазбаның талқылауға берілген сұрақтарының тізімі мен қысқаша дипломды; жобаның мазмұны.

Диплом жұмыста қарастырылатын мәселелер тізімі

- а) еңбек ақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудитін ұйымдастырудың теориялық негіздерін талдау;
- б) еңбекақы бухгалтерлік есебі мен аудитін ұйымдастыру;
- в) ЖШС «Регион Нефтепродукт» мәліметтері негізінде еңбек ресурстарын талдау және еңбекақы есебін жетілдіру жолдары.

Сызба құжаттар тізімі (міндетті түрдегі сызбалар) сызба материалдар
18 слайдта

Ұсынылған негізгі әдебиет барлығы 28 атау

Диплом жобасын дайындау

КЕСТЕСІ

Бөлімдер атауы, қарастырылатын сұрақтар	Жетекшіге тапсыратын уақыт мезгілі	Ұсыныстар
1. Еңбек ақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудитін ұйымдастырудың теориялық негіздерін талдау	12.02.19	<i>Ормидеу</i>
2. Еңбекақы бухгалтерлік есебі мен аудитін ұйымдастыру	11.03.19	<i>Ормидеу</i>
3. ЖШС «Регион Нефтепродукт» мәліметтері негізінде еңбек ресурстарын талдау және еңбекақы есебін жетілдіру жолдары.	08.04.19	<i>Ормидеу</i>

Жоба бөлімдеріне сәйкес аяқталған диплом жобаға кеңесшілер мен норма тексерушінің ҚОЛТАҢБАЛАРЫ

Бөлімдер атауы	Кеңесшілер, А.Ж.Т. (ғылыми дәрежесі)	Қол қойған күні	Қолы
Экономикалық бөлім	қарастырылмаған		
Еңбек қорғау	қарастырылмаған		
Норма тексеруші	Джайтуғанова А.С.	26.04.19	<i>ДЖ</i>

Жетекші

Г.Т. Андыбаева
қолы

Андыбаева Г.Т.

Тапсырманы орындауға алды студент

Алтынбек Д.С.
Рысбек Т.А.
Кетебаева Н.С.

" 22 " 04 20 19 г.

5B050800 – Есеп және аудит мамандығының студенттері Алтынбек Дана,
Рысбек Талшын, Кетебаева Назеркенің
«Еңбек ақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудиті және оларды
жетілдіру жолдары» тақырыбына жазылған дипломдық жобасына

ҒЫЛЫМИ ЖЕТЕКШІНІҢ ПІКІРІ

Қазіргі таңда экономика ғылымының өзектілігі өткір мәселелерінің бірі
еңбекақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудиті және оларды жетілдіру
мәселесін жақсарту болып отыр, себебі кез-келген ұйымда, тіпті, шағын
кәсіпорындарда да қызметкерлермен есеп айырысу операциясы жүзеге
асырылады. Соған байланысты студенттердің еңбекақы бойынша есеп
айырысудың есебі мен аудиті және оларды жетілдіру жолдары жайлы
жазылған диплом жобасы едәуір құнды материал деп айтуға болады.

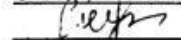
Жұмыс кіріспеден, үш тараудан, қорытындыдан және пайдаланылған
әдебиеттер тізімінен тұрады. Әрбір бөлімдегі тақырыпшалар алдына қойған
мақсат пен міндетке сай жазылып тиісті пікірлермен толықтырылған.
Сондай-ақ жобада «Нефтепродукт» ЖШС-нің қызметкерлермен есеп
айырысу бойынша мәліметтері қарастырылған және талданған.

Ізденуші студенттер Алтынбек Дана, Рысбек Талшын, Кетебаева Назерке
диплом жобасын жүзеге асыру барысында жобаның алдына қойған мақсат,
міндеттерін толығымен ашып, өз бетінше тиянақты және өзекті орындаған.

Тақырыптың өзектілігін, жұмыс мазмұны мен рәсімделуін,
дипломанттың жұмысқа деген қарым-қатынасын ескере отырып, «Еңбек ақы
бойынша есеп айырысудың есебі мен аудиті және оларды жетілдіру
жолдары» тақырыбына жазылған дипломдық жобаны Мемлекеттік
аттестациялық комиссия алдында қорғауға жіберуге болады және «өте
жақсы» (95%) деп бағалауға болады.

Пікір беруші

Э.ғ.қ., «БЖМ» кафедрасының профессор ассистенті

 Андыбаева Г.Т.

«22» с/ 2019 ж.

ҚазҰТЗУ 704-22 Ү.Сын-пікір

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Қ.И.Сәтбаев атындағы қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті

5В050800 – Есеп және аудит студенттері Алтынбек Дана, Рысбек Талшын, Кетебаева Назеркенің «Еңбек ақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудиті және оларды жетілдіру жолдары» тақырыбына жазылған дипломдық жобасы

СЫН-ПІКІР

Өзірленген:

- а) графикалық бөлімі 18 - парақ
- б) түсіндірме жазбасы 42 - парақ

ЖҰМЫСҚА ЕСКЕРТУ ЖАСАУ

Дипломдық жоба еңбекақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудиті және оны ҚР Еңбек кодексіне сай талдау мен оларды жетілдіру мақсатында экономикалық субъектілердің қаржылық-шаруашылық қызметі үшін еңбекақы төлеу туралы сапалы есеп ақпараттарын құруға бағытталған талдаудан тұрады.

Диплом жұмысының құрылымы қалыптастырылған. Ол кіріспеден, үш бөлімнен, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен және қосымшалардан тұрады. Жоба сауатты рәсімделген, көптеген кестеленген материалдарды қолданған, ал бұл оның негізгі нәтижелерін ашып көрсетуге мүмкіндік береді.


Дипломанттар дипломдық жобаны жазу барысында кәсіпорындардың қаржылық есептілігін, есеп саясатын, құжаттарын қолданды. Дипломдық жоба алдына қойылған мақсат, міндеттерін толығымен ашқан, өз бетінше жүргізілген ғылыми жұмыс деп айтуға тұрады.


Кәсіпорындардың төлем қабілеттігіне, қаржылық жағдайына ерекше көңіл бөлген. Айтарлықтай ескертулер жоқ. Сондықтан бұл дипломдық жұмысты өте жақсы деген бағаға бағалап, қорғауға жіберуге болады деп сенім білдіремін. Қарастырылып отырған дипломдық жұмыста стилистикалық қателіктер кездеседі, дегенмен бұл жұмыстың ғылыми құндылығын түсірмейді.

Пікір беруші

Тұран университеті

«Есеп және аудит» кафедрасының доценті

 **ICE** **Файзуллина С. А.**
2019 ж.

С. А. Файзуллина қолын
растаймын. «Тұран»
университетінің ҚҚБ
бөлімінің бастығы
 ж.

Окончательное решение в отношении допуска к защите, включая обоснование:

..... К защите допущен.....
.....
.....

..... 08.05.2019

Дата

..... Фир

Подпись заведующего кафедрой /

начальника структурного подразделения

АҢДАТПА

Бұл дипломдық жұмыста «Регион Нефтепродукт» ЖШС-нің мысалында еңбек ақы бойынша есеп айырысудың теориялық және практикалық мәселелері қарастырылды. «Еңбек ақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудиті және оларды жетілдіру жолдары» тақырыбындағы дипломдық жобаның мақсаты - нақты мысал негізінде компанияның еңбек ақы бойынша есеп айырысудың тиімді жолдарын жетілдіру мен анықтау болып табылады. Сондай – ақ еңбек ақы төлеу нысандары бойынша және еңбек ақы төлеу әдістерін пайдалана отырып компания жұмысшыларының еңбек ақысын есептеу. Бұл зерттеуді жүзеге асыру үшін «Регион Нефтепродукт» ЖШС-нің еңбек ақы туралы мәліметтері қолданылды.

Дипломдық жобаның алғашқы бөлімінде қазіргі нарықтағы еңбек ақы ұғымының мәні мен атқаратын қызметтері айқындалды. Еңбек ақы нысандары мен жүйелері жан – жақты талданды.

Екінші бөлімде «Регион Нефтепродукт» ЖШС-іне қысқаша сипаттама берілген. Кәсіпорынның атқаратын қызметі, нарықтағы алатын орны және жұмыс істеу жүйесі қарастырылған. «Регион Нефтепродукт» ЖШС-нің қаржылық жағдайы туралы есептілігінің көрсеткіштеріне талдау жүргізілген.

Жобаның үшінші бөлімінде «Регион Нефтепродукт» ЖШС-нің еңбекақы құрылымын оңтайландыруға ықпал ететін практикалық ұсыныстар ұсынылған. Еңбек ақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудитін жетілдіру жолдары қарастырылды.

АННОТАЦИЯ

В данной дипломной работе рассматриваются теоритические и практические проблемы расчетов по оплате труда на примере ТОО «Регион Нефтепродукт». Цель дипломного проекта на тему «Учет и аудит расчетов по оплате труда и пути их совершенствования» - совершенствование и определение эффективных путей расчетов по оплате труда компании на основе конкретных примеров. Расчет заработной платы работников компании по формам оплаты труда и с использованием методов оплаты труда. Для осуществления данного исследования были использованы данные о заработной плате ТОО «Регион Нефтепродукт».

В первой части дипломного проекта были определены сущность понятия оплаты труда на современном рынке и функции, выполняемые ими. Всесторонне проанализированы формы и системы оплаты труда.

Во втором разделе представлена краткая характеристика ТОО «Регион Нефтепродукт». Предусматривается работа предприятия, место на рынке и система работы. Проведен анализ показателей отчетности ТОО «Регион Нефтепродукт» о финансовом состоянии.

В третьей части проекта предложены практические рекомендации, способствующие оптимизации структуры оплаты труда предприятия и проанализированы трудовые ресурсы по данным сотрудников ТОО «Регион Нефтепродукт». Рассмотрены пути совершенствования учета и аудита расчетов по заработной плате.

ANNOTATION

This graduated work covers theoretical and practical aspects of payroll structure management on the example of LLP "Region Nefteprodukt". The purpose of the diploma project on "Accounting and audit of payroll and ways to improve them" - improvement and identification of effective ways of payment of the company on the basis of specific examples. Calculation of wages of employees of the company on forms of remuneration and using methods of payment. To carry out this study, data on wages of LLP "Region Nefteprodukt" were used.

In the first part of the diploma project, the essence of the concept of remuneration in the modern market and the functions performed by them were determined. Forms and systems of remuneration are comprehensively analyzed.

The second section presents a brief description of LLP "Region Oil". The work of the enterprise, a place in the market and a system of work are provided. The analysis of the reporting indicators of LLP "Region Nefteprodukt" on the financial condition.

In the third part of the proposed practical recommendations to help optimize the payroll structure of the enterprise, the labor resources were analyzed according to the employees of LLP "Region Nefteprodukt". Ways to improve accounting and audit of payroll calculations are considered.

МАЗМҰНЫ

	Кіріспе	12
1	Еңбек ақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудитін ұйымдастырудың теориялық негіздері	15
1.1	Нарықтық экономикадағы еңбекақы	15
1.2	Еңбекақы нысандары мен жүйелері	19
1.3	Еңбекті нормалау оның тиімділігін жоғарлату механизмі ретінде	23
2	Еңбек ақы бухгалтерлік есебі мен аудитін ұйымдастыру	27
2.1	«Регион Нефтепродукт» ЖШС-нің бухгалтерлік есебінің ұйымдастырылуы	27
2.2	Еңбекақы бойынша есеп айырысудың есебі	30
2.3	Еңбекақы бойынша есеп айырысудың аудитін жүргізу тәртібі	37
3	«Регион Нефтепродукт» ЖШС мәліметтері негізінде еңбек ресурстарын талдау және еңбекақы есебін жетілдіру жолдары	43
3.1	Еңбек ресурстарының пайдаланылу тиімділігін талдау	43
3.2	Еңбек ақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудиті жетілдіру жолдары	46
	Қорытынды	56
	Пайдаланылған әдебиеттер тізімі	58
	Қосымша А	60

КІРІСПЕ

Тақырыптың өзектілігі кәсіпорын қызметкерлерінің еңбекақысын есепке алу Қазақстанда да, шетелде де кез келген ұйымның бухгалтериясы қызметінің маңызды бағыттарының бірі болып табылады, өйткені еңбекақы төлеу шығындары бірыңғай әлеуметтік салықпен бірге өзіндік құн құрамында айтарлықтай үлес салмағын алады, яғни кәсіпорынның пайдасына әсер етеді. Жалақы және одан ұстап қалу есебі бухгалтердің неғұрлым көп еңбекті қажет ететін және жауапты жұмыс учаскелерінің бірі болып табылады. Ол кәсіпорынның барлық есеп жүйесінде орталық маңызды орындардың бірін алады.

Кәсіпорында жұмыс істейтін қызметкер өндірістің басты құндылығы болып табылады. Сондықтан еңбекті жан-жақты қарастыру жасырын өндірістік ресурстарды анықтаудың кепілі болып табылады. Еңбекті бірнеше бағыттар бойынша талдау орынды болып саналады, олардың ішіндегі ең маңыздысы: жұмыс істейтіндердің құрамын, сандық құрамның динамикасын; жұмыс уақытын пайдалануды; қызметкерлердің білім деңгейін; еңбекақы төлеуді талдау болып табылады.

Еңбекті есепке алудың және оны төлеудің негізгі міндеттері-қызметкерлердің жеке құрамын, олардың орындаған уақыты мен жұмыс көлемін дәл есептеу; еңбекақы төлеу және одан ұстап қалу сомасын дұрыс есептеу; ұйым қызметкерлерімен, бюджетпен, әлеуметтік сақтандыру органдарымен және ҚР зейнетақы қорымен есеп айырысуды есепке алу, еңбек ресурстарының ұтымды пайдаланылуын бақылау, еңбекақы төлеу; есептелген еңбекақы мен әлеуметтік қажеттіліктерге аударымдарды өндіріс және айналым шығындарының шоттарына дұрыс жатқызу болып табылады.

Кәсіпорындарда жұмыскерлермен еңбекақы төлеу бойынша есеп айырысулардан басқа өзге операциялар бойынша есеп айырысулар да жүзеге асырылады – берілген заемдар бойынша есеп айырысулар (жеке тұрғын үй құрылысына, бау-бақша үйін сатып алуға және т.б.), материалдық залалды өтеу бойынша есеп айырысулар, кредитке сатылған тауарлар үшін есеп айырысулар.

Жұмыс күші - бұл адамның физикалық және ақыл-ой қабілеттерінің жиынтығы, оның еңбекке қабілеттілігі. Нарықтық қатынастар жағдайында "еңбекке қабілеттілік" жұмыс күшін тауар етеді. Бірақ бұл ерекше тауар. Оның басқа тауарлардан айырмашылығы, біріншіден, құнды өзі тұрғаннан артық жасайды, екіншіден, оны тартпай-ақ кез келген өндірісті жүзеге асыру мүмкін емес, үшіншіден, негізгі және айналым қорларын пайдалану дәрежесі (тиімділігі) оған байланысты.

Еңбекке ақы төлеу-бұл жұмыс берушінің қызметкерлерге заңдарға, өзге де нормативтік құқықтық актілерге, ұжымдық шарттарға, келісімдерге, жергілікті нормативтік актілерге және еңбек шарттарына сәйкес олардың еңбегі үшін төлемдерді белгілеуін және жүзеге асыруын қамтамасыз етуге байланысты қатынастар жүйесі.

Жалақы – бұл еңбек үшін төленетін сыйақы, қызметкердің біліктілігіне, күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына байланысты жұмыс, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер.

Қызметкерлерге олар өндірген өнімнің санына және жұмыс істеген уақытқа сәйкес есептелетін сомалар еңбекақы төлеу қоры болып табылады. Оған есептелген жалақы, сыйлықақылар, үстемеақылар, өтемақы сипатындағы төлемдер, жұмыс істемеген уақыт төлемдері және т. б. енгізіледі.

Еңбекақы төлеумен байланысты есеп айырысуларды бухгалтерия қызметкерлердің санын, жұмыс уақытын өндіру мен пайдалануды есепке алу жөніндегі үлгілік бастапқы құжаттардың, қосымша төлем парақтарының және басқа да бастапқы құжаттар негізінде жүзеге асырады. Қабылданған құжаттар тексеріледі, өңделеді және олардың негізінде әрбір қызметкердің еңбекақысы есептеледі, тұтастай алғанда ұйым бойынша және қажет болған жағдайда оның құрылымдық бөлімшелері бойынша есептелген жалақы қоры анықталады.

Дипломдық жобаның мақсаты – еңбекақының экономикалық табиғаты туралы теориялық және методологиялық аспектілерді жалпылау негізінде жұмыскерлердің еңбек ақысын басқару ерекшеліктерін зерттеу және «Регион Нефтепродукт» кәсіпорнындағы еңбек ақы жүйесі мен аудитін ұйымдастыру жағдайын зерттеу. Яғни, кәсіпорын мысалында еңбекақыдан ұстап қалу мен шегерімдерді есепке алу мәселелерін қарастыру болып табылады және ҚР-ғы еңбек ақыны жетілдіру бойынша тәжірибелік ұсыныстар жасау.

Дипломдық жобаның мақсатына сәйкес негізгі міндеттер:

- экономикалық санат ретінде еңбекақы төлеудің мәнін, еңбек ақы төлеу нысандары мен жүйесін зерттеу және өзге операциялар бойынша есеп айырысуларға талдау жүргізу;

- еңбекақыдан ұстап қалулар мен шегерімдерді есепке алудың теориялық аспектілерін ашу және оларды нормативтік реттеу;

- еңбек ақы және басқа операциялар бойынша есептеулерді автоматтандыру бойынша іс-шараларды ұсыну, негізгі нормативтік реттеуші құжаттарды қарастыру;

- еңбекақыға жүргізілетін аудитті қарастыру.

Зерттеу пәні болып кәсіпорындардағы қызметкерлерге еңбекақы төлеу есебі табылады сонымен қатар, бірыңғай экономикалық субъект ретінде біріккен кәсіпорындар тобының шоғырландырылған қаржылық есептілігін осы есептілікті пайдаланушылардың мүдделері көзқарасы жағынан талдау әдістемесі табылады. Бұл жұмыста көбіне еңбекақы төлеу нысандарына, еңбекақыдан ұстап қалу төлемдеріне, қосымша еңбекақы түрлеріне мәліметтер кеңінен ашылып жазылған.

Зерттеу объектісі ретінде отандық холдингтік құрылымдарының қаржылық есептілі мен оның көрсеткіштеріне әсер етуші факторлар мен үдерістер алынды. Қаржылық есептіліктің халықаралық стандарттары негізінде толық мәліметтермен жазылған.

Зерттеудің әдістемелік базасы болып теориялық және методологиялық заңнамалық құжаттар, нормативті - құқықтық актілер, оқулықтар, электронды порталдар мәліметтері, қаржылық есептіліктің халықаралық стандарттары, Қаржы министрлігінің ресми материалдары, отандық шоғырландырылған құрылымды ұйымдардың қаржылық есептілігі болып табылады. Жұмысты орындау барысында отандық және шетелдік ғалымдардың еңбектері, кезеңдік шығарылымдар мен ғаламтор желісіндегі ғылыми-тәжірибелік басылымдар пайдаланылды.

Жобаның көлемі мен құрылымы. Дипломдық жұмыс кіріспеден, үш негізгі бөлімдерден және қорытынды мен әдебиеттер тізімінен тұрады. Кіріспеде еңбек ақының мазмұны, оны басқару қажеттілігі мен бүгінгі таңдағы өзектілігі туралы айтылған.

Екінші бөлім Қазақстан Республикасында бүгінгі таңдағы қалыптасқан еңбекақы деңгейі мен динамикасын талдау мен ЖШС-нің 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.

Дипломдық жобаны орындаушылар. Дипломдық жобаның 1.1, 2.2, 3.2 бөлімшелерін орындаған – Кетебаева Назерке. 1.2, 2.1, 3.2 бөлімшелерін орындаған – Рысбек Талшын. 1.3, 2.3, 3.1 бөлімшелерін орындаған – Алтынбек Дана.

1ЕҢБЕК АҚЫ БОЙЫНША ЕСЕП АЙЫРЫСУДЫҢ ЕСЕБІ МЕН АУДИТІН ҰЙЫМДАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

1.1 Нарықтық экономикадағы еңбекақы

Нарықтық экономика жағдайында ұйым немесе кәсіпорын жұмысының нәтижесін анықтайтын экономикалық механизмдердің бірі - еңбек және еңбекақы есебін ұйымдастару мен оның маңызын жоғарылату болып табылады. Егер нарық қатынастары еңбек өнімділігінің сапасына, еңбек жұмысының нәтижелігіне, тұлғалардың еңбекке деген көзқарасының өзгеруіне септігін (әсерін) тигізбесе, нарықтық экономика өзінің жоғарғы мәнін жоғалтқан болар еді. Нарықтық экономикада адамның ой-қуаты, энергиясы, уақыт шығындары, т.б.жұмыстың тәсіліне қарамастан адамның кез келген қызметі еңбек болып саналады.

Қазақстан Республикасының Еңбек туралы(Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қараша 1-бап. Осы Кодексте пайдаланылатын негізгі ұғымдар) заңында:"еңбек қатынастары – келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар" делінген.Нарық жағдайында еңбекақы төлемі жұмсалған шығындарға емес, еңбектің нәтижесіне төленеді.

Осыған орай жалақы деңгейі халықтың шаруашылық деңгейіне байланысты өзіндік ерекшеліктермен айқындалып, бес қағидаға негізделеді (кесте-1).

1-кесте - Жалақы деңгейін анықтайтын қағидалар

1	2
1-ші қағида	Еңбектің күрделілігі. Біліктілігі жоғары, қиын (күрделі) жасалған жұмыс (еңбек) жай еңбекке қарағанда жоғарғы құнды құрайды және оған төленетін еңбекақы да жоғары болуға тиісті.
2-ші қағида	Еңбек жағдайына қарай жіктеу. Еңбек ауыр және жеңіл; қалыпты және қауіпті (зиянды) болуы мүмкін.
3-ші қағида	Еліміздің дамуын көрсететін экономиканың ең керекті салаларында басқа салаға қарағанда өсім мен ақы төлеу жоғары болып табылады.
4-ші қағида	Өртүрлі экономикалық аймақтарда табиғи-климаттық жағдайларға байланысты еңбекақыға аудандық коэффициент тағайындалып, жалақыға қосымша түрде қосылып отырады.
5-ші қағида	Жұмыскер (қызметкер) өзі еңбек ететін жердегі және жалпы ұжымның еңбек нәтижесімен байланысты болады

Ескерту - кесте автормен [5] оқулығының негізінде құрылған

Нарықтық экономика жағдайында жұмысшы күші ерекше, бірақ тауар болып табылады. Ол еңбек нарығында сатып алынады және сатылады, оның құны мен бағасы сұраныс пен ұсыныс негізінде қалыптасады.

Нарықтық экономикасы едәуір дамыған елдерде еңбекақы төлеуді реттеу өзара байланысты екі әдіске негізделеді: ұжымдық-шарттық реттеу және мемлекеттік реттеу.

Ұжымдық-шарттық реттеуде негізгі мәселе еңбекақы мәселелеріне аударылады. Еңбекақыны ұжымдық-шарттық реттеуді жүзеге асырудың нысаны салалық, корпоративтік, аймақтық келісімдер мен ұжымдық шарттар болып саналады.

Қазіргі уақытта еңбекақы төлеуді ұйымдастыру мемлекеттік реттеуді керек етеді. Реттеу не себепті қажет?



1-сызба – Мемлекеттік реттеудің маңызы

Ескерту – сызба автормен [3] оқулық мәліметтері негізінде құрылған

Елімізде еңбекақыны мемлекеттік реттеудің негізгі бөлігі халықаралық нормаларын сақтау болып табылады. Төмендегі сызбадан мемлекеттік реттеу жүргізілетін негізгі бағыттарды көре аламыз (2-сызба).



2-сызба - Қазақстанда мемлекеттік реттеудің негізгі бағыттары
Ескерту – сызба автормен [4] оқулық мәліметтері негізінде құрылған

Адамның өз еңбегі үшін алатын жұмыс күшінің құнының жоғарғы және төменгі деңгейі болады:

- *Жоғарғы деңгейге* жұмысшы күші шегі, ол кейбір елдерде әдет-ғұрыпты болатын әлеуметтік-мәдени қажеттіліктерді қамтамасыз ететін (өтейтін) қосымша шығындар жатады.

- *Төменгі деңгейге* өмір сүруге керекті қаражат сомасы жатады. Олар отбасын асырау, қызметкерлердің жұмыс қабілетін арттыру үшін, кәсіби білім алу үшін жұмсалады. Ол кедейшілік шегін - жұмысшылардың төменгі біліктілігімен жұмыс қызметін ұстайтын қаражат мөлшері.

Еңбекақы жұмыс күшінің бағасы ретінде нарықтық экономикада бес негізгі функцияны (қызметті) орындайды (3- сызба).



3- сызба - Еңбек ақының функцияларының жіктелуі

Ескерту – сызба автормен [4, 25б.] оқулығы мәліметтері бойынша құрастырылған

Мәселен, жалақыны ұдайы өндіру функциясын іске асыру кәсіподақтардың айрықша ерекшелігі болып табылады, ал ынталандырушы - негізінен жұмыс берушінің міндеті болып табылады және ол еңбекті нормалау мен оны төлеудің тиімді жүйесін енгізу арқылы шешіледі. Еңбекақыны реттеу функциясын тек атқарушы билік органдары ғана табысты орындай алады. Еңбекке ақы төлеуді реформалаусыз қазіргі уақытта осы функциялардың бірде- бірі жеткілікті көлемде орындалмайды. Қазақстанда еңбек ақы төлеуді реформалаудың жолдары оларды (функцияны) іске асыру үшін қажетті жағдайлар туғызады.

Кодексте («Еңбек кодексі» 2004 жылы құрылып, 2005 жылдың 1 қаңтарынан енгізілді. 67-71 бап) жұмыс уақыты түрлері мен ұзақтығы анықталған [16]:

- Жұмыс уақыты қалыпты, қысқартылған және толық емес болады. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы керек. Жұмыс беруші әрбір қызметкердің нақты істеген жұмыс уақытының есебінен жүргізугі міндетті.
- Қызметкер мен жұмыс берушінің келісімі бойынша жұмысқа орналасқан кезде, сондай-ақ жүкті әйелдердің, он төрт жасқа дейінгі баласы бар (он алты жасқа дейінгі мүгедек баласы бар) ата-аналарының (қамқоршысының, қорғаншысының) біреуінің, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасындағы науқас отбасы мүшесіне күтім жасайтын адамның өтініші бойынша толық емес жұмыс күні немесе толық емес жұмыс аптасы белгіленуі мүмкін.
- Жұмыс уақытының барынша ұзақтығы 36 сағаттық жұмыс аптасы кезінде - 8 сағаттан, ал 30 сағаттық және одан да аз жұмыс аптасы кезінде – 6 сағаттан асыруға болмайды.
- Түнгі уақыттағы жұмысқа 22 сағаттан таңғы 6 сағатқа дейінгі уақыт жатады. Жұмыстың ұзақтығы түнгі уақытта бір сағатқа азайтылады.

Еңбекақы төлеу деңгейіне нарықтық және нарықтық емес факторлар әсер етеді (кесте-2).

2-кесте - Еңбекақы төлеу деңгейіне әсер ететін факторлар

Нарықтық факторлар	Нарықтық емес факторлар
1	2
<ul style="list-style-type: none"> - кәсіпкер үшін ресурстың пайдалылығы; - баға бойынша еңбекке сұраныстың икемділігі; - ресурстардың өзара алмасуы; - осы еңбекте пайдаланылатын тауарлар мен қызметтер нарығында сұраныс пен ұсыныстың өзгеруі; - тұтыну тауарлары мен қызметтеріне бағалардың өзгеруі. 	<ul style="list-style-type: none"> - жалақының ең төменгі деңгейі; - заңнамамен берілетін қосымша ақы деңгейін белгілеуге байланысты мемлекеттік реттеу шаралары; - жұмыспен қамтуды реттеу және ішкі еңбек нарығын қорғау жөніндегі шараларды жатқызуға болады.

Ескерту - кесте [8] оқулығы мәліметтері бойынша құрастырылған

Жеке нарықтық жағдайда сұраныс пен ұсыныс тең болған жағдайда жалақының нақты деңгейі белгіленеді.

Сонымен, еңбек өнімділігінің өсуін ынталандыру мен жұмыс күшінің сапасын ынталандыру арасында өзара тығыз байланыс бар. Қазақстанның нарықтық экономикаға өтуі ынталандыру жүйесін нарықтық заңдылықтарға сәйкес түзетуді талап етеді.

1.2 Еңбекақы нысандары мен жүйелері

Кез келген кәсіпорын қызметкерлерге еңбекақы төлеу жүйесі мен нысандарын дербес белгілейді. Қызметкерлердің еңбегі уақыт бойынша, келісімді немесе өзге де еңбекақы төлеу жүйелері бойынша төленеді. Төлем жеке және ұжымдық еңбек нәтижелері үшін жүргізіледі. Еңбекке ақы төлеу *тарифтік, тарифтік емес* немесе *аралас* жүйелер негізінде қалыптастырылуы мүмкін. Еңбекақы төлеу жүйесі қызметкерлердің орташа айлық жалақысының біржолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда (Еңбек кодексі 107 б. 4 б.) негізгі еңбекақы үлесінің кемінде 75% қамтамасыз етуге тиіс.

1. Еңбекақы төлеудің *тарифтік* жүйесіне мыналар кіреді:

- тарифтік ставкалар (жалақылар);
- тарифтік тор;
- тарифтік коэффициенттер.

2. Еңбекақы төлеудің *тарифтік емес* жүйесі еңбекақы төлеуге арналған каражаттарды үлестік бөлуге негізделеді, бұл талаптар мен қызметкерлердің

кәсіби қабілетінің сапасын бағалаудың қағидаларына және олардың ұйымның түпкі нәтижесіне қосқан үлестеріне байланысты.

3. *Аралас* еңбекақы төлеу жүйесі тарифтік және тарифтік емес еңбек ақы жүйесінің элементтерінен тұруы мүмкін.

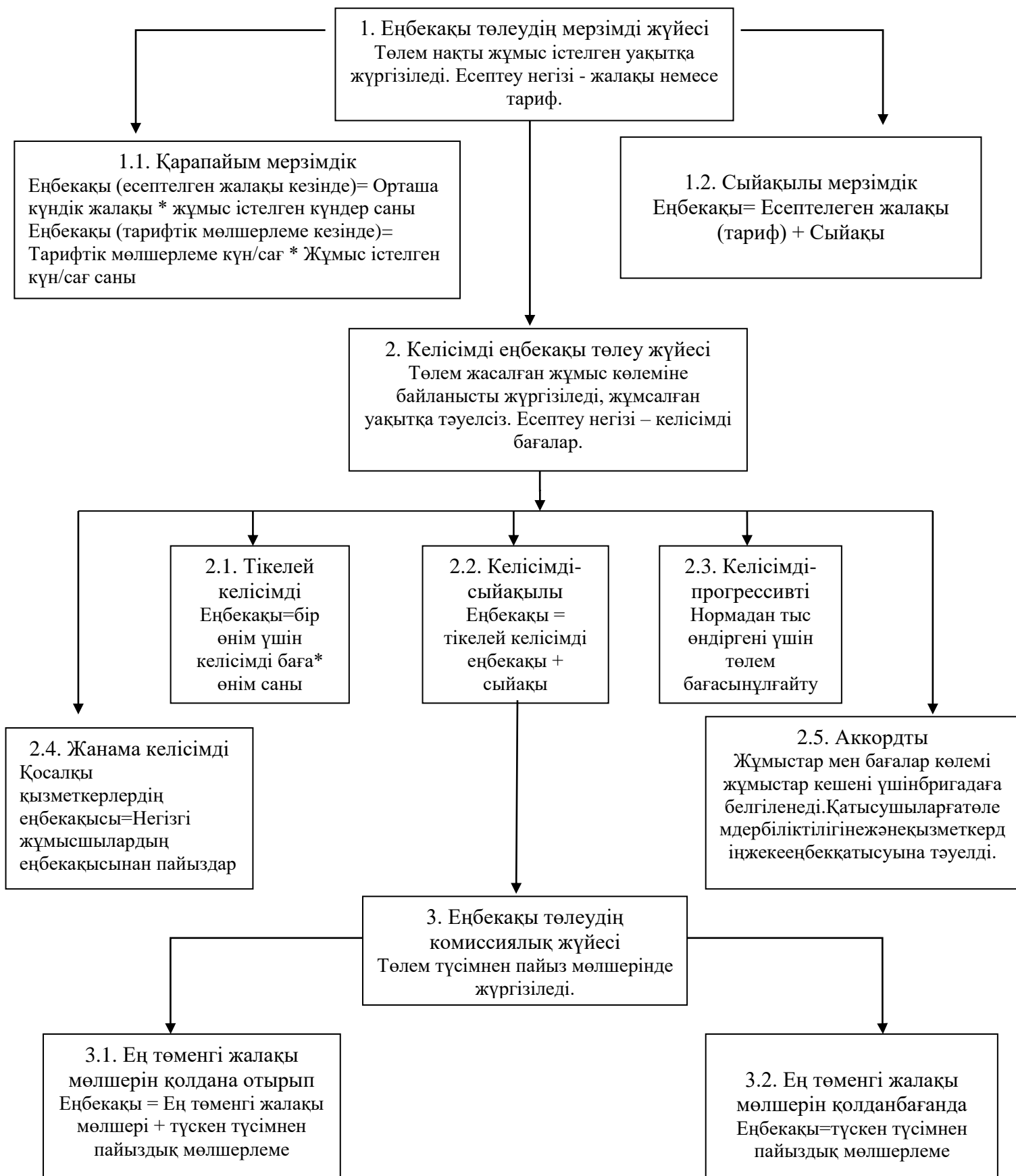
Ұйым еңбекақы жүйесін дербес белгілейді. Бұл ретте, бір ұйымның өзінде әр түрлі санаттағы қызметкерлердің болуына сәйкес әр түрлі еңбекақы төлеу жүйесі болуы мүмкін. Нақты бір қызметкерге қатысты қандай да бір еңбекке ақы төлеу жүйесін қолдану тәртібі еңбек шартында айтылады, ал ұйымда қабылданған жалпы тәртіп, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде, мысалы, еңбек ақы төлеу туралы Ережелерде бекітіледі. Ең көп таралған еңбекақы төлеу жүйесін қарастырайық (4 - сызба).

1. *Еңбекақы төлеудің мерзімдік жүйесі* (Уақыт бойынша еңбекақы төлеу жүйесі). Уақыт бойынша еңбек ақы төлеу кезінде жалақы мөлшері нақты істелген жұмыс уақытымен және қызметкердің біліктілігіне байланысты белгіленген тарифтік ставка бойынша анықталады (қызметкердің лауазымына сәйкес жалақысынан). Мұндай төлем қызметкердің еңбегін нормалау немесе орындалған жұмысын есепке алу мүмкін болмаған жағдайда қолданылады.

Қарапайым мерзімдік. Бұл төлем жүйесінде еңбекақы тек бір көрсеткіш – орындалған жұмыс уақыты бойынша есептеледі. Төлем, орындалатын жұмыс көлеміне тәуелсіз, орташа күндік (сағат) жалақыны (тариф) істелген жұмыс уақытының мөлшеріне көбейту жолымен жүргізіледі.

Сыйақылы мерзімдік. Мұндай еңбекақы жүйесі сыйақыландырудың алдын-ала анықталған көрсеткіштер мен шарттары негізінде уақытша қызметкерлерге, сыйақы туралы ережелерде көзделген, сыйақы төлеуді көздейді. Төлем сомасы тариф бойынша істелген жұмыс уақытына ғанатәуелді емес, сонымен қатар белгілі бір сандық және сапалық көрсеткіштерге жету бойынша сыйлықақыларға да байланысты.

2. *Келісімді еңбекақы төлеу жүйесі.* Келісімді еңбекақы төлеу кезінде әр бір өндірілген өнім бірлігінің (қызметтің, жұмыстың) тиісті сапасына сәйкес белгілі бір жалақы мөлшері, яғни келісімді ставка орнатылады. Яғни, өндірілген өнім бірлігінің саны немесе аяқталған жұмыстың көлеміне (сапасы, күрделілігі мен еңбек жағдайларын есепке ала отырғанда) байланысты. Келісімді еңбекақы төлеу нысаны еңбек нәтижесінің көрсеткіштер санын тіркеуге және өндіріс жылдамдығы мен уақыт нормаларын орнату арқылы нормалауға нақты мүмкіндік болған жағдайларда қолданылады. Өндіріс жылдамдығы – бұл жұмыс уақытының бірлігі үшін қызметкермен өндірілуі тиіс өндіріс көлемі. Уақыт мөлшерлемесі – бұл қызметкерге өнімнің (операцияның) бірлігін өндіруге қажетті сағатпен, минутпен көрсетілген жұмыс уақытының саны.



4-сызба - Еңбек ақы төлеудің негізгі жүйелерінің үлгісі

Ескерту - кесте автомен [11] әдебиетінің негізінде құрастырылған

Осы нормаларға сүйене отырып, келісімді ставка келесі жолдардың бірімен есептеледі:

- сағаттық (күндік) тарифтік ставканы орындалатын жұмыстың санатына сәйкес, сағаттық (күндік) өндіріс жылдамдық нормасы бойынша тарифке бөлу жолымен;

- сағаттық (күндік) тарифтік ставканы орындалатын жұмыстың санатына сәйкес, сағатпен немесе күнмен белгіленген уақыт нормасына көбейту жолымен.

Қарапайым келісімді. Бұл еңбекақы қажетті біліктілікті ескере белгілеп, белгіленген келісімді ставкаға негізделген өндірілген өнімдердің санына және орындалған жұмысқа тікелей байланысты.

Келісімді – сыйақылы. Келісімді–сыйақылы еңбекақы кезінде қызметкерге жалақыдан басқа, сыйақы төленеді, ол жұмыстың сандық және сапалық көрсеткіштерін орындағаны немесе асыра орындағаны үшін есептеледі. Сыйақыларды белгіленген сомада, сондай-ақ жалақыдан пайыздық мөлшерде келісімді ставкамен орнатуға болады.

Келісіді-прогрессивті. Еңбекке ақы төлеудің прогрессивті нысаны бойынша қызметкердің жалақысы белгіленген норма бойынша өндірілген өнімге белгіленген келісімді ставкамен төленеді, ал нормадан жоғары өндірілетін өнімге, сәйкесінше белгіленген шкала бойынша анағұрлым жоғары ставкамен төленеді.

Жанама-келісімді. Жанама-келісімді еңбекақы төлеу нысаны, әдетте, негізгі өндіріс қызметкерлеріне қызмет көрсету бойынша қосалқы жұмыстарды орындайтын қызметкерлер үшін қолданылады, және ол негізгі өндіріс қызметкерлерінің жалақысына тікелей тәуелді болады.

Аккордты. Еңбекақы төлеудің аккордты нысаны бойынша қызметкерге (қызметкерлер бригадасына, ұжымға) сыйақы мөлшері нақты бір өндірістік операция үшін емес, шекті орындалу мерзімі көрсетілген, жұмыстардың жиынтығы үшін төленеді. Аккордты төлем жүйесі еңбектің ұжымдық нәтижелеріне байланысты. Бригаданың (ұжымның) мүшелері арасында табыстарды бөлу бригаданың әр мүшесінің жұмыс істеген уақытына және біліктілігіне сәйкес жасалады. Бұл бөлуді бірнеше әдістермен жүзеге асыруға болады:

- берілген адам-күндер әдісі;
- қосымша табыстар коэффициентінің әдісі;
- жұмысқа қатысу үлесі коэффициентінің әдісі (ЖҚК).

3. Комиссиялық еңбекақы төлеу жүйесі. Қазіргі уақытта комиссиялық еңбекақы төлеу, сату бөлімдерінің қызметкерлері үшін, халыққа қызмет көрсететін, сауда-саттық операцияларын жүзеге асыратын, сыртқы экономикалық қызметті көрсететін және жарнама агенттіктерінде кеңінен қолданылады. Сонымен қатар, қызметкердің табысы өнімдерді сатудан түскен табыстан тіркелген (пайыздық) кіріс ретінде анықталады. Бұл еңбекке ақы төлеу жүйесі өте тиімді болып есептеледі, себебі ол әрбір қызметкерді пайда табу үшін ынталандырады. Компанияның әкімшілігі қызметкерге

төленетін түсімнің пайызын белгілейді. Қызметкерге еңбек келісім-шартында бекітілген және сату көлеміне тәуелсіз, түсімнің пайыздық бөлігінен басқа, белгіленген ең төменгі еңбекақы төленеді.

1.3 Еңбекті нормалау оның тиімділігін жоғарлату механизмі ретінде

Еңбекті нормалау - бұл нақты ұйымдық - техникалық жағдайларда қызметкерлердің жұмысты орындауға (өнім бірлігін дайындауға) қажетті еңбек шығындарын (уақытын) анықтау. Сондай-ақ осының негізінде еңбек нормаларын белгілеу.

Еңбек нормалары (уақыт, өндіру, еңбек сыйымдылығы, қызмет көрсету) еңбек шығындарының өлшемі болып табылады. Олар техниканың, технологияның, өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың қол жеткізілген деңгейіне сәйкес тиісті біліктілігі бар қызметкер үшін белгіленеді.

Еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.

Еңбек нормалары жұмыс орындарын аттестаттау және ұтымды ету, еңбек өнімділігінің өсуін қамтамасыз етеді. Осыған байланысты жаңа техниканы, технологияларды және ұйымдастыру-техникалық іс-шараларды енгізу шамасына қарай міндетті түрде ауыстырылуға жатады.

Жекелеген қызметкерлердің өз бастамасы бойынша жаңа еңбек тәсілдерін қолдануына рұқсат етілмейді. Жұмыс орындарын жетілдіру есебінен өнім өндірудің (қызмет көрсетудің) жоғары деңгейіне қол жеткізу бұрын белгіленген еңбек нормаларын қайта қарау үшін негіз болып табылмайды. Жұмыс берушінің жаңа еңбек нормаларын енгізу туралы ұсынысы ең бірінші жұмысшыларға хабарланады.

Еңбек нормасын жетілдіру кезінде мыналар қамтамасыз етілуі тиіс:

- еңбек нормаларының сапасы, оларды қажетті еңбек шығындарына оңтайлы жақындату;
- ұқсас ұйымдық-техникалық шарттарда орындалатын бір жұмыстарға бірдей еңбек нормаларын белгілеу;
- ғылым мен техника жетістіктерінегізінде еңбек нормаларының прогрессивтілігі;
- еңбек нормаларын белгілеу мүмкін болатын және орынды болатын жұмыс түрлерін еңбекті нормалаумен қамту;
- еңбек нормаларының техникалық (ғылыми) негізділігі.

Жұмыс берушінің келісімі бойынша, тиісті қызмет салалары мемлекеттік органдарының және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген – еңбек нормалары бекітіледі. Осыған байланысты көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) мемлекеттік реттеу енгізілетін тарифтерді (бағаларды, алымдар ставкаларын) бекітеді. Еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді жұмыс берушілердің салалық

қауымдастықтары әзірлейді және бекітеді. Қызметтің барлық салалары үшін еңбек жөніндегі бірыңғай және (немесе) салааралық үлгілік нормалар мен нормативтерді қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша бекітеді. Оны еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган Қазақстан Республикасының Ұлттық Кәсіпкерлер Палатасы белгілеген тәртіппен бекітеді. Мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін қызметкерлер санының бірыңғай салааралық нормативтерін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган әзірлейді және бекітеді. Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары мен белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіптік стандарттар негізінде белгіленеді. Ал олар болмаған жағдайда бірыңғай тарифтік-квалификациялық жұмыс анықтамасы және жұмысшылар мамандығы негізінде белгіленеді. Оларды әзірлеу, қайта қарау және бекіту тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган мамандардың жекелеген лауазымдарының біліктілік сипаттамалары мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың, қызмет салаларының барлығына ортақ әзірлейді және бекітеді. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган әкімшілік персоналға жататын қызметкерлер лауазымдары атауларының тізбесін әзірлейді және бекітеді.

Қазақстан Республикасында ұлттық біліктілік жүйесі бар. Ол ұлттық біліктілік шеңберін, салалық біліктілік шеңберін, кәсіби стандарттарды қамтиды.

Ұлттық біліктілік шеңбері әрбір біліктілік деңгейі үшін кәсіптік қызметтің жалпы сипаттамаларының сипаттамасынан тұрады. Ұлттық біліктілік шеңберін әзірлеу мен қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган білім беру саласындағы уәкілетті органмен бірлесіп жүргізеді. Сәйкесінше оны әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық комиссия бекітеді.

Салалық біліктілік шеңбері орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланылатын білімнің, іскерліктің және құзыреттіліктің сипатына байланысты тексереді. Осыған орай деңгейлер бойынша маманның біліктілігіне қойылатын талаптарды салада жіктейді. Салалық біліктілік шеңберін әзірлеу мен қайта қарауды уәкілетті мемлекеттік органдар және тиісті қызмет салаларының жұмыс берушілер бірлестіктері жүргізеді. Осыдан кейін әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар бекітеді.

Кәсіби стандарт - кәсіби қызметтің нақты саласында біліктілік және құзыреттілік деңгейіне, еңбек мазмұнына, сапасына және жағдайларына қойылатын талаптарды айқындайтын стандарт. Кәсіптік стандарттарды әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс берушілер бірлестігі салалық біліктілік шеңбері негізінде жүргізеді. Оны еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен Қазақстан Республикасының Ұлттық Кәсіпкерлер Палатасы бекітеді.

Еңбек нормативтері мен нормалары қолданылады:

- өндіру;
- қызмет көрсету;
- уақыт;
- қызмет көрсету уақыты;
- қызметкерлер саны.

Өзіндік өлшемі еңбекақы ретінде сақталған.

Уақыт нормасы - бұл бір жұмысты орындауға бір немесе бірнеше жұмысшылардың шығындайтын уақыты.

Өнімділік нормасы - бұл бір жұмыс санының , орындалуы тиіс уақыт бірлігі (сағат, ауысым, ай және т. б.). Өнімділік нормасы уақыт нормасына кері пропорционал.

Қызмет көрсету нормасы-бұл бір немесе бірнеше қызметкердің уақыт бірлігінде қызмет көрсетуі тиіс объектілер саны.

Қызмет көрсетудің уақыт нормасы- бұл бір адамға (сатып алушыға, клиентке, келушіге немесе жабдықтаушыға) қызмет көрсетуге кеткен уақыт нормасы.

Жұмыскерлер санының нормасы – бұл жоспарланған жұмыстың көлемін орындауға қажетті жұмысшылар саны, уақыт бірлігіне шаққандағы нормасы.

Еңбек нормалары экономикада маңызды рөл атқарады. Өйткені олар еңбек шығындарын және өндіріс пен айналыс шығындарын жоспарлау, есепке алу және талдау құралы болып табылады. Еңбек нормалары негізгі және қосалқы өндірісті, қол және машиналық еңбекті белгілейді. Оның ішінде конвейердегі жұмысты қамтиды, жабдықтарға, оның ішінде көп станциялық қызмет көрсетуге еңбек шығындарының шараларын белгілейді.

Еңбек нормасы мыналарды ескере отырып құрылады:

Еңбек қарқынын еңбек нормасымен салыстыра отырып жақсы деп қабылданғанда, демалыс уақыты, жеке қажеттілік уақыты және технологиялық үзілістер.

Еңбек жөніндегі Голландиялық маман доктор Керховен өзінің ашық Еңбекті нормалау Заңын ұсынды:

$$H = V (V/\Pi)u, \tag{1}$$

Мұнда:

- H-жұмыс күні ішінде сақталуы мүмкін белгілі бір жұмысты орындауға арналған уақыт нормасы;
- V - осы жұмысты барынша мүмкін қарқынмен орындауға арналған ең аз уақыт;
- Π - сағаттағы жұмыс ұзақтығы;
- U - "шаршау дәрежесі" көрсеткіші (жұмыс сипатына және қызметкердің жынысына байланысты).

Нормалаудың қазіргі заманғы әдіснамалық негіздері:

- еңбекті нормалау саласын кеңейту;
- еңбек нормаларының жоғары сапасын қамтамасыз ету және оларды қоғамдық қажетті еңбек шығындарына барынша жақындату;
- ұйымдастыру-техникалық, әлеуметтік-экономикалық және психофизиологиялық факторларды ескере отырып, нормалардың ғылыми негіздемесі;
- еңбек нормаларын ізгілендіру.

Әлемдік тәжірибе - материалдық өндірісте де, өндірістік емес салада да еңбекті нормалауды қолдануды тұрақты түрде кеңейтуді куәландырады. Әдетте, жұмыс істейтіндердің саны 50 адамға дейінгі шағын кәсіпорындар еңбекті ұйымдастыру жөніндегі қарапайым шараларды сақтай отырып, еңбек нормаларын қолданбайды. Дегенмен, қазіргі заманғы нормалауда жұмыстарды ұсақ регламенттеуден бас тарту байқалады.

2 ЕҢБЕКАҚЫ БУХГАЛТЕРЛІК ЕСЕБІ МЕН АУДИТІН ҰЙЫМДАСТЫРУ

2.1 «Регион Нефтепродукт» ЖШС-нің бухгалтерлік есебінің ұйымдастырылуы

«Регион Нефтепродукт» жауапкершілігі шектеулі Серіктестігі өзінің қызметін Қазақстан Республикасы Азаматтық Кодексінің, «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар Серіктестіктер туралы» Қазақстан Республикасы Заңының, «Жеке кәсіпкерлік туралы» Қазақстан Республикасы Заңының және өзінің құрылтай құжаттарының негізінде жүзеге асырады. Серіктестік кәсіпкерлік қызметпен айналысатын, қызметкерлерінің орташа жылдық саны 250 адамға дейін және орташа жылдық табысы үш миллион еселік айлық есептік көрсеткіштен аспайтын орташа кәсіпкерлік субъектісі болып табылады.

Серіктестіктің толық атауы:

- Мемлекеттік тілде: «Регион Нефтепродукт» жауапкершілігі шектеулі Серіктестігі;
- Орыс тілінде: Товарищество с ограниченной ответственностью «Регион Нефтепродукт».

Серіктестіктің орналасқан жері: Қазақстан Республикасы, 050000, Алматы қаласы, Бостандық ауданы, Әл-Фараби даңғылы, 21 үй, 1149 тұрғын емес үй-жай.

«Регион Нефтепродукт» ЖШС - заңды тұлғаның әділет басқармасынан алғашқы мемлекеттік тіркеуден (мемлекеттік тіркеу туралы куәлігі №2563) өткен күні 2015 жылдың 7 тамызында. ЖШС-нің БСН коды 150840005019. ЖШС нің штатында 35 адам қызмет атқарады.

Серіктестіктің қызметінің негізгі мақсаты табыс табу болып табылады. Көрсетілген мақсатқа қол жеткізу үшін Серіктестік қызметтің мынадай түрлерін жүзеге асырады:

- дизель отынын көтерме/бөлшек саудада сату;
- шикі мұнай мен ілеспе газды көтерме/бөлшек саудада сату;
- табиғи (жанатын) газды көтерме/бөлшек саудада сату;
- тас көмірді көтерме/бөлшек саудада сату;
- лигнитті (қоңыр көмірді) көтерме/бөлшек саудада сату;
- авиация бензинін және жермайды көтерме/бөлшек саудада сату;
- автомобиль бензинін көтерме/бөлшек саудада сату;
- отын мазутын көтерме/бөлшек саудада сату;
- өзге де отынды көтерме/бөлшек саудада сату;
- дүкендерден тыс өзге де көтерме/бөлшек сауда;
- көліктік қызмет көрсету;
- ҚР аумағында мұнай өнімдерін көтерме және бөлшек сату;
- мұнай өнімдерін экспорты;
- сауда делдалдық қызмет;

- көтерме және бөлшек сауда;
- коммерциялық қызмет;
- сауда үйлері, әмбебап дүкендері, дүкендер желісін, дәріханалар және басқаларды ұйымдастыру;
- қоғамдық тамақтандыру орындарын ашу: мейрамханалар, кафелер, кафитерилерді, барларды, жазғы орындарын және т.б.;
- сыртқы экономикалық қызмет, экспорттық-импорттық операциялар;
- заңды және жеке тұлғаларға маркетингтік, делдалдық, инвестициялық, дистрибьютерлік, өкілеттік және басқа да қызмет көрсету;
- көлік-экспедиторлық қызмет;
- құрылыс жұмыстарын жүргізу, оның ішінде жобалау, құрылыс-монтаж, жөндеу-құрылыс, безендіру және басқа;
- құрылыс материалдарын өндіру және сату;
- техникалық көмек көрсету станцияларын, көлік тұрақтарын және т.б. ұйымдастыру;
- Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйым салынбаған басқа қызмет.

Серіктестік өзінің қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасы шеңберінде жүзеге асырады.

Кәсіпорынның барлық шығыс хаттарына және құжаттарына ұйым директоры мен Бас бухгалтер жауапты, сондай ақ өздерінің құзыреті шегінде қол қояды. ЖШС-нің бухгалтерия бөлімі Бас бухгалтерге бағынады, сонымен қатар ұйымның басқа құрылымдық бөлімшелері ақпараттарды өңдеп, бухгалтерия бөліміне тапсыруы тиіс. Кәсіпорында бухгалтерлік есеп автоматты түрде жүргізіледі.

Кәсіпорынның қаржылық қызметін тексеру қажет болған кезде, ұйым басшысының қалауымен аудиторлық тексеріс жүргізіледі. Бұл қаржылық бақылауды аудиторлық ұйым немесе тәуелсіз аудитор жүзеге асыруы мүмкін. Аудиторлар және аудиторлық ұйымдар ЖШС-нің қызметкерлерінен өздеріне қажетті ақпараттарды, бухгалтерлік немесе өзге де құжаттарды талап етуге толық құқылы. ЖШС-нің қызметі Қазақстан Республикасындағы заңнамамен белгіленген жағдайларда тоқтатылуы мүмкін.

Есеп жүйесі қаржылық және басқарушылық есептен тұрады. Қаржылық есеп ХҚЕС 1 «Қаржылық есепті ұсыну» шарттарына сәйкес құрылады және оған келесілер жатады:

- «Қаржылық жағдай туралы есептілік» немесе «Бухгалтерлік баланс»;
- «Кірістер мен шығыстар туралы есептілік»;
- «Ақша қаражаттарының қозғалысы туралы есептілік»;
- «Капиталдағы өзгерістер туралы есептілік»;
- «Түсініктеме жазба»;
- «ЖШС-нің есеп саясаты туралы ақпарат».

ЖШС-нің есеп саясаты Қазақстан Республикасының «Бухгалтерлік есеп және қаржылық есеп туралы» заңына сәйкес құрастырылған. ЖШС-нің есеп беру кезеңі тоқсан сайын және календарлық жыл болып табылады.

Баланс мәліметтері арқылы активтердің құрамы мен құрылымын және олардың пайда болу көздерінің динамикасын оқып білу үшін төмендегідей сараптама кестесі құрылған.

3-кесте - «Регион Нефтепродукт» ЖШС-нің балансына анализ жүргізу

	2018 жылкөрсеткіштері		Үлес салмағы		Абсолютті өзгеріс, (+/-)	Салыстырма лyezгepic (%)
	жыл басы	жылсоңы	жыл басы, (%)	жылсоңы, (%)		
Актив						
1	2	3	4	5	6	7
<i>I.Қысқа мерзімді активтер</i>	14 569 079	15 086 680	85,68%	90,50%	517 601	3,43%
Ақша және оның эквиваленттері	5 551 329	5 675 111	32,65%	34,04%	123 782	2,18%
Қорлар	5 243 808	5 333 494	30,84%	31,99%	89 686	1,68%
Ағымдағы салық активтері		105 687		0,63%	105 687	100,00 %
Қысқа мерзімді ебиторлық берешек	2 793 315	3 471 529	16,43%	20,82%	678 214	19,54%
Басқа қысқа мерзімді активтер	980 627	498 859	5,77%	2,99%	-481 768	- 96,57%
<i>II.Ұзақ мерзімді активтер</i>	2 434 446	1 584 401	14,32%	9,50%	-850 045	- 53,65%
Негізгі құралдар	173 610	62 032	1,02%	0,37%	-111 578	- 179,8%
Материалдық емес активтер	160 372	130 703	0,94%	0,78%	-29 669	- 22,70%
Басқа ұзақ мерзімді активтер	2 100 235	1 391 666	12,35%	8,35%	-708 569	- 50,92%
Барлығы:	17 003 525	16 671 081	100%	100%	-332 444	-1,99%
Пассив						
<i>III.Қысқа мерзімді міндеттемелер</i>	3 657 170	3 038 361	21,51%	18,23%	-618 809	- 20,37%
Салықтық міндеттемелер	26 596	-	0,16%	-	-	-
Қысқа мерзімді кредиторлық берешек	1 663 741	1 752 633	9,78%	10,51%	88 892	5,07%
Қысқа мерзімді резервтер	-	-	-	-	-	-
Басқа да қысқа мерзімді міндеттемелер	1 966 833	1 285 728	11,57%	7,71%	-681 105	- 52,97%
<i>IV.Ұзақ мерзімді міндеттемелер</i>	0	0	0%	0%	0	
1	2	3	4	5	6	7

Басқа ұзақ мерзімді міндеттемелер	-	-	-	-	-	-
Ұзақ мерзімді резервтер	-	-	-	-	-	-
<i>V. Капитал</i>	13 346 355	13 632 720	78,49%	81,77%	286 365	2,10%
Жарғылық капитал	198 200	198 200	1,17%	1,19%	0	0,00%
Бөлінбеген пайда	10 076 200	10 076 200	59,26%	60,44%	0	0,00%
Резервтер	120 780	75 727	0,71%	0,45%	-45 053	-59,49%
Сатып алынған жеке меншік үлестік құралдар	2 951 175	3 282 593	17,36%	19,69%	331 418	10,10%
Барлығы:	17 003 525	16 671 081	100%	100%	-332 444	-1,99%

Ескерту - Кестені автор «Регион Нефтепродукт» ЖШС-нің есеп мәліметтері бойынша есептеп шығарды

Кестеде берілген мәліметтерге сүйене келе, кәсіпорынның 2018 жыл көрсеткіштері бойынша жыл басынан соңына қарағанда, қысқа мерзімді активтері 3,43% яғни, 517 601 теңгеге өскен, ал ұзақ мерзімді активтері керісінше 53,65% кеміген. Міндеттемелерге келетін болсақ, қысқа мерзімді міндеттемелер 20,37% азайған, бұл айтарлықтай кәсіпорынның қаржылық жағдайын жақсартып отыр. Меншікті капитал бойынша жыл басынан соңына қарағанда айтарлықтай өзгеріс болмаған себебі, ауытқу мөлшері бар болғаны 2,1% өзгерген. Яғни, кәсіпорынның табысы жыл басында 10 076 200 теңгені құраса, жыл соңында да табыс мөлшері сол мөлшерде қалып отыр және жарғылық капитал мөлшеріде де өзгеріссіз.

ЖШС-нің есеп саясаты ХҚЕС қа және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес реттелінеді.

Баланс баптарын талдап, анализ жүргізу барысында келесі мақсаттар шешіледі:

- активтердің құрамын, құрлымын және динамикасын қарастыру;
- кәсіпорынның өндірістік потенциалдық жағдайын қарастыру;
- міндеттеме баптары бойынша жіктеу;
- меншікті капиталдың жай күйін анықтау және т.б. осы сияқты бірқатар көрсеткіштерге түсініктеме беруге болады.

2.2 Еңбекақы бойынша есеп айырысудың есебі

2019 жылдың басынан бастап Қазақстанда еңбекақыны есептеу алгоритмі айтарлықтай өзгерді. Қазір жалақыны қалай есептеу керектігін қарастырайық.

Реттелетін есептік көрсеткіштердің айтарлықтай өзгергендігінен бастайық. Ең төменгі жалақы мөлшері шамамен 1,5 есе өсті және қазіргі уақытта 42500 теңгені құрайды (2018 жылы ең төменгі жалақы мөлшері 28

284 теңгені құрады). 2019 жылға дейінгі ең төменгі көрсеткіш 2525 теңгені құрайды.

Жалақы 25 АЕК-тен (63,125 теңге) аз жұмысшылар үшін жеке табыс салығының салық салынатын сомасының 90% -ға төмендеуі қамтамасыз етіледі.

Жалақы төлем көзінен салық салынатын кірістер деп аталады. Бұл жұмыс беруші (салық агенті) салықтар мен әлеуметтік төлемдерді жалақысынан бюджетке аударады дегенді білдіреді.

Салықтың бір бөлігі қызметкердің есебінен жалақыдан (еңбек келісім-шарты бойынша тіркелген) ұсталады. Олар МЗЖ және ЖТС. Жалақы төлеген кезде жұмыс беруші бұл салықты шегеріп, бюджетке аударады:

$$\text{Нақты жалақы (берілетін)} = \text{жалақы} - \text{МЗЖ} - \text{ЖТС}, \quad (2)$$

Салықтың бір бөлігін жұмыс беруші төлейді. Яғни, жұмыс беруші де осы салықтарды төлейді. Таза жалақыға әсер етпейтін салықтар: ӘА, МӘМС, ӘС.

$$90\% \text{ ЖТС} = (\text{жалақы} - \text{МЗЖ} - 1 \text{ ЕТЖ}) * 0,9, \quad (3)$$

- МЗЖ - мөлшерлемесі 10%. Қызметкердің жалақысынан ұсталынады ("қолына алған" еңбекақыға әсер етеді). 2019 жылы 212500 теңге - 50 ЕТЖ-ан 10% -дан аспауы керек:

$$\text{МЗЖ} = \text{жалақы} * 0.1, \quad (4)$$

- ЖТС - мөлшерлемесі 10%. Қызметкердің жалақысынан ұсталынады ("қолына алған" еңбекақыға әсер етеді). 2019 жылы жалақы 25 АЕК-тен асса - 63125 теңге:

$$\text{ЖТС} = (\text{жалақы} - \text{МЗЖ} - 1 \text{ ЕТЖ}) * 0,1, \quad (5)$$

Егер жалақы 25 АЕК-ден аз болса:

$$\begin{aligned} \text{ЖТС} &= (\text{жалақы} - \text{МЗЖ} - 1 \text{ ЕТЖ} - 90\% \text{ ЖТС}) * 0,1 \\ &\text{немесе} \\ \text{ЖТС} &= (\text{жалақы} - \text{МЗЖ} - 1 \text{ ЕТЖ}) * 0.01, \end{aligned} \quad (6)$$

- ӘА - ставкасы 3,5%. Жұмыс берушіден ұстап қалады ("қолына алған" еңбекақыға әсер етпейді). 1 ЕТЖ-дан 3,5% -дан кем емес және 7 ЕТЖ-дан 3,5% -дан аспауы тиіс:

$$\text{ӘА} = (\text{жалақы} - \text{МЗЖ}) * 0.035, \quad (7)$$

- МӘМС - мөлшерлемесі 1,5%. Жұмыс берушіден ұсталынып қалады ("қолына алған" еңбекақыға әсер етпейді). 10 ЕТЖ-дан 1,5% -дан аспауы тиіс. Жалақы 25 АЕК-ден асса:

$$\text{МӘМС} = \text{жалақы} * 0.015, \quad (8)$$

Жалақы 25 АЕК-ден аз болса:

$$\text{МӘМС} = (\text{жалақы} - \text{ЖТС}) * 0.015 \quad (9)$$

- ӘС - заңды тұлғалар үшін - 9,5%. ЖК қызметкерлерінен 1 АЕК (ЖК-ны қоспағанда жеңілдетілген негізде - қызметкерлер жалақысынан ӘС төлемейді). Жұмыс берушіден ұстап қалынады ("қолына алған" еңбекақыға әсер етпейді).

Заңды тұлғалар үшін формула:

Қызметкердің жалақысы 25 АЕК-тен асса:

$$\text{ӘС} = (\text{жалақы} - \text{МЗЖ}) * 0,95 - \text{ӘА} \quad (10)$$

Қызметкердің жалақысы 25 АЕК-тен аз болса төленетін:

$$\text{ӘС} = (\text{жалақы} - \text{МЗЖ} - \text{ЖТС}) * 0,95 - \text{ӘА} \quad (11)$$

Жеке кәсіпкерлер үшін формула:

$$\text{Төленетін ӘС} = 1 \text{ АЕК} - \text{ӘА} \quad (12)$$

Жалақыдан ұсталынатын барлық салықтар мен әлеуметтік төлемдер жалақы төлеуден кейінгі айдың 25-нен кешіктірілмей төленеді.

Мысалы, жұмыс беруші қаңтарда (1-ші ай) қызметкерлерге еңбекақы төледі. Сәйкесінше салықты 25 ақпанға дейін (яғни 2-ші айдың 25-і) төлеу қажет.

Төленген салықтар туралы есеп (ӘА, МЗЖ және МӘМС қоса алғанда) 200 - формасында (Салық төлеушіні сәйкестендіру және ӘС бойынша декларация) көрсетіледі. 200 - нысаны тоқсан сайын есепті тоқсаннан кейінгі екінші айдың 15 күнінен кешіктірмей беріледі.

Мысалы, 1 тоқсан бойынша есеп беру (қаңтар - наурыз - 1-3 ай) 15 мамырдан кешіктірілмей (5 ай) және т.б. Жеңілдетілген төлем бойынша ЖК 200 - формасын толтырмайды, салық туралы барлық деректер 910 - формасында көрсетіледі

Жаңа ережеге сәйкес қызметкердің жалақысын есептеуге тырысамыз:

Қызметкердің жалақысы 100 000 теңге

- *Міндетті зейнетақы жарналарын* есептеу:

жалақының 10% -ы - 10 000 теңге. МЗЖ- сын қызметкерден ұстап қалады.

- Жеке табыс салығын есептеу:

МЗЖ-сын ұстап қалғаннан кейін қалған соманың 10% 1 ЕТЖ стандартты шегеріледі, яғни $10\% (100,000 - 10,000) - 42,500 (1 \text{ ЕТЖ}) = 4,750$ теңге мөлшерінде. ЖТС-ғын қызметкерден ұстап қалады.

- Әлеуметтік жарналарды есептеу:

ӘА-ын жұмыс беруші төлейді. МЗЖ ұсталғаннан кейін қалған соманың 3,5% төленеді, яғни $(100,000 - 10,000) * 0,035 = 3,150$ теңге

- Әлеуметтік салықты есептеу:

ӘС-ты жұмыс беруші төлейді.

МЗЖ-ны ұстап қалғаннан кейін қалған соманың 9,5% -ы, яғни $((100,000 - 10,000) * 0,095) - 3,150 = 5,400$ теңге

- Міндетті медициналық сақтандыруды есептеу: жалақының 1,5 пайызы, яғни $100,000 * 0,015 = 1,500$ теңге.

Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру (МӘМС) аударымдарын жұмыс беруші төлейді.

Бұл жағдайда қызметкер өз қолында 85 250 теңге алады:

Қолға алатын еңбекақы = жалақы - МЗЖ - ЖТС = $100,000 - 10,000 - 4750 = 85 250$

Жұмыс беруші барлық салықтармен бірге 110 050 теңге төлейді:

Жалақы + ӘА + ӘС + МӘМС = $100,000 + 3,150 + 5,400 + 1,500$

Жұмыстың вахталық әдісі (вахтовый метод работы).

Мысалы: Жұмысшы-ауысымшыға 100 000 теңге көлеміндегі ресми жалақы белгіледі. Сағаттық жалақы мөлшері 609,76 теңге ($100,000 / 164$) құрайды, мұнда 164 - 2018 жылы жұмыс уақытының балансы негізінде бес күндік жұмыс уақытының орташа айлық саны.

Вахта 15/15 (15 күн - сағаттар, 15 күн - демалыс). Ауысымның кестесі 8.00-ден 20.00-ге дейін түскі және кешкі асқа жарты сағат үзілісімен, яғни күнделікті жұмыс 11 сағатты құрайды (түнгі уақыт жоқ).

Есептік кезең - тоқсан. Жолдың бір күнінде күнделікті тариф мөлшері 4 878 теңгені құрайды ($100,000 / 20,5$, мұндағы 20,5 - 2018 жылы жұмыс уақытының аптасына жұмыс күндерінің орташа айлық саны). Наурыз айындағы жалақыны есептеу үшін, егер сағаттар 2018 жылдың наурыз айының 2-ден 16-ға дейін созылған болса, сағат 8-де, соның ішінде наурыз айының соңында толық ауысымдық демалыс болып табылады.

Сағатқа дейін және одан серуендеу уақыты - 1 күн. Экипажды айға талдау 165 сағат (11 сағат 0,5) жұмыс істеді (мерекеде 11 сағатты қоса алғанда).

Жұмыс уақытының теңгеріміне сәйкес бес күндік жұмыс аптасының нормасынан аламыз.

2018 жылы наурыздың нормасы - 144 сағат.

Ауысым қызметкері 165 сағат жұмыс істеді. Бірақ айлық нормадан 21 сағат бұрынғы уақытта қайта есептелмейді, өйткені есептік кезең тоқсан болып табылады, және олар (21 сағат) тоқсанның басқа айларында жұмыс уақытында өтелуі мүмкін. Есептік кезең ішінде теңгерімсіз болған жағдайда,

жұмыс уақытын есептеу уақыты, егер есептік кезеңде жинақталса және Еңбек кодексінің 108-бабына сәйкес есептік кезеңнің соңында жұмыс уақытын қайта санау уақыттың екінші жартысында төленеді немесе демалысты басқа уақытқа беру артық жұмыс уақытының бір сағатына кем дегенде бір сағаттық демалыс. Яғни, есеп беру кезеңінде әрбір 8 сағаттық өңдеу үшін ауысымдық күзет экипажының тынығуы арасындағы қосымша күнмен қамтамасыз етілуі мүмкін. Наурыз айының жалақысы 113 720,08 теңге: $(609,76 \times 154 \text{ сағ}) + (609,76 \times 11 \text{ сағ } 0,5)$ (жұмыс демалыс кезінде) + $(4,878 \times 2)$ (сапар уақыты - 2 күн))

Бәсекелестік жұмыстарға төлем.

Мысалы: Басқа кәсіпорында жұмыс істейтін сырттай бухгалтер жұмысқа қабылданды. Еңбек шартында жұмыс кестесі, төлем нысаны қарастырылады. Мысалы, бухгалтердің толық уақытты бөлімшесі 60 000 теңге, сырттай және жарым күндік жұмыс үшін айына жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді. 2018 жылдың қыркүйегінде бес сағаттан тұратын жұмыс аптасында 160 сағаттан 75 сағат жұмыс жасалды.

Келген бухгалтердің есептелген жалақысы 28125 теңгені құрайды: $60,000 / 160 \text{ сағ} \times 75 \text{ сағ}$

Үйде отырып жұмыс жасайтын қызметкерлердің еңбегіне төлем.

Мысалы: Жеке тұлға жарнамалық газетімен жарнама агенті ретінде жұмыс істеу үшін еңбек шартын жасасты. Шарттың талаптары: агент сіздің телефонның арқылы үйде жұмыс істейді. Жалақы - комиссия негізінде. Жаңа жарнама берушілердің пайыздық ставкасы - 14%, тұрақты жарнама берушілер үшін - сатудың 10%. Жарнама агенті ай ішінде газетте жарнаманы 350 000 теңгеге, оның ішінде жаңа жарнама берушілерге 150 000 теңгеге сатты.

Агентінің есептелген жалақы мөлшері 41 000 теңгені құрайды: $(10\%) 200\ 000 \text{ теңгеден} + (14\%) 150\ 000 \text{ теңгеден} = 20\ 000 + 21\ 000$

Өндірісте өнімдерді өндіруде болған ақаукезінде еңбекақы төлеу. Мысалы:

Өнімдерді өндіру кезінде түзетілген ақау анықталды. Бұзылғанды түзету құны:

- тұтынылатын материалдардың құны - 10 000 теңге;
- үстеме шығыстардың үлесі - 5 000 теңге;
- барлығы - 15 000 теңге.

Компания басшысының шешімі бойынша кінәлілер жалақысынан қызметкердің (келісім бермеген) келісімімен 15 000 теңге көлемінде (ақауды түзету сомасы) төленеді.

Еңбекақы төлеу жүйесінде қосымшаларды қолдану.

Мысалы: Зиянды заттардың әсерін болдырмау мақсатында жүктілік кезеңінде дәрігерлік куәліктің негізінде электролиздік цехтың қызметкері техникалық бақылау бөліміне ауыстырылды. Жаңа лауазымға төленетін жалақы 45 000 теңгені құрайды, әйел қызметкердің орташа айлық жалақысы

(іс-шарадан 12 ай бұрын) 57 000 теңгені құрады, оған айына 12 000 теңге (57 000 - 45 000) ақы төленеді.

Демалыс және мереке күндерге төлем ақы.

Мысалы: Өндіруші 1 шілдеде (демалыс күні) және 2018 жылдың 6 шілдесінде (демалыс күнінде) жұмыс істеді, тиісінше 26 және 24 бөлікке 150 теңгеден өндірілді. Компания демалыстар мен мереке күндерінде жартысын төлейді. Мерекеге бару үшін ол бір күн демалуды шешті. 1 және 6 шілдедегі жалақы төлеу.

- 2018 жылғы 1 шілдедегі жалақы 5 850 теңгеге тең болады: 150 теңге × 26 дана 1.5
- 2018 жылғы 6 шілдедегі жалақы 3600 теңгеге тең болады: 150 теңге × 24 дана

Түнгі ауысым кезіндегі төленетін еңбекақы: Бір ай ішінде қызметкер түнгі режимде 30 сағат жұмыс істеді. Сағаттық тариф - 450 теңге. Түнгі уақыттағы жұмыс үшін ақы еңбек келісім-шартын жасағанда сағаттық жалақының бір жарым есе мөлшерінде белгіленеді.

Қызметкердің түнгі уақытта сыйақысы 20 250 теңгені құрайды: 30 сағат × 450 теңге × 1.5

Экологиялық апатты және радиациялық қауіпті аумақтарда жұмыс жасаушылар үшін жалақы:

Табиғи апат аймағында тұратын және жұмыс істейтін маман жалақысының 50% -ы (1,5 коэффициенті), яғни 25 000 теңге көлемінде ресми еңбек ақы төленеді. Маманға 75 000 теңге қосылады: 50 000 теңге (жалақы) + 25 000 теңге (қосымша төлем)

Орташа жалақы = орташа күндік (сағаттық) кіріс × жұмыс күндерінің саны (сағат)

(13)

Орташа күндізгі (сағаттық) кіріс = есептеу уақытында есептелген жалақы мөлшері - орташа жалақыны есептеу кезінде ескерілмеген төлемдер / есеп беру кезеңіндегі жұмыс күндерінің (сағаттардың) саны.

Мысал: Биллинг кезеңінде қызметкердің жалақысы төрт есе өзгерді: ол 120,000 теңге, содан кейін 100,000 теңгеге дейін төмендеді, содан кейін 115 000 теңгеге дейін, сосын 138 000 теңгеге дейін көтерілді. Орташа жалақыны есептеу кезінде өсу коэффициенті қалай ескеріледі?

120,000 теңге жалақы кезеңінде коэффициент қолданылмайды - жалақыны қысқарту (115,000 / 120,000). 100,000 теңге жалақы кезеңінде коэффициент 1,15 (115,000 / 100,000) құрайды. 115 000 теңге жалақы кезеңінде бұл көрсеткіш 1,20 (138,000 / 115,000) құрайды.

Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы-ақы (больничный лист):

Қызметкер екі ауру тізімін ұсынды (1-ші науқастар тізімі - 2 сәуірден 13 сәуірге дейін, екінші ауру тізімі - 17-27 сәуір аралығында). Қызметкердің

орташа күндік жалақысы 4 500 теңгені құрайды. Компанияда бес күндік жұмыс аптасы бар.

Қызметкерге ақы төлеу қажет болған науқастың демалыс мөлшері анықтау:

- Бірінші науқас тізімге 45 000 теңге (4 500 × 10 жұмыс күні) есептеледі.
- Екінші ауру тізіміне 40 500 теңге (4 500 × 9 жұмыс күні) есептелді.

Екі жағдайда да 15 АЕК-дан артық - 36 075 теңге.

Осылайша, қызметкер айдың ең көп мөлшері 36 075 теңгені құрайтын уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы есептелуі тиіс.

Еңбекақы төлеу бойынша есеп айырысу 3350 "еңбекақы төлеу бойынша қысқа мерзімді берешек"шотында жүргізіледі. Әдетте азаматтық-құқықтық сипаттағы (ГПХ) шарттары бойынша қолданылады.3390 "Өзге қысқа мерзімді кредиторлық берешек"шоты.

4-кесте - Еңбекақы төлеуге байланысты операциялар бойынша шоттардың корреспонденциясы

Операция мазмұны	Дт	Кт
Еңбекақы есептелді:		
- негізгі өндіріс қызметкерлеріне;	8110	3350
- көмекші өндіріс қызметкерлеріне;	8310	3350
- өндіріске қызмет көрсететін персоналға;	8410	3350
- әкімшілік-басқару персоналына;	7210	3350
- қызметкерлерге іске асыруға;	7110	3350
- есептелген жалақы алдағы кезеңдердің шығыстарына жатқызылған;	1620, 2920	3350
- есептелген жалақы аяқталмаған құрылысқа немесе өзге де ұзақ мерзімді активтерге жатқызылған;	2930, 2940	3350
Еңбек ақыдан есептелген және ұсталымдар:		
- Жеке табыс салығы (ЖТС);	3350	3120
10% ЗЕЙНЕТАҚЫ;	3350	3220 (МЗЖ)
- МӘМС жарналары;	3350	3212
- атқару парақтары бойынша ұстап қалу (алимент);	3350	3395
- есеп беретін тұлғалардан аванстың пайдаланылмаған қалдығы;	3350	1251
- жетіспеушіліктерді, ұрлықтарды өтеу және материалдық залалды өзге де өтеу есебіне ұстап қалу;	3350	1254, 2154
Салықтар мен аударымдар есептелді:		
- Әлеуметтік салық (ӘС);	7110, 7210, 8110, 8310, 8410	3150
- Әлеуметтік сақтандыру (ӘА);	7110, 7210, 8110, 8310, 8410	3210
- міндетті кәсіби зейнетақы жарналары (МКЗЖ)	7110,	3220

	7210, 8110, 8310, 8410	(МКЗЖ)
- МӘМС-ке аударымдар	7110, 7210, 8110, 8310, 8410	3213
Қызметкерлердің карт – шоттарына еңбек ақы төлеу сомасы аударылды, сондай-ақ кассадан еңбек ақы төлеу сомасы төленді	3350	1040, 1010
Депозитке салынған жалақы	3350	3394
Депозитке салынған жалақы кассадан берілді	3394	1010
Талап ету мерзімі өткеннен кейін депозиттелген жалақы кіріске есептен шығарылды	3394	6280
Демалыстарды төлеуге резерв есептелген	1620, 71108110, 8310	3430
Резерв есебінен демалыстар есептелді	3430	3350
Есепті жылдың соңында "қызыл қалпына келтіру " әдісімен жұмысшыларға демалыс ақысын төлеуге артық есептелген резерв қалпына келтірілді	3430	1620, 7110, 8110, 8310

Ескерту - кесте автормен [11, 107 б.] оқулығының мәліметтері бойынша құрастырылған

Еңбекақы есебі - жұмысшылар санының өзгеруі, жұмыс уақытының шығындары, жұмысшылар категориясы, өндірістік шығын секілді мәліметтер түгел қамтылатын нақты деректерді талап ететін аса маңызды, күрделі жұмыстардың бірі.

Еңбек және оған ақы төлеу есебінің негізгі міндеттеріне жататындар:

- еңбекақы қорын және жұмыс уақытын пайдаланып жұмыс мөлшерінің орындалуын, еңбектің саны мен сапасын бақылау;
- бастапқы құжаттарды уақтылы және дұрыс ресімдеу, еңбекақы қорынан жалақыны ұстап қалу;
- шаруашылық жүргізуші субъектінің әрбір жұмысшысына жалақыны уақтылы және дұрыс есептеу;
- белгіленген мерзімде еңбекақы бойынша есеп айырысу;
- жалақы бойынша шығынды өнімнің, жұмыстың, қызметтің өзіндік құнына дұрыс әрі уақтылы қосу керек.

Еңбек және еңбекақы деректері өндірістік процесті оперативті басқару үшін қажет. «Қазақстан Республикасы Еңбек туралы» заңының 5-бабына сәйкес жұмыс беруші мен жұмысшылардың арасындағы еңбек қатынасы нормативті құқықтық актілермен, еңбек заңына сәйкес бекітілген ұжымдық келісімшартпен реттеледі.

2.3 Еңбекақы бойынша есеп айырысудың аудитін жүргізу тәртібі

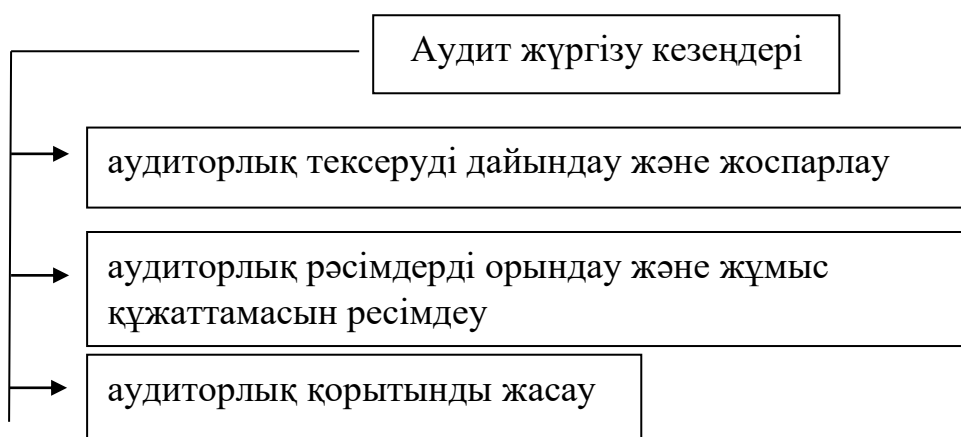
Соңғы онжылдықта экономикалық қызметтің көптеген салаларында, оның ішінде еңбекақы төлеу және әлеуметтік қорларға сақтандыру жарналарын аудару жүйесінде түбегейлі өзгерістер болды. Мемлекет, кәсіпорын және қызметкер арасында еңбекті ұйымдастыру жөнінде жаңа қатынастар қалыптасты. Бүгінде кәсіпорындар олардың алдында тұрған ерекшеліктер мен міндеттерге сүйене отырып, еңбекке ақы төлеу жүйесі мен нысанын дербес таңдауға құқылы. Ал жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы еңбек қатынастарын реттеудің тікелей заңды нысаны тарифтік келісімдер мен ұжымдық шарт болып табылады.

Біздің объект ретінде алған компаниямыз «Регион Нефтепродукт» жауапкершілігі шектеулі Серіктестігі. Компания мұнай және газ өнімдерін сату және тасымалдау бойынша табыс табады. Мұнай мен газ өнімдері әрқашан үлкен сұраныста болып келеді. Себебі біздің еліміздің экономикасы мұнайға тікелей байланысты. Біздің мұнай-газ кәсіпорындарындағы барлық өндірістік және көліктік процестерді оңтайландыру есебінен Қазақстандық компаниялар әлемдік нарықта жеткілікті жоғары бәсекелестік жағдайында табысқа ие. Еліміздегі аудит жұмыстарын жүргізуші мамандар клиенттеріне шағын мұнай компанияларын аудиторлық тексеруге, мұнай-газ кәсіпорындарының есеп беру аудитіне үлкен көңіл бөледі. Осыған байланысты маркетинг, аудит, бағалау және халықаралық деңгейдегі барлық стандарттарды сақтау бойынша қажетті шараларды қалыптастыруға кешенді тәсілді ұсынады. Компания жылына бір рет аудит компанияларымен келісім-шартқа отырып, аудит жұмыстарын жүргізуге ниет білдіреді. Себебі аудит қорытындысынан кейін компания басшылығы да ішкі аудит және сыртқы аудит бойынша қандай қателіктер кеткенін біліп, алдағы уақытта сол қателіктерді түзеуге тырысады. Осындай аудит жұмыстарынан кейін еш қате жоқ екенін білген компания басшылығы алдыға қарай сеніммен қадам басады. Компанияның еңбекақы есебінің аудитіне келетін болсақ, ол ең бірінші еңбекақы есебінің дұрыс жүргізілуі бас бухгалтер мен компания басшысына байланысты. Себебі бас бухгалтер мен директор барлық құжаттарға ең соңғы қол қояды. Аудит жүргізу барысында аудитор қателіктер тауып алған жағдайда оны ең бірінші кездейсоқ кеткен қате ма, жоқ әлде әдейі жасалынған қате ма соны анықтайды. Егерде кездейсоқ жасалынған қате болса немесе кездейсоқ цифрдан қате кетсе ескерту жасайды да, түзетуге мүмкіндік береді. Ал егер, әдейі жасалынғаны байқалса, яғни алаяқтық орын алса оны міндетті түрде арнайы мамандарға тексертеді. Кінәлі тұлғаны тауып заң бойынша жазасын береді. Аудиторлық тексеріс аяқталып, қорытынды жасалынғаннан кейін табылған қателер болады. Ол қате аудитордың қателігі болып саналады. Себебі аудитор дер кезінде сол қатені немесе алаяқтықты байқамай қалуы мүмкін, ол аудитор болғаннан кейін мұқият тексеріс жүргізу керек. Аудиторлық компания өз мойнына

жабдықтаушы үлкен компанияның тексерісін алғаннан кейін оны жауапкершілікпен атқаруы тиіс.

Аудит шарт негізінде жүзеге асырылатын бухгалтерлік есеп пен ішкі шаруашылық бақылаудың жай-күйін, Қаржы-шаруашылық операцияларының заңнамаға сәйкестігін тексереді. Сондай-ақ есептіліктің дұрыстығын тексеруді, аудиторлар кәсіпорындар мен ұйымдарға көрсететін консультациялық, сараптамалық және басқа да қызметтерді білдіреді.

Жалпы жауапкершілігі шектеулі Серіктестіктердегі еңбекақы есебінің аудитіне келетін болсақ ол компания басшылығының шешіміне байланысты ерікті және міндетті түрде өтеді.



5-сызба - Аудит жүргізудің негізгі кезеңдері

Ескерту - сызба автормен [12] әдебиетінің мәліметтер бойынша құрастырылған

Аудитор еңбекақы бойынша аудит жүргізу барысында 3350 «Еңбекақы бойынша қызметкерлермен есеп айырысу» шоты бойынша қарастырады. Қызметкерлерге тиісті көп жылғы сіңірген еңбекақысын және демалыс ақысының бекітілген тәртіп бойынша құрылған қор есебінен төленетін еңбекақысы сомасының дұрыс жіберілгеніне сенімді болуы керек. Сондай-ақ зейнет ақысымен қамтамасыз етуге жіберілген және әлеуметтік сақтандыруға жіберілген қаржы есебінен шығарылған жәрдемақы сомасын қарастыруы қажет. Кәсіпорын табысы сомасының, дебет бойынша еңбекақының, уақытша еңбекке жарамсызға арналған жәрдемақының төленген сомалары есебінің дұрыс жүргізілгендігіне сенімді болуы қажет. Сондай-ақ сыйлық ақшаның, еңбекақысы сомаларының қамтып көрсетілетінін білуге тиіс. Сол үшін аудитор кәсіпорынның әр түрлі бөлімдері бойынша, әр қайсысының түрлі кезеңдердегі қатынастары бойынша бөлек-бөлек талдау жасау керек. Еңбек ақы төлеуді тексеру кезіндегі аудитордың негізгі мақсаты, бақылаудың күшті жақтарын анықтап, маңызды қателердің жоқтығына көз жеткізу болып табылады.

Жалақы бойынша есеп айырысулардың аудитінің мақсаты қолданыстағы нормативтік-құқықтық актілерге негізделі отырып, аудиторлық тексеруді жүзеге асыру болып табылады. Сондай-ақ жалақы бойынша есеп айырысулардың бухгалтерлік есебін жүргізудің дұрыстығы

мен тәртібі туралы пікір білдіру . Жалақы бойынша есеп айырысуларды аудит кезінде тексеру қажет негізгі міндеттер кешендерінің қатарына мыналар жатады:

- еңбек туралы заңнама ережелерін сақтау, еңбек қатынастары бойынша ішкі бақылау жағдайы;
- кесуші-жұмысшыларға жалақыны есептеу мен есептеуді есепке алу және бақылау;
- уақыт бойынша және басқа төлем түрлерін есепке алу және есептеу;
- жеке тұлғалардың еңбекақысынан ұстап қалуды есептеу;
- жұмыс істейтіндер бойынша талдамалы есеп (есептеу және ұстап қалу түрлері бойынша);
- жалақы бойынша жиынтық есептер;
- еңбекақы төлеу қорынан салық салынатын базаны есептеу, еңбекақы төлеу қорынан салықтар мен төлемдерді есепке алу;

Жалақы бойынша есеп айырысу аудитінің объектілері ретінде негізінен Қазақстан Республикасының еңбек кодексі әзірлеген бастапқы құжаттаманың біріздендірілген нысандары қолданылады. Сондай-ақ бухгалтерлік есеп тіркелімдері мен есептілік пайдаланылатын бастапқы ақпарат болып табылады.

Жалақы бойынша есеп айырысу аудиті бойынша ақпарат көздері кәсіпорын қызметкерлерін есепке алу құжаттары. Сондай-ақ жұмыстан шығару және аудару жөніндегі құжаттар, бастапқы құжаттар, бухгалтерлік есеп тіркелімдері және есептілік болып табылады. Бастапқы құжаттар ретінде негізінен бастапқы құжаттаманың біріздендірілген нысандары пайдаланылады. Сонымен, жеке құрамды есепке алу бойынша жұмысқа қабылдау туралы бұйрық қолданылады , жеке карточка , басқа жұмысқа ауыстыру туралы бұйрық. Және демалыс беру туралы бұйрық, еңбек шартын (келісім-шартты) тоқтату туралы бұйрық. Осыған орай, егер сіз жүктілікке және босануға байланысты демалыстың алдында ақылы еңбек демалысын алмаған болсаңыз, сіздің қазіргі уақытта ақылы еңбек демалысқа шығуға құқығыңыз бар. Есеп айырысу - төлем ведомосі, есеп айырысу ведомосы, дербес шот. Өндірімді есепке алу және кесімді жалақы бойынша бастапқы құжаттар: баянаттар, парақтар және басқа құжаттар пайдаланылады

Еңбекақы төлеу бойынша есеп айырысуларды тексеруге кірісе отырып, аудитор:

- еңбекақы төлеу нысандары мен жүйелері, қолданылатын ұйымдастыру;
- жергілікті нормативтік құжаттардың болуы;
- қызметкерлердің тізімдік құрамы;
- еңбекақы төлеу бойынша есеп айырысулардың бухгалтерлік есебін ұйымдастыру тәртібі.

Еңбекақыдан ұсталынатын ұсталымдарды тексеру екі бағыт бойынша жүзеге асырылады:

- жалақыдан міндетті ұсталымды тексеру (салықжеке тұлғалардың табыстары және атқару парақтары бойынша ұсталым);
- қызметкердің келісімі бойынша ұсталымдарды тексеру (ұстап қалу сомасын заемдар бойынша ұстау; материалдық залалды және т. б.)

Жалақыдан міндетті ұстап қалуды тексеру кезінде аудитор мынадай іс-әрекеттерді жүзеге асырады.

- табыс салығы бойынша салық шегерімдерін қолданудың негізділігін белгілейді;
- қолданылатын салық ставкасының Қазақстан Республикасының Салық кодексіне сәйкестігін белгілейді.

5-кесте - Аудиторлық тексеруді жүзеге асыру кезеңдері

Тексерудің кезеңдері	Тексеру қорытындысында анықтау қажет
1	2
<p>-төлемді есептеудің дұрыстығын іріктеп тексеру;</p> <p>-жұмыстың қалыпты жағдайларынан ауытқумен байланысты қосымша ақыны ресімдеу тәртібі;</p> <p>-құжаттық ресімдеу мен іркіліс төлемі;</p> <p>-өнімнің ақауын құжатпен ресімдеу мен оны төлеу;</p> <p>-түнгі мезгілдегі жұмысқа қосымша ақы;</p> <p>-жұмыстан тыс уақыттағы еңбекті өтеу;</p> <p>-мерекелік күндердегі жұмысқа төлеу;</p> <p>-іс жүзіндегі заңнамада қарастырылған (еңбек демалысына, жұмыстан шығу жәрдемақысын төлеу және т.с.с.) жұмыспен өтелмеген уақытқа төлем есептеу;</p> <p>-уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы есептеу;</p> <p>-жалақыдан ұстаудың дұрыстығын тексеру.</p>	<p>-шығыстарды еңбекақы төлеу қорына жатқызудың дұрыстығы;</p> <p>-жеке төлемдерді өнімнің (жұмыстың, көрсетілген қызметтің) өзіндік құнына жатқызудың дұрыстығы;</p> <p>-бухгалтерлік өткізбе желілері (проводкалары) еңбекті өтеу қоры бойынша жасаудың дұрыстығы;</p> <p>-синтетикалық және аналитикалық есепті, жиынтық мәліметтерді және еңбекақы төлеу қоры бойынша бухгалтерлік есеп беру формаларын толтыруды жүргізудің дұрыстығы;</p> <p>-3350 «Еңбекақы төлеу бойынша қысқа мерзімді берешек» шоты арқылы орындайтын (өкім) қағазы және депозитке салынған еңбекақы, 8,10 журнал-ордерлердегі (есептің журнал-ордерлік формалары) жазбасы, Бас кітап пен баланс жағынан аналитикалық есеп жазбаларына сәйкестігі.</p>

Ескерту - кесте [9] оқулығындағы мәліметтер негізінде құрастырылған

Еңбекақы төлеу бойынша есеп айырысу аудитінің қорытындысында "еңбекақы төлеу бойынша есеп айырысу" шоты бойынша тексереді. Және

айналымдарды корреспонденциялайтын шоттардың журнал-ордерлерінің деректерімен салыстырып тексеру қажет.

Одан әрі аудитор регламенттелетін қандай да бір салық ставкасын қолданудың дұрыстығын тексереді. Осы бапқа сәйкес, салық төлеушілер-жұмыс берушілер мен жеке тұлғаларға төлемдер жасамайтын салық төлеушілер үшін жарналардың сақтандыру тарифтері бір-бірінен ерекшеленеді. Осылайша, аудитор салық ставкасын қолданудың дұрыстығын анықтау кезінде салық төлеушінің санатын белгілеу қажет.

Есеп айырысу аудитінің қорытынды бөлімінде аудитор бухгалтерлік жазбалардың дұрыс жасалуын тексеруді жүзеге асырады.

Аудитор Еңбек және жалақы есебін тексеру кезінде мынадай нормативтік құжаттарды басшылыққа алады:

- Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексі;
- Қазақстан Республикасының Салық кодексі;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі;
- Қазақстан Республикасының «бухгалтерлік есеп туралы» заңы;
- Халықаралық қаржылық есеп стандарттары;
- Қазақстан Республикасының типтік шоттар жоспары.

3 «РЕГИОН НЕФТЕПРОДУКТ» ЖШС МӘЛІМЕТТЕРІ НЕГІЗІНДЕ ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН ТАЛДАУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКАҚЫ ЕСЕБІН ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

3.1 Еңбек ресурстарының пайдаланылу тиімділігін талдау

Кәсіпорындардың қажетті еңбек ресурстарымен жеткілікті қамтамасыз етілуі, оларды ұтымды пайдалануына тікелей байланысты. Сондай-ақ еңбек өнімділігінің жоғары деңгейі өнім көлемін ұлғайту және өндіріс тиімділігін арттыру үшін үлкен маңызға ие. Атап айтқанда, кәсіпорынның еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуіне және оларды пайдалану тиімділігіне барлық жұмыстардың орындалу көлемі мен уақтылылығы маңызды болып келеді. Сондай-ақ жабдықтарды, машиналарды, механизмдерді пайдалану тиімділігі және нәтижесі ретінде өнім өндірісінің көлемі маңызға ие. Оның өзіндік құны, табысы және басқа да бірқатар экономикалық көрсеткіштер тәуелді.

Талдаудың негізгі міндеттері:

1. кәсіпорынның және оның құрылымдық бөлімшелерінің жалпы, сондай-ақ санаттар мен кәсіптер бойынша еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуін бағалау;
2. кадрлардың тұрақтамауын зерттеу;
3. жұмыс уақытының қорын пайдалануды талдау;
4. еңбек өнімділігін талдау;
5. өнімнің еңбек сыйымдылығын талдау;
6. жалақы қорын талдау;
7. еңбек ресурстарының резервтерін анықтау, оларды неғұрлым толық және тиімді пайдалану.

Талдау үшін ақпарат көздері еңбек жөніндегі жоспар, "еңбек жөніндегі есеп" статистикалық есеп, табельдік есеп және кадрлар бөлімінің деректері болып табылады.

Кәсіпорынның еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуі қызметкерлердің нақты санын санаттар мен кәсіптер бойынша жоспарлы қажеттілікпен салыстырумен айқындалады. Кәсіпорынның аса маңызды мамандықтарды кадрлармен қамтамасыз етілуін талдауға ерекше көңіл бөлінеді. Біліктілігі бойынша еңбек ресурстарының сапалық құрамын да талдау қажет. Еңбек ресурстарын пайдаланудың толықтығын бір қызметкер талданып отырған уақыт кезеңіндегі жұмыс істеген күндер мен сағаттардың саны бойынша бағалайды. Сондай-ақ жұмыс уақытының қорын пайдалану дәрежесі бойынша бағалауға болады.

6-кесте - «Регион Нефтепродукт» ЖШС-нің мәліметтері негізінде еңбек ресурстарына талдау жүргізу

Көрсеткіштер	Өткен жыл	Есептік жыл		Ауытқу	
		Жоспар	нақты	Өткен жыл бойынша	Жоспар бойынша
Жұмысшылардың орташа саны (ЖС)	35	35	40	+5	+5
Бір жұмысшының атқарған жұмысы					
Күндер (К)	215	215	210	-5	-5
Сағаттар (С)	1666	1688	1638	-28	-50
Жұмыс күнінің орташа ұзақтығы (Ұ) сағ	7,75	7,85	7,8	-0,05	-0,05
Жұмыс уақытының қоры	58318	59071	65520	7202	6449

Ескерту - кесте [8] оқулығындағы мәліметтер негізінде құрастырылған

Жұмыс уақытының қоры (ЖУҚ) жұмысшылар саны (ЖС), бір жұмысшы атқарған жұмыс уақыты(К) және жұмыс уақытының орташа ұзақтығына(Ұ) байланысты:

$$ЖУҚ = ЖС \times К \times \text{Ұ}$$

(14)

Талдау жасалынған кәсіпорын көрсеткіштері бойынша атқарылған жұмыс уақыты жоспарланған жұмыс уақытынан 6449сағатқа артық. Оған әсер ететін факторларды абсолютті айырмашылық әдісімен қарастыруға болады:

$$ЖУҚ(ЖС) = (ЖС_{нақ} - ЖС_{жос}) * К_{жос} * \text{Ұ}_{жос} = (40 - 35) * 215 * 7,85 = + 8438,75$$

$$ЖУҚ(К) = ЖС_{нақ} (К_{нақ} - К_{жос}) * \text{Ұ}_{жос} = 40 * (210 - 215) * 7,85 = -1570 \text{ сағ}$$

$$ЖУҚ(Ұ) = ЖС_{нақ} * К_{нақ} (\text{Ұ}_{нақ} - \text{Ұ}_{жос}) = 40 * 210 * (7,8 - 7,85) = - 420$$

Келтірілген мәліметтерден көрініп тұрғандай, кәсіпорын қолда бар Еңбек ресурстарын толық пайдаланбайды. Орташа есеппен бір жұмысшы жоспар бойынша 215 күн жұмыс істеудің орнына 210 күн жұмыс жасаған. Осыған байланысты бір жұмысшы орта есеппен 5 жұмыс күнін жоғалтқан, ал барлық жұмысшы— 200 күн, немесе 1570 сағ (200 x 7,85).

Жұмыс уақытының бүтін күндік және ауысымшылық ысыраптарының себептерін анықтау үшін жұмыс уақытының нақты және жоспарлы теңгерімінің деректерін салыстырады. Олар жоспарда көзделмеген әртүрлі

объективті және субъективті мән-жайлардан туындауы мүмкін. Олар: әкімшіліктің рұқсатымен қосымша демалыстар, уақытша еңбек ету қабілетінен айырылған жұмысшылардың аурулары, босаңсулар. Сондай-ақ жабдықтың, машиналардың, механизмдердің ақаулығынан тоқтап қалу, жұмыстың, шикізаттың, материалдардың, электр энергиясының, отынның және т.б. болмауынан. Еңбек ұжымына байланысты себептер бойынша жұмыс уақыты шығындарының азаюы қосымша күрделі салымдарды талап етпейтін және қайтарымды тез алуға мүмкіндік беретін өнім өндірісін ұлғайту резерві болып табылады.

Жоғалтылған жұмыс уақытын зерделеп, өнімсіз еңбек шығындарын анықтау керек, олар жұмыс уақытының шығындарын дайындау нәтижесінде жарамсыз деп танылған өнімдер мен ақауды түзетуден құралады. Сондай-ақ технологиялық процесстердің ауытқуына байланысты құралады. Олардың шамасын анықтау үшін ақаудан болатын шығындар туралы деректер пайдаланылады.

Жұмыс уақытының шығындарын қысқарту — өнім шығаруды ұлғайту резервтерінің бірі. Оны есептеу үшін кәсіпорынның кінәсі бойынша жұмыс уақытының жоғалуын өнімнің жоспарлы орташа сағаттық өндіруіне көбейту қажет. Алайда, жұмыс уақытының шығындары өнім өндіру көлемінің азаюына әкеп соқтырмайды, өйткені олар қызметкерлердің еңбек қарқындылығын арттырумен өтелуі мүмкін. Сондықтан Еңбек ресурстарын пайдалануды талдау кезінде еңбек өнімділігінің көрсеткіштерін зерттеуге көп көңіл бөлінеді.

Еңбек өнімділігі деңгейін бағалау үшін *жалпылама, жеке және қосалқы* көрсеткіштер жүйесі қолданылады.

Қорытынды көрсеткіштерге бір жұмысшының орташа жылдық, орташа күндік және орташа сағаттық өнім өндіруі жатады. Сондай-ақ күндік мәнде бір жұмысшыға арналған орташа жылдық өнім өндіруі жатады.

Жеке көрсеткіштер-бұл белгілі бір түрдегі өнім бірлігін өндіруге (өнімнің еңбек сыйымдылығы) кеткен уақыт. Басқаша айтсақ бір адам-күн немесе адам-сағат үшін заттай көріністе белгілі бір түрдегі өнім шығаруға арналған уақыт шығындары.

Қосалқы көрсеткіштер белгілі бір жұмыс түрінің бірлігін орындауға арналған уақыт шығындарын немесе уақыт бірлігі үшін орындалған жұмыс көлемін сипаттайды. Еңбек өнімділігінің ең жалпылаушы көрсеткіші бір жұмыс істеушінің орташа жылдық өнімі болып табылады. Оның шамасы жұмысшылардың өндірілуіне ғана емес, өнеркәсіптік-өндірістік персоналдың жалпы санындағы соңғылардың үлес салмағына байланысты. Сондай-ақ олардың жұмыс істеген күндерінің санына және жұмыс күнінің ұзақтығына байланысты.

Еңбек сыйымдылығы-дайындалған өнімнің бір бірлігіне немесе барлық көлеміне жұмыс уақытының шығындары. Өнім бірлігінің еңбек сыйымдылығы өнімнің 1-түрін дайындауға жұмыс уақыты қорының табиғи

немесе шартты-заттай өлшемде оны өндіру көлеміне қатынасымен есептеледі.

Өнімнің бір еңбек сыйымдылығын есептеуге болады (барлық өнімді өндіруге жұмыс уақытының жалпы қорын шығарылған өнімнің құнына бөлу керек).

Өнімнің еңбек сыйымдылығын төмендету-еңбек өнімділігін арттырудың маңызды факторы. Еңбек өнімділігінің өсуі бірінші кезекте өнімнің еңбек сыйымдылығын төмендетуге байланысты. Атап айтқанда ұйымдастыру-техникалық іс-шаралар жоспарын орындау (ғылым мен техниканың жетістіктерін енгізу, өндірістік процестерді механикаландыру және автоматтандыру, өндіріс пен еңбекті ұйымдастыруды жетілдіру) жатады. Сондай-ақ сатып алынатын жартылай фабрикаттар мен жинақтаушы бұйымдардың үлес салмағын арттыру, өндіру нормаларын және т. б. қайта қарау есебінен жүргізіледі. Талдау процесінде еңбек сыйымдылығының серпінін, оның деңгейі бойынша жоспардың орындалуын, оның өзгеру себептерін және еңбек өнімділігінің деңгейіне әсерін зерттейді.

Жалпы еңбек сыйымдылығы мен орташа сағаттық қазбалардың өзгеруі арасында кері пропорционалды тәуелділік бар. Сондықтан, өнімнің еңбек сыйымдылығы қалай өзгергенін біле отырып, орташа сағаттық өндірудің өсу қарқынын анықтауға болады.

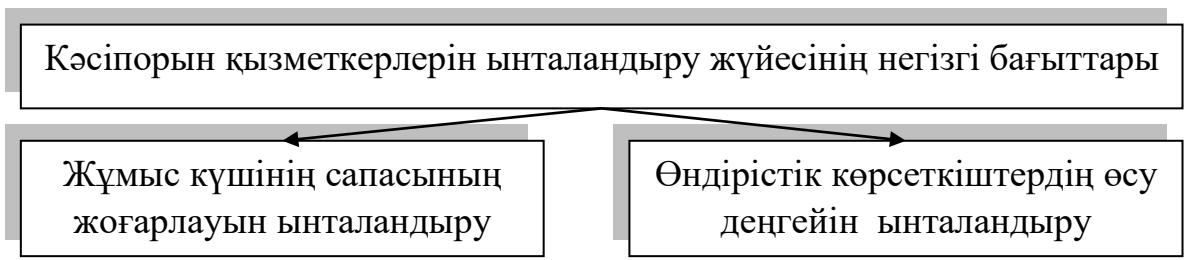
Еңбек сыйымдылығы деңгейіндегі өзгерістер әрдайым бір мәнді бағаланбайтынын ескеру қажет. Кейде еңбек сыйымдылығы жаңадан игерілетін өнімнің айтарлықтай үлес салмағы немесе оның сапасы жақсарған кезде өседі. Өнімнің сапасын, сенімділігін және бәсекеге қабілеттілігін арттыруға қол жеткізу үшін қосымша еңбек шығындары мен қаражат қажет. Алайда, сату көлемінің, неғұрлым жоғары бағаның артуынан ұтыстар, әдетте, бұйымдардың еңбек сыйымдылығын арттырудан ұтылуды жабады. Сондықтан өнімнің еңбек сыйымдылығының және оның сапасының, өзіндік құнының, сату көлемінің және пайданың өзара байланысы талдаушылардың үнемі назарында болуы тиіс.

3.2 Еңбек ақы бойынша есеп айырысудың есебі мен аудиті жетілдіру жолдары

Біздің елімізде еңбекақыны төлеу және соған қатысты мәселелерді шешу үшін бізге шетелдерде еңбекақыны төлеу тәжірибесіне сүйенуіміз керек болады.

Шетелде еңбек ақының әртүрлі жүйелерін қолданудың тәжірибесі өте үлкен. Барлық елдердің жүйелері ерекше белгілермен сипатталады.

Нарықтық экономикасы жақсы дамыған елдерде кәсіпорын қызметкерлерін ынталандыру жүйесінің негізгі екі бағыты болады (6-сызба).



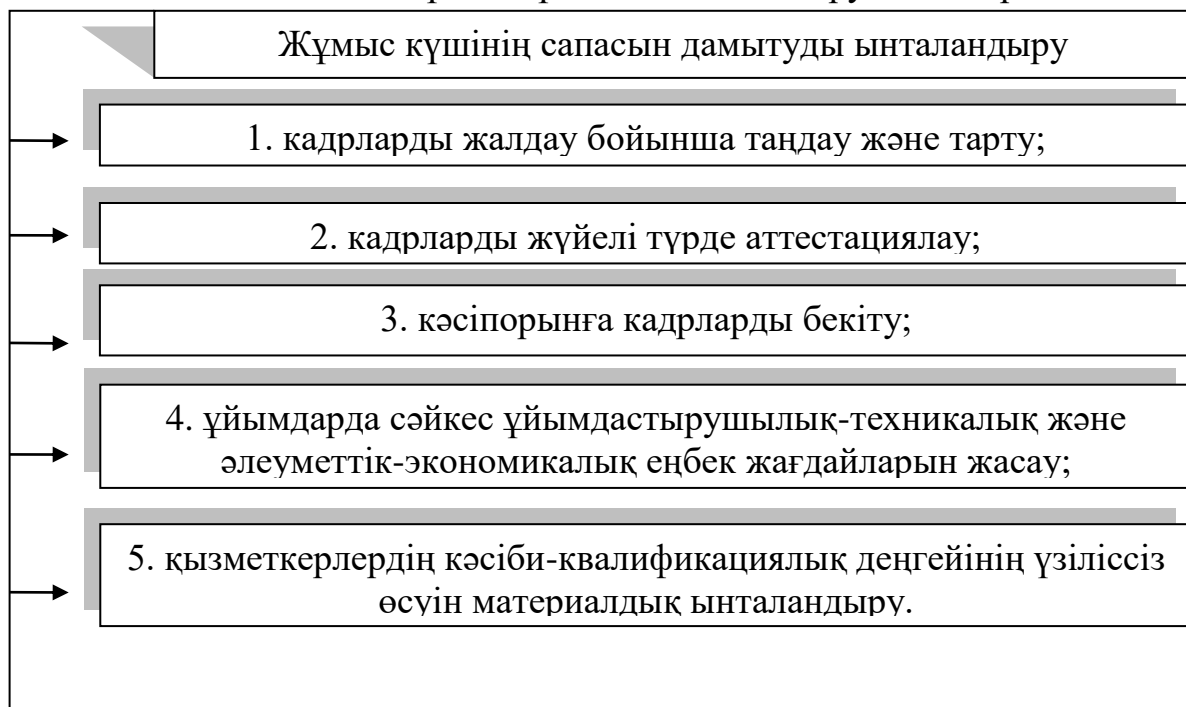
6-сызба - Қызметкерлерді ынталандыру жүйесі

Ескерту - сызба [13] оқулығының мәліметтері бойынша құрастырылған

Барлық жоғары дамыған елдерде еңбек өнімділігінің өсуі үшін, жұмыс уақытын толық пайдаланғаны үшін, материалдар пен шикізатты үнемдегені және сол сияқты тиімді шараларды қолданғаны үшін сыйақы берудің әртүрлі жүйелері қолданылып келеді. Сыйақы беру жүйелерінің қызмет ету қағидасы еңбек өнімділігі деңгейін көтерудің, материал, шикізат және басқа да шығындарының алдын ала тағайындалған деңгейі мен жұмыскерлер еңбегінің анықталған нәтижелерін салыстыруға негізделеді.

Қызметкерлердің қаржылық қатысуының барлық формалары олардың ұйым жұмысына қызығушылығын арттырады және жұмыскерлерді жоғарғы деңгейлі тиімді жұмысқа ынталандырады, ал бұл кейін пайданың, еңбек өнімділігінің өсуінде байқалатын болады. Бірақ тікелей байланысты анықтау қиын. Өйткені, жұмысшылардың арасында бөлінетін сыйақы қорының мөлшері өндіріс тиімділігіне ғана тәуелді болмайды, сонымен бірге ол ұйымның коммерциялық жағдайына да (материалдарға бағаның өзгеруіне, бәсекелестік деңгейі, тарату нарығындағы үлесі, отынға, шикізатқа), яғни қызметкерге байланысты емес факторларға тәуелді болады.

7-сызба - Жұмыс күшінің ынталандыру бағыттары



Ескерту - сызба [13, 48 б.] оқулығының мәліметтері бойынша құрастырылған

Жұмысшылардың іскерлік секілді жеке қасиеттерін бағалау ұйымның өз ішіндегі еңбек нарығында олардың бәсекеге қабілеттілігін дамытудың маңызды құралы болып табылады.

Сонымен, жұмыс күшінің сапасын ынталандыру мен еңбек өнімділігінің өсуін ынталандыру арасында өзара тығыз байланыс болады. Қазақстанның нарықтық экономикаға өтуі ынталандыру жүйесін нарықтық заңдылықтарға сәйкес түзетуді талап етеді.

«Регион Нефтепродукт»ЖШС-дегі еңбекақы төлеуді жақсарту. Бұл жерде алдымен белгілі бір қызметкер категориясы үшін кәсіби-квалификациялық модель жасап шығару керек. Бұл модельге өндіріс тиімділігін қамтамасыз ету үшін белгілі бір жұмысты орындауда қызметкердің бойында болу керек міндетті қасиеттер, білімі және дағдылар тізімі болуы керек. Бұл талаптар әр қызметкерлердің дәрежесіне қарай әр түрлі болу керек, яғни сол лауазымға сәйкес келуі керек.

Осындай модельді шығару жұмысшылардың бойындағы қасиеттердің артуына әкеледі және алдағы уақытта басшыларды, мамандарды және басқа да қызметкерлерді бағалау критерийлерін таңдауға септігін тигізеді. Ол модельге мынадай критерийлер кіреді:



8-сызба - Қызметкерлерді бағалау критерийлері

Ескерту - сызба [16] оқулығының мәліметтері бойынша құрастырылған

Әрине, кәсіпорындағы жұмысшылардың жұмыс нәтижесін бағалауға көп көңіл бөлу қажет. Себебі, жұмыс нәтижесін бағалау арқылы қызметкердің жалақысы анықталынады. Ал жалақы жұмыс жасаудың ең басты мақсаты болып есептеледі. Сол себепті де еңбек нәтижелілігін бағалау әрқашан да объективті болуы қажет және көп шығынды қажет етпеу керек сонымен бірге, мүмкін болса, қызметкерлерді ынталандыруды жетілдіру қажет.

Ұйым қызметкерлерінің жұмысының нәтижесін бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету үшін тәжірибеде ЭЕМ-ны (электрондық есептеуіш машина) қолдану керек етіледі. Яғни ол компьютерде кәсіпорындағы жұмысшылар тізімі енгізіліп тұру тиіс және сәйкес критерийлер бойынша белгіленіп отыруы керек. Мысалы, Жубанов С.К. жұмысқа қанша рет келмеді, қанша рет кешікті, қанша рет жұмысты уақытысында орындап үлгермеді тағы басқаларын ескере отырып және сыйақы беру коэффициентін анықтаудағы жағдайларды ескеріп жалақысынан алынып тастау арқылы жазалауға болады. Сонымен қатар қызметкер егер жұмыстан тыс уақытта қалып, өзінің міндетіне жатпайтын істі атқарса немесе есептілікті мерзімінен ерте орындап тапсырса, оны компьютер белгілеп еңбекақы берерде ескерілсе, бұл жұмыс нәтижесін бағалаудың объективтілігін қамтамасыз етіп қана қоймайды, сонымен бірге жұмыскерді еңбек өнімділігін арттыруға ынталандыратыны сөзсіз.

Менің ойымша бұл әдіс бағалау комиссиясын құрғанға қарағанда тиімді болады. Өйткені егер кадрлар бөлімінде қызметкерлердің еңбек нәтижелілігін бағалайтын арнайы топ болса, оларға тұрақты еңбекақы төлеп отыру қажет болады, және ол адамдардың жеке ұнамаушылықтары болатынын ескеру керек. Сол себепті де бағалау объективті болмай қалуы мүмкін. Ал электрондық машина көмегімен бағалау жүйесі енгізілсе, шығын тек оны сатып алуға және бағдарлама енгізуге ғана жұмсалатын болады.

Сонымен бірге, көптеген оқу құралдарында, оларда аттестацияны 2-4 жылда бір рет жүргізіп тұру керек деп көрсетілген. Оны 2-4 жылда бір рет қана жүргізбей жиі жүйелі түрде жүргізіп тұру қажет етіледі.

Яғни, мамандар мен басшыларды және басқа да қосымша барлық қызметкерлерді бағалауда автоматтандырылған аттестациялау жүйесін қолданатын болсақ, бағалау тұрақты жағдайда жүргізіліп отырады.

Егер аттестациялау жылына 1 рет немесе 2 рет жүргізілетін болса, оны жұмыскер еңбегінің нәтижелілігіне әсер ететін Персоналды басқару құралы ретінде қолдануға болады. Сонымен бірге аттестацияның нәтижесі мен лауазымдық пен сапалық өсу арасында және еңбек нәтижесі мен оны төлеу арасындағы өзара тығыз байланысты қамтамасыз етеді. Еңбекті ынталандыруды тиімділігін жетілдіру әсіресе өтпелі экономика жағдайында өте маңызды болып табылады. «Регион Нефтепродукт» ЖШС-де жеке еңбек шарты бар екендігін айта кету керек, онда ұйымда еңбекті және еңбекақыны ұйымдастыру бойынша негізгі ережелер, сонымен бірге кәсіпорын жұмыскерлері мен жұмыс берушінің барлық міндеттері мен құқықтары көрсетіледі. Бұл «Регион Нефтепродукт»

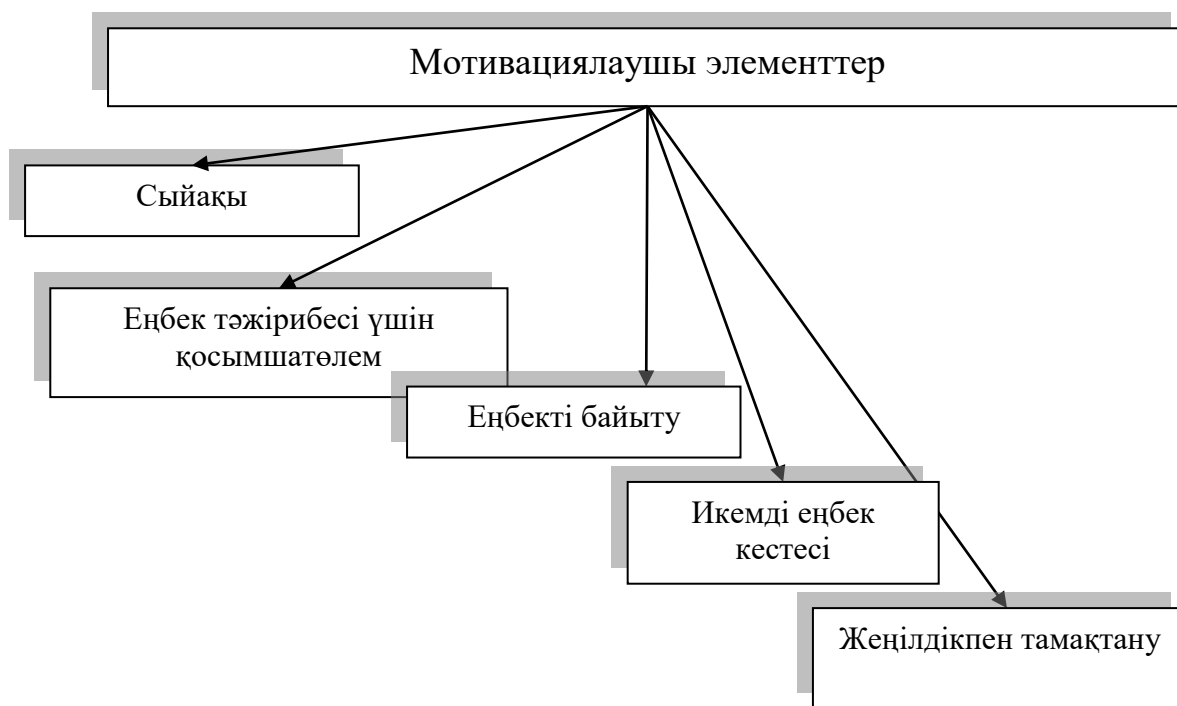
ЖШС-де еңбекақы төлеуді ұйымдастыру жолындағы оң бағыты болып табылады, өйткені жеке еңбек шарт жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы қатынасты реттеуші құрал болып саналады.

Ұйымда еңбек өнімділігін жетілдіру үшін жұмысшылардың еңбек жігерлендіруін арттыру қажет.

Бірақ олар кәсіпорындарда көп қарастырылмайды, өйткені қосымша капитал салымын талап етеді, еңбек өнімділігіне тек жанама түрде әсер етеді.

Сонымен қатар ол қажетті мотивация ретінде саналмайды, өйткені жұмыс қызметінің соңғы таза табыс пен рентабелділік көрсеткіштерінің жоғарлауына елеулі әсерін тигізбейді. Кәсіпорын басшылары жұмыссыздықтың жоғары деңгейімен қолдана отырып ұсынылған бағдарламасын жүзеге асыруға аса қызығушылық таныта қоймайды. Сол себепті ұсынылған бағдарламаны жүзеге асыру үшін кәсіпорын өзінің тиімділігін жоғарылатуға тиіс.

Кәсіпорынның тиімділігін жетілдіру жолдары оны дамыту бағыттары, шығындардың өсумен салыстырғанда өндіріс нәтижесінің өсуінің жоғарырақ шегі болып танылады.



9-сызба - Мотивация элементтері

Ескерту - сызба [19] оқулығының мәліметтеріне негізделіп жасалған

Шығарылған өнімнің сапасының жоғары болуы үшін жеткізілетін материалдар (шикізаттар) мен ресурстар сапасын тұрақты түрде бақылап отыру керек.

Кәсіпорында еңбекақы төлеуді жетілдіру үшін ең алдымен кәсіпорынның табысы, тиімділігі жоғары болуы тиіс. Бұдан соң еңбекақы қарқынды түрде өседі деп айтуға болады.

«Регион Нефтепродукт»ЖШС-нің іс-әрекетінің тиімділігін қамтамасыз ету үшін мына шараларды жүргізу дұрыс болады (кесте-6).

6- кесте - Еңбекақы төлеу тиімділігін арттыру шаралары

№	Топ	Іс-шаралар
1	Кәсіпорынның техникалық деңгейін жоғарлату	Бұл топқа жататын шаралар: техника мен өндіріс технологиясын дамыту, пайдаланылған шикізат, материалдардың сапасын өңдеу, өндірістік процесті автоматтандыру және механизациялау, өнім сапасын жақсарту. Өндірістің техникалық деңгейін жоғарлату арқылы материалдық шығындардың үнемделуі, сонымен қатар өнім өндірісінің еңбек сыйымдылығының азаюын қамтамасыз етеді, яғни өнімнің бір бірлігіне кететін еңбекақы шығыны азаяды. Егер жұмысшы шығарым шамасын техникалық жетілудің есебінен емес, өзінің квалификациясының жоғарлауы есебінен жоғарылататын болса, шығарымның нормалары және бұйымның бағалары қарастырылмайды. Жалақы еңбек өнімділігімен бірдей пропорцияда өседі. Еңбек өнімділігінің өсуі өнім шығарылымын арттырады, ал өнім шығарылымымен бірге кәсіпорынның пайдасы көбейеді.
2	Өндірісті және еңбекті ұйымдастыруды жетілдіру	Бұл шаралардың құрамына кіретіндер: өндіріс мамандарын дамыту, оның ұйымдастырылуы мен қызмет көрсетуін жоғарылату, еңбекті ұйымдастыруды жетілдіру, өндірісті басқаруды жетілдіру, негізгі қорларды пайдалануды жақсарту, материалдық-техникалық қамтамасыз етуді және материалдық ресурстарды пайдалануды дұрыстау, көлік шығындарын азайту.
3	Негізгі құралдарды пайдалануды жақсарту	Ол ең алдымен күнтізбелік кезеңнің ішінде құрылғының жұмыс уақытын жоғарылатуға тәуелді, ол құрылғыға қарауды жақсарту жолымен, уақтылы және сапалы жөндеу жүргізумен, тиісті технологиялық тәртіпті сақтаумен жекелеген учаскелер мен цехтардың өндірістік қуаттылығының сәйкес келмеуін жою жолымен жүзеге асырылады.
4	Өндірілетін өнімнің көлемі мен құрылымын өзгерту	Өндіріс көлемінің өсу нәтижесінде шартты-тұрақты шығындардың және амортизациялық аударымдардың үнемделуі, сонымен бірге шығарылатын өнім құрылымының өзгеруімен және оның сапасын жақсартумен байланысты шығындардың өзгеруі жүзеге асырылады.
5	Маркетинг қызметі	Бұл сфераны дұрыс ұйымдастыру тауарлық өнімді өткізу процесінде алынатын пайдаға тікелей әсерін тигізеді. Өндірілетін өнімге сауатты жарнама беру әрқашан тұтынушыларға жағымды әсер береді.
Ескерту - кесте авторлармен [16] оқулығының мәліметтері бойынша құрастырылған		



10-сызба - Кәсіпорын міндеттері

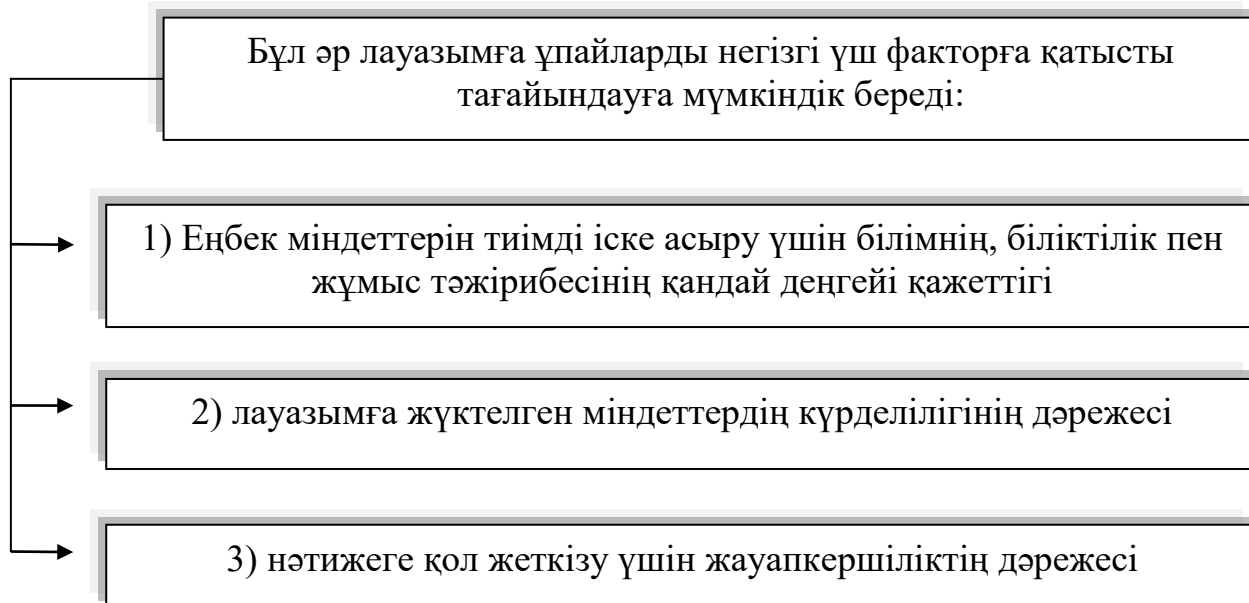
Ескерту - сызба «Регион Нефтепродукт» ЖШС-нің мәліметтеріне негізделіп жасалған

Елбасының тікелей тапсырмасы бойынша биыл мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеу балдық шкала тәсілімен тағайындалды. Жаңа жүйе мемлекеттік қызметкерлерге еңбегіне сай әділ еңбекақы алуына мүмкіндік береді.

Кәсіпорын жұмысының тиімділік көрсеткіштерін есептеу және талдау жыл сайын оның технико-экономикалық және қаржылық көрсеткіштерінің қалай жақсарғанын көрсетеді. «Регион Нефтепродукт» ЖШС нарықтық экономика жағдайында нақты қызмет етіп тұр және оның ары қарай дамуға барлық алғышарттары бар деп сеніммен айтуға болады.

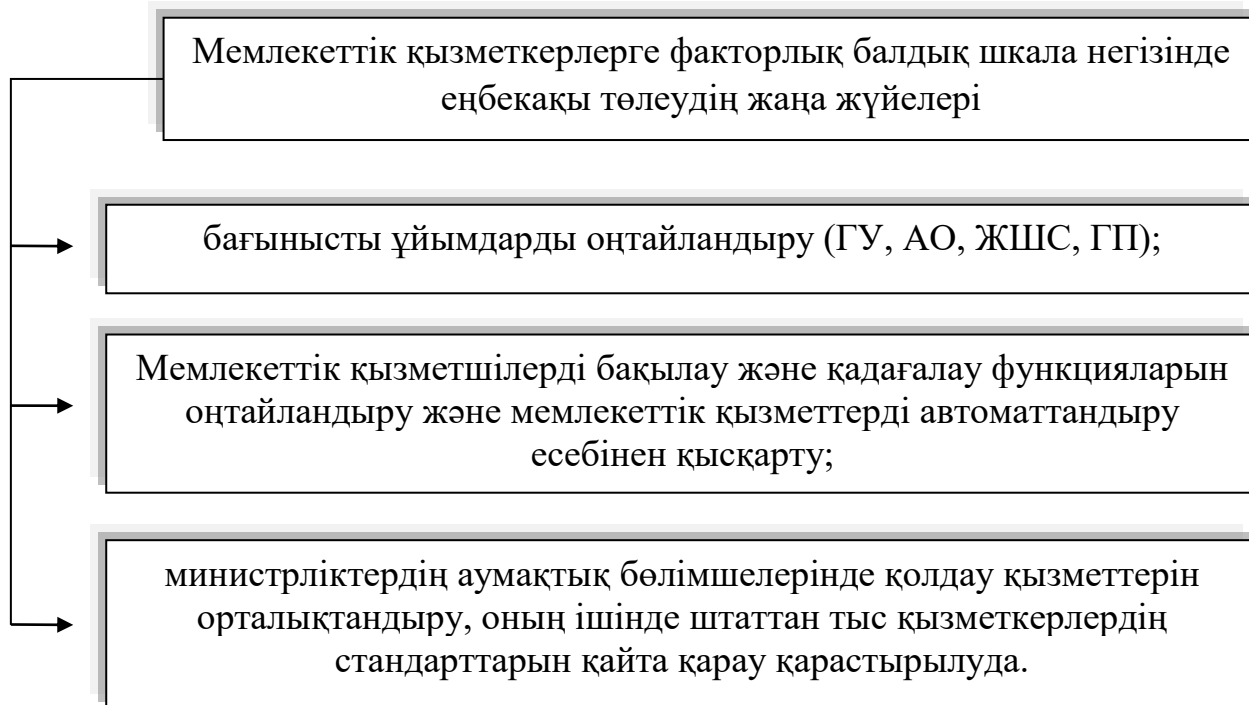
Қазіргі таңда мемлекеттік қызметшілерге жаңа еңбекақы төлеу жүйесін енгізу бойынша пилоттық жоба жүзеге асырылуда. Елімізде жұмыс көлемінің әр түрлі болғанына қарамастан мемлекеттік қызметкерлер бірдей жалақы алатыны белгілі. Атқарылған жұмыстың күрделілігі мен жұмыс нәтижесі ескерілмейді және ынталандыру төлемдері бірдей мөлшерде төленеді.

Бұл жүйе 14 жыл бұрын енгізілген болатын және осы уақытта бірде бір рет түбегейлі өзгерістерге ұшырамаған. Нәтижесінде орталық және аймақтардағы мемлекеттік қызметшілердің және де мемлекеттік және жеке сектордағы қызметкерлердің еңбекақы төлемдерінде сәйкессіздік пайда болды. Еңбекақы өлеміндегі жаңа жүйе осы мәселелерді жояды.



11-сызба - Лауазым тағайындау факторлары
Ескерту - арнайы сайт мәліметтері бойынша құрастырылған

Факторлардың әрқайсысы үшін балл шығарылады және олардың жиынтығы жаңа жалақы желісінде ұстанымның позициясын анықтайды.



12-сызба - Қызметкерлерге еңбекақы төлеудің жаңа жүйелері
Ескерту - " арнайы сайт " мәліметтері бойынша құрастырылған

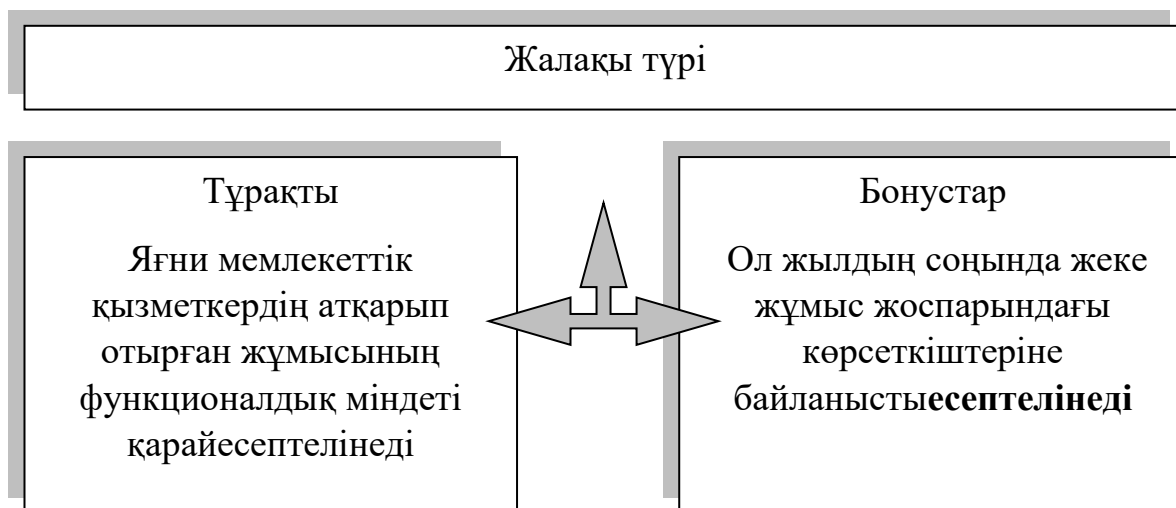
Жаңа жүйені іске асырудағы мақсат тек еңбекақыны жоғарылату ғана емес маңыздысы әр мемлекеттік қызметшінің еңбекақысы өзінің тиімді жұмысына байланысты болмақ. Сонда ғана, мемлекеттік органдарға деген халық сенімі жоғарлайды. Қызмет көрсету сапасы да жақсарады.

Қазіргі күні мемлекеттік қызметтерді электрондық форматқа ауыстыру белсенді түрде іске асырылуда. Биыл мемлекеттік қызметтердің 50 пайыздан астамы электронды нұсқада көрсетілді. Былтырғы көрсеткіштен 20 пайызға көп. 21 пайыз қызмет бір терезе қағидасы бойынша жүзеге асырылды.

«Цифрлық Қазақстан» мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыру есебінен 2,5 мыңнан астам мемлекеттік қызметшіні қосымша қысқарту және осы арқылы үнемделген қаражат есебінен жалақыны қосымша арттыру жоспарланған.

Жаңа жүйе бойынша фактор-балл шкаласы және бонустар төлеу енгізіледі. Бұның арқасында жалақыны жоғарылатып, жұмысшылардың міндеттерін қайта бөлуге мүмкіндік туады. Ведомство астындағы ұйымдарға қазіргі шығындарын қысқарту керек. Көп қызмет түрлерін жеке секторға, аутсорсингқа өткізу қажет. Мемлекеттік шығындарды жыл санап қысқартқан абзал.

Жаңа жүйе бойынша қызметкерлер 2 түрден тұратын жалақы алатын болады.



12-сызба - Жаңа жүйе бойынша жалақы түрлері

Ескерту - " арнайы сайт " мәліметтері бойынша құрастырылған

Жүйенің жағымды жақтары: аймақтар мен орталықтағы мемлекеттік қызметшілердің жалақысындағы сәйкессіздікті қысқарту – бұл жаңа жүйені енгізудегі тиімділік.

Айта кету керек, мемлекеттік сыйақылар қосындысының мөлшері жеке секторға қарағанда орташа есеппен 10%-ды құрайды.

Осылайша, биылғы 1 қаңтардан бастап мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан еңбекке қабілетінен айырылу және асыраушысынан айырылған жағдайда барлық жәрдемақы алушы үшін әлеуметтік төлемдердің мөлшері 5%-ға көтерілді.

Сонымен қатар, заң жобасында әлеуметтік сақтандыру жүйесіне ұзақ уақыттан бері қатысушы азаматтар үшін әлеуметтік жәрдемақылар мөлшерін есептеу үшін қолданылатын коэффициент әр жылға 2% артады. Мүмкіндіктері шектеулі адамдар үшін еңбекке қабілетінен айырылған

жағдайда әлеуметтік төлемдер мөлшерлерін еңбекке қабілетінен айырылудың орташаландырылған коэффициенттеріне қарап емес, нақты белгіленген дәрежесіне қарай анықтау ұсынылады.

Бұған қоса, міндетті зейнетақы жарналары бойынша салымшыны жеке тұлға ретінде куәландыратын құжаттың реквизиттері, тұрғылықты мекенжайы туралы қажетті мәліметтерді БЖЗҚ мемлекеттік органдардың ақпараттық жүйелері арқылы алатын болады.

ҚОРЫТЫНДЫ

Жалпы айтатын болсақ, Қазақстан Республикасы алдындағы негізгі алдыға қойылған міндеттер мен мақсат бұл - әлеуметтік бағыттағы жоғары тиімді экономиканы қалыптастыру, әлемдік деңгейде өз орнын табу, экономикалық тәуелсіздікті қамтамасыз ету, халық шаруашылығы аумағында жоғары технологияны пайдалану болып саналады. Міне, осы деңгейге жетуіміз үшін, халықтың тұрмыс дәрежесін көтеруіміз керек, түрлі меншік иелеріне жол ашып, нарық орталықтарында тиімді заңға негізделген жағдайға қол жеткізуіміз қажет. Сонымен бірге жоғары дәрежелі еңбек өнімділігіне де қол жеткізуге міндеттіміз.

Нарықтық экономика жағдайында шаруашылық субъектінің жұмысын іскерлік қабілетін дамытумен бақылау үшін бухгалтерлік есепті және аудитті белсенді пайдалану қажеттілігі артқандығы белгілі. Бұл бухгалтерлік есеп және аудит шаруашылық қызметін сипаттап қана қоймай, оның дамуына зор септігін тигізеді дегенді білдіреді. Сонымен қатар қазіргі нарықтық экономика төңірегінде бухгалтерлік есепке қойылатын міндеттер қай кезеңде болмасын қиын мәселелердің бірі болып табылады. Себебі, қазіргі кезде қоғамдық жаңғырудың қазіргі кезеңінде өндіріс құралдарына түрлі меншіктермен қатар кооперативтер маңызды орын алуда. Олардың дамуына Қазақстан Республикасының меншік туралы заңдары арқылы кең ауқымы ашылуда. Соған орай бүгінгі нарықтық экономика жағдайында шаруашылық субъектілер арасындағы қаржылық және экономикалық қатынастар саясаты жаңа сипатта болып отыр.

Субъектілердің көпшілігі өздері өндірген өнімге норма бойынша керекті еңбек шығындарын артық жұмсап, еңбек өнімділігін өздері қолдан азайтып отыр. Осыдан кейін шаруашылықтың табысын кемітіп мемлекетке төленуге тиіс салықтардың мөлшерін азайтады. Бұл жағдай еңбектің есебін дамытуға оң әсерін тигізбейтіні анық. Біздің ойымызша сол себепті еңбек есебін жетілдіру және оған ақы төлеуді жақсартуда шаруашылықтың барлық түрлеріне еңбек күнге көшірудің маңызы зор болып отыр. Өйткені, еңбек есебін жүргізу аса қиын емес және шаруашылық үшін өте тиімді болып табылады.

Негізі алғанда еңбек және оған жалақы төлеу қай кезде болмасын күрделі мәселелердің бірі болып есептеледі. Себебі еңбек ақы мөлшері әрбір жұмысшының тағдыры (маңызды) саналады.

Бұл іс-тәжірибе мақсатында, жалақы төлемін басқару жағдайында орын алған жетіспеушіліктерді жоюда және қызметкерлердің жағдайын жақсарту мен экономиканы нығайтып, дамытуда қолданудың дұрыс мүмкіндіктері ұсынылады:

- халықаралық негізде талдауды және еңбекақы бойынша экономикасы жоғарғы деңгейдегі елдердің тәжірибе есебі мен барлық деңгейдегі басқарушы ұйымдардың атқаратын қызметі және бірқалыпты орнын анықтау;

- еңбекақы бойынша белгіленген тәртіптегі заңды құжаттарды қабылдау, онда көрсетілген есеп айырысудың қолданылу жолы және тұтыну қорының анықталуы, күн көріс деңгейінің төменгі мөлшері, тарифтік мөлшерлеме көрсетілуі керек;
- өнеркәсіп саласында және экономиканың басқа да саласында еңбек өнімділігінің дамуы бойынша Үкімет деңгейінде арнайы бағдарламаларды дұрыстау және орындау.

Қорыта келгенде “Регион Нефтепродукт” кәсіпорнының еңбекақы есебін дұрыс жүргізу оның қаржылық жағдайын тұрақтандырып, сол кәсіпорынның жұмысын алға жүргізу немесе дамыту үшін мынандай ұсыныстарды ұсыну керек:

- өндірілетін өнімдерістелінген жұмысқа көрсететін қызметке кеткен еңбек пен оған төленетін еңбекақы шамасын дұрыс анықтау;
- еңбек өнімділігінің дамуын бақылауда ұстау;
- жұмысшыларға, қызметкерлерге еңбекақы төлеу үшін еңбекақы қорынан қоғамдық тұтыну қорынанан бөлінетін қаржыларды бақылау.

Сонымен қатар еңбек пен жалақы есебін ұйымдастыруды одан әрі дамытуға жасалынатын жағдайлар:

- еңбектің өнімділігі мен орындалатын жұмыстың көлемін ұлғайтуға ынталандыратын еңбекақы тиімді түрлерін кеңінен қолдану;
- еңбек пен өндірісті бақылаудағы ғылыми жолмен басқаруға дамудың құрылымын қолдау;
- еңбекақы төлеудің сыйақы беру жүйесінен басқа түрлерін жұмыстағы жетістіктерімен өзара байланыстыра отырып оң қадағалау;
- еңбек пен еңбекақы есептеуде қазіргі талаптарға сай есептеу мен ұйымдастыру техникаларын қолдану алғашқы есеп жүйесін дамыту мен жеңілдету.

Дипломдық жобаны орындау нәтижесінде, ғылыми жұмыстың зерттеу объектісі болған «Регион Нефтепродукт» ЖШС-нің қаржылық жағдайына талдау жасалынды.

Кәсіпорынның қаржылық құралдарының қалыптасу жүйесі мен қолданылуын және олардың қаржылық нәтижелерінің қалыптасуын сипаттайтын көрсеткіштердің жиынтығы қарастырылды. Сонымен қатар негізгі қаржылық тұрақтылықты, қаржылық дәрежелерді, қаржылық-экономикалық тиімділікті және несие төлеу қабілеттілігі жайлы кешенді талдау жүргізілген болатын.

Дипломдық жұмысты қортындылай келе біздің міндетіміз еңбекақы есебін үздіксіз жетілдіріп отыру, сәйкесінше шаруашылық субъектінің экономикасын күшейту, осы арқылы халықтың әл ауқатын арттыру болып табылады. Сонымен бірге осы күнгі экономикалық тығырықтан шығуды айта кеткен жөн. Ол үшін еңбекті ғылыми тұрғыдан ұйымдастырып, есеп жұмыстарында ең озық тәжірибелерін пайдалану болып табылады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Молдашева М.А. Бухгалтерлік есеп: Оқу құралы. - Орал: М. Өтемісов атындағы БҚМУ Редакциялық баспа орталығы, 2012. -147 б
2. Аудиторлық іс-қызмет туралы: ҚР-ның 1998 жылғы 20 қарашадағы заңы (15.02.2003 жылғы жағдайы бойынша толықтырулары және өзгерістерімен. А; 2003
3. Қазақстан Аудитінің халықаралық стандарттары. Алматы: Раритет, 2004. – 786 б,
4. Абленов Д.О. «Аудит», Алматы, экономика, 2005
5. Ә.Әбдіманапов «Бухгалтерлік және қаржылық есеп принциптері» (халықаралық стандарт) ,Алматы, 2006 ж
6. ҚР-ның Қаржы Министрлігінің 18.09.2002 жылғы №438 бұйрығымен (ҚР Қаржы министрлігінің өзгертулер енгізілген 21.10.2003 жылғы № 372 бұйрығымен) бекітілген Бухгалтерлік есеп типтік жоспары.
7. Д.О. Абленов, Д.Д. Әбле, Д.Д. Смағұлова, А.Д. Абленова Қаржылық бақылау, ревизия және аудит: Оқу құралы. – Алматы: Экономика, 2014, - 377 бет.
8. Савицкая Г.В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности: Учеб. пособие. – 4-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 384 с. – (Высшее образование).
9. Баймұханова С.Б. Қаржылық есеп: Оқулық. - Алматы, 2007, - 296 бет.
10. Құдайбергенов Н.А. Бухгалтерлік есеп принциптері. Оқулық. - Алматы: 2011. -255 б.
11. Путеводитель бухгалтера. Практическое пособие для бухгалтеров. – Алматы: ТОО «ЦДБ Education», 2018. – 164 с.
12. Абленов Д.О., Смағұлова Д.Д., Абленова А.Д. Аудит: Оқулық. - Алматы: "Экономика", 2013.-496 бет.
13. Жалғасбаева А.А.Ж 22 Аудит: оқулық / А.А.Жалғасбаева. - Алматы: Бастау, 2014. -168 б.
14. Назарова В.Л. «Шаруашылық жүргізуші субъектілеріндегі бухгалтерлік есеп» Алматы, 2005
15. Ержанов М.С., Ержанова А.М. « Основы бухгалтерского учета и новая корреспонденция счетов»
16. Еңбек Кодексі (жоба) // Егемен Қазақстан 31.07.2004.
17. Асиржанова К.Б. Регулирование оплаты труда в Казахстане на пути к новой модели развития: тенденции, потенциал и импорты роста: Материалы международной научной практической конференции. Алматы: Экономика 2001.
18. Бенке И. Совершенствование оплаты труда как источник развития сферы услуг // Экономика и статистика 2004
19. Демеубаева А.О. Организация оплаты труда в современных условиях // Вестник КазЭУ 2003 г, №6 20. Системы оплаты труда // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарий 2003.

20. Дурановская практическая часть к теме "Заработная плата" порядок начисления на примерах // Юридический консультант главного бухгалтера // 2014
21. ҚР-ғы мүгедектердің әлеуметтік қорғалмағандығы туралы Заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" // Егемен Қазақстан - 2001 - наурыз
22. Әлеуметтік төлемдер бойынша ҚР кейбір заңдық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" // Егемен Қазақстан - 2011 - қаңтар
23. "ҚР халықтың жұмысбастылығы туралы" Заңы// Егемен Қазақстан - 2010 - қаңтар
24. "2006 жылға республикалық бюджет туралы" ҚР Заңы // Егемен Қазақстан 2005 - қараша
25. ҚР еңбекақы төлеу - Алматы: ҚР статистика агенттігі. Қазақстан сандарда - Алматы:ҚР статистика агенттігі.
26. Труд в Казахстане - №116 2005 жылы
27. Жалпы экономикалық теория.Ө.Қ. Шеденов.Б.А.Жүнісов. 29. «Регион Нефтепродукт» ЖШС-ың жарғысы
28. Кенжалина Ж.Ш. Оплата труда на промышленных предприятиях. Алматы: Экономика 2012 год

Форма

Наименование Товарищество с ограниченной ответственностью "Регион Нефтепродукт"

Вид деятельности Оптовая торговля дизельным топливом

Среднегодовая численность работников 35

Республика Казахстан, г. Аламты, ул. Аль-Фараби д. 21, 1149 н.п.,
150840005019Юридический адрес, Бизнес идентификационный
номер, Индивидуальный идентификационный номерОтчет о финансовом положении (бухгалтерский баланс)
по состоянию на 31 декабря 2018 года

тенге

Показатели	Код строки	На конец отчетного периода	На начало отчетного периода
I. Краткосрочные активы	01	14 569 079,00	15 086 680,00
Денежные средства и эквиваленты денежных средств	02	5 551 329,00	5 675 111,00
Краткосрочные финансовые инвестиции	03	-	-
Краткосрочная дебиторская задолженность	04	2 793 315,00	3 471 529,00
Запасы	05	5 243 808,00	5 333 494,00
Текущие налоговые активы	06	-	107 687,00
Долгосрочные активы, предназначенные для продажи	07	-	-
Прочие краткосрочные активы	08	980 627,00	498 859,00
II. Долгосрочные активы	09	2 434 446,00	1 584 401,00
Долгосрочные финансовые инвестиции	10	-	-
Долгосрочная дебиторская задолженность	11	-	-
Инвестиции в недвижимость	12	-	-
Основные средства	13	173 610,00	62 032,00
Биологические активы	14	-	-
Разведочные и оценочные активы	15	-	-
Нематериальные активы	16	160 372,00	130 703,00
Отложенные налоговые активы	17	-	-
Прочие долгосрочные активы	18	2 100 464,00	1 391 666,00
БАЛАНС (строка 01 + строка 09)	19	17 003 525,00	16 671 081,00
Обязательства			
III. Краткосрочные обязательства	20	3 657 170,00	3 038 361,00
Краткосрочные финансовые обязательства	21	-	-
Обязательства по налогам	22	26 596,00	-
Обязательства по другим обязательным и добровольным платежам	23	-	-
Краткосрочная кредиторская задолженность	24	1 663 741,00	1 752 633,00
Краткосрочные оценочные обязательства	25	-	-
Прочие краткосрочные обязательства	26	1 966 833,00	1 285 728,00
IV. Долгосрочные обязательства	27	0,00	0,00
Долгосрочные финансовые обязательства	28	-	-
Долгосрочная кредиторская задолженность	29	-	-
Прочие долгосрочные обязательства	30	-	-
V. Капитал	31	13 346 355,00	13 632 720,00
Уставный капитал	32	198 200,00	198 200,00
Неоплаченный капитал	33	-	-
Выкупленные собственные долевые инструменты	34	2 951 175,00	3 282 593,00
Эмиссионный доход	35	-	-

Резервы	36	120 780,00	75 727,00
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	37	10 076 200,00	10 076 200,00
БАЛАНС (строка 20 + строка 31)	38	17 003 525,00	16 671 081,00

Руководитель	_____	_____
	Реут Р. М.	
	<i>(фамилия, имя, отчество)</i>	<i>(подпись)</i>
Главный бухгалтер	_____	_____
МП	<i>(фамилия, имя, отчество)</i>	<i>(подпись)</i>