

4. Baratashvili, E., Abzalava, A., Baktadze, L., Kakulia, R., (2015) pp. 397 Taxes and tax taxation;
5. Citizen's Guide - "The 2017 State Budget of Georgia", Ministry of Finance of Georgia, 2016 Y.
6. Ministry of Finance of Georgia // www.mof.ge.
7. <http://www.etoa.org/> 06/12/2017
8. <https://www.ibiza-spotlight.com/>- 06/12/2017
<https://www.tbilisi.gov.ge> – 03/01/2018

THE IMPACT OF TAX AND OTHER REVENUE POLICIES ON DECENTRALIZATION OF THE MUNICIPAL BUDGETS

ANA TSULAIA, PHD, Assistant professor of GTU

RESUME

The article discusses the tax and other revenue policies impact on the municipal budgets, the process of forming. The municipality in financial matters are dependent on the central government. There are analyzed the different types of taxes in 2004-2005 years, also their reduction and cancellation stages and the current situation.

Furthermore, we consider that in the municipality, for the revenue growth of the local budget, it is necessary to generate the new types of revenue sources, which in today's conditions is quite possible. For this purpose, the article discusses the international practice, the common revenue types. It is possible such charges to be imposed by the municipalities such as the city fee, the same tourism fee and taxis fee. Moreover, considering that these fees can significantly increase the budget of the income of the municipal, this will help the local government to carry out more projects.

Finally, in the conditions of decentralization of the local governance, it is desirable to differentiate the functions of the state and local government, which will increase the financial right of the self-governing cities.

Key Words: Municipal budget, taxes, fees, tourism, self-government.



შრომის სტიმულირების სისტემა

იულია თედევეი

ედ, საქართველოს საავიაციო
უნივერსიტეტის ასოც. პროფესორი

რეზიუმე

შრომის სტიმულირება წარმოადგენს მუშაკის დაჯილდოების საშუალებას წარმოებაში მონაწილეობის სანაცვლოდ, რომელიც ეფუძნება შრომის ეფექტურობის შედარებას ტექნოლოგიის მოთხოვნებთან. დაჯილდოების სისტემა შედგება ფინანსური დაჯილდოებებისგან (ფიქსირებული და ცვალებადი ანაზღაურება) და შეღავათებისგან (იგი ეძლევათ მუშაკებს), რომლებიც ერთად შეადგენენ ჯამურ ანაზღაურებას. ეს სისტემა ასევე შეიცავს არაფინანსურ ნახალისებებს (აღიარება, შექება, პასუხისმგებლობის გაფართოება და პირადი ზრდა) და ძალიან ხშირად — მუშაობის მაჩვენებლების მართვის პროცესებს.

საკვანძო სიტყვები: ხელფასი, შრომის სტიმულირება, ნახალისება, გრეიდინგული სისტემა, სოციალური შეღავათები, საბაზო ანაზღაურება

შესავალი

შრომის სტიმულირების სისტემის შექმნა არის ადამიანური რესურსების მართვის მთავარი ინსტრუმენტი. ის ხელს უწყობს ორგანიზაციაში პროდუქტიული, მაღალხარისხიანი კადრების დაქირავებას და შენარჩუნებას. ბუნებრივია, სისტემა უნდა ეფუძნებოდეს სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპებს. მოტივაცია პირდაპირაა ასოცირებული საქმიანობის შესრულების ხარისხთან.

ძირითადი ტექსტი

საბაზო სარგო — ესაა ფიქსირებული ხელფასი ან ანაზღაურება, რომელიც დამოკიდებულია მოცემული ტიპის სამუშაოს ტარიფებზე. ხელით შრომის მუშაკებისთვის ეს შეიძლება იყოს დროებითი ან დღიური ტარიფი.

საბაზო ანაზღაურება უნდა იყოს საკმარისი, რათა ფირმაში მოხდეს საჭირო კვალიფიკაციის და მომზადების მქონე მუშაკების მოზიდვა. იგი არ უნდა აღემატებოდეს მუშაკის მიერ მიღებული შემოსავლის 70-90%. საბაზო ხელფასის ზრდა უნდა მოხდეს მუშაკთა გარკვეული ჯგუფის, ან მთლიანი საწარმოს შრომის ნაყოფიერების ზრდის შესაბამისად. მიღწეული ცხოვრების დონე არ შეიძლება განხილული იყოს, როგორც საბაზო ხელფასის დონის განსაზღვრის საფუძველი.

ზოგიერთ შემთხვევაში შეიძლება დამატებითი ფინანსური ანაზღაურების გაცემა, რაც დაკავშირებულია შესრულებული სამუშაოს მაჩვენებლებთან, კვალიფიკაციასთან, კომპეტენტურობასთან და გამოცდილებასთან. გარდა ამისა, შეიძლება მოხდეს სპეციალური დამატებების გაცემაც. თუ ასეთი ანაზღაურებები (გადახდები) არ არის შეტანილი საბაზო სარგოში, მაშინ ისინი შეიძლება ჩაითვალოს ცვალებად ანაზღაურებად. დამატებითი ანაზღაურების სახეებია:

- ანაზღაურებები, რომლებიც ეფუძნება შესრულებული სამუშაოს ინდივიდუალურ მაჩვენებლებს, რომლის დროსაც საბაზო სარგოს დამატებები ან პრემიები განისაზღვრება შესრულებული სამუშაოს მაჩვენებლების შეფასებით;

- პრემიები — დაჯილდოება წარმატებული მუშაობისთვის, რომლებიც გაიცემა ერთჯერადი თანხის სახით და უკავშირდება ცალკეული მუშაკების, გუნდების ან მთლიანად ორგანიზაციის მიერ მიღწეულ შედეგებს;

- ნახალისებები — ანაზღაურებები, რომლებიც “მიბმულია” წინასწარ დასახული მიზნების მიღწევასთან;

- კომისია — ნახალისების განსაკუთრებული ფორმა, რომლის დროსაც სავაჭრო წარმომადგენლების შრომის (სამუშაოს) ანაზღაურება დაიანგარიშება, როგორც მათ მიერ გაყიდული პროდუქ-

ციის მოცულობის პროცენტი;

- გადახდები (ანაზღაურებები) დაკავშირებული სამუშაო სტაჟთან;

- დამატებითი გადახდა, რომელიც დაკავშირებულია კვალიფიკაციასთან და იცვლება მოცემული მუშაკის ცოდნის (ოსტატობის) დონის შესაბამისად;

- ანაზღაურება, რომელიც დაკავშირებულია კომპეტენციასთან, რომელიც ვარირებს მოცემული მუშაკის კომპეტენციის შესაბამისად;

- დამატება — ანაზღაურების ელემენტი, რომლის გადახდა ხდება ცალკეული თანხების სახით შრომითი საქმიანობის ისეთი ასპექტებისთვის, როგორიცაა — ზეგანაკვეთური, ცვლაში მუშაობა, გამოძახებით მუშაობა, ცხოვრება დიდ ქალაქებში;

- გადახდები — დაკავშირებულია შეტანილ წვლილთან შრომაში — იგი უკავშირდება სამუშაოს მაჩვენებლებს და მოცემული მუშაკის კომპეტენციას.

ჯამური ხელფასი ჩვეულებრივ იანგარიშება, როგორც ჯამი საბაზო ანაზღაურების (სარგოს) და დამატებითი ანაზღაურებებისა ცალკეული მუშაკისთვის იმის ასახსნელად, თუ როგორ აიგება მისი ანაზღაურების პაკეტი, ამ დროს აუცილებელია საერთო ჯამის (თანხის) დაყოფა ჩამოთვლილ მდგენელებად და იმის ჩვენება, თუ როგორ ადგენენ გასაცემი თანხის რაოდენობას.

მოსამსახურეთა სოციალური შეღავათების და ანაზღაურების, როგორც მუშაკის ჯამური შემოსავლის როლი, ბოლო დროს მნიშვნელოვნად იზრდება. თანამშრომლებისთვის განეული შეღავათების სპექტრი საკმაოდ ფართოა:

- სადღესასწაულო დღეების ანაზღაურება;
- შვებულებების ანაზღაურება;
- დროებითი შრომისუუნარობის დღეების ანაზღაურება;
- დასვენებისთვის გამოყოფილი შესვენების დროის ანაზღაურება;

- ახალ სამუშაო ადგილზე გადასვლის შემთხვევაში მუშაკისთვის დახმარების განევა (ტრანსპორტით უზრუნველყოფა და ა.შ.).

ავითარებენ რა სოციალური შეღავათების და გადახდების

(ანაზღაურების) სისტემას მუშაკების და პროფკავშირების ზენო-ლით, მენარმეები შენუხებული არიან როგორც მთლიანად სამუშაო ძალაზე განეული ხარჯებით, ასევე, იმ ნაწილზე, რაც ითვალისწინებს ამ შეღავათების განევას. მზარდმა ხარჯებმა და მათი კონტროლის ობიექტურმა აუცილებლობამ, გამოიწვია ახალი სახის სოციალური შეღავათების და ანაზღაურებების შემოღება, რომლებსაც ეწოდა მოქნილი შეღავათების (ან მოქნილი გეგმების) სახელი. მათი არსი მდგომარეობს იმაში, რომ გაცილებით ფართო შეღავათების და გადახდების სისტემის არსებობისას, თანამშრომლებს საშუალება მიეცეთ თითოეული კონკრეტული მომენტისთვის გააკეთონ ისეთი არჩევანი, რომელიც მათ უფრო მეტად აკმაყოფილებს და ამგვარად ხდება შეღავათების მისადაგება მუშაკთა მიმდინარე საჭიროებებთან. ასეთი მიდგომა აკმაყოფილებს ორივე მხარეს — როგორც მენარმეს, ისე მუშაკს.

დიდი პოპულარობით სარგებლობს შვებულებების ბანკები, რომლებიც აერთიანებენ ანაზღაურებადი შვებულების დღეებს, საავადმყოფო ფურცლებს (დღეებს) და ა.შ.

სოციალური ტიპის შეღავათები და გადახდები არ ფიგურირებს უშუალოდ გადახდის უწყისებში, მაგრამ ისინი არსებით გავლენას ახდენენ მუშაკების შემოსავლების დონეზე. ისინი ადამიანებს იცავენ არამართო სოციალურად, არამედ აგრეთვე, საშუალებას აძლევენ ფირმებს, რომ მათ მოიწვიონ და დაამაგრონ სამსახურში კვალიფიციური კადრები, განავითარონ ფირმის მიმართ ლოიალურობის განწყობა.

არსებობს შრომის ანაზღაურების დონეების რეგლამენტირების რამოდენიმე საშუალება — დაახლოებით ათამდე კონკრეტული მეთოდი. მათგან დღეისათვის ყველაზე პოპულარულია **გრეიდინგი**, ან **გრეიდების სისტემა**. გრეიდინგი წარმოადგენს პოზიციური თანამდებობების ვერტიკალურ სტრუქტურას, რომლის შესაბამისად დაიანგარიშება კომპანიის თანამშრომლების ხელფასი. გრეიდების ერთხელ დაფიქსირებული სისტემა ხდება შემდეგ კომპეტენციებისა და შეღავათების კორპორატიული პოლიტიკის საფუძველი.

გადახდის (ანაზღაურების) სტრუქტურა შეიძლება დაიყოს

ორნაირად:

- ინდივიდუალური რანგი ენიჭება თითოეულ უნიკალური რაოდენობის ქულებს (ესაა “ქულების მიხედვით ანაზღაურების” სტრუქტურა);

- ერთნაირი, ან მსგავსი ქულების მქონე თანამდებობები უნდა დაჯგუფდეს კლასებად, რომლებსაც ენოდებათ გრეიდები.

გრეიდების ზომა — სხვადასხვა ცენზის მქონე თანამდებობის კომპლექტი, რომლებიც შედიან მოცემულ გრეიდში. იმის მიხედვით, რამდენად ფართოა თითოეული გრეიდის ზომა (როგორც სხვადასხვა ცენზის მქონე თანამდებობების რაოდენობა), იცვლება მუშაკის მაღალ თანამდებობაზე გადაყვანის მექანიზმის ხასიათი.

გრეიდიგული სტრუქტურის შემუშავებელთა გამოცდილება აჩვენებს, რომ გრეიდის ზომა უნდა იყოს 15-40%-ის ფარგლებში, ხოლო კონკრეტულ ზომას ინდივიდუალურად ანგარიშობს თვითონ ორგანიზაცია. 30%-ზე მეტი განსხვავება ნიშნავს, რომ მნიშვნელოვნად განსხვავებული თანამდებობები მოხვდებიან ერთ გრეიდში, ხოლო თუ განსხვავება 15%-ზე ნაკლებია, ნიშნავს, რომ თითქმის შეუმჩნეველი განსხვავების მქონე თანამდებობები მოხვდებიან სხვადასხვა გრეიდებში.

ზოგჯერ თანამდებობები, რომლებსაც აქვთ მსგავსი ქულათა რაოდენობა, შეიძლება დაჯგუფდეს მხოლოდ შეღავათების განაწილების მიზნით, ხოლო თვით ანაზღაურების სტრუქტურა აიგება პრინციპით “ანაზღაურება ქულების მიხედვით”. მოყვანილი ორი მეთოდიდან რომელიმეს არჩევას სჭირდება სერიოზული დაფიქრება და ეს არჩევა ძალიან არის დამოკიდებული გარემოებებზე.

გრეიდიგული სისტემის უპირატესობები:

- გამოიყენება დიდი რაოდენობით თანამდებობების მქონე ორგანიზაციებში, რადგან შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ადმინისტრირების პროცესი თანდათან ხდება უფრო გამჭვირვალე და გასაგები;

- გრეიდების სისტემის ახსნა და გაგება მარტივია, ასევე მარტივია სხვადასხვა დონის თანამდებობების თანაფარდობის გამოთვლა;

- გრეიდიგული ტერმინოლოგიის გამოყენება გვეხმარება

სწრაფად და იოლად ავეუხსნათ მუშაკებს მოცემული ვაკანსია რა სახის შესაძლებლობებს იძლევა თანამდებობრივი ზრდის თვალსაზრისით, როგორც მოცემული გრეიდის შიგნით, ისე მის გარეთ;

- ამარტივებს მოლაპარაკებებს ანაზღაურების დონის დანიშვნის საკითხში;

- იძლევა თანამდებობის არჩევის გარკვეული ხარისხის მოქნილობას და მუშაკის გადაყვანის შესაძლებლობას ერთი თანამდებობიდან მეორეზე, ერთი გრეიდის ფარგლებში.

გრეიდიგული სისტემის ნაკლოვანებები:

- თანამდებობების დაჯგუფება გრეიდებად ამცირებს თანამდებობების რაოდენობრივი შეფასების სიზუსტის ხარისხს. თანამდებობების დიფერენციაციის უპირატესობები ნაწილობრივ ნიველირდება აგრეგაციის პროცესში;

- თანამდებობების დაჯგუფება სინამდვილეში ნიშნავს, რომ თითოეულ გრეიდში არის სხვადასხვა ქულების მქონე თანამდებობები. ანაზღაურების სტრუქტურის თვალსაზრისით, ყოველი გრეიდი წარმოადგენს ცალკე ერთეულს (იუნიტს). მცირე ქულებიან თანამდებობებზე მომუშავე მუშაკებს გადაუხდიან ზედმეტს, ხოლო მაღალ ქულებიან თანამდებობებზე მომუშავეებს, გადაუხდიან ნაკლებს;

- გრეიდების გამოყენების მთავარი ნაკლი უკავშირდება გრეიდიგული სისტემის მექანიზმის შემუშავებას. თვით ის ფაქტი, რომ არსებობს გრეიდის საზღვრები, რომლებიც თანამდებობების ჯგუფებს ჰყოფენ ცალკეულ კლასებად, იწვევს არაერთგვაროვნებას, წყვეტებს თანამდებობების კლასიფიკაციის სისტემაში. ამიტომ, თანამდებობების შეფასების და გრეიდების საზღვრების განსაზღვრის პროცესი უნდა ჩატარდეს ძალიან ზუსტად;

- გარდაუვალია, რომ არ მოხდეს თანამდებობების რაიმე გადანაცვლება უფრო მაღალი გრეიდის ზონაში. ხშირად ეს ხდება შრომის ანაზღაურების კარგად შემუშავებული სტრუქტურისა და მისი დოკუმენტაციის არარსებობისას.

ზოგიერთ ორგანიზაციებში გამოყენებულია შრომის ანაზღაურების სტრუქტურის აგების ორი ჩამოთვლილი მეთოდის კომბინაცია. მაგალითად, უფრო დაბალი კვალიფიკაციის

თანამდებობებისთვის გამოიყენება გრეიდების სისტემა, ხოლო უფრო მაღალი დონისთვის (თანამდებობების ნაკლები რაოდენობით) გამოიყენება ხელფასის (ანაზღაურების) ინდივიდუალური შკალა, ან წერტილოვანი ანაზღაურების მეთოდი, ე.ი. “ქულების მიხედვით” გადახდის სტრუქტურა.

დასკვნა

გრეიდების სტრუქტურის შემოღების მთავარი ფაქტორია შრომის ანაზღაურების უწყვეტობის დაცვა, მისი მინიმუმამდე დაყვანა. გრეიდის ზომა იძლევა საშუალებას ორგანიზაციაში მოვახდინოთ კვალიფიკაციის დონეების მიხედვით დიფერენცირება, რომელიც შეიძლება იყოს ძალიან მცირე სწრაფად განვითარებადი და შედარებით გამოუცდელი ორგანიზაციებისთვის და საკმაოდ დიდი სტაბილური და გამოცდილების მქონე ორგანიზაციებისთვის. გრეიდინგული სისტემის გამოყენება შეიძლება წარმოადგენდეს ორგანიზაციის კორპორატიული კულტურის ნაწილს და თანამდებობების შეფასების სხვა სისტემის დანერგვისკენ სწრაფვას.

ლიტერატურა:

1. ნ. პაიჭაძე, შრომის ეკონომიკა, სახელმძღვანელო, თბ. 2000 წ.
2. ნ. პაიჭაძე, ე. ჩოხელი, ნ. ფარესაშვილი, ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, თბ., 2011 წ.
3. ქ. კინმარიშვილი, პერსონალის მართვა. გამ. „სამართლიანი საქართველო“, 2013.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
5. Базаров Т.Ю. Психологические грани изменяющейся организации. М.: Аспект пресс, 2007.

REFERENCES:

1. N. Paichadze, Labor Economics. Manual. Tbilisi, 2000.
2. N. Paichadze, E. Chokheli, N. Paresashvili, Human Resource Management. Tbilisi, 2011.