

ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІҢ БІРІЗДЕНДІРІЛГЕН ЖҮЙЕСІНІҢ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ

1. Біріздендіру - бұл нәтижесі біртектілікке, біркелкілікке келтіру болып табылатын стандарттау арқылы артық әралуандықты жоюдың кең тараған және тиімді тәсілі. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ ЖҮЙЕСІН БІРІЗДЕНДІРУ - бұл сыйақы әділдігін қамтамасыз ету және кірістер теңсіздігін төмендету үшін түпкілікті нәтиженің саны мен сапасына әсер ететін нормаларды, ережелерді, әдістерді және өзге де өлшенетін факторларды стандарттау. Еңбекақы төлеу жүйесін біріздендіру мақсаты бүкіл экономикалық салада бірыңғай (стандартталған) нормативтік құқықтық негіздерді құрудан және осылайша еңбекақы төлеу мөлшерінің әділ саралануын қамтамасыз етуден тұрады. Еңбекақы төлеу жүйесін біріздендіру салалық тарифтік келісімдерде, ұжымдық шарттарда және еңбек қатынастарын реттейтін өзге де нормативтік құқықтық актілерде нақтыланатын әр түрлі нұсқаларды үлгілеуге мүмкіндік береді.

2. Еңбекақы төлеу жүйесін біріздендіру жалақының теңдігін білдірмейді. Жалақы әр түрлі болады және мұндай теңсіздік қызметкерлер арасында әділ болып саналады, өйткені нормалар, ережелер мен әдістер кез келген салаларда, экономикалық қызмет салаларында және ұйымдарда біркелкі қолданылады, қызметкерлердің жеке құзыреттерін, еңбек жағдайларындағы және бірдей еңбек нәтижелеріндегі (сандық және сапалық) айырмашылықтарды біркелкі есепке алады.

3. Еңбекақы төлеу еңбек нарығына да, компанияның бәсекеге қабілеттілігіне де, халықтың өмір сүру деңгейіне де, қызметкерлердің, жұмыс берушілер мен мемлекеттің мүдделері қиылысатын Әлеуметтік сала мен экономиканың басқа да көптеген аспектілеріне де өте қиын (әр алуан және әртүрлі бағытта) әсер етеді. Сондықтан еңбекақы төлеу жүйесінің заңнамалық базасын жаңғырту, жаңа нормалар мен ережелерді қабылдау, сондай-ақ оларды тиісінше қолдану мен орындауды қамтамасыз ету үш тараптың мүдделі қатысуын талап етеді.

4. Еңбекақы төлеудің біріздендірілген жүйесінің тұжырымдамасында басты компоненті әлеуметтік әріптестік институты болып табылатын институционалдық үлгі белгіленеді. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі қатысушысы ретінде еңбекақы төлеу жүйесінің институционалдық қаңқасын қалыптастырып қана қоймай, тараптардың қағидаттарды, нормалар мен ережелерді сақтауын қамтамасыз ететін мемлекет болады, қажет болған жағдайда ол төреші болады. Басқа екі серіктес - қызметкерлер (кәсіподақтар) мен жұмыс

берушілердің өкілдері еңбек жағдайларының барлық аспектілерін және сала кәсіпорындарының экономикалық мүмкіндіктерін ескере отырып, консенсусқа қол жеткізуге мүдделі.

5. Қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілдері, сондай-ақ мемлекет (өзінің институционалдандыру нысандарының бірінде, яғни ұйымдастыру және/немесе заңнама ретінде) еңбекақы төлеу жүйесін құруға және тиісті жұмыс істеуіне қатысты келісілген шешімдер қабылдайды. Тиісінше, еңбекақы төлеу жүйесін біріздендіру - бұл әлеуметтік әріптестердің келісілген іс-қимылдарының нәтижесі, оның ішінде толық консультациялар негізінде. Әріптестер еңбекақы төлеу жүйесі институтын қалыптастыру мен жұмыс жасаудағы Тараптардың құқықтары мен міндеттерін өзара келісуі тиіс.

6. Тұжырымдама барлық қызметкерлерге (жұмысшылар, қызметкерлер, азаматтық қызметшілер және т.б.) *лайықты жалақыны* қамтамасыз ететін еңбекақы төлеудің осындай жүйесін бірлесіп құру үшін барлық деңгейлерде әлеуметтік серіктестер ұстанатын принциптер мен рөлдерді негізді түрде ұсынады.

7. Келесі қағидалар мен рөлдер ұсынылады. Мемлекет заңнамалық базаны қалыптастырып қана қоймай, әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптарының оның біріздендірілген нормалары мен ережелерін тиісінше қолдануы мен орындауын қамтамасыз етеді. Жұмыс берушілер өкілінің мойнына еңбекақы төлеу жүйесінің біріздендірілген нормалары мен ережелерін тиісінше қолдану міндеті жүктеледі. Қызметкерлердің мүдделерін білдіретін және қорғайтын тарап болып табылатын кәсіподақтар заңнамалық базаны қалыптастыруға қатысады, жұмыс берушілерге біріздендірілген нормалар мен ережелерді тиісті практикалық қолдануға жәрдемдеседі, осылайша қызметкерлерге лайықты еңбекақы төлеуді қамтамасыз етеді.

8. Еңбекақы төлеудің біріктірілген жүйесін құру жөніндегі, сондай-ақ оның нормалары мен ережелерін барынша қолдануды қамтамасыз ету жөніндегі құқықтар, міндеттер мен функциялар әлеуметтік әріптестік тараптары арасында ғана емес, сондай-ақ оның деңгейлері арасында да оңтайлы бөлінгені маңызды. Қазіргі уақытта Қазақстанда әлеуметтік әріптестік институтының төрт деңгейлі моделі қалыптасты: ұлттық, салалық және өңірлік деңгей, сондай-ақ ұйым деңгейі. Қолданыстағы институционалдық модельді бұзбай-ақ, оның құрылымдары арасында құқықтарды, міндеттер мен функцияларды бөлу орынды.

9. Әлеуметтік әріптестіктің бірінші (ұлттық) деңгейі – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия (бұдан әрі – ұлттық үшжақты комиссия).

Ұлттық үш жақты комиссияны республикалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік тараптары әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу қағидаттарын, нормалары мен ережелерін ғана емес, сондай-ақ әлеуметтік және экономикалық саясаттың басымдықтары мен шараларын келіседі. Келіссөздер нәтижесі бойынша Бас келісімге қол қойылады.

10. Бас келісімнің нормативтік құқықтық акт мәртебесі болуы тиіс. Бас келісімде еңбекақы төлеу жүйесінің жалпы қағидаттары, нормалары мен ережелері ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік әріптестік тараптарының барлық деңгейлеріндегі құқықтары, міндеттері мен функциялары да айқындалады. Онда еңбекақы төлеу саласындағы барлық мемлекеттік кепілдіктер мен стандарттар нақтыланады.

11. Өз өкілеттілігі шеңберінде Ұлттық үш жақты комиссия әлеуметтік серіктестердің орындауы үшін міндетті шешімдер қабылдайды. Комиссияның құзыретіне:

- * Үкіметке қолданыстағы заңнаманы жетілдіруге қатысты ұсынымдар дайындау;

- * тұтыну қоржынын, азық-түлік минимумын, ең төменгі еңбекақы мөлшерін (ЕАТЕТМ) және еңбекақы төлеу жүйесін біріздендіру үшін қажетті басқа да көрсеткіштерді бағалау әдістемелерін келісу;

- * экономикалық факторлардың өнімділігін арттыруға, халықтың жұмыспен қамтылуы мен өмір сүру деңгейін арттыруға, табыс теңсіздігін төмендетуге ықпал ететін экономикалық және әлеуметтік саясаттың басымдықтары мен шараларын келісу;

- * ХЕҰ конвенцияларын ратификациялау бойынша консультациялар өткізу;

- * лауазымдық жалақыларды, үстемақылар мен қосымша ақыларды тарифтеу және белгілеу үшін әр түрлі коэффициенттер мен олардың шекті мәндерін бағалау қағидаттарын келісу;

- * еңбекақы төлеудің біріздендірілген жүйесінің басқа нормалары, параметрлері мен аспектілері кіреді.

12. Тұжырымдама кәсіподақтардың республикалық бірлестіктеріне Ұлттық үшжақты комиссияның қарауына (талқылауына) **заңнамалық бастамаларды енгізу құқығын** береді.

13. Ұлттық үш жақты комиссияны тұрақты жұмыс істейтін институт етуді ұсынғандықтан, тиісінше оның тепе-тең негізде барлық әлеуметтік әріптестер құратын және қаржыландыратын тұрақты жұмыс істейтін жұмыс органы болуы тиіс.

14. Ұлттық үш жақты комиссияның, сондай-ақ оның тұрақты жұмыс істейтін жұмыс органының құрамы, құқықтары, міндеттері мен функциялары арнайы заңмен заңдастырылуы тиіс. Тиісінше, азаматтық қоғамның осы негізгі институтының тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ететін **әлеуметтік әріптестік туралы заңды** қабылдау ұсынылады.

15. Тұжырымдамада Ұлттық үш жақты комиссияның құрамына кәсіподақтардың республикалық бірлестіктерінің өкілдерінен басқа кәсіподақ мүшелерінің саны 100 мыңнан кем емес болатын кәсіптік салалық бірлестіктерінің өкілдерін енгізу ұсынылады. Жұмыс берушілер жағын жалдамалы қызметкерлер саны 100 мыңнан кем емес болатын кәсіпкерлердің салалық қауымдастықтары ұсына алады.

16. Мемлекет еңбекақы төлеу жүйесінің нормативтік құқықтық базасын құрайтын кепілдіктер мен стандарттарды, нормалар мен ережелерді заңды түрде бекітеді және екі әлеуметтік әріптес: кәсіподақтар мен жұмыс берушілер арасындағы қатынастарды реттейді.

17. Ең маңызды мемлекеттік кепілдіктердің бірі - мәні заңнамалық белгіленген ережелер мен рәсімдерге сәйкес айқындалуға тиіс еңбекақы төлеудің ең төменгі ұлттық мөлшері (ЕАТЕТМ) болып табылады. Ұлттық ЕАТЕТМ - бұл жұмыс берушінің қызметкерге жалақы белгілеуге құқығы жоқ стандарт. Ұлттық ЕАТЕТМ жұмыс уақытының белгілі бір қалыпты ұзақтығы үшін ақшалай өлшемде белгіленеді. Тұжырымдамада екі ұлттық ЕАТЕТМ - **сағаттық және айлық** белгілеу ұсынылады.

18. Екінші (салалық) деңгей – қатысушылары салалық тарифтік келісімге қол қоятын әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық екі жақты комиссия (бұдан әрі-салалық екі жақты комиссия). Басқаша айтқанда, еңбекақы төлеу жүйесі салалық деңгейде қалыптасады, онда келіссөздерді әлеуметтік саясаттың **тек екі жағы ғана** жүргізеді:

- қызметкерлердің өкілдері атынан салалық кәсіподақтар бірлестіктері;
- кәсіпкерлердің салалық қауымдастықтары немесе азаматтық қызметшілердің жұмыс берушісі ретінде келіссөздер жүргізуге уәкілетті салалық министрлік тұлғасындағы жұмыс берушілердің өкілдері.

19. Салалық екі жақты келіссөздерге мемлекет жұмыс берушілердің, яғни мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдардың, сондай-ақ ұлттық компаниялардың, меншік құрылымындағы мемлекет үлесі бар кәсіпорындардың өкілі ретінде ғана қатыса алады. Осылайша, салалық комиссия мен салалық тарифтік келісімде жұмыс беруші тарапы ретінде тиісті уәкілетті мемлекеттік орган әрекет етеді (немесе салалық министрлік).

20. Тұжырымдамада көрсетілген тарифтік келісімнің құқықтық мәртебесі айтарлықтай артады: салалық тарифтік келісім сала ұйымдарындағы ішкі жүйелердің қағидаттары, нормалары мен ережелері мен еңбекақы төлеу нысандарын айқындайтын құқықтық акт болып табылады. Салалық тарифтік келісімнің нормалары осы салалық тарифтік келісімге қол қойған кәсіптік одақтардың салалық бірлестіктерінің мүшелері болып табылатын ұйымдардың қызметкерлеріне ғана қолданылады.

21. Салалық тарифтік келісімде жұмыс берушілер сақтауға міндетті қосымша ақылар, үстемақылар мен сыйақылар қағидалары мен негіздері айқындалады. Салалық екі жақты комиссия алаңында келіссөздер процесінде саланың еңбекақы төлеу жүйесі қалыптастырылады, ол тараптардың келісімі бойынша түзетіледі және толықтырылады. Салалық еңбекақы төлеудің ең төменгі мөлшері, аралық коэффициенттер, тарифтік ставкалар мен лауазымдық жалақылар, салалық және өзге де коэффициенттердің алдын ала мәні, қосымша ақылар, үстемақылар мен сыйақылар есептеу негіздері мен ережелері, жалақыдан ұстап қалу негіздері мен мөлшері, жалақыны индекстеу тәртібі, сондай-ақ сала қызметкерлерінің жалақы мөлшеріне әсер ететін басқа да көптеген нормалар мен параметрлер белгіленеді.

22. Бір салада бірнеше салалық тарифтік келісімге, егер салалық кәсіподақтар серіктестермен - жұмыс берушілердің салалық өкілдерімен өз келіссөздерін жүргізуді қаласа, қол қойылуы мүмкін. Сонымен бірге салалық кәсіподақ бірыңғай (жалпы) салалық тарифтік келісімге қол қою үшін бірігуі мүмкін.

23. Салалық екі жақты комиссияның құрамы, құқықтары, міндеттері мен функциялары әлеуметтік әріптестік туралы заңмен анықталуы тиіс. Тұжырымдамада тепе-теңдік жағдайында тұрақты жұмыс істейтін **жалақы жөніндегі салалық комиссиялар** құру ұсынылады.

24. Тұжырымдамада базалық лауазымдық жалақыны салалық ЕАТЕТМ алмастыру ұсынылады. Азаматтық қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесі тарифтік кіші жүйеге сәйкес келтіріледі, яғни коэффициенттер арқылы біліктілік деңгейі ескеріледі, ал жұмыс өтілі жалақының тұрақты бөлігіне үстемеақы арқылы ескеріледі.

25. Үшінші (өңірлік) деңгей – қатысушылары өңірлік келісімге қол қоятын әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі өңірлік үш жақты комиссия (бұдан әрі-өңірлік үш жақты комиссия). Өңірлік келісім нормативтік құқықтық акт мәртебесіне ие. Өңірлік келісім тараптары:

- жергілікті (өңірлік) атқарушы орган;

- салалық және Ұлттық (республикалық) кәсіподақ бірлестіктерінің өңірлік өкілдері;

- кәсіпорындардың салалық қауымдастықтарының өңірлік өкілдері

26. Өңірлік үшжақты комиссия алаңында жергілікті атқарушы орган өз серіктестерімен бірлесіп, еңбекақы төлеудің біріздендірілген жүйесі нормалары мен ережелерін тиісінше қолдану мәселелерін талқылайды, жергілікті бюджет шығыстарын ұлғайтатын шешімдер қабылдайды. Тиісінше, кәсіподақтардың салалық бірлестіктері кәсіподақтардың ұлттық бірлестіктерінің өңірлік өкілдерімен бірлесіп, жергілікті атқарушы органмен және салалық кәсіпкерлер қауымдастықтарының өңірлік өкілдерімен бірлесіп, өңірлердегі ұйымдарда тарифтік Келісімді жүзеге асыру жөніндегі өз қызметін жалғастырады.

27. Өңірлік үшжақты комиссияның құзыретіне:

- * еңбек ақы төлеу жүйесін біріздендіру үшін қажетті тұтыну қоржынын, азық-түлік минимумын, ЕАТЕТМ және басқа да көрсеткіштерді бағалау әдістемелерін келісу;

- * халықтың жұмыспен қамтылу деңгейін және өмір сүру деңгейін арттыруға, халықтың теңсіздігін төмендетуге ықпал ететін аумақтарды әлеуметтік-экономикалық дамыту бағдарламасының басымдықтары мен шараларын келісу;

- * лауазымдық жалақыларды, үстеме ақылар мен қосымша ақыларды тарифтеу және белгілеу үшін әр түрлі коэффициенттер мен олардың шекті мәндерін бағалау қағидаттарын келісу;

- * өзгеруі жергілікті атқарушы органның құзыретіне кіретін еңбекақы төлеудің біріздендірілген жүйесінің басқа да нормалары, параметрлері мен аспектілері кіреді.

28. Жергілікті (өңірлік) атқарушы органның өзінің еңбекақы төлеу стандарттарын (коэффициенттер, индекстер) ұсынуға, еңбек нарығын дамытудың жеке үлесін және халықтың өмір сүру деңгейі өсуінің нысаналы параметрлерін негізге ала отырып, талаптар мен шектеулер белгілеуге құқығы бар. Бұл ретте өңірлік атқарушы орган халықтың, ең алдымен бюджеттік ұйымдар қызметкерлерінің кірістерін реттеудің жеке стратегиясын жүзеге асыруға қабілетті және өз мақсаттарына қол жеткізу үшін жеткілікті қаржы ресурстары болуға тиіс. Осылайша, атқарушы орган табиғи-климаттық әсіресе, өңірлік экономиканың мамандануын ескере отырып, жоғары сандық және үздік сапалық көрсеткіштер белгілей отырып, өңірлік келісім жасасу жөніндегі үшжақты келіссөздерге жолдама бере алады.

29. Тұжырымдамаға сәйкес, өңірлік үш жақты комиссия тұрақты жұмыс істейтін құрылым болып табылады, тепе-тең негізде барлық әлеуметтік әріптестермен құрылатын және қаржыландырылатын тұрақты жұмыс істейтін жұмыс органы бар. Өңірлік үшжақты комиссияның және оның тұрақты жұмыс істейтін жұмыс органының құрамы, сондай-ақ құқықтары, міндеттері мен функциялары әлеуметтік әріптестік туралы Заңмен айқындалады.

30. Әлеуметтік әріптестіктің төртінші (жергілікті) деңгейі – кәсіподақ ұйымы атынан жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілдері арасындағы ұжымдық-шарттық қатынастар. Ұйым қызметкерлерінің еңбек ақы төлеу жүйесі салалық тарифтік келісімнің нормалары мен параметрлерін ескере отырып, ұжымдық шартпен белгіленуі мүмкін. Мұндай жағдайда тараптар жергілікті деңгейде құқықтық акт мәртебесіне ие болатын ұжымдық шарт жасасады және қол қояды.

31. Ұжымдық шарт ұйым қызметкерлерінің мүддесінде салалық тарифтік келісімнің жекелеген нормаларын жақсарту мақсатында қабылдануы мүмкін.

32. Ұжымдық келісім-шарт:

* еңбекақы төлеу жүйесінің нормалары мен параметрлерін енгізу, өйткені ол саланы нақты ұйымдастыру үшін негізгі нормативтік құжат болып табылады;

* ұйымда жалақы төлеудің әділ саралануын қамтамасыз ету;

* тиімді, өндіруші және бастамашы адамдарға көбірек табыс табу мүмкіндігін ұсыну;

* жеке қабілеттері мен еңбек сапасын ескере отырып, еңбекақы төлеуді қамтамасыз ету, үстемақылар мен сыйақыларды барынша дербестендіру.

33. Тұжырымдамада ұжымдық шарт бірыңғай жалақы жүйесінде міндетті құқықтық акт болып табылмайды. Ұжымдық келісім егер ұйымның дамуына өз үлесін қосатын, еңбек өнімділігі мен қызметкерлердің табысын арттыратын, жалақылардағы теңсіздікті азайтатын болса, жұмыс берушінің және қызметкерлердің өзара ниетімен ғана туындайды.

34. Тұжырымдамада ұжымдық келіссөздерді бастау және ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс екі жағынан да болуы мүмкін деп санайды. Алайда, егер мұндай ұсыныс қызметкерлер өкілдерінен (кәсіподақтардан) түспеген болса, онда жұмыс беруші ұжымдық келіссөздерді жүргізуге және ұжымдық шартқа Еңбек кодексінің 23-бабы 2 тармағының 8-шы тармақшасына сәйкес ұсыныс жасауға міндетті.