

* Еңбекақыны нормалау

Орындаған: Болатов Н.Н.

Тексерген: Кусаинова А.А.

* Еңбекақыны нормалау

- * Еңбек ұғымы тауар өндіруде және қызмет көрсетудегі барлық дене және адамдардың ақыл ой қаблеттілігін көрсетеді.
- * Еңбекақы жөніндегі саясат кәсіпорында басқарудың құрамды бөлігі болып табылады және оның қызметінің тиімділігі оған елеулі ықпал етеді. Себебі, еңбекақы жұмыс күшін тиімді пайдаланудағы ынталандырудың маңыздысының бірі.
- * Еңбекақы бұл жұмыскеге оның еңбегі үшін сапасына, санына және шығарған қажетті өнім көлеміне сәйкес берілетін төлем. Қалыпты жағдайда еңбекақы қажетті өнімнің құнына тең және оның ақшалай түрі болып табылады.
- * Жұмыс күші бұл қызметкердің өміріне қажет және оның еңбек қаблетін қалпына келтіруге жәрдемдесетін заттардың жинақ құны.
- * Еңбекақы төлеудің маңызы, түрлері және оларды ұйымдастыру.
Еңбекақы төлеудің маңызын, қызметкерге еңбек міндетін орындағаны үшін берілетін сыйақы деп түсінеміз.
Еңбекақы төлеудің негізінде еңбекақы төлеудің шекті өнімділігімен шектелінетін, өндіріс факторы ретіндегі еңбектің құны жатыр. Шекті өнімділік теориясына сәйкес қызметкер еңбекақының орнын толтыратын өнім өндіруге міндетті, олай болса еңбекақы қызметкердің еңбек тиімділігіне тәуелді.

* Еңбекақыны нормалау

- * Әлуметтік экономикалық категория бойынша еңбекақының маңызын қызметкерлер мен жұмыс берушілер үшін қатыстыру қажет. Қызметкер үшін еңбекақы оның жеке табысының негізі және басты бөлігі болып табылады, сонымен қатар еңбекақы қызметкердің және оның жанұя мүшесіндегі адамдардың әл ауқат деңгейін жоғарылататын құрал болып саналады. Жұмыс беруші үшін еңбекақы өндіріс шығындары болып саналады. Жұмыс беруші әсіресе бұйымның кететін шығындарды барынша азайтуға тырысады. Еңбекақы кәсіпорын қызметкерлері үшін маңызды ынта және еңбек төлемінің нышаны болып табылғандықтан ұдайы өндірістік және уәждемелік қызмет атқарады. Еңбекақы төлеудің ақшалай және заттай нышандары бар. Еңбекақы төлеу негізгі және қосымша түрлерге бөлінеді. Негізгі еңбекақыға мынадай төлемдер жатады:
- * мерзімділік, үдемелі және кесімді еңбекақы төлеу кезінде орындалған жұмыстың сапасы және мөлшері үшін, пайдаланылған уақыт үшін төлемдер;
- * еңбектің қалыпты жағдайынан ауытқуымен байланысты төлемдер, яғни мерзімнен тыс жұмыстар үшін, түнгі уақыттарға, мереке күндерде және т.б күндерде жұмыс жасағаны үшін төленетін төлемдер;
- * қызметкердің кесірінсіз тоқтап қалулар үшін төлемдер;
- * сыйлықтар, сыйлықақылы үстемелер және т.б.

* Еңбекақыны нормалау

- * Қосымша еңбекақыға ұжымдық келісім шарттарда және еңбек туралы заңдарда қарастырылған, жұмыс жасалмаған уақыттар үшін төлемдер жатады: <
- * демалыс уақыттарына ақы төлеу;
- * мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындаған уақыттары үшін ақы төлеу;
- * кішкентай балалары бар аналарға жұмыстағы үзілістері үшін ақы төлеу;
- * жасөспірімдерге белгіленген жеңілдік сағаттарға ақы төлеу.
- * Өнеркәсіп кәсіпорындарында тарифтік жүйені қолдану.
- * Жұмыстың негізгі түрлерінің толық сипаттамасынан тұратын және өнеркәсіптің әрбір саласын құрастырылған тарифтік біліктілік анықтамасының негізінде жүргізіледі. Анықтаманы және оның қолданылу тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді.
Тарифтік мөлшерлеме - бұл жұмыс уақытының бірлігі үшін, (сағат, күн, ай) біліктіліктің айқын күрделілігінде еңбек нормасын орындаған қызметкердің еңбекақысының белгіленген мөлшері.

* Еңбекақыны нормалау

- * Тарифтік тор - бұл разрядтардың және оған меншіктелінген тарифтік коэффициенттердің арақатынас мәкілі. Тарифтік тордағы разрядтардың саны және тарифтік коэффициенттер арасындағы алшақтықтар әртүрлі және олар өнеркәсіптің әр түрлі саласында орын иемденген нақты ерекшеліктермен және бөлінісінің дәрежесімен анықталған. Кәсіпорында еңбекақыны төлеуді ұйымдастыру үш өзара байланысты және өзара тәуелді элементтермен анықталады:
 - * тарифтік жүйе;
 - * еңбекті нормалау;
 - * еңбекақы төлеудің нышаны.
- * Тарифтік жүйе әр түрлі топтағы және категориядағы қызметкерлердің еңбектерінің сапалық сипаттамасына тәуелді олардың еңбекақыларын саралауды және реттеуді жүзеге асыра алу мүмкіндігін қамтамасыз ететін нормативтердің жиынтығын көрсетеді.
Тарифтік жүйеге:
 - * сағатына немесе күніне еңбекақы мөлшерін анықтайтын тарифтік жүйе;
 - * еңбекақы төлеудегі жұмыстың және жұмысшылардың әр түрлі разряд арасындағы арақатнастарын көрсететін тарифтік тор;
 - * тарифтік тормен сәйкес жұмысшылардың және жұмыстың разрядтарын

* Еңбекақыны нормалау

- * Жұмысты тарифтеу - бұл еңбек түрлерінің күрделілігіне тәуелді еңбек түрлерін біліктілік категориясына немесе тарифтік разрядқа жатқызу. Тарифтік разряд қызметкердің біліктілігін және еңбек күрделілігін қамтып көрсететін шама және тарифтік разряд әр өндірістік операцияларда, әр жұмыста қолданылады. Еңбекті тарифтеу және тарифтелуразрядының қызметкерлерге иемденіп кетуі қызметкердің біліктілігіне, ұсынылған талаптарымен көрсетілген.
Еңбекақыны жоспарлау және реттеу. Нарық жағдайында тауар ретінде еңбек өнімінің нарығы мойындаған еңбекақы төлемі жұмсалған шығындарға емес, еңбектің нәтижесіне төленеді. Тауарларды өткізуден түскен қаражаттар тауар өндірушілердің еңбегінің саны мен сапасын бағалаудағы және олардың жеке табыстарының негізгі көзін бағалаудағы жоғарғы белгі болып табылады. Еңбек қатнастарын реттеудің нормасы болып тарифтік келісімнің және ұжымдық келісім шарттың негізінде жасалған жұмыс берушілер мен кәсіподақтардың арасындағы еңбекақы төлеу бойынша келісім шарттың қағидасы табылуы керек.
- * Реформада міндетті төлемге жататын мемлекеттік әлуметтік норматив тәрізді еңбекақының ең аз мөлшері бекітілген. Ең төменгі еңбекақы ең төменгі тұтыну бюджетінің негізінде тағайындалады және әлуметтік факторларға байланысты сараланады.

* Еңбекақыны нормалау

- * Ең төменгі еңбекақының экономикалық мағнасы өнімді еңбектегі және жұмыс күшін ұдайы өндірудегі жұмысшының қаблеттілігін қолдауды білдіреді. Еңбекшілер табысын кепілденген деңгейін қорғауды жүзеге асыратын бірінғай тарифтік тор еңбекақы төлеу реформасының негізі болып табылады. Осының нәтижесінде, оның базалық бөлігі болып, халық шаруашылығының саласындағы әрбір жұмысшыға кепілденген минималдық еңбекақы табылады. Еңбекақының екінші бөлігі ұйымдарда, кәсіпорындарда және салаларда балдық жүйемен бағаланатын, разрядқа, біліктілік топқа, атаққа және дәрежеге байланысты, жұмысшылардың еңбек стаждарына, біліктіліктеріне, қаблеттіліктеріне және қолда бар ақшалардың мөлшеріне байланысты төленеді.
- * Еңбекақы күрделі еңбекті жақсы ынталандыру үшін, кәсіпорындарда жауапкершіліктің деңгейі, орындалатын жұмыстың күрделілігі, қызметкердің біліктілігі және еңбекақының деңгейі арасындағы тікелей байланыстарды орнатқан. Сонымен Қазақстанның қазіргі жағдайында, еңбекақыны реттеудің және жоспарлаудың сұрақтарын шешуде мына есептерге көңіл аударылуы қажет:

* Еңбекақыны нормалау

- * кәсіпорынның нарықтық қызметінің және оның пайдалылығының нәтижесі;
- * кәсіпорынның кадрлық саясатының есебі;
- * мамандыққа байланысты қызметкерлердің арасындағы, облыстар, аймақтар арасындағы жұмыссыздықтың деңгейі;
- * кәсіподақтардың бәсекелестердің және мемлекеттердің әсерлері;
- * байланыс саласындағы кәсіпорындардың саясаттары және т.б.
- * Кәсіпорында еңбекақыны төлеуді оңтайлы ұйымдастыру қызметкерлердің қызметін және еңбектің нәтижелерін ынталандыруға, өнімнің рентабельділігін және пайдалылығын, дайын өнім және еңбек нарығының бәсекеге қаблеттілігін қамтуға мүмкіндік береді.
Еңбекақы төлеудің оңтайлы ұйымдастырылуының мақсаты кәсіпорынның шаруашылық қызметінің нәтижесіндегі қызметкердің еңбектік салымы мен еңбекақы төлеу шамасының арасындағы сәйкестілікті қамтамасыз ету, яғни тұтыну шамасы мен еңбек шамасы арасындағы сәйкестікті бекіту.

* Еңбекақыны нормалау

* Еңбекақының жүйелері және нышандары.

Еңбекақының жүйелері және нышандары өз алдына еңбектің нәтижесін қамтып көрсететін, сандық және сапалық көрсеткіштер жиынтығының көмегімен жұмсалған, еңбектің санына және сапасына тәуелді еңбекақы мөлшерінің бекітілу тәсілдерін көрсетеді.

Мақсаттың ішінен басты нәрсе болып еңбек өлшемі арасындағы дұрыс арақатнасты қамтамасыз ету, сонымен қатар тиімді еңбекте жұмысшылардың мүдделерін көтеру болып табылады.

* Мерзімді ақы төлеу кезінде еңбек өлшемі пайдаланылған уақыт болып табылады, ал табыс болса, нақты пайдаланылған уақыттың жалақысына немесе қызметкердің тарифтік мөлшерлемесіне байланысты есептелінеді.

* Кесімді ақы төлеу кезінде еңбек өлшемі жұмысшының өндірген өнімі болып табылатын және белгіленген кесімді бағалауды қоспағанда, тап осы кездегі жүйеде еңбекақы өнімнің әрбір бірлігіне есептелінеді, сондықтан табыс өндірілген өнімнің санына және сапасына тәуелді.

* Еңбекақы төлеудің кесімді немесе мерзімді нышанаң тандау бірнеше факторларға тәуелді:

* Еңбекақыны нормалау

- * - қолданылатын жабдықтың сипатына;
 - технологиялық процестің ерекшелігіне;
 - еңбекті және өндірісті ұйымдастыруға;
 - материалдық және еңбек ресурстарын пайдалануға;
 - өнім сапасына қойылатын талаптарға байланысты. Қазіргі кезде еңбекақының мерзімдік сыйлық және жай мерзімдік жүйелері кең тараған.
- * - Еңбекақы төлеудің жай мерзімдік жүйесінде жұмысшының табысы белгілі разрядтағы жұмысшының сағаттық тарифтік ставкасының сағаттағы пайдаланылған уақыт мөлшеріне көбейтілуі арқылы есептелінеді.
- * - Мерзімдік сыйлық жүйесі кезінде белгіленген көрсеткіштерді асыра орындағаны үшін сыйлықтың мөлшері тарифтік ставкаға пайыз түрінде тағайындалады. Сыйлық берудің шарты ретінде өнім ақаусыз дайындалуы керек, материалдардың, аспаптардың үнемділігі болуы қажет. Еңбекақы төлеудің кесімді нышаны бірнеше жүйелерге бөлінеді:
 - * тікелей кесімді;
 - * кесімді сыйлықақы;
 - * үдемелі кесімді;
 - * жанама кесімді;

* Еңбекақыны нормалау

- * Тікелей кесімді жүйе кезінде еңбекке ақы өндірілген өнімнің бірлігіне қарай төленеді. Жұмыстың немесе өнімнің бірлігі үшін көрсетілген жеке кесімді бағаламаны, уақыттың нормасында орындалатын жұмыстың разрядына байланысты бекітілген сағаттық тарифтік ставканы өндірім мөлшеріне бөлу арқылы табамыз. Жұмысшының жалпы табысын уақыттың есептелінген кезеңінде өндірілген өнімнің мөлшерін кесімді бағаламаға көбейту арқылы табамыз; Кесімді сыйлықақы төлеу жүйесі кезінде жұмысшыға тікелей кесімді бағалама бойынша табыстан тыс, жұмыстын алдын ала белгіленген, нақты сапалық және сандық көрсеткіштерін орындағаны және асыра орындағаны үшін сыйлықтар төленеді;
- * Үдемелі кесімді еңбекақы төлеу жүйесі норманы орындағаны үшін, тікелей кесімді бағаламалар төлемдерді қамтиды, ал нормадан тыс өндірулер кезінде жоғарғы бағалама бойынша төлемдерді қамтиды.
- * Еңбекақы төлеудің кесімді түрін ұжымдық түрде немесе әрбір нақты қызметкерге жеке қолдануға болады. Бірақ еңбекақы төлеудің мердігерлік нышаны кең таралған. Бұл еңбекақы төлеудің нышанының маңызы мынада, яғни келісім бойынша бір жақ қызметкерлері нақты бір жұмысты орындап, мердігерлік алады, ал екінші жақ қызметкерлері жұмыстың қортындысын күтеді.

* Еңбекақыны нормалау

- * Жанама кесімді еңбекақы төлеу көбнесе қосалқы және қызмет көрсететін өндірістерді жұмыс жасайтын жұмысшыларға қолданылады. Аккорттық кесімді жүйе жұмыстың барлық көлеміне төлейтін ақыларды қамтиды. Жұмыстың жеке элементтеріне арналған нормалармен бағдарламаларды қосып, барлық жұмыстың құны анықтаймыз.
- * Еңбекақы төлеудің аралас жүйесі мерзімдік және кесімді еңбекақы төлеудің негізгі артықшылықтарын қамтиды және еңбекақы мөлшерінің жеке қызметкерлер және кәсіпорын қызметінің нәтижесімен икемді байланысын қамтамасыз етеді. Мұндай жүйелерге қазіргі кезде тарифсіз жүйе жатады.
- * Еңбекақы төлеудің тарифсіз жүйесінде қызметкерлердің табыстары ұжым жұмысының соңғы нәтижелеріне толықтай тәуелді. Тарифсіз жүйе еңбекақы қорындағы барлық ұжымның тапқан табысындағы өзінің үлесін көрсетеді. Мұндай жүйеде тарифтік ставка немесе тұрақты жалақы белгіленбейді, ол ереже бойынша мұндай үлесті еңбекке қатысу денгейін, жұмысшыға белгіленген тұрақты коэффициент арқылы анықтаймыз.

* Еңбекақыны нормалау

* Еңбекақы төлеудің тарифсіз жүйесін қолданушы ұйымның тәжербиелік қызметінде жиі жауабы табылмайтын сұрақтар пайда болады. Осыған қарай еңбекақы төлеудің тарифті және тарифсіз жүйесінің элементтерінен құралған аралас жүйелер қолданылады.

Қазақстан Республикасының “ Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы” заңы. Қазақстан Республикасының “ Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы” заңы 2000 жылдың 1 қаңтарынан бастап іске асырылғанү. Бұл заңға сәйкес, жұмыс беруші мен жұмыскердің еңбектік арақатнастары нормативтік құқықтық актілермен және еңбек заңдылықтары бойынша келісілген жеке еңбек шартымен, ұжымдық шартпен реттеледі.

Жеке еңбек шарттың мазмұны

Жеке еңбек шартында:

- тараптарлардың реквизиттері:

жұмыс беруші заңды тұлғаның толық атауы және орналасқан жері, жұмыс беруші

- **заңды тұлғаның** құрылтай құжаттарының мемлекеттік тіркеу номерімен уақыты;

жұмыс берушінің тегі, есімі, әкесінің аты және қызметі, ал жұмыс беруші жеке тұлға болған жағдайда оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекен жайы, басын куәләндіретін құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні;

қызметкердің есімі, әкесінің аты, жеке басын куәләндіратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні; әлуметтік жеке кодының нөмері (ӘЖК), салық төлеушінің тіркелу нөмері (СТН);

* Еңбекақыны нормалау

* Жеке еңбек шарты:

* белгісіз мерзімге;

* белгілі бір мерзімге;

* белгілі бір жұмысты орындау уақытына немесе жұмыста уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына жасалуы мүмкін.

* Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымы

Ұжымдық шарттың мазмұның келіссөздер жөніндегі екі жақты комиссияда тараптар белгілейді.

Ұжымдық шарт:

* оның қолданылу мерзімі туралы;

* орындалуын бақылау тәртібі туралы;

* шарт талаптарының орындалмағаны үшін жауапкершілігі туралы;

* өзгерістермен толықтырулар енгізу тәртібі туралы ережелерді қамтиды.

* Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі мен аясы

* Ұжымдық шарт тараптар белгілейтін мерзімге жасалады.

* Егер ұжымдық шарттың ережелерінде өзгеше көзделмесе, ол қол қойылған

* Еңбекақыны нормалау

* Қорытынды:

Қандайда болмасын кәсіпорында өім шығарудың артуы, соның есебінен олардың экономикасының дамуы еңбекақының дұрыс жолға қойылуына тікелей байланысты.

Нарықтық жағдайда еңбекақыға деген көз қарас өзгерудке кім көп жұмыс істесе, сол көп табыс табуы тиіс.

Тауарды сатудан түскен қаржылар тауар өндірушілердің еңбектерінің сандық және сапалық бағалығының және жеке табыстарының негізгі көздері жоғары өлшеміне айналады.

Жалақының нысаны мен жүйесі жалақының шамасы, еңбектің саны мен сапасы арасындағы байланысты белгілейді және өз еңбегінің қортындысына байланысты жалақынын белгілі тәртібін есептейді.

Кәсіпорында жұмыс істейтің жұмысшылардың еңбек өнімділігінің өсуі ол еңбекақыны ұлғайтуға мүмкіндік береді.