

4. Отчеты о ходе реализации Государственной программы по развитию ЖКХ. – Текст: электронный. – URL: <https://www.mos.ru/dgkh/documents/razvitie-kommunalno-inzhenernoi-infrastruktury-i-energoberezhenie/> (дата обращения: 27.05.2022).

5. Стратегия развития жилищно-коммунальной сферы Российской Федерации до 2035 года. Проект Правительства Российской Федерации. URL: <https://www.gkhrazvitie.ru/media/174784/proekt-strategii-razvitiya-zhkh-do2035-goda.pdf> (дата обращения: 12.04.2022).

6. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 N 188-ФЗ (ред. с изм. от 14.08.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) // СПС «КонсультантПлюс». – Текст: электронный. – UR: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51057/ (дата обращения: 22.06.2022)

7. Стимулирование концессий в коммунальном хозяйстве // Фонд содействия реформированию ЖКХ. – Текст: электронный. – URL: <https://fondgkh.ru/napravleniya-deyatelnosti/modernizatsiya-kommunalnoy-infrastruktury/novosti-razdela/stimulirovanie-kontsessiy-v-kommunalnom-khozyaystve-kommunalnoy-kompleks-rossii-moskva-7-iyunya-2016/> (дата обращения: 08.03.2022).

Кәсіпорында еңбекақы төлеудің түрлері

Н.Б Давлетбаева¹, А.Елдос²

¹Профессор кафедры менеджмента

²«Менеджмент» мамандығы бойынша 2 курс магистранты

yeldosova@mail.ru

^{1,2}академик Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қарағанды қаласы

Түйіндеме: Мақалада кәсіпорынның еңбекақы төлеу жүйесіне мән берілген. Яғни еңбекақының түрлеріне анықтама беріліп, олардың әрқайсысының негізгі ерекшеліктеріне талдау жасалған.

Кілт сөздер: кәсіпорын, еңбекақы, еңбекақы түрлері, тарифті жүйе

Еңбек ақы-еңбек міндеттемелеріне орындаудағы жұмысшыға белгіленген сыйы.

Әрбір қызметкерлердің ақысы, атқарылған жұмыстың мөлшеріне, сапасына байланысты жұмыс беруші тағайындайды және максимальды шектеумен шектелмейді.

Кәсіпорында екі түрлі еңбек ақы түрлерін ажыратуға болады:

Негізгі еңбек ақы-жұмысшылар мен қызметкерлердің нақтылы жұмыста болған уақытында яғни олардың істеген жұмысына, атқарған қызметіне премия мерекелік күндер, түнгі уақытысы, қосымша жұмыстар, қалыпты еңбек жағдайынан ауытқуымен байланысты қосымша ақы үшін негізгі еңбек ақы төленеді.

Қосымша еңбек ақы - дегеніміз, ол еңбек туралы заңға байланысты қызметкерлерге дәріханада істелінбеген уақытқа төленетін ақы. Олар негізгі және қосымша демалыс кездері, еметін жас балалар бар аналарға берілетін үзілістер, жас өспірімдерге берілетін жеңілдіктер, әскери жиындарда болған уақыттар және т.б.

Еңбек ақының төлену түрлері де екеу, олар: мерзімде төлеу кесімді, еңбекке кесімді ақы төлеу күнбе-күн, істеген күніне төлеу өнім санына қарай ақы алып істейтін.

Кесімді төлеу дегеніміз – ол қызметтің жасаған істердің немесе өнімнің сапасына және санына қарай отырып ақы төлеу. Еңбек ақының осылай төленуі көбінесе ІІ категориялы дәріханаларда және дәріханалық киоскаларда істейтін қызметкерлер арасында қолданылады. Оларға сатылатын жалпы тауарлар құнының 16% және санитарлық- дезинфекциялық заттардың 3,5% беріледі.

Еңбек ақы төлеуді есепке алудың негізгі мақсаты – еңбек өтімділігінің арттыра отырып еңбек туралы заңның талаптарына сай жұмыс істеу. Ал міндеттері:

- жұмыс уақытын дұрыс пайдалануың және шығарылған өнімнің көлемін бақылау;
- қызметкерлерге еңбек ақының және т.б. төленетін ақшалардың тура және уақытылы берілуін қадағалау;
- еңбек ақы қорының дұрыс пайдалануын бақылау;
- еңбек ақыдан ұстанылатын ұсталымдардың дұрыстығын бақылау;
- ұсталымды уақытылы бюджетке аударуды бақылау;
- қызметкерлердің еңбекке жарамсыз уақытында алатын пособияның дұрыс төленуін қадағалау.

Қосымша еңбек ақы – еңбек ету заңдарынан сәйкес шарттарда қаралып белгіленген жұмысшылар мен қызметкерлердің жұмыста, қызметте болмаған уақытында төленетін төлемдер жатады. Оларға:

- жұмысшылар мен қызметкерлердің еңбек демалысы үшін төленетін төлемдер;
- мемлекеттік, қоғамдық жұмыстарының атқарғаны үшін төленетін төлемдер;
- жас сәбилі аналарға берілетін демалысқа, баланы тамақтандыру үшін берілетін үзілістерге төленетін төлемдер;
- жас өспірімдердің қысқартылған жұмыс уақытына төлемдер;
- кінәсіз жұмыстың тоқтап қалған уақытында төленетін төлемдер.

Кәсіпорын еңбек ақы үш түрлі элементте анықталады: тарифті жүйе, еңбекті нормалау (тарифсіз жүйе), еңбек ақы формалары бойынша.

Тарифті жүйенің көмегімен жұмыстың барлық түрі күрделілігіне және көп еңбек сіңіруді қажет есетіндігіне қарай топтастырылады және жұмысшы қызметкерлерді мамандық дәрежесіне қарай тариф бойынша әртүрлі еңбек ақы мөлшері белгіленеді. Тарифте мамандықтар бойынша өндірістің қай саласында болмасын негізгі әрбір түріне жұмыстың күрделілігімен қаншалықты еңбек етуіне керекті ұқыптылық пен жауапкершілікке қарай берілген көрсетіледі.

Әртүрлі разрядтағы жұмыс пен жұмысшылардың еңбек ақысының тепе теңдігін көрсету, бір сағат немесе бір күндік ақысының көлемін көрсететін тарифтік сетка арқылы тарифтік жүйенің тарифтік ставкасын енгізеді.

Тарифтік ставка (оклад) – қызметкерлердің жұмысы уақытысында қалыпты (белгілі бір) жұмысты орындаудағы белгіленген төлем ақы.

Тарифтік сетка – бұл разряд теңдігінің шкаласы және оған енгізілген коэффициенті.

Тарифсіз жүйе – қызметкерлердің орындаған жұмысының нәтижесіне қарай еңбек ақысын белгілейді. Тарифсіз жүйе келесі белгілермен анықталады. Жұмысшы еңбек ақы деңгейімен еңбек ақы фонды арасындағы байланыс жұмыстың ұжымдық нәтижелерін есептеу (бұл жағдайда тарифсіз жүйе еңбек ақы ұжым бойынша төлеу қаласына жатады), әрбір жұмысшыға тұрақты (тұрақты коэффициенттерді) оның квалификациялық деңгейімен жұмысшының еңбек әрекетіне, енгізілген жалпы нәтижелерінің еңбек кірісін жүйелі түрде анықтап кіргізіледі.

Әрбір жұмысшыға әрекетінің нәтижелеріне еңбектің қатысу коэффициентін жүргізеді. Ол жұмысшының квалификациялық деңгейін бағалауға қосымша мүмкіндік береді. Тарифсіз түрге: «Еңбек ақының тарифсіз жүйесі», еңбек ақының комиссиялық жүйесі кіші кәсіпорындарда еңбек ақыны ұйымдастыру жүйесі жатады.

Материалдық салада еңбек ететін адамдар мен бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдарда жұмыс істейтін қызметкерлердің жалақысы деңгейлерін жақындастыру үшін жаңа Бірыңғай тарифтік кесте белгіленді. Ол экономиканың барлық саласының қызметкерлерін қамтиды.

Бұл орайда разрядтар аумағы бұрынғысынша қалды - бірінші разрядтан 21 разрядқа дейін, алайда тарифтік коэффициенттер айтарлықтай өзгеріске ұшырады. Мәселен, 2 кестеге сәйкес бұрын Бірыңғай тарифтік кестедегі бірінші разрядтың тарифтік коэффициенті - 2-ге, ал жиырма

бірінші разряд — 13,08-ге тең болса, жаңа тарифтік кесте бойынша олар тиісінше - 1 және 4,24-ті құрайды.

Бірыңғай тарифтік кестенің негізіне еңбекке ақы төлеудің принципті жаңа жүйесі алынған.

Бірыңғай тарифтік кестенің негізіне еңбекке ақы төлеудің принципті жаңа жүйесі алынған.

1993 жылдын 1 қаңтарынан бастап, бірыңғай тарифтік тор халық шаруашылығындағы қызметкерлердің барлық дәрежесіне қосылған болатын.

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

Бірыңғай тарифтік торда 21 тарифтік разряд бар. 21 тарифтік разряд халық шаруашылығында жұмыс жасайтын барлық қызметкерлерге таратылады (Кесте 1). 21 тарифтік разряд шаруашылықтағы жүргізу нышанына, меншік нышанына және бюджеттік ұйымдарға тәуелсіз барлық кәсіпорындарға арналған:

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

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

Бюджеттік сала қызметкерлеріне тарифтік ставка немесе тиісті қызметке тағайындалғанда, төменгі еңбекақы мөлшері мен бірыңғай тарифтік сетка қолданылады [8].

Бірыңғай тарифтік сетка еңбекақы төлеудің 21 разрядына негізделіп, әр разряд бойынша өзіндік тарифтік коэффициент белгіленген.

Бірыңғай тарифтік сетка бойынша жұмысшылар мен мамандар 1 мен 8 разряд, ал қызметкерлер 2 мен 21 разряд бойынша тарификацияланады. Қызметкерлерді тарификациялау бірыңғай тарифтік мамандандырылған анықтама немесе мамандандырылған анықтама бойынша жүргізіледі.

Кесте 1

Бірыңғай тарифтік сетка

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

Әр түрлі кәсіби маманданған қызметкерлер тобының тарифтік ставкасы мен қызмет ақысы, кәсіпорын бекіткен 1 разрядтық ставка бойынша, қызметке алушының төменгі еңбекақы көлемі кепіліне байланысты (1 разрядтық ставканың жоғары, бірақ төменгі еңбекақы мөлшерінен кем болмауы тиіс) және бірыңғай тарифтік сеткада бекітілген тарифтік мамандандырылған коэффициентке байланысты анықталады.

Тарифтік және тарифсіз жүйелік еңбек ақысы 2 түрге бөлінеді:

- мерзімді – ақы жасалған жұмыс уақытысымен, қызметкер квалификациясымен және еңбек жағдайы жасауына қарай;

- кесімді – бұл ақы өндірілген зат сапасына, көлеміне, жұмыс күрделігіне, еңбек жағдайына қарай.

Еңбек ақы төлеудің жаңа түрі - еңбек шарттары негізінде төлеу болып табылады. Келісім (шарт) - бұл жұмыс беруші мен жұмысшының арасындағы соңғысының жұмыс күшін қолдану мен сату – сатып алу туралы коммерциялық келісім. Бұл шарттың жұмысшылар, қатар атқарушылар, штатқа крімейтін жұмысшылар арасында жасалуы мүмкін. Келісім атқарылатын жұмыстың спецификасын, еңбек жағдайына байланысты жекеленуге мүмкіндік береді. Мұнда жұмысшының барлық міндеттерін элементтерге бөліп көрсеткен, оның қызметінің нәтижесі нақты көрсетілген. Келісім бойынша жалақыны төлеу еңбек нарығындағы конъюктураға, кәсіподақ саясатына, жұмысшының сапасына байланысты анықталады. Қысқа мерзімді келісімдерде (2-3 ай) еңбектің нәтижесіне байланысты төленеді, ал ұзақ мерзімді келісім жасасқанда оларды уақытылы (этап) төлеу мүмкін немесе ай сайын аванс төленеді. Шартта қаралмаған жұмыстарға қосымша төлемдер төленеді. Үнталандырушы ролді келісімде қаралған әлеуметтік кепілдер ойнайды. Заңды түрде белгілегенмен қатар кәсіпорын қаржысына қарай басқа да қосымша әлеуметтік қызметтер болуы мүмкін (демалысқа қосымша төлемдер, аруға байланыста төлем, транспорттық шығындарды өтеу т.б.). Еңбек мотивациясына шартта қаралған жауапкершілік әсер етеді, шарттарда орындамағаны үшін айыппұл, санкциялар, сыйақыны төмендету шартты бір жақты бұзуға дейін барады. Айта кету керек, дәстүрлі еңбек шартына қарағанда келісім-шарттық жүйе әр үшпен бес жыл аралық сайын қайта шартқа отыру керектігін қарастырады.

Қызметкерлермен еңбекақы бойынша есеп айырысуды реттейтін негізгі нормативтік-құқықтық құжаттар төмендегі көрсетілген:

- Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексі (ерекше бөлімі);
- «Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі»;
- «Салықтар және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы» Қазақстан Республикасының Кодексі;
- Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі (ерекше бөлімі);
- «Бухгалтерлік есеп пен қаржылық есептілік туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заң;
- «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңы.

Көріп отырғандай Қазақстан Республикасында еңбекақы бойынша есеп айырысуды нормативтік құқықтық реттеу жоғарғы орынға қойылған. Еңбеккерлердің жұмыс уақыты, істеген жұмыстары үшін алатын төлемақылардың сомасы, жұмыс беруші мен жұмыскердің құқықтары мен міндеттері жоғарыда аталған заңдар негізінде жүргізіледі.

Сонымен, еңбек ақыны дұрыс ұйымдастыру өндірістік мәселелермен бірдей маңызды іс. Жалақыны ұйымдастырудың негізгі міндеті – еңбек ақыны әрбір жұмысшының еңбек үлесімен байланысты етіп, жұмысшының жұмысқа ынтасын арттыру болып табылады.

Әдебиеттер тізімі

1. О.М. Жакупова., Бухгалтерлік есеп принциптері 2. Оқу-тәжірибелік құралы. -Қарағанды, 2011ж. 199 б.
2. Қ.К. Кеулімжаев, З.Н. Әжібаева, Н.А. Құдацбергенова, А.Н. Жантаева. Қаржылық есеп. Оқу құралы. -Алматы: Экономика, 2011.-195 б.
3. Ержанов М.С., Ержанова А.М. «Основы бухгалтерского учета и корреспонденция счетов» Учебное пособие. Алматы «Ержанова и К» 2009г.
4. В.Л. Назарова. Шаруашылық субъектідегі бухгалтерлік есеп. 2012 ж. -260б.