

«Сейфуллин оқулары – 12: Ғылым жолындағы жастар-болашақтың инновациялық әлеуеті» атты Республикалық ғылыми-теориялық конференция материалдары = Материалы Республиканской научно-теоретической конференции «Сейфуллинские чтения-12: Молодежь в науке - инновационный потенциал будущего" . – 2016. – Т.1, ч.2 – Б.351-354

## **АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫНДАҒЫ ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ ЕҢБЕГІН ТӨЛЕУДІҢ НЕГІЗІ –МАТЕРИАЛДЫҚ ЫНТАЛАНДЫРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ**

*Бейсенова С.Ж.*

Агроөнеркәсіп комплексінің шаруашылық жүргізу экономикалық механизмінің дамуы әр жеке кәсіпорынның экономикалық, сондай-ақ, еңбекақыны ұйымдастыру саласында да тәуелсіз болуына ықпал етеді.

Шаруашылық жүргізудің субъектілеріне еңбекті ынталандыруда аса ұтымды жүйені, кейбірін атап айтсақ, тарифті және тарифсіз есептесу моделін қолдануға толық еркіндік берілген.

Алайда, еңбек өлшемі және оны төлеу өлшемі арасындағы ара қатынасты анықтауға тарифтік жүйе сәйкес келеді деп есептейміз.

Аграрлық өнеркәсіпте тарифтік жүйені қолданудың мәні, бұл салада түрлі сапалы еңбек түрінің болуына және олардың тарифтік торда өз орнын табатындылығында.

Еңбек салымын объективті бағалау тарификациялау арқылы жүреді, оның көмегімен жұмыстың да (күрделілігіне, шартына, интенсивтілігіне және жауапкершілік деңгейіне байланысты), жұмысшының да (олардың біліктілігіне байланысты) разрядтары анықталады.

Еңбекақыны тарифтеу жүйесі аясында ауыл шаруашылықта 6-разрядты салалық тарифтік торлар қолданылады, олар көптеген тарифтік коэффициенттер және жүктемелер түрлері бойынша жасалады.

Жұмыс күрделілігін және жұмысшыларды тарификациялауды бағалауға мұндай көзқарас ауылшаруашылық ұйымдарында еңбекақы төлеуді ұйымдыстыруды қиындатады.

Еңбекті тарификациялау әдістеріндегі айырмашылық еңбек процестерінің барлығын және аграрлық өнеркәсіпте бірінғай сапалы бағалауды жүргізуге кедергі келтіреді[1].

Ауылшаруашылық ұйымдарда 21- разрядты бірінғай тарифтік торды қолдану тәжірбиесі (БТТ) , көрсеткендей разрядтың бірінші бөлігін (1-8 аралығы) және соңғы бөлігін ( 16 – 21 дейін) өте аз қолдану тарифтік разряд санының 10 әрі қарай қысқаруына және әр біліктілік топта професиялар тізімінің кеңеюіне алып келуі мүмкін

Еңбекті тарифтеу және тарифтелу разрядының қызметкерлерге иемденіп кетуі қызметкердің біліктілігіне, ұсынылған талаптарымен көрсетілген.

Мемлекеттік және мемлекеттік емес кәсіпорындарындағы жалақылардың айырмашылықтары мынадан тұрады:

- мемлекеттің иелігіндегі кәсіпорындарда жалақы үкімет актілерімен реттеледі, ал жеке кәсіпорындарында кәсіпорын әкімшілігі

шешімімен (бірақ, ең аз жалақы жөніндегі белгіленген заңнан кем болмауы керек);

- мемлекеттік кәсіпорындарда жалақы тіркеледі, яғни тұрақты болады (арту индекстеу есебінен тұрады);
- мемлекеттік кәсіпорындарда жұмыс орны мен жалақы кепілді, ал мемлекеттік емес кәсіпорындарда олар оның экономикалық жағдайына қарай анықталады [2].

Осыған байланысты, біздің көзқарасымызша жұмыс пен жұмысшыларды тарификациялау кеңінен таралған 6- разрядтық және бірінші 21- разрядтық торлар негізінде ғана емес, сондай-ақ, бір разрядқа жатқызылған қызметтер бірдей төленетінін жасап жатқанда ескеру қажет болатын, унифицирленген тарифтік торлар негізінде де жасауға болады.

Сондықтан, разряд сандары тым аз болатын болса, бұл еңбекақы төлеуде теңестірілуге алып келуі мүмкін, өйткені қызметтік міндеттердегі айырмашылықтар ескерілмейді.

Сондай-ақ, жұмысшының біліктілігін жоғарылатуда және жоғары қызметке ауысқанында еңбек ақы қосылмауы мүмкін.

Сонымен қатар, разрядтардың тым көп болуы еңбек ақыдағы айырмашылық, маңыздылығы төмен нәрселерге байланысты болуы мүмкін, нәтижесінде жұмысшылар өз еңбегін әділетсіз бағаланады деп есептеуі мүмкін [2].

Шаруашылық өндірістің тиімділігін жоғарылатуда ауыл шаруашылығындағы жұмысшылардың еңбегін материалдық ұйымдастыру маңызды рөл атқарады. Ынталандырудың негізгі тетіктері – қызығушылық пен ынта. Егер қызығушылықтар болып сыйақының нақтылы формасы (мысалы, еңбекақы) болса, онда ынта ішкі түрткіні қозғайтын күш (ниет, әуес болу және т.б.) болып табылады. Еңбекті ынталандыру – бұл аграрлық бизнес менеджментінде маңызды қызмет атқарады. Ынталандыру механизмі жалпылай алғанда, қойылған мақсаттарға жету үшін белгілі бағытта әрекет жасауға түрткі болатын экономикалық субъектілерінің қызығушылық жүйесімен анықталады.

Кәсіпорындағы жұмысшыларды материалдық ынталандырудың негізгі формалары келесілер:

Сыйақы мен еңбекақы, табыстар;

- шаруашылық ішіндегі жеңілдіктердің жүйесі (тамақтану жеңілдігі, ауылшаруашылық өнімдердің өзіндік құны бойынша сату, тегін көлік және процентсіз қарыздар беру т.б.)
- басқа да (материалдық емес) артықшылықтар мен жеңілдіктер
- Жұмыстың икемді кестесі және жылжымалы құқықтарды беру мүмкіндігі, қосымша демалыстар және т.б.;
- еңбек жағдайларын жақтартумен қызметкерлердің мамандыққа қатысты өсуін ынталандыру бойынша шаралар және тағы басқалары;
- қызметкерлерге қолайлы психологиялық атмосфераны қалыптастыру және сенім мен түсінуді дамыту моральдық мадақтауы;

- қызмет бабы бойынша жұмысшылардың алға басуы олардың қызмет бабын жоспарлауы, біліктілігін жетілдіру мақсатында оқыту.

Жұмысшының еңбегін ынталандыру оның қызығушылық функциялары арқылы жалақы төлеуде жүзеге асады. Кез-келген қызметкерде барлық ынталандырудың 4 түрі бар: ішкі (моральдық), ішкі оң (экономикалық), сыртқы оң (әлеуметтік) және сыртқы теріс (жазалау). Әрбір түр басқаның негізінде қалыптасады, бірақ олардың байланысы ұжымның мүшелерінде әртүрлі. Еңбекті ынталандыру өзіне келесі кезеңдерді біріктіреді:

- еңбекақы төлеу жүйелерін таңдау және анықтау;
- кәсіпорын табысын және ұжымдық еңбекті үлестіру және құрастыру;
- еңбекақы төлеу қорын құрастыру;
- төлем жасау және ағымдағы еңбекақыны ұйымдастыру;
- іс жүзінде алынған өнімге төлеу;
- қызметкерлердің арасындағы ұжымдық еңбекақының үлестірілуі;
- (ақшалай және табиғи) сыйақы беру.

Жоғарыда аталған кезеңдер әрбір өз тізбегі бар жеке элементтер тобын құрайды. Еңбекті материалдық ынталандыру тізбегін ұйымдастыру төмендегідей:

1. ұжымдық-ресми түр меншігіндегі ауылшаруашылық кәсіпорындар:

- жалпы табыс;
- жинақтау қоры және тұтыну қоры;
- еңбек бойынша дивиденттер, әлеуметтік дамыту қоры, сақтандыру қоры;
- төлемдер: класстық және жұмыс өтілі, аудан коэффициенті мадақтау;
- еңбекақы төлеу жүйесі: сыйлық беру қоры, өнім үшін төлем қор.

2. мемлекеттік және жеке меншік түрдегі ауылшаруашылығы кәсіпорындар:

- төлемдер: класстық және жұмыс стажы, аудан коэффициенті мадақтау;
- еңбекақы төлеу жүйесі: ағымдағы еңбек ақы төлеу жүйесі, сыйлық беру қоры, өнім үшін төлем қоры, аванстық қор.
- жалпы табыс;
- жинақтау қоры және тұтыну қоры; [3]

Еңбек ақы – еңбекті материалдық ынталандырудың элементі ретінде негізгі және қосымша төлеуден тұрады. Негізгі еңбекақы негізгі формада көрсетілген: мерзімді және кесімді. Негізгі еңбекақыны анықтап тарификация арқылы іске асады, сондықтан ол оны пайдаланатын формадан тәуелсіз, атқарылатын жұмыстың жауапкершілігін есепке алумен, тарифтік ставка төлем күрделілігі және маңыздылығы ескере отырып, қарастырады.

Сыйақылар – материалдық ынталандыру жүйесінің маңызды құрамы болып табылады. Жалпы, сыйақы жұмысшыларға еңбекті ынталандыруды жоғарылату үшін беріледі. Сыйақы мынадай жағдайларда бекітіледі: өндіріс көлемін жоғарылату және өнімдерді сатуды реттеу, оның сапасын жоғарылатуы, қорларды үнемдеуі, жабдықты қолданудың тиімділігін жоғарылатумен пайдаға қатысу жағдайында.

Материалдық ынталандыру жүйесінде сыйлық берумен қатар, әлеуметтік төлем және жеңілдік қосу қажет, өйткені олар ынталандыру компоненттері болып табылады. Негізгі әлеуметтік төлемдерге демалыстар және ауруды куәландыру қағаздарын төлеуі, зейнетақымен қамсыздандырулары жатады. Бұдан басқа, ауыл шаруашылығындағы еңбекті ынталандыруда, әсіресе жұмыс берушімен, жұмыс орнына дейін жеткізу мен тамақтану шығындарын төлеу қарастырылады [4].

Еңбекақы және еңбекті ынталандыруды жетілдірудің негізгі бағыттары болып:

- Еңбектің шекті нәтижелеріне, біліктілігі мен мамаындығына қарамастан, жұмысшылардың жалақысының өсуін қамтамасыз ету;
- Еңбекақыны төлеуде мемлекеттік гарант деңгейін жоғарылату [5].

Ауыл шаруашылығындағы жұмысшылардың еңбегін материалдық ынталандыруды ұйымдастыру - еңбекақы төлеу қызметі, еңбек шартының заңнамасы аграрлық саладағы материалдық ынталандырудың озық жүйесінде жинақталған тәжірбиеге негізделуі қажет. Осы мақсатта жетілдірудің келесі бағыттары ұсынылады:

- Жұмысшының еңбекақысы үш негізгі фактормен анықталуы қажет: дербес еңбектенудегі үлесі, алғашқы ұжымдық еңбек шартының шаруашылық есеп нәтижесінде және бүтіндей шаруашылықта.
- Жалақыны төлеу әлеуметтік, гаранттар және еңбек шарттары жөніндегі сұрақтарды шешуде ұжымдық және жеке келісім шарттың рөлі жоғары болуы қажет.
- Тұтыну құнының өсуіне байланысты еңбекақының тұрақты индексі орындалуы қажет.
- Ұжымдық келісім-шартта көрсетілгендей, шаруашылықта жалақының резервтік қоры құрылуы тиіс.
- Заң органдары тарапынан жұмыс беруші уақытында жұмысшыларға еңбекақысын төлемегені үшін материалдық жауапкершілікке тартылуы тиіс.
- Шаруа қожалықтарының басшысы жалақыны бір уақытта барлық жұмысшыларға төлеуі тиіс.
- Ауыл шаруашылығында жұмысшылардың еңбекақы деңгейін жоғарылату үшін субсидия бөлінуі қажет және оны халық шаруашылығында орташа жалақымен теңестіру қажет.

### **Әдебиеттер тізімі**

1. Г.В. Фадеева /Совершенствование тарифной системы в сельскохозяйственных предприятиях/ Вестник Алтайского государственного аграрного университета № 11 (73), 2010-С.110-113.
2. Об оплате труда работников отраслей экономики РК. Постановление Правительства РК от 9 января 1996 г №31.

3. Ильин. А. Мотивационная направленность материального стимулирования работников сельского хозяйства // АПК: экономика управление.-2009.№2.- С.76-80.
4. Степура Л.М. / Поощрение работников/ Л.М. Степура//справочник кадровика. Казахстан.-2010.-№12. – С.63-70.
- 5.Syrlybaeva N., Turekulova D., Beisengaliyev B., Zhumanova, Dosmambetova.Development of integration formation determines the integration principle of convergence Life Sci J 2014;11(7s):48-51] (ISSN:1097-8135). <http://www.lifesciencesite.com>.ISSN: 1097-8135 (Print) / ISSN: 2372-613X (Online); Impact Factor 2012: 0.165