

**Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің
салалық кәсіподағының құқықтық еңбек инспекторлары қызметінің
экономикалық тиімділігін айқындайтын әлеуметтік әріптестік
актілерінің (қызметкерлердің еңбек жағдайларын, жұмыспен
қамтылуын және әлеуметтік кепілдіктерін белгілеу жөніндегі ұжымдық
шарттар, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдер) экономикалық
тиімділігін есептеу бойынша
ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

1. Әлеуметтік әріптестік актілерінің экономикалық тиімділігін есептеу

Ұжымдық шарттар мен әлеуметтік әріптестік туралы келісімдер еңбек қатынастарын құқықтық ұйымдастырудың маңызды элементі болып табылады. Бұл жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүдделерін келісуінің құқықтық нысаны. Олардың мақсаты жұмыс беруші мен қызметкердің мүдделерін үйлестіру және әлеуметтік-еңбек қатынастарын шарттық тұрғыда реттеуге ықпал ету болып табылады.

Ұжымдық шарттардың, салалық және өңірлік келісімдердің әлеуметтік басқару құралдары ретіндегі тиімділігі олардың нақты іске асырылу дәрежесінен ғана емес, ең алдымен осы актілердің мазмұнының сапасынан да көрінеді, яғни белгіленген заңнамамен салыстырғанда қызметкерлердің еңбек құқықтары мен кепілдіктерінің деңгейін арттыру үшін оларда қамтылған ережелер қамтамасыз етілуі керек.

Әлеуметтік әріптестік актілерінің (ұжымдық шарттар, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдер) тиімділігін олардың көрсеткіштері мен экономикалық тиімділік критерийлері арқылы қарастыруға болады. Критерий –сапа, бағалауды өлшеу жүйесі. Әлеуметтік әріптестік актілерінің тиімділік көрсеткіштері экономикалық тиімділік критерийінің мәнін сандық түрде көрсетеді. Әлеуметтік әріптестік актісі тараптарының қызметкерге қолданыстағы заңнамада белгіленгеннен жоғары материалдық пайда әкелетін экономикалық келісімдерін ескеру қажет.

Кәсіподақ ұйымдарының жұмыс тәжірибесінде келісімдер мен ұжымдық шарттардың тиімділігін анықтаудың әртүрлі әдістері қолданылады.

Осындай әдістердің бірін «Үздік ұжымдық шарт» республикалық байқау-сайысы ұсынады. Байқау-сайыс туралы ереже ұжымдық шарттың белгілі бір тізбесін қарастырады. Ол бойынша ұжымдық шарттың тиімділік деңгейі белгіленеді. Сонымен қатар, ұжымдық шарттың жекелеген ережелерінің тиімділігін бағалауды конкурстық комиссия бес балдық жүйе бойынша жүргізеді.

№	Ұжымдық шарттың ережелері
1.	Еңбекті ұйымдастыруды жетілдіру және өндіріс тиімділігін арттыру туралы
2.	Жұмыспен қамтуды, даярлауды, біліктілігін арттыруды, қайта даярлауды қамтамасыз ету және босатылған қызметкерлерді жұмыспен қамту туралы
3.	Даярлаудан, қайта даярлаудан, біліктілігін арттырудан өтетін қызметкерлерге, сондай-ақ жұмысты оқумен біріктіретін қызметкерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы.
4.	Жұмысшылардың тұрғын үй және тұрмыстық жағдайын жақсарту туралы
5.	Қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерін сауықтыру туралы (санаторлық-курорттық емдеу, демалыстың басқа да түрлері)
6.	Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзу кезінде ұйымның кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескеру тәртібі туралы.
7.	Кәсіподақ органдарына сайланатын қызметкерлерге, сондай-ақ сайланбалы өкілдерге кепілдіктер және олардың қызметін жүзеге асыру шарттары туралы.
8.	Қызметкерлер мен жұмыс берушінің келтірген зиян үшін жауапкершілігі туралы.
9.	Қызметкер зейнеткерлік жасқа жеткенде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда өтемақы төлеу туралы.
10.	Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздері бойынша қызметкерлерді оқыту жөніндегі шаралар туралы.
11.	Жәрдемақылар мен өтемақы, оның ішінде жұмыс бабына байланысты жазатайым оқиғалар кезінде төлемдер төлеу.
12.	Тараптар белгілеген басқа да ережелер (көрсету қажет, мысалы, ШЖҚ-ға ауысқан кезде демалысқа арналған сауықтыру жәрдемақыларының сақталуы, жұмыс берушінің жастармен жұмыс жөніндегі іс-шараларға арналған қаражаты, еңбек жағдайларын жақсартатын және әлеуметтік-экономикалық кепілдіктер жасайтын қосымша жағдайлар)
13.	1 қызметкерге арналған әлеуметтік пакет (жәрдемақылар, қосымша төлемдер, өтемақылар) қызметкерге заңнамада көзделген кепілдік берілген нормалардан асатын мөлшерде беріледі, мысалы, қосымша ақылы демалыстар, қосымша төлемдер және т.б.
14.	1 қызметкерге кәсіптік даярлауға, қайтада ярауға, біліктілігін арттыруға бағытталған қаражатты бөлу.
15.	1 қызметкерге еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі шараларын қаржыландыруға бағытталған қаражат бөлу.

Байқау-сайыс ұсынған әдістеме олардың экономикалық тиімділігін объективті салыстырмалы талдаудың формасын қамтымайтынын айта кету керек.

Әрине, тиімділікті анықтаудың бұл әдісі терең зерделеуді, ой елегінен өткізуді және қайта қарауды қажет етеді.

Келісімнің немесе ұжымдық шарттың экономикалық тиімділігі материалдық пайда түрінде айқындалады және ол ұлттық валюта – теңгемен көрсетілуі тиіс.

Әлеуметтік әріптестік актісі неғұрлым экономикалық міндеттемелерді қамтыса, оның экономикалық тиімділігі де соғұрлым жоғары болады, ал қызметкер сәйкесінше одан көп пайда алады.

Экономикалық тиімділікті қаржылай түрде анықтауға болатын шарттардың шамамен тізімі:

- еңбекақыны индекстеу;

- жалақы жүйесінде белгіленгеннен жоғары жалақыға қосымша төлемдер мен үстемеақыларды тағайындау;
- қолданыстағы заңнамада мұндай төлем көзделмеген қызметкерлерге демалысы үшін сауықтыру жәрдемақысын тағайындау;
- қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша төленетін жәрдемақы мөлшерін заңнамада белгіленген мөлшерден ұлғайту;
- зейнеткерлік жасқа жетуіне байланысты еңбекшарты бұзылған кезде қызметкерге өтемақы төлеу;
- жұмыс берушінің қызметкерлерді санаторлық-курорттық емдеуге және сауықтырудың басқа да түрлеріне ақы төлеуге қаражат бөлуі;
- жұмыс беруші қосымша демалыстарды төлеуге жіберген қаражат көлемі;
- жұмыс берушінің қызметкерлерді еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі мен қамтамасыз етуге бөлетін қаражат көлемі.

Әлеуметтік әріптестік актісінің экономикалық тиімділігінің есебін мына формула бойынша жеке шарттарға сәйкес анықтау ұсынылады: $E = (C \times T) \times M$. *E – экономикалық тиімділік көрсеткіші, C – жағдайдың құны, T – кәсіподақ мүшелерінің саны, M – кезеңнің көрсеткіші (ай, тоқсан, жыл).*

Мысалы, ұжымдық шарттың талабында кәсіподақ мүшелеріне еңбек демалысына сауықтыру үшін жұмыс берушінің қаражаты есебінен (азаматтық қызметшілерді қоспағанда) лауазымдық жалақы мөлшерінде жәрдемақы төлеу белгіленген. Экономикалық тиімділікті есептеу келесідей анықталады: $E = (C - \text{орташа жалақы}) \times (T - \text{пайда алушының саны} - 46 \text{ қызметкер}) \times (M - \text{жылы, өйткені жәрдемақы жылына бір рет төленеді})$ $1 = 3\,680\,000$ теңге. Осылайша, ұжымдық шарт талаптарының экономикалық тиімділігі 3 680 000 теңгені құрайды.

Келесі мысал: келісімнің талаптары бойынша жұмыс беруші қызметкерлердің жалақысын Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі бір жылға белгілеген ең жоғары болжамды жылдық инфляция деңгейіне – 12%-ға индекстеуге міндетті. Ұйым бойынша орташа есеппен бір қызметкерге ақшалай есептегенде индекстеу мөлшері айына 29 000 теңгені құрайды. Экономикалық тиімділікті есептеу келесідей анықталады: $E = (C - \text{бір қызметкерге айына орташа индекстеу} - 29\,000 \text{ теңге}) \times (T - \text{пайда алушының саны} - 46 \text{ қызметкер}) \times (M - \text{кезеңдердің саны} - 12 \text{ ай, өйткені индекстеу ай сайын төленеді})$ $= 16\,008\,000$ теңге. Осылайша, ұжымдық шарт талаптарының экономикалық тиімділігі 16 008 000 теңгені құрайды.

Ұжымдық шарттың жекелеген позициялары үшін экономикалық тиімділік нақты қаржылай мөлшерде анықталуы мүмкін. Мысалы, ұжымдық шарттың талаптары бойынша жұмыс беруші еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі шараларына 2 800 000 теңге бөлуге міндеттенді. Бұл жағдайда $E = 2\,800\,000$ теңге.

Қорытынды экономикалық тиімділік барлық E арифметикалық қосындысы ретінде есептеледі. Ұжымдық шарттың жекелеген ережелерінің

(міндеттемелерінің) экономикалық тиімділігін есептеудің ұсынылып отырған әдістемесі оларды тиісті уақыт кезеңіне (ай, тоқсан, жарты жыл, жыл) теңгемен көрсетілген бірыңғай экономикалық пайдаға келтіруге мүмкіндік береді.

Сонымен, $Eи = E1 + E2 + E3$ және т.б., мұндағы $Eи$ - экономикалық тиімділіктің жалпы сомасы, $E1$ және т.б. - ұжымдық шарт талаптарының әрқайсысының экономикалық тиімділігі.

2. Құқықтық еңбек инспекторлары қызметінің экономикалық тиімділігін анықтау

Кәсіподақтың құқықтық еңбек инспекторлары қызметінің маңызды нәтижелерінің бірі олардың жұмысының экономикалық тиімділігі болып табылады. Экономикалық тиімділік мүдделерін құқықтық инспектор қорғайтын қызметкерлердің экономикалық пайдасы мен оны ұстауға кеткен шығындар арасындағы айырмашылықпен анықталады.

Экономикалық тиімділік – бұл құқықтық еңбек инспекторы кәсіби қызметті жүзеге асыру кезінде қолжеткізілген нәтижені көрсететін абсолютті мән. Тұтастай алғанда тиімділікті алу белгілі бір шығындарды бастапқы жүзеге асыруға, ал алдағы уақытта кәсіподақ мүшелерінің нақты экономикалық пайда алуына негізделген.

Жұмысшылардың экономикалық тиімділігінің өзі қосымша табыс, күтілетін табыс, құқықтық инспектордың өзінің функционалдық әрекеттерін жүзеге асыруы арқылы кәсіподақ мүшелерінің шығындарын жою түрінде көруге болады. Экономикалық тиімділік ақшалай түрде көрсетіледі және құнын шегерудің қалдығы мен кәсіподақ мүшелері алған барлық ақшалай пайданың сомасымен анықталады.

Кәсіподақ мүшелері – жұмыскерлердің экономикалық пайдасы құқықтық еңбек инспекторы қызметінің келесідей объективті қорытынды көрсеткіштерінен тұрады:

1. Қызметкерлерге заңсыз ұсталған немесе төленбеген қаржы сомасын қайтарған жалпы сома (жалпы сома теңгемен), оның ішінде позициялар бойынша:

1.1. Қате қолданылған немесе қолданбаған түзету коэффициенті, тағайындалмаған өтемақы төлемдері, ауылдық жерлерде жұмыс істегені үшін жоғарылату салдарынан жалақының дұрыс есептелмеген мөлшері

1.2. Төленбеген/қате есептелген қосымша төлемдер мен үстемеақылар:

- біліктілік санаты үшін;
- жаңартылған білім мазмұны үшін;
- сынып жетекшілігі үшін;
- дәптер мен жазба жұмыстарын тексеру үшін;

- ерекше білім беру қажеттіліктері бар балалармен жұмыс істегені үшін;
- ғылыми-педагогикалық бағыттағы магистр дәрежесі үшін;
- тәлімгерлік үшін;
- сыныптан тыс спорттық сабақтарды өткізгені үшін;
- лауазымдарды қоса атқарғаны;
- экологиялық апат аймағындағы жұмыс үшін;
- ерекше еңбек жағдайлары үшін.

1.3. Дұрыс есептелмеген демалыс төлемі

1.4. Сауықтыру үшін дұрыс есептелмеген жәрдемақы;

1.5. Төленбеген/қате есептелген іссапар шығындары.

2. Құқықтық сұрақтар бойынша көрсетілген кеңестер.

3. Қызметкер тарапынан сот процестеріне қатысу.

Бірінші бөлім бойынша жұмысшылардың экономикалық пайдасы абсолютті мөлшерде есептеледі.

Екінші бөлімге сәйкес жұмысшылардың экономикалық пайдасы $E2 = C \times T$ формуласы бойынша есептеледі. $E2$ – жалпы сома, C - аймақтағы заңгерлік кеңестің орташа құны, T – заңгерлік кеңес алған қызметкерлер саны.

Үшінші бөлімге сәйкес қызметкердің экономикалық пайдасы $E2 = C \times T$ формуласы бойынша есептеледі. $E2$ – жалпы сома, C - аймақтағы соттардағы өкілдік қызметтердің орташа құны, T – өкілдікпен қызметпен қамтамасыз етілген қызметкерлер саны.

Кәсіподақтың құқықтық еңбек инспекторы қызметінің экономикалық тиімділігі $Eи = Eо - Z$ формуласымен есептеледі. $Eи$ – бұл құқықтық еңбек инспекторы қызметінің ақшалай түрдегі экономикалық тиімділігі, $Eо$ – қызметкерлердің ақшалай түрде алатын экономикалық пайдасы, Z – құқықтық еңбек инспекторына кететін шығындар (жылдық жалақы).

**Кәсіподақтың орталық комитетінің
құқықтық жұмыс, еңбекті қорғау
және еңбек қауіпсіздігі бөлімі**