

## Тақырып 5. «Кәсіпорында еңбекақы төлеу»

1. Еңбекақы және оның түрлері
2. Еңбекақы төлеу нысандары мен оны ұйымдастыру қағидалары

**Сабақтың мақсаты** – еңбекақы, оның түрлерін, компанияларда қолданылатын еңбекақы төлеу нысандары мен жүйелерін, еңбекақы төлеу қағидаларын қарастыру

### Негізгі тұжырымдамалар

#### 1.Еңбекақы және оның түрлері

Адамдардың материалдық және рухани қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін белгілі мақсатқа байланысты бағытталған қызметі – еңбек болып табылады.

Еңбекті ынталандырудың негізгі тетіктері :

**Мотив** – бұл ішкі қозғаушы күш: тілек, бағыт, ұстаным.

**Стимул** – жұмыскерлердің өздерінің еңбек нәтижелеріне қызығушылығы.

Стимул ретінде адамдардың негізгі қажеттіліктерін қанағаттандыратын кез келген құндылықтар болуы мүмкін.

**Еңбекақы** – жұмыс күшінің бағасы. Оның шамасы сұраныс пен ұсынысқа байланысты.

ҚР Еңбек кодексінде (Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ) “**жалақы**” және “**еңбекақы төлеу**” түсініктері ажыратылған.

Жалақы мен еңбекақы төлеудің айырмашылығы неде?

**Жалақы** - қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайына байланысты еңбек үшін төленетін сыйақы

**Еңбекке ақы төлеу** – ҚР Еңбек Кодексіне және ҚР өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес, қызметкерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі

#### **Еңбекақының негізгі қызметтері:**

##### 1. Ұдайы өндірістік

Ұдайы өндірістік функциясы. Бұл жұмысшыларды және де олардың отбасыларының мүшелерін, жұмыс күшін, ұрпақта қайта өндіру үшін керекті өмірлік құндылықтармен қамтамасыз етуге байланысты.

##### 2. Ынталандырушы

Ынталандырушы функция. Оның мәні жұмысшының еңбек үлесіне байланысты жалақы белгілеуге, Өндірістің дамуы мен қызметкердің қосқан жұмыс үлесіне сәйкес ынталандыру арқылы жүргізіледі.

3.Өлшеу-бөлу функциясы. Бұл функция өндіріс құралдарының иелері мен жұмыстар арасындағы тұтыну қорын бөлу кезіндегі еңбекті көрсетеді. Жалақы арқылы оның еңбек үлесіне сәйкес өндіріс процесінің әрбір қатысушысына тұтыну қорындағы жеке бөлігін анықтауға болады.

4. Ресурстық функция. Бұл функцияның мәні қазіргі уақытта айтарлықтай өсуде. Оның мәні еңбек ресурстарын аймақтар, салалар, кәсіпорындар бойынша таратуды тиімді үйлестіру болып табылады.

5. Төлем қабілеті бар халық сұранысын қалыптастыру функциясы.

Бұл функцияның мәні – төлем қабілеті бар сұранысты сәйкестендіру, мұнымен сатып алушылардың ақша құралдарымен қамтамасыз етілген тұтыну көрінісінің формасы түсіндіріледі.

Төлем қабілеті бар сұраныс екі негізгі факторлардың әрекетімен қалыптасатынына байланысты тұтыну мен қоғамның табысы, онда жалақы көмегімен рынок жағдайында тауарлы ұсыным мен сұранымның арасындағы керекті пропорция белгіленеді.

ҚР Кодексіне сәйкес, жалақының негізгі және айнымалы жалақы түрлері болады.

1. Негізгі жалақы-жалақының 75 % құрайды.

2. Айнымалы бөлігі – жалақының 25 % -на тең.

**Негізгі жалақы** - жалақының тарифтік ставка, лауазымдық айлықақы, кесімді бағалау бойынша төлемді қамтитын, салыстырмалы түрде тұрақты бөлігі және еңбек заңнамасында, салалық келісімде, ұжымдық шартта және (немесе) еңбек шартында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер.

Жалақының айнымалы бөлігіне (орташа айлық жалақының 25 % құрайды) ай, тоқсандағы жұмыс қорытындылары бойынша белгілі көрсеткіштерге байланысты сыйақылар (ақшалай марапаттаулар) жатады.

**Негізгі жалақының құрамына** келесілер кіреді:

1. Оклад, тарифтік ставка, кесімді бағалама бойынша еңбекке ақы төлеу;

2. Жұмыс шарттары мен еңбекке ақы төлеу тәртібіне байланысты төлемдер;

3. Ынталандырушылық сипаттағы төлемдер (еңбек стажына, кәсіби деңгейіне, жоғары жұмыс сапасына)

"2021 жылдың 1 қаңтарынан бастап:

1) жалақының ең төменгі мөлшері - 42 500 теңге; 2022 жылдың қаңтарынан бастап ең төменгі жалақы мөлшері 60000 теңгені құрайтын болады.

2) мемлекеттік базалық зейнетақы төлемінің ең төменгі мөлшері - 18 524 теңге;

3) зейнетақының ең төменгі мөлшері - 43 272 теңге;

4) Жәрдемақыларды және өзге де әлеуметтік төлемдерді есептеу, сондай-ақ заңнамаға сәйкес айыппұл санкцияларын, салықтар мен басқа да төлемдерді қолдану үшін айлық есептік көрсеткіш (АЕК) - 2 917 теңге;

5) базалық әлеуметтік төлемдердің мөлшерін есептеу үшін ең төменгі күнкөріс деңгейі - 34 302 теңге"

Еңбекке ақы төлеуді мемлекеттік реттеу төмендегілерді құрайды:

1) еңбекке ақы төлеу бойынша мемлекеттік кепілдерді (гарантия) тағайындау (ең төменгі айлық, сағаттық жалақы, еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандарты);

2) біліктілік анықтамаларын құру;

### 3) еңбекке ақы төлеуді салықтық реттеу

Еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандарты (ЕАТС) - ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкердің айлық жалақысының сақталуына кепілдік берілген «ең төменгі мөлшері, бұған жұмыс процесінде зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсеріне ұшырайтын қызметкердің өмірлік күші мен қуатын қалпына келтіруге қажетті азық-түлік өнімдерінің, тауарлар мен көрсетілетін қызметтердің ең төменгі жиынтығы кіреді.

ҚР Үкіметінің 10.09.2015 [№762](#) қаулысына сәйкес келесі салаларда еңбекақы төлеуге арттырушы коэффициенттер бекітілген.

Олар:

- 1) тау-кен металлургия саласында-кемінде 1,8;
- 2) машина жасау саласында - 1,1-ден 1,3-ке дейін;
- 5) көмір өнеркәсібі саласында - 1,7-ден 4-ке дейін;
- 3) химия өнеркәсібінде - 1,5;
- 6) мұнайгаз саласында - 1,8;
- 4) құрылыс саласында - 1,5;
- 7) электр энергетикасы саласында - 2,0;
- 8) теміржол саласында - 1,05-тен 1,25-ке дейін

Мысалы,

2021 ж. химия өнеркәсібі жұмыскерлерінің ең төменгі жалақы мөлшері  
 $42500 * 1,5 = 63750$  теңгені құрайды т.с.с.

Химия өнеркәсібі саласы кәсіпорындары жұмыскерлерінің ең төменгі жалақысы 63750 тенгеден төмен болмауы тиіс.

#### ***ҚР еңбекке ақы төлеуді салықтық реттеу.***

Жұмыскерге есептелген жалақыдан төмендегі аударымдар аударылады:

- Жалақыдан міндетті аударымдар:
- зейнетақы жарналары - 10 %
- жеке табыс салығы -10 %.
- Әлеуметтік салық – 9,5 %.

Міндетті әлеуметтік сақтандыру шеңберінде мемлекет әлеуметтік аударымдардың мөлшерін бекітеді. 2003 ж. 25 сәуірдегі “Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы” ҚР Заңына сәйкес, 3,5 % құрады.

Жалақы қоры = жұмыскерлер саны \* орташа айлық жалақы \* 12 ай

2017 ж. бастап Қазақстанда міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру (ОСМС) жүйесі енгізілген. Отандық жұмыс берушілер жұмыскерлеріне медициналық сақтандыру үшін ОСМС төлеуді бастады.

Ставкасы жыл сайын арта береді. 2020 жылы бұл сумма қызметкер табысының 2 % құрайды. 2022 жылдан бастап 3 %-ке дейін өседі.

## **2. Еңбекақы төлеу нысандары мен оны ұйымдастыру қағидалары**

Еңбек ақыны ұйымдастыру жөнінде мәселелер көптеген отандық және шетелдік зерттеушілердің еңбектерінен арнайы қарастырылған.

Еңбек ақы төлеуді ұйымдастырудың теориялық негіздері шетелдік ғалымдардың: Ф.Энгельс, К.Маркс, У.Петти, Д.Рикардо, тағы сол сияқты еңбектерінде берілген.

Сондай-ақ, отандық авторлардың: А.С.Сейдахметов, Ж.Ш.Кенжалина, К.Ш.Дуйсембаев, Д.Я.Куатова, С.Х.Берешев, Сәбден т.б. зерттеулерінде кеңірек қарастырылған.

Жалпы еңбек дегеніміз адамдардың қажеттіліктерін қанағаттандыру негізінде атқарылатын жұмыстардың жиынтығы.

Қызметкер үшін жалақы – қызметкердің жеке табысының негізгі көзі. Ал жұмыс беруші үшін қызметкерлердің еңбек ақысы – бұл олардың еңбек күшін жұмсауға кеткен шығындары.

Тәжірибе бойынша еңбекақы төлеудің тарифті, тарифсіз және аралас жүйелері қолданылады.

- Тарифтік

ҚР Еңбек кодексіне сәйкес, **тарифтік жүйе** - еңбекке ақы төлеу жүйесінің бір түрі, онда қызметкерлердің жалақысы тарифтік ставкалар (оклад) және тарифтік кестелер негізінде сараланып айқындалады.

Еңбекке ақы төлеудің тарифтік жүйесіне келесілер кіреді:

- Тарифтік кесте;
- Тарифтік ставкалар (оклад)
- Тарифтік коэффициенттер

Тарифтік кесте - орындалатын жұмыстардың күрделілік және қызметкерлердің біліктілік белгісі бойынша саралауды көздейтін тарифтік разрядтар мен тарифтік коэффициенттердің жиынтығы.

Тарифтік разряд - жұмыстың күрделілік деңгейі және осы жұмысты орындау үшін қажетті біліктілік деңгейінің көрсеткіші.

Тарифтік ставка (айлықақы) - қызметкердің уақыт бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) еңбек нормасын (еңбек міндеттерін) орындағаны үшін еңбегіне ақы төлеудің белгіленген мөлшері.

Тарифтік коэффициент – белгілі бір тарифтік ставканың 1-ші тарифтік ставканың разрядына қатысты анықталады.

Еңбекке ақы төлеудің **тарифсіз жүйесі** еңбекке ақы төлеуге арналған қаражатты қызметкерлердің кәсіби қабілеттерін бағалаудың өлшемдері мен принциптеріне және олардың түпкі нәтижеге қосқан үлестеріне қарай үлестік бөлуге негізделеді.

Тарифсіз жүйеге баллдық, еңбекке қатысу коэффициенті, грейд қою т.б. (грейдирование) т.б. кіреді.

Грейд жүйесі, көптеген басқа тиімді төлем әдістері сияқты, АҚШ-та жасалған.

Лауазымдарды бағалау әдістемесін құрудың мақсаты бірдей кәсіби деңгейге ие әр түрлі жауапкершілік міндеттерін орындаған қызметкерлер үшін жалақы төлеу схемасын қалыптастыру болды.

Бүгінгі таңда ресейлік компаниялар, сондай ақ отандық компаниялар оның барлық жағымды жақтарын түсініп, осы жүйеге белсенді түрде ауыса бастады

Қызметкерлерді грейдирлеу -бұл лауазымдарды бағалау әдістемесі, оның нәтижелері бойынша жалақы (бағалар) қалыптасады.

Олар тігінен бөлінеді (билік иерархиясы және кәсіпорын үшін маңыздылық дәрежесі)

Еңбекке ақы төлеудің *аралас жүйесінде* еңбекке ақы төлеудің тарифтік және тарифсіз жүйелерінің элементтері қамтылуы мүмкін.

Кәсіпорында жалақыны ұйымдастыруға төмендегідей жұмыстар жатады:

- жалақы қорын құру (жасау);
- ғылыми тұрғыдан негізделген еңбек нормаларын бекіту (уақыт нормасы, өнімділік нормасы, қызмет көрсету нормасы, персонал санының нормасы, басқару нормалары);

Еңбекті нормалау қызметкерлер мен жұмыс орындары санының, олардың қол жеткізген өнімділігі мен қолданыстағы қорларын бағалаудың, көрсетілген қызметтің көлемі (саны) мен сапасына берілетін төлемнің жеткіліктілігін қамтамасыз етудің құралы болып келеді.

Еңбек нормалары жұмыс берушілер белгілейтін, еңбек өнімділігін ұйымдастыру және техника мен технологиялардың қол жеткізген деңгейлеріне сәйкес еңбек шығындарының жиынтығы

- тарифтік жүйені әзірлеу;
- еңбекақы төлеу нысандары мен жүйесін анықтау

Еңбекке ақы төлеу нысандары:

- кесімді
- мерзімді

Еңбекақы төлеудің кесімді нысанына мыналар жатады:

- жай (тікелей) кесімді,
- жанама кесімді,
- кесімді-сыйақылы,
- аккордтық,
- кесімді үдемелі

**Мерзімді еңбекке ақы төлеу нысандары :**

Жай мерзімді, мерзімді сыйақылы болып бөлінеді. Сағаттық, күндік және айлық болып бөлінеді.

Қызметкерлердің еңбегіне уақыт бойынша (мерзімді), кесімді немесе өзге де еңбекке ақы төлеу жүйелері бойынша ақы төленеді.

Ақы төлеу жеке және (немесе) ұжымдық еңбек нәтижелері үшін жүргізілуі мүмкін.

Жалақының *мерзімдік* нысанында қызметкерлерге еңбекақы белгіленген тарифтік мөлшерлемеге (ставка) немесе өндірісте нақты жұмыс істеген уақытына қарай белгіленеді.

**Кесімді** нысанда жалақы жұмыскерге нақты дайындалған өнім немесе оны дайындауға кететін уақыт шығынына байланысты төленеді.

Жалақының мерзімдік нысаны 2-ге бөлінеді:

- *жай мерзімдік*
- *мерзімді-сыйақылы*

Жай мерзімдік – бұл жалақы сағаттық тарифтік ставканы жұмыс істелген сағаттар санына көбейтумен анықталатын еңбекақы нысаны:

$$Ж_{жм} = М * Т \quad (1)$$

мұндағы, М – жұмыскердің тиісті разрядының сағаттық (күндік) тарифтік мөлшерлемесі (ставкасы),

Т - өндірісте нақты орындалған жұмыстың уақыты, сағаты (күндері).

Айлық еңбекке ақы төлеу кезінде жұмыскердің мерзімді жалақысы мына формула бойынша есептеледі:

$$Ж_{жм} = (Ж_{ай} / Т_{жоспар\ жұмыс}) * Т_{нақты\ жұмыс}$$

мұндағы, Жай – жұмыскердің айлық мерзімді жалақысы;

Т<sub>жоспар жұмыс</sub> - белгілі бір айдағы график бойынша жұмыс сағаттарының саны;

Т<sub>нақты жұмыс</sub> - нақты жұмыс істеген сағаттар саны.

Мерзімді-сыйақылы жүйе – бұл тариф бойынша жалақыдан басқа жұмыстағы жоғары нәтижелері үшін сыйақыларды есептейтін еңбекақы нысаны.

Қызметкердің жалақысының мерзімді-сыйақылы жүйесін формула арқылы анықтауға болады:

$$Ж_{мс} = М * Т + (М * \%_{сый}) / 100, \quad (2)$$

%<sub>сый</sub> – сыйақы пайызы.

Кесімді еңбек ақының қолданылуы:

- а) жеке жұмыскердің нақты жұмысына тәуелді сандық көрсеткіштер;
  - ә) атқарылған жұмысты анықтау мүмкіндігінің дәлдігі;
  - б) нақты белгіленген жұмыс орындарында жұмыскерлердің көрсетілген қызмет (өндіретін өнім) көлемін ұлғайта алу мүмкіндігі;
  - в) нақты өндіріс орындарында өндіретін өнім көлемін жоғарылату қажеттілігінің болуы;
  - г) техникалық нормалаудың еңбекте қолданылуы.
- Кесімді жалақының түрлері:

1. Жай (тікелей) кесімді жүйе – тарифтік ставка және өндірілім нормасы немесе уақыт нормасына байланысты бағаламасымен анықталатын еңбекақы жүйесі.

2. Еңбекке кесімді сыйлықақы төлеу – тікелей кесімді бағалама бойынша төлемнен және сандық, сапалық көрсеткіштерді орындағаны үшін сыйақыдан құралатын еңбекақы жүйесі.

3. Үдемелі кесімді жалақы – дайын өнім ақысын тікелей кесімді бағалама бойынша белгіленген норма шегінде, ал нормадан жоғары өнім ақысын – жоғары бағалама бойынша қарастыратын жүйе.

4. Аккордтық жүйе – еңбекке ақы төлеу нәтижелерінің өлшем бірлігі ретінде жұмыс берушінің белгілі бір мерзімде орындау қажет жалпы жұмыс көлемі есептелетін кесімді еңбекке ақы төлеу жүйесі.

Мұнда бағалама барлық жұмыс көлеміне тағайындалады.

5. Ұжымдық (бригадалық) кесімді жалақы – ұжымдық жалақыны ұжымның жекелеген мүшелері арасында әрқайсысының жеке жұмысының есебімен бөлу

Жай кесімді жүйеде еңбек шығарылатын өнім және тарифтік ставкадан және өндірілім нормасы немесе уақыт нормасына байланысты кесімді бағаламамен анықталады.

Өнім (қызмет) бірлігінің жеке кесімді бағаламасы ( $B_k$ ) формула бойынша анықталады:

$$B_k = TM_k / H_{\text{өнд}}$$

Мұндағы,  $TM_k$  - кесімді жұмысшының сағаттық тарифтік мөлшерлемесі (ставкасы);

$H_{\text{өнд}}$  - өнім өндірілімінің сағаттық нормасы

немесе  $B_k = TM_k * t$ ,

Мұндағы,  $t$  - уақыт мәнінің сағаттық нормасы

Жұмысшының жалпы айлығы кесімді бағаламаны (сдельная расценка) есептік кезеңдегі өндірілген өнімге көбейту арқылы анықталады:

$$J_{\text{кес}} = B_k * \Theta$$

мұндағы  $\Theta$  - жұмысшының өндірген өнімдерінің саны.

2. Кесімді-сыйақылық жүйе

$$J_{\text{кес.сый.}} = J_{\text{ж.кес.}} + (J_{\text{ж.кес.}} * (p + K * n)) / 100$$

Мұндағы;  $p$  – берілген тапсырманы орындағаны үшін сыйақы мөлшері, %

$K$  – көрсеткіштерді және сыйақылау шарты әрбір асыра орындаған % үшін сыйақы мөлшері, %

$n$  – сыйақылау көрсеткіштерін асыра орындау, %.

3. Үдемелі кесімді жүйе.

$$J_{\text{кес.сый.}} = P_1 * \Theta_{\text{ж}} + (\Theta_{\text{н}} - \Theta_{\text{ж}}) * B_{\text{үдем}}$$

$B_{\text{үдем}}$  - бұйымның үдемелі бағаламасы.

$\Theta_{\text{ж}}, \Theta_{\text{н}}$  - жоспарлы және нақты шығарылған өнім сапасы.

$$B_{\text{удем}} = P_1 * ((P_{\text{н.орынд}} - 100) * K_{\text{т.с.}})$$

$P_{\text{н.орынд}}$  - өндірілім нормасын орындау, %

$K_{\text{т.с.}}$  – жеке кесімді еңбекке ақы төлеу жүйесінде қолданылатын тарифтік ставканың арту, %

4. Аккордтық жүйе – еңбекке ақы төлеу нәтижелерінің өлшем бірлігі ретінде жұмыс берушінің белгілі бір мерзімде орындау қажет жалпы жұмыс көлемі есептелетін кесімді еңбекке ақы төлеу жүйесі.

Мұнда бағалама барлық жұмыс көлеміне тағайындалады (уақыт немесе өндірілім нормасына сәйкес).

**Жанама жүйе** – кесімді жүйенің бір түрі, мұнда жұмыскердің еңбек нәтижесі басқа жұмыскерлердің нәтижелері арқылы есепке алынады. Бұл негізгі емес жанама жұмыскерлерге қолданылады.

$$B_{\text{жанама}} = TM_{\text{жанама}} / N_{\text{өнд}} * p$$

$B_{\text{жанама}}$  – жанама кесімді бағалама;

$TM_{\text{жанама}}$  – қызмет көрсетуші жұмысшының тарифтік сағаттық мөлшерлемесі (ставкасы);

$N_{\text{өнд}}$  – сағаттық өндірілім нормасы \*

$P$  – қызмет көрсетуші жұмысшыларының (агрегаттар, объектілер) саны, қызмет көрсету нормасы.

Кәсіпорындарда еңбек ақыны тиімді ұйымдастыру – жұмысшылардың еңбек нәтижелерін ынталандыру, шығарылған тауардың бәсекеге қабілеттілігін жоғарылату, өнімнің пайдасы мен рентабельділігін көтеру мәселелерін қамтиды.

Жалақының нақты мөлшері әртүрлі факторларға (еңбек жағдайына, сұраныс пен ұсынысына, мамандыққа, жынысына, жасына, заң тұрғысындағы шектеулер мен жұмыскерлер психологиясына) байланысты.

### Ұсынылған әдебиеттер тізімі:

1. Давильбекова Ж.Қ. Кәсіпорын экономикасы [Электронный ресурс] : оқулық / Ж. Қ. Давильбекова; Қ.И. Сәтбаев атындағы Қазақ Ұлттық техникалық университеті. - Электрон. текстовые дан. (4,91 Мб). - Алматы : ҚазҰТУ, 2014. - 251 б.
2. Еркебалаева, В. З. Кәсіпорын экономикасы [Электронный ресурс] : оқу құралы / В. З. Еркебалаева, Е. А. Қожабеков, Е. А. Бакиров. - Электрон. текстовые дан. (5,53 Мб). - Шымкент: Әлем, 2017. - 212 б.
3. Экономика предприятия (организации) [Электронный ресурс] : учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. — Электрон. дан. — Москва: Дашков и К, 2017. — 372 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93428>
4. Куатова Д.Я. Экономика предприятия: практический курс: Учебное пособие. – Алматы: Издательство «Дәуір». – 2015.
5. Экономика предприятия: учебник. Практикум / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов. - 7-е изд., перераб. и доп. — М.: КУРС: ИНФРА-М, 2017. — 448 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog>
6. Экономика предприятия: учеб. пособие / О.И. Волков, В.К. Скляренко. — 2-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2016. — 264 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog>



7. Баймұқашева М.К. Кәсіпорын экономикасы: оқу құралы. Атырау, 2019.- 204 б.  
(электронды ресурс)

8. The Economics of the Modern Construction Firm. Stephen L. Gruneberg and Graham J. Ive  
First published 2000 by MACMILLAN PRESS LTD Houndmills, Basingstoke, Hampshire  
RG21 6XS

9. ҚР Еңбек кодексі

### **Тақырып бойынша тест сұрақтары:**

- 1 Еңбек ақыны мемлекеттік реттеудің шараларына не жатпайды?
  - 1) Кәсіпорынның еңбек ақы қорының мөлшерін қалыптастыру
  - 2) Аудандық коэффициент енгізу
  - 3) Еңбек ақының ең төменгі деңгейін тағайындау
  - 4) Тарифті-квалификациялық анықтаманы әзірлеу
  - 5) Біркелкі тарифті кестені әзірлеу
  
- 2 Еңбек ақының есепті-өндірістік функциясы
  - 1) Өндіріс процесінде адам еңбегінің қатысу мөлшерін қамтамасыз ету
  - 2) Жұмыс күшінің ұдайы өндірісін қамтамасыз ету
  - 3) Қызығушылықты көтеруге бағытталған
  - 4) Әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз етеді
  - 5) Нәтижеге қызығушылықты көтеруге бағытталған
  
- 3 Еңбек ақының ынталандырушылық функциясы:
  - 1) Өндірісте еңбекке қатысу мөлшерін анықтайды
  - 2) Жұмыс күшінің ұдайы өндірісін қамтамасыз етеді
  - 3) Нәтижеге қызығушылықты көтеруге бағытталған
  - 4) Әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз етеді
  - 5) Күнкөрістің төменгі деңгейін анықтайды
  
- 4 Ынталандырушылық төлемдерге қайсысы кірмейді?
  - 1) Еңбек ақыға аудандық коэффициентін есептеу
  - 2) Еңбек сіңірген жылдарына
  - 3) Еңбектің жоғары нәтижесіне
  - 4) Кәсіптік шеберлікке
  - 5) Ғылыми дәрежеге
  
- 5 Тарифтік жүйенің элементтері қандай?
  - 1) Тарифтік ставкалар, тарифтік тор, тарифтік-квалификациялық анықтама, аудандық коэффициент
  - 2) Тарифтік ставкалар, тарифтік сеткалар
  - 3) Тарифтік ставкалар, тариф-квалификациялық анықтама
  - 4) Тарифтік ставкалар, тарифтік сеткалар, қызметкерлердің айлық ақы мөлшері
  - 5) Қызметкерлердің айлық ақы мөлшері, сый-ақы баяндамалар, тарифтік-квалификациялық анықтамалар
  
- 6 Еңбек ақының минималды мөлшерін кім бекітеді?

- 1) Жергілікті органдары
  - 2) Жұмыс берушілер
  - 3) Мемлекет
  - 4) Жеке кәсіпорындарда жұмыс берушілер, ал мемлекеттік кәсіпорындарда мемлекет
- 7 Жұмыскерлердің бір сағат уақытының еңбек ақы мөлшері – бұл:
- 1) Жұмыстың тарифтік разряды
  - 2) Тарифтік ставка
  - 3) Тарифтік коэффициент
  - 4) Тарифтік кесте
  - 5) Жұмысшының тарифтік разряды
- 8 Еңбекке ақы төлеудің қай жүйесінде кесімді бағалама барлық жұмыс көлеміне тағайындалады?
- 1) Еңбекке кесімді сыйлықақы төлеу
  - 2) Жай кесімді жүйе
  - 3) Аккордтық жүйе
  - 4) Үдемелі кесімді жүйе
  - 5) Жай мерзімді жүйе
- 9 Кесімді еңбек ақы төлеу формасына қайсысы жатпайды?
- 1) Тарифсіз
  - 2) Кесімді-прогрессивті
  - 3) Кесімді-сыйақы
  - 4) Аккордтық
  - 5) Жанама кесімді

Дұрыс жауаптар:

1. 1)
2. 1)
3. 3)
4. 1)
5. 1)
6. 3)
7. 2)
8. 3)
9. 1)

