**Еңбекке ақы төлеу бойынша жиі қойылатын сұрақтар**

**1. Іссапарда бір тәуліктен аз болған жұмыскерлерге тәулікақы төлене ме?**

**Жауап.** ҚР Еңбек кодексінің (бұдан әрі-Кодекс) 1-бабына сәйкес іссапар – жұмыс берушінің өкімі бойынша жұмыскерді тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге белгілі бір мерзімге еңбек міндеттерін орындау үшін жіберу, сондай-ақ жұмыскерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жіберу.

Кодекстің 127-бабына сәйкес іссапар уақытында жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) мен іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады.

Іссапарларға жіберілетін жұмыскерлерге:

1) **іссапарда болған күнтізбелік күндері үшін**, оның ішінде жолдағы уақыты үшін **тәуліктік төлемдер**;

2) баратын жеріне дейінгі және кері қайтқандағы жол жүру шығыстары;

3) тұрғын үй-жайды жалға алу шығыстары төленеді.

Осыған орай, іссапарда бір тәуліктен аз болған жұмыскерге тәуліктік төлемдер төленуі тиіс.

1. **Азаматтық қызметшілерді белгілі бір блокқа, буынға жатқызу кезінде нені басшылыққа алу қажет?**

**Жауап.** «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысының 4-тармағына сәйкес тиісті қызмет салаларындағы уәкілетті органдар еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісу бойынша тиісті қызмет салалары бойынша азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімін бекітіледі.

Мысалы, денсаулық сақтау саласындағы азаматтық қызметшілердің тізілімі «Денсаулық сақтау жүйесінің кейбір салаларындағы азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімін бекіту туралы» (бұдан әрі - Тізілім) Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1043 бұйрығымен бекітілген.

Осыған орай, азаматтық қызметшілерді белгілі бір блокқа, буынға жатқызу кезінде тиісті сала бойынша бекітілген азаматтық қызметшілердің тізілімін басшылыққа алу қажет.

1. **Экологиялық, радиациялық үстемеақылар мен ақылы қосымша еңбек демалысын алуға кімнің құқығы бар (Арал, Семей)?**

**Жауап.** *«Арал өңіріндегі экологиялық қасірет салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының 1992 жылғы 30 маусымдағы Заңының (бұдан әрі – Заң)* 13-бабы 1-тармағына сәйкес **экологиялық қасірет аймағында тұратын** халыққа экологиялық жағынан қолайсыз жағдайда тұрғаны үшін аймақтар бойынша коэффициенттер қолдана отырып, еңбекақы және жыл сайын ақы төленетін қосымша демалыс (зиянды еңбек жағдайлары үшін берілетін демалыстың үстіне) белгіленеді.

Еңбек қызметін атқару кезінде қызметкердің аталған аймақта нақты тұрып жатқаны ескеріледі.

Тиісінше, Заңның 13-тармағы сәйкес аймақтар бойынша қосымша ақыны және қосымша еңбек демалысын алу үшін аталған аймақта **тұрып жатқандығы** және **еңбек қызметін жүзеге асырып жатқандығы** жеткілікті болады.

*«Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының 1992 жылғы 18 желтоқсандағы Заңының (бұдан әрі – Заң) 13-тармағына* сәйкес Заңмен айқындалған радиациялық қауіпті аймақтарда **тұратын** халық қосымша еңбекақы мен жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысын алуға құқығы бар. Осыған орай, қосымша еңбекақының мөлшері мен қосымша ақылы еңбек демалысының күндері радиациялық қауіпті аймаққа байланысты болады, яғни зардап шеккен азамат **тұрып жатқан және еңбек қызметін жүзеге асырып жатқан.**

Тиісінше, радиациялық қауіпті аймақта тұратын, бірақ аталған аймақтардан тыс жерде жұмыс жасайтын қызметкерлерге Заңның 13-тармағында көрсетілген норма қолданылмайды.

Семей полигон аймағынан **көшіп кеткен** азаматтарға Заңның 13-бабында белгіленген әлеметтік қолдау таратылмайды.

1949 жылдан бастап 1990 жылдар аралығындағы кезеңде Семей ядролық сынақ полигонындағы аймақтарда **тұрған және тұрып жатқан азаматтарға** ядролық сынақтардан келтірілген залал үшін Заңмен біржолғы ақшалай өтемақы қарастырылған, оның мөлшері аймаққа, тұрған кезеңіне және бір айлық есептік көрсеткішке байланысты жеке айқындалады.

Ааталған адамдарға куәлiк берiледi, ол осы Заңда көзделген **жеңiлдiктер мен өтемдерге құқықты растайтын** құжаттар болып табылады.

Бiржолғы мемлекеттiк ақшалай өтемақыны тағайындаудың және төлеудiң тәртiбi «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарға бiржолғы мемлекеттiк ақшалай өтемақы төлеудiң және оларға куәлік берудің кейбiр мәселелерi туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2006 жылғы 20 ақпандағы № 110 Қаулысымен реттеледі.

**4. Орташа жалақыны есептеу кезінде арттыру коэффициенті қандай жағдайларда қолданылады?**

**Жауап.** Орташа жалақына есептеу тәртібі «Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 908 бұйрығымен бекітілген Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларынна (бұдан әрі – Қағида) сәйкес жүргізіледі.

Қағидаларға сәйкес арттыру коэффициенті мынадай жағдайларда:

1) егер арттыру есеп айырысу кезеңінде жүргізілсе, арттырудың алдындағы әрбір ай үшін орташа жалақы арттыру коэффициентін ескере отырып есептеледі;

2) егер арттыру есеп айырысу кезеңінен кейін оқиға болғанға дейін жүргізілсе, есеп айырысу кезеңі үшін орташа жалақы арттыру коэффициентін ескере отырып есептеледі;

3) егер арттыру оқиға кезеңінде жүргізілсе, орташа жалақының бір бөлігі лауазымдық жалақы (мөлшерлеме) арттырылған күнінен бастап көрсетілген кезең аяқталғанға дейін арттыру коэффициентін ескере отырып есептеледі.

Арттыру коэффициенті арттырудың соңғы айында белгіленген тарифтік мөлшерлемені (лауазымдық жалақыны) арттыруға дейін белгіленген әр тарифтік мөлшерлемеге (лауазымдық жалақыға) бөлу жолымен есептеледі.

Арттыру коэффициенті негізгі персоналдың азаматтық қызметшілері (В2, В3, В4 буындардағы) үшін арттыру айында белгіленген лауазымдық жалақыны, егер орташа жалақыны есептеу кезінде 2016 жылғы 1 қаңтарға дейін есептелген жалақы сомасы қосылған жағдайда, біліктілік санаты үшін қосымша ақыны есепке ала отырып арттыруға дейін белгіленген лауазымдық жалақыға бөлу жолымен есептеледі.

Арттыру коэффициенті есеп айырысу кезеңінің шегінде әрбір тиісті айға есептелген жалақының жалпы сомасына қолданылады.

Арттыру коэффициенті:

* қызметкерді бір лауазымнан екіншісіне ауыстырған кезде;
* лауазымдық жалақысының мөлшерін есептеу кезінде ескерілетін қызметкердің мамандығы бойынша жұмыс өтілінің немесе жұмысшының біліктілік разрядының артуы кезінде қолданылмайды.

**5. Ауысымдық жұмыс қызметкерлерінің жалақысы қалай айқындалады? Мереке, демалыс күндеріндегі, түнгі уақыттағы және үстеме жұмыстар қалай төленеді? Үстеме сағаттар қалай айқындалады?**

**Жауап.** Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – Кодекс) 73-бабына сәйкес өндірістік процестің ұзақтығы күнделікті жұмыстың жол берілетін ұзақтығынан асатын жағдайларда ауысымдық жұмыс белгіленуі мүмкін.

Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс уақытының жиынтық есебі қолданылады.

Оның шегінде жұмыскерлердің осы санаты үшін белгіленген күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасы орташа алғанда сақталуға тиіс кезең жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі есептік кезең деп танылады.

Кез келген, бірақ бір жылдан аспайтын күнтізбелік кезең немесе белгілі бір жұмысты орындау кезеңі жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі есептік кезең болуы мүмкін.

Кодекстің 79-бабына сәйкес жұмыс беруші жұмыскердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытын есепке алуды жүргізуге міндетті

Жұмыскер жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақыт есепке алынуға тиіс. Бұл ретте үстеме жұмыстар уақыты, түнгі уақыттағы, демалыс, мереке күндеріндегі жұмыстар, іссапар күндері бөлек есепке алынады.

Жұмыс уақытын жиынтық есепке алу кезінде еңбекке ақы төлеу **ауысымдық кесте (вахталар кестесі) бойынша нақты жұмыс істеген жұмыс сағаттарының саны бойынша жүргізіледі.** Бұл ретте жалақыны есептеу тиісті **күнтізбелік жылға арналған жұмыс уақыты балансына сәйкес тарифтік мөлшерлеме (лауазымдық айлықақы) және жұмыс уақытының айлық нормасы негізге алына отырып есептелген сағаттық тарифтік мөлшерлеме** бойынша жүргізіледі.

Сонымен бірге Кодекстің 109-бабына сәйкес мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

Үздіксіз өндірістерде немесе өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа ұдайы үздіксіз қызмет көрсету қажеттілігі салдарынан демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкін болмайтын өндірістерде істейтін, сондай-ақ вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерге (жұмыскерлер тобына) демалыс күндері ауысымдық кестелерге (вахталар кестелеріне) сәйкес аптаның әр күндері кезекпен беріледі.

Яғни, ауысымдық жұмыс қызметкерлеріне демалыс күндері ауысымдық кестелерге сәйкес беріледі, егер қызметкердің жұмыс ауысымы бес күндік және алты күндік жұмыс аптасымен жұмыс істейтін қызметкерлер үшін демалыс болып табылатын жұма немесе сенбі күндеріне сәйкес келсе, бұл күндер бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде төленбейді, себебі ол күндер қызметкер үшін ауысым кестесіне сәйкес жай жұмыс күндері болып табылады.

Кодекстің 110-бабына сәйкес түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді. Бұл ретте, сағат 22-ден таңғы 6-ға дейінгі уақыт түнгі уақыт болып саналады.

Қодекстің 108-бабына сәйкес еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) тарифтік мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді.

Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмысқа үстеме жұмыстың бір сағаты үшін тынығуға кемінде бір сағат беру есебімен тынығу сағаттарын ұсынуға жол беріледі.

Кодекстің 1-бабы 1-тармағы 80) тармақшасына сәйкес үстеме жұмыс – жұмыскер жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан (есептік кезеңдегі **жұмыс сағаттарының қалыпты санынан** артық) тыс орындайтын жұмыс.

Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде жұмыс сағаттары ауысым кестелерімен белгіленеді.

Алайда, жұмыс уақытын жиынтық есепке алудың ерекшелігі есептік кезеңнің жеке бөліктерінде жұмыс сағаттарының саны осы кезеңдегі жұмыс уақытының нормасынан ауытқуы мүмкін, алайда, жалпы алғанда, есептік кезеңде жұмыс уақытының нормасы сақталуы керек.

Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде үстеме сағаттарды есептеу есептік кезеңнің соңында (ай, тоқсан, жыл) жүргізіледі.

Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына бір жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс.

Жұмыскер атқарған үстеме жұмыс сағаттарының саны есептік кезеңдегі нақты атқарылған жұмыс сағаттарының саны мен аталған кезеңдегі жұмыс уақытының балансы бойынша сағаттар санының арасындағы айырма ретінде анықталады.

Үстеме сағаттарды есептеу кезінде жұмыс уақытының нормасынан тыс жүргізілген мереке күнгі жұмыс сағаттары есепке алынбайды, ал жұмыс уақытының нормасы шегінде ауысымдық кестемен белгіленген мереке күнгі жұмыс сағаттары – есепке алынады.

**6. Түнгі жұмыс уақыты мереке/демалыс күнімен сәйкес келген жағдайда еңбекке ақы төлеу қалай жүргізіледі?**

**Жауап.** ҚР Еңбек кодексінің (*бұдан әрі - Кодекс*) 109-бабына сәйкес мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

Түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді (Кодекстің 110-бабы).

Түнгі жұмыс сағаттары үшін төлемнің жоғарылатылған мөлшеріне қарамастан, түнгі жұмыс уақыты мереке/демалыс күнімен сәйкес келген жағдайда жұмыс беруші мереке/демалыс сағаттарына да ақы төлеуі керек.

Осыған орай, түнгі жұмыс уақыты мереке/демалыс күнімен сәйкес келген жағдайда еңбекке ақы төлеу екі еселенген мөлшерде жүргізіледі – 1,5 сағаттық тарифтік мөлшерлеме мереке/демалыс күніндегі жұмыс үшін + 0,5 сағаттық тарифтік мөлшерлеме түнгі уақыттағы жұмыс үшін.

**7. Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардағы техникалық персоналға сауықтыруға арналған жәрдемақы төленеді ме?**

**Жауап.** Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 139-бабына сәйкес (бұдан әрі-Кодекс) мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын **азаматтық қызметшілерге** лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі.

Кодекстің 1-бабына сәйкес азаматтық қызметші – Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қазыналық кәсіпорындарда, мемлекеттік мекемелерде ақы төленетін **штаттық лауазымды** атқаратын және олардың міндеттері мен функцияларын іске асыру, мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыру мен олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ету мақсатында лауазымдық өкілеттіктерді жүзеге асыратын адам.

«Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысының (бұдан әрі – Қаулы) 3-қосымшасына сәйкес азаматтық қызметшілердің құрамына білікті жұмысшылар кіреді, олардың еңбегі жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына сәйкес кәсіби даярлықты және арнайы білімді талап етеді.

Білікті емес жұмысшылар (мысалы, еден жуушы) азаматтық қызметшілер болып табылмайды, осыған байланысты аталған жұмысшы санаттарына жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына шығар кездегі сауықтыруға арналған жәрдемақы төленбейді.

Сонымен бірге, Қаулының 6-тармағына сәйкес ұйымдардың басшыларына кредиторлық берешек болмаған кезде қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген **қаражатты үнемдеу есебінен** немесе кредиторлық берешегі болмаған кезде мемлекеттік басқару органы қазыналық кәсіпорын үшін бекіткен даму жоспары бойынша қаражатты үнемдеу есебінен салалық келісімде, ұжымдық шартта және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалған тәртіппен ұйымдардың қызметкерлердің лауазымдық айлықақыларына ынталандыру үстемеақыларын белгілеу, сыйлықақы беру және материалдық көмек көрсету құқығы берілген.

1. **Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысына шыққан кезде азаматтық қызметшілерге сауықтыруға арналған жәрдемақы қандай мөлшерде төленеді?**

**Жауап.** Еңбек заңнамасына сәйкес жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына және сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына қарай сараланып белгіленеді.

Бұл ретте, еңбек саны еңбек мөлшерін құрайды, яғни жалақыны саралаудың негізі болып табылатын белгілі бір сападағы белгіленген еңбек саны.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысының 1-тармағына сәйкес азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі уақыт бойынша және/немесе кесімді еңбекақы төлеу жүйесі болып табылады.

Уақыт бойынша еңбекақы төлеу жүйесі кезінде жұмыс істелген уақыт ескеріледі және ақы төлеу әрбір нақты жұмыскердің біліктілігі ескеріле отырып белгіленетін тарифтік мөлшерлеме немесе лауазымдық айлықақы негізінде жүргізіледі.

Лауазымдық айлықақы жалақының құрамдас элементі болып табылады.

Осыған байланысты, сауықтыруға арналған жәрдемақы әрбір жұмыскерге **еңбегінің санына, атқаратын лауазымына, орындайтын жұмысына және т.б. қарай**, атап айтқанда жұмыс уақытының ұзақтығына қарай (0,5 немесе 1,5 мөлшерлеме) **жеке белгіленетін және төленетін лауазымдық айлықақы мөлшерінде** төленеді.

**9. Жұмысқа уақытша жарамсыздық парағы бойынша жәрдемақы қалай төленеді?**

**Жауап.** Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 133-бабына сәйкес жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жұмыскерлерге еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті.

Еңбекке қабілетсіздік парақтары еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады.

Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар жұмыскерлерге еңбекке қабілетсіздіктің бірінші күнінен бастап жұмысқа қабілеттілігі қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес төленеді.

«Еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшерлерін айқындау туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1103 қаулысының 1-тармағына сәйкес Ұлы Отан соғысының жұмыс істейтін қатысушыларын, мүгедектерін және оларға теңестірілген адамдарды қоспағанда, қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшері оның бір күндік орташа жалақысын еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңіне келетін жұмыс күндерінің санына көбейту жолымен айқындалады.

Еңбек жарақатына немесе кәсіби науқастануына байланысты қызметкерлерге, Ұлы Отан соғысының жұмыс істейтін қатысушыларына, мүгедектеріне және оларға теңестірілген адамдарға, сондай-ақ шетелде болған кезеңінде шетелдік валютада жәрдемақы алатын дипломатиялық қызмет персоналына төленетін жәрдемақылардың мөлшерлерін қоспағанда, **бір айға төленетін жәрдемақының мөлшері тиісті жылғы айлық есептік көрсеткіштің он бес еселенген шамасынан аспауға тиіс**.

Жұмыскердің орташа күндік жалақы мөлшері «Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 908 бұйрығына сәйкес есептелген орташа жалақы есебінен анықталады.

**10. Пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы қалай саналады және анықталады? Жұмыскерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алған кезде өтемақы қалай анықталады?**

**Жауап.** ҚР Еңбек кодексінің 96-бабына сәйкес еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған жұмыскерге **жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі**.

Пайдаланылмаған еңбек демалысы күндерінің саны жұмыс істелген уақытқа барабар есептеледі.

Еңбек шартын тоқтатқан немесе бұзған кезде пайдаланылмаған еңбек демалысына өтемақы сомасын айқындау үшін пайдаланылмаған демалыс күндері жұмыскер жұмыстан босатылған күннен кейінгі бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасы күнтізбесі бойынша жұмыс күнінен бастап саналады және жұмыс режимі ескеріле отырып осы кезеңге сәйкес келетін жұмыс күндері алынады.

Еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы орташа жалақы есебінен төленеді.

Орташа жалақыны есептеу тәртібі «Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 908 бұйрығымен (бұдан әрі-Қағида) бекітілген Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларына сәйкес жүргізіледі.

Бұл ретте, **өтемақы**, егер жұмыскер кері шақыртып алынуына байланысты жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының **пайдаланылмаған күндері үшін орташа жалақыны алмаған жағдайда** **жүргізіледі**.

Осыған орай, егер жұмыскер жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы күндеріне сақталатын орташа жалақысын алған жағдайда келесі нұсқалар болуы мүмкін:

1) еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі;

2) жұмыскер кері шақыртып алуына байланысты еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін төленген орташа жалақыны жұмыс берушіге қайтарады, ал жұмыс беруші еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлейді немесе еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігін ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта орташа жалақысын сақтай отырып ұсынады.

**11. Мемлекеттік ұйымдар қызметкерлеріне сыйақы тағайындау тәртібі.**

**Жауап.** Мемлекеттік қызметшілерге сыйақы беру жүйесі «Мемлекеттiк бюджет қаражаты есебінен Қазақстан Республикасы органдарының қызметкерлеріне сыйлық беру, материалдық көмек көрсету және лауазымдық жалақыларына үстемеақылар белгілеу ережесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 29 тамыз № 1127 қаулысымен (*бұдан әрі - Ереже*) анықталады.

Ереженің 1-2 тармағына сәйкес мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне сыйлық беру, материалдық көмек көрсету және лауазымдық жалақыларына үстемеақылар белгілеу:

1) мемлекеттік орган басшысы - бюджеттік бағдарлама (кіші бағдарлама) әкімшісінің не оны алмастыратын тұлғаның (егер осы орталық атқарушы органда жауапты хатшының лауазымы енгізілмеген және жауапты хатшының өкілеттіктері белгіленген тәртіппен жүктелген лауазымды тұлға анықталмаған жағдайда);

2) жауапты хатшының орталық атқарушы органның басшысымен келісілген;

3) Қазақстан Республикасының Президенті жауапты хатшының өкілеттіктерін орындауға белгілеген лауазымды тұлғаның шешімі бойынша жүргізіледі.

Жоғарыда санамаланған тұлғалар бұл ретте осы Ережені басшылыққа ала отырып, осы органдар қызметкерлеріне сыйлық беру туралы Ережені **дербес** әзірлеуге және бекітуге құқығы бар.

Сонымен бірге, мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне, азаматтық қызметшілерге еңбекақы төлеу «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысы (*бұдан әрі – Қаулы*) негізінде жүргізіледі.

Қаулыға 6-тармаққа сәйкес ұйымдардың **басшыларына** кредиторлық берешек болмаған кезде қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген **қаражатты үнемдеу есебінен** немесе **кредиторлық берешегі болмаған кезде** мемлекеттік басқару органы қазыналық кәсіпорын үшін бекіткен даму жоспары бойынша қаражатты үнемдеу есебінен **салалық келісімде, ұжымдық шартта және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалған тәртіппен** ұйымдардың қызметкерлердің лауазымдық айлықақыларына ынталандыру үстемеақыларын белгілеу, **сыйлықақы беру** және материалдық көмек көрсету **құқығы берілген**.

Осыған орай, қызметкерлерге сыйақы тағайындау тәртібі олардың санаттарына қарай жоғарыда аталған нормалар негізінде жүргізіледі.

**12. Қызметкерлерге ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен еңбекақы белгіленуі мүмкін бе?**

**Жауап.** ҚР Еңбек кодексінің (бұдан әрі – Кодекс) 104 бабына сәйкес тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында жыл сайын белгіленетін айлық жалақының ең төмен мөлшері ең төмен күнкөріс деңгейінен кем болмауға тиіс және ол қосымша ақылар мен үстемеақыларды, өтемақы мен әлеуметтік төлемдерді, сыйлықақылар мен басқа да ынталандырушы төлемдерді қамтымайды және жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде төленеді.

Сонымен бірге, кодекстің 104-бабы 3-тармағына сәйкес бірінші разрядты жұмыскердің еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде көзделген айлық жалақысының ең төмен мөлшері немесе айлық тарифтік мөлшерлемесінің мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген **айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс.**

Осыған орай, қызметкердің жалақысының мөлшері қосымша ақылар мен үстемеақыларды қоспағандағы ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен болмауы қажет.

Бұл ретте, қызметкердің жалақысы қосымша ақылар және үстемақыларымен бірге нақты жұмыс істеген уақытына қарай төленеді.

**13. Шаруашылық жүргізу құқығындағы кәсіпорындарда жалақы қалай белгіленеді?**

**Жауап.** «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 1 наурыздағы № 413-IV Заңына (*бұдан әрі - Заң*) сәйкес шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорын – мемлекет шаруашылық жүргізу құқығында бөліп берген мүлкі бар және өз міндеттемелері бойынша өзіне тиесілі барлық мүлкімен жауап беретін коммерциялық ұйым.

Заңның 138-бабына сәйкес жыл сайын республикалық мемлекеттік кәсіпорынның еңбекақы төлеу қорының мөлшерін – тиісті саланың уәкілетті органы, ал коммуналдық мемлекеттік кәсіпорынның еңбекақы төлеу қорының мөлшерін жергілікті атқарушы орган немесе жергілікті қоғамдастық жиналысымен келісу бойынша аудандық маңызы бар қала, ауыл, кент, ауылдық округ әкімінің аппараты белгілейді.

Еңбекке ақы төлеу нысандарын, штат кестесiн, лауазымдық айлықақылар мөлшерiн, сыйлықақы беру және өзге де сыйақы жүйесiн шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсiпорын белгiленген еңбекке ақы төлеу қорының шегiнде дербес айқындайды.

Осыған орай шаруашылық жүргізу құқығындағы кәсіпорындарда жалақы кәсіпорынның өзінің құзыры болып табылады.