

орташа жалақы: 2021 жылы 320 мың теңге (2020 жылы 246 мың теңге) және 2021 жылы медбикелер – 173 мың теңге болады.

Халыққа, әсіресе ауылдық жерлерге медициналық көмек көрсету сапасын одан әрі арттыру мақсатында 2021-2023 жылдарға арналған шаралар кешені қабылданатын болады. амбулаториялық-емханалық көмектің қолжетімділігін арттыру, сондай-ақ диагностика мен емдеудің заманауи әдістерін пайдалана отырып, аудандық ауруханаларда мамандандырылған медициналық көмекті дамыту және нығайту. Сонымен қатар, 2025 жылы денсаулық сақтау жүйесінің алдында келесі міндеттер тұр:

- биологиялық қауіпсіздіктің нормативтік-құқықтық базасын әзірлеу;
- 10 миллион халықты СВИ-ға қарсы вакцинациямен қамтамасыз ету;
- 200-ден астам жаңа МСАК нысандарының құрылысы;
- медицина қызметкерлерінің жалақысын арттыру;
- экстракорпоралды ұрықтандыруға 7000 квота бөлу [1].

Тұтастай алғанда, денсаулық сақтау жүйесіндегі тізбеленген міндеттер жүзеге асырылып, медициналық қызметтерді көрсетуді басқару жүйесінде түбегейлі өзгерістерге әкеліп соғады және Қазақстандағы денсаулық сақтаудың қолданыстағы үлгісін толығымен өзгертеді деп қорытынды жасауға болады.

Әдебиеттер тізімі

1. <https://www.primeminister.kz/ru/news/reviews/obzor-kazahstanskoy-sistemy-zdravooohraneniya-itogi-2020-goda-i-plany-na-2021-y-271128>
2. <https://articlekz.com/article/27623>
3. Об утверждении Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан на 2020-2025 годы Постановление Правительства Республики Казахстан от 26 декабря 2019 года № 982.

Еңбекақы есебін ұйымдастырудың теориялық негіздері

Н.Б.Давлетбаева¹, А.Елдос²

¹Менеджмент кафедрасының профессоры

²«Менеджмент» мамандығы бойынша 1 курс магистранты
yeldosova@mail.ru

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

Мақалада нарықтық экономикадағы еңбекақының теориялық негіздерін аша отырып, еңбек қатынастарын реттеу жолдарын көрсету арқылы еңбекақыны ұйымдастырудың тиімді жолдары ашылған.

Түйінді сөздері: еңбекақы, жұмыс күші, еңбек қатынастары, еңбекақыны тиімді ұйымдастыру, жалақынының қызметтері

Нарықтық экономика жағдайында еңбекақы жұмыс күшінің тауар ретіндегі бағасы болып саналады да, еңбек нарығында жұмыс берушілер мен еңбеккерлердің мүдделерінің үйлестіруін қамтамасыз ету негізінде қалыптасады, жұмыс күшін белгілі бір уақыт - сағат, күндерді пайдаланғаны үшін төлейді.

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес, еңбекке ақы төлеу - Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмыскерге еңбегі үшін

берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі. Еңбек дегеніміз – адам мен қоғамның өмір сүру және қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі.

Еңбекақы дегеніміз – салықтар мен басқа да ұсталымдарды шегермей жалданушы жұмысшыға орындаған жұмыстары үшін ақшалай немесе натуралдық түрде төленетін сыйақы. Әрбір жұмысшының жалақысы орындалған жұмыстың санына, сапасына және күрделілігіне байланысты болады. Жұмыс берушіге әрбір жұмысшы үшін еңбекақы көлемін тағайындауға құқық беріледі. Бірақ ол Қазақстан Республикасының заңында көрсетілген ең төменгі жалақы көлемінен төмен болмауы керек.

Кәсіпорын жұмысшысының табысына өндіріс шығындарына кіретін жалақы, еңбек және әлеуметтік ақшалай төлемдер, пайдадан алынатын сыйақылар, сонымен қатар, кәсіпорын мүлкіне қосқан үлесі мен акцияларына алатын дивидендтер, заттай алатын өнімдер және т.б. табыстар кіреді. Жалақы – материалдық игіліктер мен көрсетілетін қызметтерді тұтыну қорының бір бөлігі болып табылады. Ол жұмысшыларға еңбектерінің саны мен сапасына және нәтижелілігіне байланысты төленеді [1].

ҚР жүргізілген экономикалық реформалар денсаулық сақтау жүйесіндегі қызметкерлерді әлеуметтік қолдау және қорғау, еңбекті төлеу саласындағы саясатты біршама өзгертті. Оларды жүзеге асыру бойынша көптеген функциялар тікелей кәсіпорындарға (фирмаларға) берілді, олар штаттық кестені, ҚР заңдылық актілеріне сәйкес қызметкерлердің еңбегін төлеу мөлшері мен жүйесін, формасын және де материалды дем беруді өздігінен анықтайды, белгілейді.

Медициналық қызметкерлерге еңбекақы төлеудің шарттары көрсетілетін медициналық көмектің көлеміне, сапасына қарай денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орталық мемлекеттік орган айқындайтын тәртіппен белгіленеді;

Тұрғындардың экономикалық жағдайының өсуі бір жағынан, дәріхана ұйымдарының саны мен сапалы, қауіпсіз, тиімді дәрілік заттардың санының өсуі екінші жағынан – тұрғындар мен емдеу алдын алу ұйымдарын дәрімен қамтамасыз ету сапасыни жақсартуға мүмкіндік берді. Бұл өзгерістер дәріхана ұйымының қызметкерлерінің санын және жалақы қорын дұрыс жоспарлауды, сонымен бірге қолда бар еңбек ресурстарын тиімді қолдануды және ҚР денсаулық сақтау жүйесінің фармацевтикалық секторының қызметкерлерін дұрыс төлеуді талап етеді, бұл нәтижесінде дәріхана ұйымдарының қызметкерлерінің еңбек өкнімділігіне және олардың табысының ұлғаюына маңызды әсерін тигізеді.

Сенімді және сапалы дәрілік қамтамасыз ету көп жағдайда фармацевтикалық кадрлардың болуына, оларды дұрыс таңдау, орналастыру, пайдалану және дұрыс қолдануға, сонымен бірге олардың еңбегіне адекватты төлемнің болуына байланысты болады.

Мемлекет кәсіпорындағы (фирмадағы) еңбек қатынастарын реттейді:

а) ҚР конституциясы арқылы, ол еңбек заңдылығының негізгі принциптері мен қағидаларын белгілейді (жеке еңбек келісімін бекіту жолымен жүзеге асырылатын еңбек еркіндігіне құқының болуы, қызметті және еңбегін қолдану сферасын таңдау еркіндігі, өзінің еңбекке деген қабілетін жұмсау құқы). Еңбек етуге деген құқымен бірге, әрбір азаматтың мемлекет белгілеген минимальды мөлшерден төмен емес мөлшерде еңбегінің мөлшеріне және сапасына сәйкес төлемді алуға құқы бар.

б) Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексімен, ол Қазақстан Республикасындағы еңбек еркіндігіне деген конституциялық құқын жүзеге асыруда пайда болатын еңбек қатынастарын реттейді [2].

Нарықтық экономика жағдайында жалақының мәні төмендегі аспектілерден құралады:

- жалақы - еңбек нарығындағы жұмыс күшінің бағасы;

- жұмыс күші бағасының материалдық, заттық көрінісі болып тұтыну заттарының бағалары (азық-түліктік және азық-түліктік емес тауарлардың, көрсетілетін қызметтердің, салықтардың және басқа төлемдердің бағалары); олар жұмыс күшінің ұдайы өндірісін, олардың физикалық және рухани қажеттіліктерін қамтамасыз етеді (жұмыс күшінің өзінің және оның асырауындағы адамдардың жұмыс қабілетін қалпына келтіреді);

- жалақы еңбектің саны, сапасы және нәтижесіне байланысты;

- жалақы ұжымдық еңбектің нәтижесіне де байланысты;

Қазіргі кезде еңбекақыны ұйымдастыру төмендегі қағидаларға сәйкес жүргізіледі:

- еңбекке қарай бөлу қағидасы (еңбек ақыны, сыйлықтарды және т.б. уақтылы төлеу);

- өндіріс тиімділігінің артуы негізінде еңбек ақының деңгейін, жағдайын көтеру;

- еңбек ақыны еңбек нәтижесіне және шығындарына қарай төлеу;

- жұмысшыларды еңбек тиімділігін арттыруға материалдық жағынан ынталандыру;

- еңбек өнімділігінің өсу қарқыны жалақының өсуіне қарағанда артық болуы [3].

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

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

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

Еңбек және еңбекақы есебінің негізгі міндеттері болып мыналар саналады:

- жеке құрамның және жұмыс уақытын пайдалану есебі;

- жұмысшы-қызметкерлердің еңбек өнімділігінің есебі;

- еңбекақы есебі және еңбекақы қорын пайдалану есебі;

- жұмысшы қызметкерлермен еңбекақы бойынша есеп айрысу есебі.

Кәсіпорындағы еңбекақының жалпы деңгейі төмендегі негізгі факторларға байланысты:

- кәсіпорындардың шаруашылық қызметінің нәтижесі, оның рентабельділік деңгейіне;

- кәсіпорындардың кадр саясатына;

- аймақтағы, облыстағы жұмыссыздық деңгейіне, қажетті мамандықтардағы жұмысшыларға;

- кәсіподақ, бәсекелестер және мемлекеттің ықпалы;

- кәсіпорынның қоғаммен байланыс саясаты.

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

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

Кәсіпорындар қазіргі жағдайда, өзінің ұйымдастырушылық – құқықтық формасына назар аудармастан, еңбекақының түрлерін, жүйесін және мөлшерін өзі анықтайды. Бірақ, жұмысшылардың жұмсаған еңбегі мен олардың санаттылық біліктілігін толық есепке алатындай нарықтық механизмдер әлі құрылған жоқ. Сондықтан, мемлекет еңбекақының ең төменгі мөлшерін заңды түрде белгілеу арқылы, кәсіпорынның еңбекақыға бағытталған

қаражаттарын салық салу арқылы реттеп, аудандық коэффициенттер мен пайыздарды бекіту арқылы, мемлекеттік кепілді еңбекақыны бекітеді [4].

Еңбекақыны ұйымдастыру ұжымдық келісім-шарттар негізінде құрылады, бұл келісім-шарттар, әдетте, жұмыс беруші мен жұмысшының арасында, кәсіподақтың араласуымен бір мен үш жыл аралығында жасалады.

Келісім-шарттарда мынадай сұрақтар реттеледі: еңбекақының мөлшері мен жүйелері, сыйақылар, төлемдер, қосымша төлеулер мөлшері және бағаның өсуі мен инфляция деңгейіне байланысты еңбекақының өзгеру механизмі, ұжымдық келісім-шарт көрсеткіштерінің орындалуы, жұмыспен қамту, қайта оқыту, жұмысшыларды жұмыстан босату талаптары, жұмыс уақыты мен демалыс уақытының ұзақтығы, жұмысшылардың еңбегін қорғау, жұмыс жағдайын жақсарту, денсаулық сақтау, еңбек қауіпсіздігін сақтау және жұмысшыларға берілетін жеңілдіктер.

Кесте 1

Жалақының атқаратын қызметтері

Қызметтердің атауы	Қызметтердің мазмұны
Ұдайы өндірістік	Жұмыс күшінің ұдайы өндірісін қамтамасыз ету, жұмыс күшінің ұдайы өндірісіне ықпалын тигізетін еңбекақының минималды деңгейін бекіту.
Ынталандыру	Өндірістің дамуына ынтаны арттыру, жұмысшының қосқан еңбек үлесіне сәйкес жалақы деңгейін қою.
Өндірістік - есептік	Өнім бағасының құрылу үдерісінде тірі еңбектің қатысу өлшемін сипаттайды, оның жиынтық өндіріс шығындарындағы үлесін көрсетеді.
Реттеушілік	Жұмысшының тауарлар мен қызметтерді, ал жұмыс берушілердің өндіріс құрал – жабдықтарын сатып алу қабілетін қалыптастырады, яғни тауар ұсынысы мен сұранысы арасындағы пропорцияның қалыптасуына ықпал етеді.
Әлеуметтік	Тауарлар мен көрсетілетін қызметтерге төлем қабілеті бар сұранысты қалыптастырады. Әлеуметтік әділеттілік қағидасын жүзеге асыруға ықпал етеді.
Мотивациялық	Еңбекте шығармашылық пен моральдық-өнегелі жағдайды дамытады, жұмысшының адамгершілік қасиетін және оның еңбек моралін қалыптастырады.
Ескерту – [5]	

Сонымен, жалақы экономикалық категория ретінде, жұмыс күшін ұдайы өндіру және еңбекті ынталандыру қызметтерін аз орындай бастады. Бұл жағдайдан шығудың бірден – бір жолы – мемлекеттің реттеуші ролін күшейту, жалақының негізгі, ұдайы - өндірістік, ынталандыру және реттеуші қызметтерін қалпына келтіру.

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.
5. Әдбіманаров Ә. Бухгалтерлік есеп пен қаржылық есеп принциптері. 2014 ж.-360 б.