



**БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНЫҢ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНЕ ЖАЛАҚЫНЫ,  
БАСҚА ДА ТӨЛЕМДЕРДІ ЕСЕПТЕУ, ЖЕКЕ ЖЕҢІЛДІКТЕР МЕН КЕПІЛДІКТЕРДІ  
ТАҒАЙЫНДАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ БОЙЫНША  
ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВОПРОСАМ ИСЧИСЛЕНИЯ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ДРУГИХ ВЫПЛАТ, НАЗНАЧЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ  
ЛьГОТ И ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ**



Астана, 2025

№ р/н	СҰРАҚ	ЖАУАП
1	2	3
<b>I. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ</b>		
1.	Нормативтік оқу жүктемесімен қамтамасыз етілмеген педагогтарға төленетін еңбекақының көлемі туралы	<p>Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы № 191 бұйрығымен бекітілген Мемлекеттік ұйымдар педагогтарының жалақысын есептеу қағидаларының 17-тармағына сәйкес нормативтік оқу жүктемесі қамтамасыз етілмеген педагогтарға айына тарифтік мөлшерлеме толық көлемде, қосымша педагогикалық жұмыспен белгіленген нормативтік оқу жүктемесін келесі жағдайларда толықтырғанда, есептеледі:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) педагог-мамандарға көркем еңбек, музыка және дене шынықтыру сабақтарын беру үшін жағдай жасалған жалпы білім беретін мектептердің бастауыш сынып педагогтарына;</li> <li>2) денсаулық жағдайы және басқа да себептер бойынша дене тәрбиесі және музыка сабақтарын жүргізе алмайтын жалпы білім беретін мектептердің бастауыш сынып педагогтарына;</li> <li>3) өздерінің даярлығы салдарынан шет/қазақ/ орыс тілі сабақтарын жүргізе алмайтын шет тілін тереңдетіп оқытатын мектептердің бастауыш сынып педагогтарына, қазақ және басқа да ұлттық (орыс емес) тілдерінде оқытатын ауыл мектептерінің педагогтарына;</li> <li>4) орыс және басқа да ұлттық (қазақ емес) оқыту тілдері бар ауыл мектептерінің қазақ тілі педагогтарына;</li> <li>5) қазақ және басқа да Ұлттық (орыс емес) тілде оқытатын ауылдық бастауыш мектептердің орыс тілі педагогтарына;</li> <li>6) шалғай жерлерде орналасқан, ауыл мектептерінің дене шынықтыру педагогтарына, мектептердің шет тілі педагогтарына келесі міндеттер жүктелген кезде: <ul style="list-style-type: none"> <li>- дене тәрбиесі бойынша сыныптан тыс жұмыстарды ұйымдастыру</li> </ul> </li> </ol>

		<p>(дене шынықтыру педагогтары үшін);</p> <p>- жазбаша жұмыстарды тексеру, сынып басшылығы бойынша (шет тілі педагогтары үшін).</p> <p>Қосымша педагогикалық жұмысқа денсаулық жағдайы бойынша мектепке барудан босатылған оқушылармен үйде сабақ өткізу, уақытша болмаған педагогтарды ауыстыру, ұзартылған күн тобындағы тәрбие жұмысы, оқу-тәрбие жұмысын жүргізу жатады.</p> <p>Білім беру ұйымының басшыларына білу маңызды!</p> <p>Жоғарыда көрсетілген Қағидалардың 14-тармағына сәйкес оқу жүктемесінің көлемі тарифтеуден кейін өзгере алады, бұндай жағдайда, еңбек шартына қосымша келісім жасалып, жүктемені өзгерту туралы бұйрық шығарылып, тарифтеу тізіміне өзгерістер енгізу жүргізіледі!</p>
2.	<p>Мектепалды даярлық сыныптар мұғалімдеріне, егер олардың нормативтік оқу жүктемесі аптасына 24 сағат болып, сондай-ақ оқу жоспары бойынша 20 сағат көзделсе, ал жеке пәндерді мамандарға беруді ескеріп, оның нақты жүктемесі аптасына 14-16 сағат болса, жалақы қалай есептеледі?</p> <p>Оны нормативтік оқу жүктемесіне дейін сағаттармен қалай толықтыруға болады?</p> <p>Оның жұмыс уақытының ұзақтығы қандай болуы қажет?</p>	<p>Мектепалды даярлық сыныпта оқу-тәрбие қызметін жүзеге асыратын педагог мұғалім емес, тәрбиеші деп аталады. Оның қызметі мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту ұйымдарының қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілермен реттеледі.</p> <p>Мектепке дейінгі білім беру ұйымы тәрбиешісінің негізгі еңбек міндеттері аталған лауазым бойынша біліктілік сипаттамасымен айқындалған «Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» ҚР Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі №338 бұйрығымен бекітілген. Мектепке дейінгі сынып тәрбиешісіне тек оқу жоспарының пәндерін оқыту міндеттері ғана емес, сонымен қатар біліктілік талаптарымен келісілген бірқатар өзге де міндеттер жүктеледі. Тәрбиеші өз міндеттерін нормативтік жүктемемен анықталған жұмыс уақыты ішінде орындайды. ҚР «Педагог мәртебесі туралы» заңының 8-бабының 3-тармағының 3)-тармақшасына сәйкес мемлекеттік мектепке дейінгі ұйымдарда кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтердің айлық жалақысын</p>

		<p>есептеу үшін апталық нормативтік оқу жүктемесі 24 сағат мөлшерінде белгіленеді. Мектепке дейінгі сынып тәрбиешісінің нақты жүктемесі оның тікелей жүргізетін оқу сабақтарының санына қарамастан, аптасына тұрақты 24 сағатқа тең болады. (Мектепке дейінгі балалар ұйымындағы тәрбиеші бір ставкаға аптасына 24 сағат жұмыс жасайтын сияқты). Жоғарыда айтылғандар негізінде:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мектепалды сынып тәрбиешісінің жұмыс уақытының ұзақтығы оның апталық 24 сағаттық нормативтік оқу жүктемесімен анықталады, тәрбиешінің күнделікті жұмыс кестесі оқу сабағының кестесін ескере отырып, білім беру ұйымының әкімшілігімен дайындалып бекітіледі және бір ставкаға аптасына 24 астрономиялық сағаттан артық болмауы тиіс;</li> <li>- ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысының 3-тармағының 2)-тармақшасына сәйкес мектепке дейінгі сынып тәрбиешісінің тарифтік ставкасы атқаратын лауазымдарының функционалдық блоктарға жатқызылуына және мамандығы бойынша жұмыс өтіліне қарай тарифтік ставканы есептеу үшін бекітілген тиісті коэффициенттерді ҚР қолданыстағы заңнамасымен белгіленген базалық лауазымдық айлықақы (БЛА) мөлшеріне көбейту жолымен есептеледі. Тәрбиешінің жалақысын есептеу кезінде оның тікелей өткізетін оқу сабақтарының саны есепке алынбайды. Жалақыны есептеу үшін негіз оқу жүктемесі бір жұмыс ставкасына 24 сағат оқу жүктемесі болып табылады.</li> </ul>
3.	Қосымша білім беру ұйымдарында кабинет меңгерушілігі үшін қосымша ақы төлене ме?	<p>ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың</p>

		<p>қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысының 4-қосымшасының 1-тармағының 2)-тармақшасына сәйкес оқу кабинеттерін (зертханалар, шеберханалар, оқу-консультациялық пункттер) меңгергені үшін қосымша ақы жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарында көзделген. Қосымша білім беру ұйымдарында аталған қосымша ақы төленбейді.</p>
4.	<p>Педагогтің ваканттық сағаттарға жалақысы орнын ауыстыру түрінде ме әлде жалпы негіздеме бойынша анықтала ма?</p>	<p>ҚР Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы №191 бұйрығымен бекітілген Мемлекеттік білім беру ұйымдары педагогтерінің жалақысын есептеу қағидасының 9-тармағына сәйкес негізгі жұмыс орны бойынша білім беру ұйымдарында педагогтердің сағаттық жалақысын есептеу ауырып қалған немесе басқа себептермен екі айдан аспайтындай уақыт ішінде жұмыста уақытша болмаған педагогтің міндеттерін орындау кезіндегі оқу сағаттары үшін жүргізіледі.</p> <p>Егер жұмыста уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау қатарынан екі айдан асқан болса, педагогке еңбекақы оның орнын алмастырған күннен бастап жалпы тәртіп бойынша нақты педагогикалық жүктеменің барлық сағаттары үшін төленеді.</p> <p>Сағаттық еңбекақы жағдайында жұмыс жасайтын және каникул кезінде сабақ жүргізбейтін тұлғаларға бұл уақытқа еңбекақы төлемі жүргізілмейді.</p> <p>«Ваканттық сағаттар» жүктеме түрінде бөлініп, жалпы негіздемеде төленуі тиіс.</p>
5.	<p>Уақытша жұмыста болмаған жұмыскерді алмастырған жағдайда сағаттар қалай есепке алынады, қосымша ақылар төленеді ме?</p>	<p>Уақытша болмаған мұғалімдерді алмастыру - бұл мұғалімдердің науқастануына, іссапарына, демалысына және басқа да себептерге байланысты уақытша болмаған мұғалімдердің оқу жұмысының жазбаша келісімімен еңбек шартында айқындалған негізгі жұмысымен қатар орындауы.</p>

		<p>ҚР Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы №191 бұйрығымен бекітілген Мемлекеттік білім беру ұйымдары педагогтарының жалақысын есептеу қағидасының 9-тармағына сәйкес негізгі жұмыс орны бойынша білім беру ұйымдарында бір сағат үшін педагогтардың жалақысын есептеу ауруы немесе басқа да себептері бойынша қатарынан екі айдан аспайтын уақытша болмаған педагогтың міндеттерін орындау кезінде оқу сағаттары үшін жүргізіледі.</p> <p>Сағаттық төлем оқу жүктемесінің нақты орындалған көлеміне пропорционалды түрде жүргізіледі. Бұл ретте оқу жұмысының бір сағаты үшін ақы төлеу мөлшері алмастыратын қызметкердің біліктілігін ескере отырып (педагогтардың жалақысын анықтау кезінде еңбекақыға көзделген қосымша ақылар мен үстемеақылардың тиісінше барлық түрлері ескеріледі), алмастырылатын лауазым бойынша аптасына педагогикалық жұмыс сағаттарының белгіленген нормасы үшін көзделген жалақыны алмастырылатын лауазым бойынша жұмыс сағаттарының орташа айлық санына бөлу арқылы айқындалады.</p> <p>Дәптерлерді тексеру үшін, ерекше еңбек жағдайлары үшін және т.б. қосымша ақылар уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау кезінде оқу сағаттары үшін төленбейді.</p>
6.	Каникул кезеңінде педагогтарға еңбекақы төлеу туралы	<p>«Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысының 4-Қосымшасына берілген Ескертпенің 2-тармағына сәйкес күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникул кезеңінде жасалған жұмыстар үшін педагогтардың еңбекақысы нақты жүктемені есептей отырып, каникул басталғанға дейін болған тарифтеу кезінде (қосымша ақыларымен) белгіленген жалақы есебінен төленеді.</p>

		<p>Осыған қоса, «Мемлекеттік ұйымдар Педагогтарының жалақысын есептеу қағидаларын бекіту туралы» ҚР Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы № 191 бұйрығының 15-тармағына сәйкес, оқу тоқсандары арасындағы және оқу жылы басталғанға дейінгі каникул кезінде, демалыс күндерін қоспағанда, білім беру ұйымдарының педагогтарына жалақы нақты жүктемені ескере отырып, каникул басталар алдындағы тарифтеу кезінде белгіленген айлық жалақы есебінен есептеледі.</p> <p>Сонымен қатар, Салалық деңгейде оқу-ағарту қызметкерлері үшін еңбек жағдайын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі 2024-2026 жылдарға арналған Салалық келісімнің 5.9 тармағында тараптар оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезеңінде педагогтарға еңбекақы төлеу нақты оқу жүктемесін ескере отырып, каникул басталар алдындағы тарифтеу кезінде белгіленген жалақы есебінен (қосымша және үстеме ақыларымен) жүзеге асырылады деп ұйғарылған.</p> <p>Жоғарыда көрсетілген негіздерге сәйкес, каникул кезінде айлықақы нақты жүктемені қосымша, үстеме ақылары есебімен есептей отырып, каникул басталғанға дейінгі белгіленген жалақы есебінен төленуі тиіс.</p> <p>Каникул мерзімінің ұзақтығы жалақынының есептелуіне ешқандай әсер етпейді.</p>
7.	Жұмысты қоса атқаратын педагогтардың еңбек ақысы каникул мерзімінде сақтала ма?	<p>ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысына 4-қосымшаның ескертпесінің 2-тармағына сәйкес оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезеңінде педагогтерге еңбекақы төлеу каникул басталар алдындағы тарифтеу кезінде (қосымша ақы есебімен) белгіленген жалақы нақты жүктемесі</p>

		<p>есебімен жүргізіледі.</p> <p>Сонымен, қоса атқару жағдайында жұмыс істейтін педагогтардың еңбек ақысы оқушылардың каникулдары кезеңінде каникул басталар алдындағы белгіленген нақты жүктемесі, қосымша ақы есебімен жүргізіледі.</p>
8.	Қызметтерді қоса атқару кезінде ерекше еңбек жағдайы үшін қызметкерге үстеме ақы қалай төленеді?	<p>Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне ерекше еңбек жағдайлары үшін лауазымдық айлықтан 10% мөлшерінде үстеме ақы ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысының 18-қосымшасының 15-тармағымен көзделген.</p> <p>Қоса атқару жағдайында қосымша жұмысты орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы негізгі лауазымы бойынша да, қоса атқару жағдайында атқаратын лауазымы бойынша да тағайындалады. Яғни, негізгі жұмысын қоса атқару бойынша жұмыспен атқаратын қызметкерлерге аталған қосымша ақы негізгі жұмысы бойынша айлыққа да, қоса атқару бойынша нақты оқу жүктемесінен есептелген ставкаға да есептеледі.</p>
9.	Мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту ұйымдарында қазақ тілі оқытушысының бірлігі белгіленген. Жоғары білімі болған жағдайда, олар азаматтық қызметшілер лауазымдары Тізбесінің қандай буыны мен сатысына жатады?	<p>ҚР Оқу-ағарту министрінің м.а. 2023 жылғы 21 шілдедегі «Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің үлгі штаттарын бекіту туралы» № 224 бұйрығының 4-тармағына сәйкес мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту ұйымдарында қазақ тілі оқытушысының бірлігі белгіленді.</p> <p>Педагогтер лауазымдарының Тізбесіне сәйкес ҚР Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 15 сәуірдегі № 145 бұйрығымен барлық мамандықтағы мұғалімдердің лауазымдары педагогтарға жатқызылды.</p> <p>ҚР Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338</p>

		<p>бұйрығымен бекітілген педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының Үлгілік біліктілік сипаттамаларының 21-тармағына сәйкес мектепке дейінгі білім беру ұйымдарындағы қазақ тілі мұғалімі қазақ тілін меңгеру үшін жағдай жасауды қамтамасыз ететін балалармен ұйымдастырылған оқу қызметін жүргізеді.</p> <p>Жоғарыда айтылғандар негізінде мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту ұйымдарындағы қазақ тілі мұғалімінің лауазымы ҚР Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 29 қаңтардағы № 123 бұйрығымен бекітілген Білім және ғылым саласындағы азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізбесі бойынша 1-4 сатысы бойынша (біліктілік санатына байланысты) В2 және В4 буындарына (білім беру деңгейіне байланысты) жатады.</p>
10.	<p>Мектеп бухгалтерлері, лаборанттар, іс жүргізушілер 2010 жылдан бастап ауылдық жердегі жұмыстары үшін 25 % үстеме ақы алмайды, төленбейді. Заң бойынша ауылдық жердегі жұмыстары үшін үстеме ақы тиесілі ме?</p>	<p>ҚР Еңбек кодексінің 139-бабының 9-тармағына сәйкес азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандарға, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен қызметтің осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің айлықақыларымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемінде жиырма бес пайызға жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар мен тарифтік мөлшерлемелер белгіленеді.</p> <p>Аталған мамандар лауазымдарының тізбесін жергілікті өкілді орган мен келісу бойынша жергілікті атқарушы орган айқындайды.</p> <p>Сондай-ақ, бұл норма «Агроөнеркәсіптік кешенді және ауылдық аумақтарды дамытуды мемлекеттік реттеу туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген, яғни ауылдық аумақтарды</p>

		<p>және агроөнеркәсіптік кешенді дамыту мақсатында ауылдық елді мекендерге денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт саласындағы мамандардың яғни, мұғалімдердің, дәрігерлердің және т.б. тартылуын ынталандыруға бағытталған.</p> <p>Осылайша, жоғарыда аталған тізбені жергілікті атқарушы орган жергілікті өкілді органмен келісу бойынша осы және өзге мамандардың қажеттілігіне қарай және әрбір ауданның қаржылық мүмкіндігіне қарай айқындайды.</p>
11.	<p>ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» №1193 қаулысына сәйкес ерекше еңбек жағдайлары үшін лауазымдық айлықтан 10% мөлшерінде үстеме ақы тағайындалған, аталған қосымша ақыны негізгі лауазымынан бөлек сабақ беретін пәндерінің сағаттары үшін мектеп директорларына, мектеп директорларының орынбасарларына төлеу заңды ма (директор, директордың орынбасары) (мысалы, мектеп директоры – 1 ставка + аптасына педагогикалық жүктеменің 9 сағаты – директордың 1 ставкасына 10% үстеме ақы + аптасына</p>	<p>Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне ерекше еңбек жағдайлары үшін лауазымдық айлықтан 10% мөлшерінде қосымша ақы ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысындағы 18-қосымшасының 15-тармағында көзделген.</p> <p>Лауазымдарды қоса атқару жағдайында қосымша жұмысты орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы негізгі қызметі бойынша да, қоса атқару жағдайындағы лауазымы бойынша да тағайындалады. Сондықтан, негізгі жұмысымен қатар лауазымды қоса атқару бойынша жұмыс жасайтын білім ұйымының басшысына, аталған қосымша ақы басшының айлығына және мұғалім лауазымы бойынша нақты оқу жүктемесінен есептелген ставкасына төленеді.</p>

	педагогикалық жүктеменің 9 сағатына 10% үстеме ақы)?	
12.	Балалармен тікелей жұмыс жасайтын, шын мәнінде педагог болып табылатын әлеуметтік педагогтер неге В3 санатына жатады, бұл еңбекақы төлеу мәселесіне тікелей қатысты ма?	<p>ҚР Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 29 қаңтарындағы №123 бұйрығымен бекітілген білім және ғылым саласындағы азаматтық қызметшілер лауазымдары Тізбесінің «В» блогында (негізгі персонал) сала ұйымдарында оқу және тәрбие жұмысын жүзеге асыратын педагогтер лауазымдары топтастырылған.</p> <p>Оларды Тізбенің буындары мен сатыларына бөлу біліктілік деңгейіне, еңбектің күрделілігі мен санына қарай жүргізіледі. Білім саласындағы уәкілетті орган, аталған Тізбені әзірлеу кезінде түрлі деңгейдегі оқу бағдарламалары мен білім беру түрлерін тікелей іске асыруды қамтамасыз ететін лауазымдардың артықшылығын көрсеткен.</p> <p>Дәл осы себеп бойынша әлеуметтік педагог лауазымымен салыстырғанда неғұрлым жоғары буындар мен сатыларда мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, арнайы (түзету) және мамандандырылған білім беру ұйымдарының барлық мамандықты мұғалімдері, оның ішінде мұғалім-дифектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), мұғалім-логопед, бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушы, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының өндіріске үйрету шебері, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім берудің жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының педагог-психологы топтастырылған.</p> <p>Біліктілігі, педагогикалық және әдістемелік міндеттері бойынша неғұрлым күрделі жұмысты жүзеге асыратын мұғалім екені анық.</p>
13.	Аптасына нормативтік оқу жүктемеден артық, мысалы апталық 24 сағат оқу жүктемесі бар мұғалімге каникул	ҚР Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы №191 бұйрығымен бекітілген Мемлекеттік білім беру ұйымдарының педагогтеріне жалақы есептеу қағидасының 15-тармағына сәйкес оқу

	кезіндегі жұмысы үшін қалай төленеді?	<p>тоқсандары арасындағы және оқу жылы басталғанға дейінгі каникул кезінде, демалыс күндерін қоспағанда, білім беру ұйымдарының педагогтеріне жалақы нақты жүктемені ескере отырып, каникул басталар алдындағы тарифтеу кезінде белгіленген айлық жалақы есебінен есептеледі.</p> <p>24 сағат көлемінде оқу жүктемесі бар мұғалім, каникул кезінде қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйесімен белгіленген көтерме, қосымша және үстеме ақыларды ескере отырып, аталған жүктемеден есептелген жалақыны алады.</p>
14.	Интернат ұйымдары тәрбиешілерінің жұмыс уақыты режимі және еңбекақы төлеу туралы	<p>Педагогтың жұмыс уақытының режимі Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі - Кодекс) нормаларымен Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 21 сәуірдегі № 153 бұйрығымен бекітілген Педагогтың жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимінің ерекшеліктерін айқындау қағидаларының (бұдан әрі – Қағида) талаптарын ескере отырып реттеледі.</p> <p>Педагогтың жұмыс уақыты «Педагогтің жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимінің ерекшеліктерін айқындау қағидаларын бекіту» туралы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 21 сәуірдегі № 153 бұйрығымен (бұдан әрі – Қағида) реттеледі.</p> <p>Қағиданың 3-тармағына сәйкес педагогтердің жұмыс уақыты атқаратын лауазымына, сондай-ақ білім беру ұйымдарының типі мен түріне қарай: оқу (оқытушылық), тәрбие жұмысын, білім алушылармен жеке жұмысты, лауазымдық міндеттерімен және (немесе) оқу-тәрбие жұмысының жоспарларымен көзделген ғылыми, шығармашылық және зерттеу жұмысын қамтиды.</p> <p>Қағиданың 13-тармағының 2-абзацына сәйкес білім алушылардың тәулік бойы болуы және белгілі бір уақыт, маусым ішінде болуы</p>

көзделген білім беру ұйымдарының педагогтері үшін білім беру ұйымдарының үлгілері мен түрлеріне, оқу сабақтарының ауысымдылығына және жұмыс кестесіне байланысты кемінде 12 сағат көлемде ауысымаралық демалыс беруді ескере отырып, жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін.

Осы жағдайда, міндетті түрде Кодекстің 73-бабының 2, 3 - тармақтарына сәйкес ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екіншісіне өту ауысым кестелерімен белгілену тиіс.

Жұмыс беруші ауысым кестелерін осы кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін кемінде күнтізбелік 10 (он) күн бұрын жұмыскерлердің назарына жеткізеді.

Осылайша, интернаттық ұйымдар тәрбиешілерінің жұмыс уақыты ауысым кестесімен реттеледі. Әдетте, мұндай жұмыс уақыты режимінде жұмыс уақытының жиынтық есебі қолданылады. Жиынтық есеп-бұл ауысым ұзақтығы белгіленген нормадан ауытқып кетсе, есепті кезең (тоқсан, жыл) шеңберінде жұмыс істеген уақыттың ұзақтығын түзетуге мүмкіндік беретін жұмыс уақытын бөлу мен есепке алудың арнайы тәртібі.

Жұмыс уақытының жиынтық есебі нақты жұмыс жағдайлары бойынша жұмыс уақытының апталық нормасын қамтамасыз ету мүмкін болмаған кезде қолданылады.

Кодекстің 106-бабының 2-тармағына сәйкес жұмыс уақытын жиынтық есепке алу кезінде еңбекке ақы төлеу ауысым кестесі бойынша нақты жұмыс істеген жұмыс сағаттарының саны үшін жүргізіледі. Бұл ретте жалақыны есептеу тиісті күнтізбелік жылға арналған жұмыс уақытының балансына сәйкес тарифтік мөлшерлеме (лауазымдық жалақы) және жұмыс уақытының айлық нормасы негізге алына отырып есептелген сағаттық тарифтік мөлшерлеме бойынша жүргізіледі.

Тәрбиешінің жұмыс уақыты ауысымдық кесте бойынша атқарылатын болғандықтан, түнгі немесе мереке күндеріндегі жұмыс уақытына қосымша ақы Кодексте белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

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 1,5 еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

Кодекстің 110-бабына сәйкес түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағаты жұмыс берушінің еңбек немесе ұжымдық шарттарының және (немесе) актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ қызметкердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып 1,5 мөлшерден төмен емес мөлшерде төленеді.

Түнгі жұмыс уақыты мереке күніне тура келген кезде еңбекке ақы түнгі сағаттарға және мереке күндеріне жеке жүргізіледі. Сағат 22-ден 6-ға дейінгі уақыт түнгі уақыт болып есептеледі.

Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 Қаулысымен (бұдан әрі-Қаулы) бекітілген.

Осы Қаулының 3-тармағы 2)-тармақшасына сәйкес ұйымдар қызметкерлерінің лауазымдық айлықақысы (ЛА) атқаратын лауазымдарының функционалдық блоктарға жатқызылуына және мамандығы бойынша жұмыс өтіліне, біліктілік санатына қарай ЛА есептеу үшін бекітілген тиісті коэффициенттерді базалық лауазымдық айлықақыға БЛА (17 697 тг.) мөлшеріне көбейту жолымен есептеледі.

Педагогтардың жекелеген санаттары үшін ЛА (тарифтік мөлшерлемелер) аптасына белгіленген оқу жүктемесін негізге ала отырып айқындалады.

«Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңының 8-бабы 3- тармағының 4) тармақшасына сәйкес интернаттық ұйымдардың, демалыс лагерьлерінің, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдары жатақханаларының тәрбиешілерінің айлық жалақысын есептеу үшін бір аптаға нормативтік оқу жүктемесі 30 сағатты құрайды.

Білім және ғылым саласындағы азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімін бекіту туралы» ҚР Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 29 қаңтардағы № 123 бұйрығына сәйкес біліктілігі жоғары деңгейдегі «тәрбиеші» лауазымы В3 буынына, ал біліктілігі орташа деңгейдегі В4 буынына жатады.

Біліктілік санатымен жұмыс өтілі біліктілік деңгейі арқылы ЛА есептеу коэффициенттері Қаулының 2-қосымшасынан алынады.

Айта кету керек! Жұмыс уақытын жиынтық есепке алу кезінде түнгі уақыт, мереке және демалыс күндері және үстеме жұмыс уақыты (олар болған жағдайда) үшін есептеу жұмыс берушінің бұйрығымен белгіленген есептік кезеңнің (айдың, тоқсанның, жылдың) қорытындылары бойынша жүргізіледі.

Артық жұмыс істеген сағаттар саны есептік кезеңдегі нақты жұмыс істеген сағаттар саны мен берілген кезеңдегі жұмыс уақытының балансы бойынша сағаттар саны арасындағы айырмашылық ретінде айқындалады.

Мысалы: Тәрбиеші 30 сәуірден 1 мамырға қараған түні сағат 20.00-ден 08.00-ге дейін ауысымға түсті. Еңбекке ақы төлеу сағат 20.00-ден 08.00-ге дейін (ауысымына 12 сағат) сағаттық тарифтік мөлшерлеменің бір мөлшерінде (Тст.сағ.) жүргізіледі.

Сағаттық тарифтік мөлшерлемені тәрбиешінің лауазымдық жалақысынан және жұмыс уақытының орташа айлық балансы - 148,5 сағат (36 сағаттық алты күндік жұмыс аптасы) негізінде анықтаймыз.

(Тст.сағ.) =  $168\ 121 / 148,5 = 1\ 132$  тг.

(Тст.сағ.) = 12 x 1 132=13 584 тг.

Қосымша ақылар:

түнгі сағат (22-ден 6 сағатқа дейін) = (1 132 x 8 ) x 0,5=4 528тг.

мерекелік сағат (00.00-08.00 сағ.) = (1 132 x 8 ) x 0,5=4 528тг.

Кодекстің 85-бабының 2-тармағы және 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.

Көбінесе балалардың тәулік бойы болатын білім беру ұйымдарының тәрбиешілері Кодекстің 75-бабы негізінде жұмыс уақытының жиынтық есебіне ауыстырылады.

Жұмыс уақытының жиынтық есебі – жұмыс беруші белгілеген есептік кезеңдегі жұмыс уақытын жинақтау жолымен есептелген жұмыс уақытының есебі (Кодекстің 1-бабы 1-тармағы 48)-тармақшасы).

Кодекстің 75-бабының 1-тармағына сәйкес жұмыс уақытының жиынтық есебі үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде, цехтарда, учаскелерде және өндіріс (жұмыс) жағдайлары бойынша жұмыскерлердің осы санаты үшін белгіленген жұмыс уақытының күнделікті немесе апта сайынғы ұзақтығы сақталмайтын жұмыстардың кейбір түрлерінде қолданылады.

Кодекстің 84-бабының 4-тармағына сәйкес 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 сәйкес аптаның әр күндері кезекпен беріледі.

		<p>Жұмыс уақытының жиынтық есебімен демалыс күніне түсетін ауысым, қызметкер үшін демалыс күні болып табылмайды. Сәйкесінше, демалыс күніндегі жұмысқа қосымша ақы тағайындалмайды.</p>
15.	Сағаттық еңбекақы қалай төленеді?	<p>Сағаттық ақы төлеу нақты орындалған оқу жүктемесінің көлеміне тепе-тең түрде жүзеге асырылады. Бұл жерде оқу (оқытушылық) жұмысының сағаттық ақы мөлшері орнын ауыстыратын қызметкердің біліктілігін ескеріп, орны ауыстырылатын лауазым бойынша апталық педагогикалық жұмыс сағаттарының белгіленген нормасына көзделген жалақыны орны ауыстырылатын лауазым бойынша жұмыс сағаттарының орташа айлық санына бөлу жолымен айқындалады. Жұмыс сағаттарының орташа айлық саны педагог жалақысының ставкасына белгіленген бір аптаға педагогикалық жұмыс сағаттарының нормасын бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасы бойынша жылына жұмыс күндерінің санына көбейту және алынған нәтижені 5 немесе 6 (бір аптадағы жұмыс күндерінің саны), кейін 12-ге (бір жылдағы айлар саны) бөлу жолымен айқындалады.</p> <p>Бір жылдағы жұмыс күндерінің саны: алты күндік жұмыс аптасымен - 298; бес күндік жұмыс аптасымен - 246 күн.</p> <p>Сондай-ақ, ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысының 19-қосымшасында, оқитындар контингентіне <i>(мысалы: мектеп оқушылары, студенттер, курс тыңдаушылары)</i> байланысты мемлекеттік мекемелерде оқу сабақтарын өткізуге тартылатын қызметкерлердің сағат бойынша еңбекке ақыларын есептеу үшін коэффициенттер көзделген.</p>
16.	Сабақ беруді (мұғалімдер, оқытушылар,	<p>ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық</p>

	<p>қосымша білім беру педагогтері және басқалары) жүзеге асыратын педагогтерге ерекше еңбек жағдайы үшін 10% мөлшерінде (барлық азаматтық қызметшілер үшін көзделген) үстеме ақы қалай есептеледі?</p>	<p>қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысының 18-қосымшасының 15-т. сәйкес мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне ерекше еңбек жағдайлары үшін лауазымдық айлықтан 10% мөлшерінде үстеме ақы тағайындалады.</p> <p>Нормативтік оқу жүктемесі белгіленетін педагогтер үшін лауазымдық айлық, шын мәнісінде, «айлық жалақы» болып табылады, өйткені ҚР Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы №191 бұйрығымен бекітілген бюджет қаражаты есебінен қаржыландырылатын мемлекеттік білім беру ұйымдарының педагогтеріне жалақы есептеу Қағидасының 13-тармағымен, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдары педагогтерінің жалақысын есептеу үшін бір ай кезеңі қолданылады.</p> <p>Педагогтің айлық жалақысы бір айға тарифтік ставканы (лауазымдық айлықты) оның апталық нақты жүктемесіне көбейту және алынған көбейтіндіні ҚР «Педагог мәртебесі туралы» заңымен белгіленген апталық нормативтік оқу жүктемесіне бөлу жолымен айқындалады. Осылайша, еңбекақы төлеу жүйесімен көзделген қосымша және үстеме ақылар кірмейтін және шын мәнінде, қызметкердің лауазымдық айлығы болып табылатын жалақының негізгі бөлігі есептеледі.</p> <p>Сәйкесінше, жоғарыда көрсетілген үстеме ақы педагогтің нақты оқу жүктемесі бойынша ставкасынан есептелуі тиіс.</p>
17.	<p>Мектеп күзетшілеріне түнгі сағаттар және мереке күндеріндегі жұмыс үшін, егер бұл сағаттар мереке күндеріне сәйкес келсе, қосымша ақы қалай төленеді?</p>	<p>ҚР Еңбек кодексінің 110-бабына сәйкес түнгі жұмыс уақыты мереке немесе демалыс күніне тура келген кезде еңбекке ақы төлеу түнгі сағаттарға бөлек еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық)</p>

		<p>мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде және мереке немесе демалыс күндерінің сағатына еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесінен бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.</p>
18.	<p>АӘД (алғашқы әскери және технологиялық дайындық) оқытушы-ұйымдастырушысының жалақысын есептеу қалай жүзеге асырылады? АӘД оқытушы-ұйымдастырушыларына педагогикалық шеберліктің біліктілік санатына және жаңартылған білім мазмұны үшін қосымша ақы төленеді ме?</p>	<p>«Мемлекеттік ұйымдар Педагогтарының жалақысын есептеу қағидаларын бекіту туралы» ҚР Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы № 191 бұйрығының 13 тармағына сәйкес педагогтердің лауазымдық айлықақысын апталық нақты жүктемесіне көбейту және шыққан нәтижені «Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңында белгіленген нормативтік апталық оқу жүктемесіне бөлу жолымен есептеледі.</p> <p>Бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушылардың (бастапқы әскери және технологиялық даярлықты ұйымдастырушы оқытушылардың) айлық жалақысын есептеу лауазымдық жалақыдан және жоғарыда көрсетілген жалпы негіздерде есептелетін нақты апталық жүктеме бойынша оқу сағаттарына ақы төлеуден құралады.</p> <p>Оқушылардың жазғы дала жиындарын өткізу жеке төленбейді.</p> <p>Жаңартылған білім беру мазмұны үшін қосымша ақы нақты оқу жүктемесін ескере отырып, бастапқы әскери даярлықты ұйымдастырушы оқытушының (бастапқы әскери және технологиялық даярлықты ұйымдастырушы оқытушының) лауазымдық айлықақысына 30% мөлшерінде белгіленеді.</p> <p>Сондай-ақ Салалық деңгейде білім және ғылым саласы қызметкерлері үшін еңбек жағдайын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі 2024-2026 жылдарға арналған Әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісімге 5.16 тармағы, яғни бастауыш АӘД оқытушы-ұйымдастырушылардың айлық жалақысы, лауазымдық айлықақы және апталық жүктеме</p>

		бойынша нақты оқу сағатына жалпы негізде есептелген ақыдан құралады деген норма енгізілген.
<b>II. ЕҢБЕК ДЕМАЛЫСЫНЫҢ АҚЫСЫН ЖӘНЕ САУЫҚТЫРУ ЖӘРДЕМАҚЫСЫН ТӨЛЕУ</b>		
19.	Еңбек демалысының ақысын есептеу механизмі қандай?	<p>Еңбек демалысы кезінде қызметкерге ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 908 бұйрығымен бекітілген орташа жалақыны есептеудің Бірыңғай қағидаларымен белгіленген тәртіпте есептелген орташа жалақы төленеді.</p> <p>Орташа айлық жалақыны есептеу, бес күндік, сондай-ақ алты күндік жұмыс аптасында белгіленген қосымша ақылар мен үстеме ақылар, сыйлықақылар және еңбекақы төлеу жүйесінде көзделген тұрақты сипаттағы басқа да ынталандыру төлемдері ескеріле отырып, тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақының есебінен нақты жұмыс істелген уақыт үшін жүргізіледі.</p> <p>Орташа айлық жалақыны есептеу кезінде жеке төлемдер (барлығы 19) ескерілмейді, соның ішінде:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі үшін өтемақы;</li> <li>- еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақы;</li> <li>- жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде қызметкерлерге төленетін сауықтыруға арналған жәрдемақы;</li> <li>- қызметтік іссапарға жіберілетін қызметкерлерге берілетін өтемақы.</li> </ul> <p>Қызметкердің орташа жалақысы орташа күндік жалақыны еңбек демалысының кезеңіне келетін жұмыс күндерінің санына көбейту жолымен есептеледі.</p> <p>Орташа күндік жалақы есеп айырысу кезеңінде есептелген жалақы сомасын еңбек демалысы кезеңіндегі жұмыс күндерінің санына бөлу жолымен айқындалады.</p> <p>Егер есеп айырысу кезеңі жұмыспен толық өтелмесе, онда орташа</p>

		<p>күндік жалақы жұмыс істелген уақыт үшін есептелген жалақының сомасын осы жұмыс істелген уақытқа сәйкес келетін бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасы кезіндегі жұмыс күндерінің санына тиісінше бөлу жолымен айқындалады.</p> <p>Жоғарыда аталған Бірыңғай қағиданың 13-тармағының мазмұнына ерекше назар аудару қажет, онда лауазымдық жалақы арттырылған жағдайда орташа жалақыны есептеу арттыру коэффициентін ескере отырып, мынадай тәртіппен жүргізіледі делінген:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) егер арттыру есеп айырысу кезеңінде жүргізілсе, арттырудың алдындағы әрбір ай үшін орташа жалақы арттыру коэффициентін ескере отырып есептеледі;</li> <li>2) егер арттыру есеп айырысу кезеңінен кейін оқиға болғанға дейін жүргізілсе, есеп айырысу кезеңі үшін орташа жалақы арттыру коэффициентін ескере отырып есептеледі;</li> <li>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.</li> </ol> <p>Арттыру коэффициенті арттырудың соңғы айында белгіленген тарифтік ставканы (лауазымдық айлықты) арттыруға дейін белгіленген әрбір тарифтік ставкаға (лауазымдық айлыққа) бөлу жолымен есептеледі. Арттыру коэффициенті есептеу мерзімі шегінде әрбір сәйкес айдың есептелген жалақысының жалпы сомасына қолданылады. Арттыру коэффициенті:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) қызметкерді бір лауазымнан екіншісіне ауыстырған кезде;</li> <li>2) лауазымдық айлық мөлшерін есептеу кезінде ескерілетін қызметкер мамандығы бойынша жұмыс өтілін көбейту кезінде немесе жұмысшының біліктілік разрядын арттыру кезінде қолданылмайды.</li> </ol>
20.	Қоса атқарушы қызметкерлерге еңбек	Еңбек шарты негізінде қоса атқару жағдайында еңбек қызметін

	<p>демалысы және сауықтыру жәрдемақысы төлене ме?</p>	<p>жүзеге асыратын тұлғаларға жұмыс берушілер еңбек демалысының ақысын және азаматтық қызметшілердің еңбек демалысына сауықтыру жәрдемақысын төлеуге міндетті. Жәрдемақы жалпы негіздемеде тағайындалып, төленеді.</p> <p>Қоса атқару жұмысы кезінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы ҚР Еңбек кодексінің 92-бабының 5-тармағына сәйкес беріледі: «Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы негізгі жұмысы бойынша демалыспен бір мезгілде беріледі. Егер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы негізгі жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші қоса атқарушы жұмыскердің өтініші бойынша оған демалыстар ұзақтығының айырмасын құрайтын күндерге жалақы сақталмайтын демалыс береді».</p>
<p>21.</p>	<p>Егер қызметкер факультатив және ваканттық сағаттары бойынша қосымша сағаттар өткізуіне байланысты бір жыл ішінде жалақысы өзгерген болса, орташа күндік жалақыны қалай есептеуге болады? Бухгалтерия оларды еңбек демалысы күндерінің төленген ақысының есебіне ала ма?</p>	<p>ҚР Еңбек кодексінің 111-бабының 1-тармағының ережелеріне сәйкес сол бір ұйымда, еңбек шартында көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе осындай лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын не уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын жұмыскерлерге <i>қосымша ақы жүргізіледі</i>.</p> <p>ҚР Еңбек кодексінің 1-бабының 1-тармағының 37)-тармақшасындағы ережелерін ескерсек, <i>жалақы</i> – жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына қарай еңбек үшін төленетін сыйлықақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер.</p> <p>Қоса атқару үшін қосымша ақы нақты жұмыс істелген уақыт үшін жалақының бөлігі болып табылады, сондықтан қоса атқарғаны үшін</p>

		<p>қосымша ақы орташа жалақының есебіне қосылады.</p> <p>Осылайша, факультатив сағаттарын, сондай-ақ өзге де сағаттарды жүргізу бойынша қосымша сағаттарды өткізгені үшін төленген сома орташа жалақының есебіне қосылуы тиіс. Орташа жалақы ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы №908 бұйрығымен бекітілген орташа жалақыны есептеудің Бірыңғай қағидаларымен белгіленген тәртіпте есептеледі.</p>
22.	<p>Азаматтық қызметшілердің еңбек демалыстарына сауықтыруға арналған жәрдемақы мөлшері қалай есептеледі?</p>	<p>ҚР Еңбек кодексінің 139-бабының 10-тармағына сәйкес азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі.</p> <p>Жұмыс көлемі оқу жүктемесімен айқындалмайтын (директор, әлеуметтік педагог, әдіскер, педагог-психолог және т.б.) білім беру ұйымдарының штаттық қызметкерлерінің лауазымдық айлықтарының мөлшері базалық лауазымдық айлықақыны тиісті коэффициентке көбейту жолымен айқындалады.</p> <p>Бірқатар педагогтер үшін ҚР қолданыстағы заңнамасымен еңбекақыны қалыптастыратын факторлардың бірі ретінде нормативтік оқу жүктемесі белгіленген, сол арқылы айлық жалақы айқындалады (ҚР «Педагог мәртебесі туралы» заңының 8-бабының 3)-тармақшасы). Олардың жалақысын есептеу үшін тарифтік ставка қолданылады.</p> <p>ҚР Еңбек кодексінің 1-бабының 1-тармағының 73)-тармақшасына сәйкес тарифтік мөлшерлеме (айлықақы) – жұмыскердің уақыт бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) еңбек міндеттерін орындағаны үшін еңбегіне ақы төлеудің тіркелген мөлшері.</p> <p>Дегенмен «лауазымдық айлық» және «тарифтік мөлшерлеме»</p>

		<p>ұғымдары жалпы мағына бергенмен, бірдей емес.</p> <p>Лауазымдық айлық – күнтізбелік айда еңбек (лауазымдық) міндеттерін орындағаны үшін қызметкердің еңбекақысының тіркелген мөлшері. ҚР Еңбек кодексінің ережелеріне сәйкес лауазымдық айлық жұмыс істелген уақытқа немесе орындалатын жұмыс көлемінің көбеюіне байланысты тепе-тең өзгертуге келмейді.</p> <p>Лауазымдық айлық негізінде төленетін қызметкерлер үшін, жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан тыс жұмыс ҚР Еңбек кодексінің 108-б. сәйкес үстеме жұмыс ретінде белгіленіп, бір жарым еседен кем болмайтын мөлшерде ақы төленеді.</p> <p>Жұмыс көлемінің көбеюі кезінде еңбекақы төлеу теңбе-тең өзгеруі мүмкін және мұғалімнің жалақысы нақты нормаға белгіленген ставка негізінде есептелген жағдайда, үстеме жұмыс ретінде қаралмауы мүмкін.</p> <p>Оқу-тәрбие процесінде тікелей жұмыс істейтін мұғалімдер мен кейбір басқа педагогтер үшін мұндай норма жалақының бір тарифтік ставкасына нормативтік оқу жүктемесі болып табылады.</p> <p>ҚР Еңбек кодексінің нормаларында «тарифтік мөлшерлеме» және «лауазымдық айлық» ұғымдары әртүрлі мағына береді. Мысалы, кодекстің 1-бабының 1-тармағының 59)-тармақшасы: «негізгі жалақы – тарифтік мөлшерлемелер, лауазымдық айлықақылар, кесімді бағалар бойынша төлемді қамтитын, жалақының салыстырмалы түрдегі тұрақты бөлігі... (әрі қарай мәтін бойынша). Немесе, ҚР Еңбек кодексінің 139-бабының 9-тармағында «Азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу»: «Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандарға, егер ҚР заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша</p>
--	--	--

бюджет қаражаты есебінен қызметтің осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің айлықтарымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемінде жиырма бес пайызға жоғарылатылған лауазымдық айлықтары мен тарифтік мөлшерлемелер белгіленеді».

Тарифтік ставка мұғалімдердің, оқытушылардың, тәрбиешілердің және т.б. жалақысын есептеу механизмінде басты буын болып табылады.

Нормативтік оқу жүктемесі белгіленетін педагогтер үшін лауазымдық айлық, шын мәніде, «айлық жалақы» болып табылады, себебі ҚР Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы №191 бұйрығымен бекітілген бюджет қаражаты есебінен қаржыландырылатын мемлекеттік білім беру ұйымдарының педагогтеріне жалақы есептеу Қағидасының 13-т. бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдары педагогтерінің жалақысын есептеу үшін айлық жалақы қолданылатыны белгіленді.

Педагог қызметкерлердің айлық жалақысы бір айдағы тарифтік ставканы (лауазымдық айлықты) олардың бір аптаға нақты жүктемесіне көбейту және алынған көбейтіндіні ҚР «Педагог мәртебесі туралы» заңымен белгіленген апталық нормативтік оқу жүктемесіне бөлу жолымен айқындалады. Осылайша, еңбекақы төлеу жүйесімен көзделген қосымша және үстеме ақылар кірмейтін және шын мәнісінде, қызметкердің лауазымдық айлығы болып табылатын жалақының негізгі бөлігі есептеледі.

Мұндай мәселелерді шешу кезінде сондай-ақ ҚР Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің 2008 жылғы 6 маусымдағы «Азаматтық қызметшілерді сауықтыруға арналған жәрдемақыға қатысты» № 06-01-17/3169 хатын басшылыққа алған жөн. Бұл құжаттағы мәлімет төмендегідей: «Еңбек заңнамасына сәйкес қызметкердің айлық жалақысының мөлшері қызметкердің

		<p>біліктілігіне, орындалатын жұмыс саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайына байланысты саралап белгіленеді.</p> <p>Бұл жерде еңбек көлемі еңбек шамасын құрайды, яғни сараланған жалақы негізі болып табылатын нақты сапаның белгіленген еңбек көлемі.</p> <p>Мерзімдік еңбекақы төлеу жүйесінде жұмыс істелген уақыт ескеріледі және ақы әрбір нақты қызметкерге оның біліктілігін ескеріп, белгіленген тарифтік ставка немесе лауазымдық айлық негізінде жүзеге асырылады.</p> <p>Лауазымдық айлық жалақының құрамдық бөлігі болып табылады.</p> <p>Осыған байланысты, сауықтыруға арналған жәрдемақы әрбір қызметкерге оның еңбек көлеміне, атқаратын лауазымына, орындалатын жұмысына және т.б. байланысты лауазымдық айлық мөлшерінде жеке белгіленеді және төленеді».</p> <p>Бұл жағдаймен келіспеуге болмайды, себебі бір аптада 9 сағат көлемінде оқу жүктемесі бар мұғалімнің және апталық оқу жүктемесі 27 сағат құрайтын басқа мұғалімнің еңбек шамалары әртүрлі, демек, лауазымдық айлықтары да әртүрлі – қосымша және үстеме ақысыз айлық жалақы.</p> <p>Сондай-ақ, ҚР «Педагог мәртебесі туралы» заңының 12-бабының 5-тармақшасының 1)-тармақшасына сәйкес ауылдық елді мекенде кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогке жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша қала жағдайында кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтердің ставкаларымен салыстырғанда айлықақылар мен тарифтік ставкалар кемінде жиырма бес пайызға арттырылып белгіленеді.</p> <p>Осылайша, сауықтыруға арналған жәрдемақы ауылдық жердегі жұмысы үшін арттырылған жалақының есебімен есептеледі.</p>
23.	Білім беру ұйымдарының басшылары мен	Егер, білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың

	<p>олардың орынбасарларына пәндерден сабақ беру бойынша қосымша жұмыстары үшін сауықтыру жәрдемақысы төлене ме?</p>	<p>орынбасарлары еңбек шарты негізінде қоса атқару жағдайымен көлемі 0,5 нормативтік оқу жүктемесінен аспайтын қосымша жұмысты орындаса, онда ақы төленетін еңбек демалысына шыққан кезде сауықтыру жәрдемақысы төленеді.</p> <p>ҚР Еңбек кодексінің 1-бабының 1-тармағының 56)-тармақшасына сәйкес жалпы ереже бойынша қоса атқарылатын жұмыс – қызметкердің негізгі жұмысынан бос уақытында еңбек шарты жағдайында тұрақты, ақы төленетін басқа жұмысты орындауы болып табылады.</p> <p>Егер, білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарлары белгіленген 40 сағаттық жұмыс аптасы шегінде қосымша жұмыс орындаса, онда ақы төленетін еңбек демалысына сауықтыру жәрдемақысы төленбейді.</p>
24.	<p>Жеке меншік мектеп мұғалімдері сауықтыру жәрдемақысы төленетін, 56 күнтізбелік күн демалысын алуға құқылы ма?</p>	<p>ҚР «Педагог мәртебесі туралы» заңының 12-бабының 1-тармағының 3), 4) тармақшаларымен педагогтер үшін төмендегі әлеуметтік кепілдіктер белгіленген:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ұзақтығы күнтізбелік 56 күн жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы;</li> <li>- өздеріне кезекті еңбек демалысы берілген кезде күнтізбелік жылда бір рет кемінде бір лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы.</li> </ul> <p>Көрсетілген әлеуметтік кепілдіктер барлық меншік түріндегі білім беру ұйымдарында қолданылады.</p> <p>Жоғарыда аталған Заңның 1-бабының 1)-тармақшасында «педагог» ұғымының анықтамасы: педагог – педагогтік немесе тиісті бейіні бойынша өзге де кәсіптік білімі бар және білім алушыларды және (немесе) тәрбиеленушілерді оқыту, тәрбиелеу, білім беру қызметін әдістемелік қолдау немесе ұйымдастыру бойынша педагогтің кәсіптік қызметін жүзеге асыратын адам.</p>

		<p>ҚР «Педагог мәртебесі туралы» заңының 3-бабына сәйкес осы Заңның күші мектепке дейінгі білім беру ұйымдарында, орта (бастауыш, негізгі орта, жалпы орта), техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарында, мамандандырылған, арнаулы білім беру ұйымдарында, жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға арналған білім беру ұйымдарында, балаларға қосымша білім беру ұйымдарында, сондай-ақ әдістемелік кабинеттерде кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтерге қолданылады.</p> <p>Осылайша, аталған заңнамалық актінің нормаларының күші, заңның өзімен белгіленген оның жеке ережелерін қоспағанда, барлық меншік түріндегі ұйымдарға қолданылады.</p> <p>ҚР «Педагог мәртебесі туралы» заңның 8-бабының 1-тармағының 1)-тармақшасына сәйкес жекеменшік білім беру ұйымдарында кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтердің еңбегіне ақы төлеуді олардың құрылтайшылары немесе соған уәкілеттік берілген адам Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес айқындайды.</p> <p>Сонымен қатар, ҚР Еңбек кодексіне сәйкес қызметкер және жұмыс беруші арасында еңбек шарты жасалып, онда еңбекақы төлеу шарттары келісіледі.</p>
25.	Еңбек демалысының ақысы және сауықтыру жәрдемақысы неше күнде есептеледі? Еңбек демалысының ақысын келесі айда төлеу заңды ма?	<p>ҚР Еңбек кодексінің 92-бабының 4-тармағына сәйкес жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу – ол басталғанға дейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыстар кестесінен тыс берілген жағдайда, ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.</p>
<b>III. ӨЗГЕ СҰРАҚТАР</b>		
26.	Бұқаралық бөлім меңгерушілері және балалар мен жасөспірімдер шығармашылық үйінің әдістемелік бөлім	<p>ҚР Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 29 қаңтардағы №123 бұйрығымен бекітілген Білім және ғылым саласындағы азаматтық қызметшілер лауазымдары Тізіліміне сәйкес облыстық</p>

	<p>меңгерушілері азаматтық қызметшілер лауазымдары Тізілімінің қай блогына, буыны мен сатысына жатады?</p>	<p>маңызы бар, республикалық маңызы бар қала, астана балалар мен жасөспірімдер шығармашылық Үйінің бөлім меңгерушілерінің лауазымдары А3 буынының 2 сатысына (Облыстық, республикалық маңызы бар, астана ММ және МҚК бөлім басшысы (меңгерушісі) А3-2) жатады.</p> <p>ҚР Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 29 қаңтардағы №123 бұйрығымен бекітілген Білім және ғылым саласындағы азаматтық қызметшілер лауазымдары Тізіліміне сәйкес аудандық (қалалық), облыстық маңызы бар қалалардың Балалар мен жасөспірімдер шығармашылық Үйінің бөлім меңгерушілері А3 буынының 3 сатысына (Аудандық (қалалық), облыстық маңызы бар қалалардың ММ және МҚК бөлім басшысы А3-3) жатады.</p>
<p>27.</p>	<p>Жалпы білім беретін мектептерде (гимназияларда, лицейлерде) логопед жұмысын орындайтын педагог мамандығы қалай аталады? Бізге берілген түсіндірулер бойынша, аталған қызметкер МЖМБС сай оқу жоспары бойынша сабақ бермейді, соған орай оның лауазымы В3 санаты бойынша ақы төленетін «логопед» ретінде айқындалады делінген.</p>	<p>«Мұғалім-логопед» мамандығы мамандандырылған білім беру ұйымдарының штаттарына енгізіледі.</p> <p>Жалпы типтегі жалпы білім беретін мектептерде логопедтер жұмыс істейді. Мамандарды жинақтаудың мұндай тәсілі білім саласы қызметкерлерінің үлгілік біліктілік сипаттамаларымен негізделген.</p> <p>Жалпы типтегі жалпы білім беретін мектептің біліктілігі жоғары деңгейлі логопеді, ҚР Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 29 қаңтардағы №123 бұйрығымен бекітілген Білім және ғылым саласындағы азаматтық қызметшілер лауазымдары Тізілімінің В3 буынына жатады.</p>
<p>28.</p>	<p>Аспаздардың еңбек демалысының ұзақтығы және қосымша ақы төлеу туралы</p>	<p>Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (әрі қарай – ҚР ЕК) 139-бабы, 10-тармағына сәйкес мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік 30 күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі. Сонымен қатар жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берген кезде сауықтыруға арналған</p>

жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

ҚР ЕК 1-бабы, 1-тармағының 2) тармақшасына 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.

Осы ретте қазыналық кәсіпорындарда, мемлекеттік мекемелерде ақы төленетін штаттық лауазымды атқаратын аспазшы азаматтық қызметшіге жататынын ескерген жөн.

Сонымен қатар, ҚР ЕК 105-бабының 2 тармағына сәйкес, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне жоғарылатылған мөлшерде ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүзеге асырылады.

Жұмыс беруші өндірістік объектілерге еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды жүргізбеген жағдайда, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүргізіледі.

«Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша

		<p>еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы» ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1053 бұйрығының 46-бөлімі «Экономиканың барлық саласының жалпы мамандықтары» 125-тармағында «Плитаның жанында үнемі істейтін аспаз» лауазымына ұзақтығы күнтізбелік 6 күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы берілетіні көрсетілген.</p> <p>Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысымен (бұдан әрі - Қаулы) айқындалады.</p> <p>Жоғарыда аталған Қаулының 18-қосымшасының 9-тармағының 1) тармақшасына сәйкес ауыр (ерекше ауыр) қол еңбегі жұмыстарымен және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге БЛА-дан 30% мөлшерінде қосымша ақы төлеу көзделген.</p> <p>Осылайша, жоғарыда көрсетілген нормалардың негізінде плитаның жанында үнемі істейтін аспазға лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы 30 күннен кем емес және 6 күнтізбелік қосымша күнмен жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы, сондай-ақ зиянды еңбек жағдайлары бар жұмыс үшін БЛА-дан 30% мөлшерінде қосымша ақы төленеді.</p>
29.	Скринингтік зерттеулерден өту кезінде жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан босатуға міндетті ме?	Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы ҚР Кодексінің (бұдан әрі –Кодекс) 80-бабы 3) тармақшасына сәйкес ҚР азаматтары профилактикалық медициналық қарап-тексерулерден,

		<p>скринингтік зерттеулерден өтуге міндетті.</p> <p>Кодекстің 87-бабы 1 және 4 тармақтарымен скринингтік зерттеулер халықтың нысаналы топтары арасында ауруларды ерте сатыларда анықтау және аурулар дамуының, аурулардың пайда болуына ықпал ететін тәуекел факторларының алдын алу, халықтың денсаулығын қалыптастыру және нығайту мақсатында жүргізіледі делінген.</p> <p>Жұмыс берушілер осы қарап-тексерулерге жататын адамдарға тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі шеңберінде және (немесе) міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінде скринингтік зерттеулерден өту үшін жағдайлар жасайды, сондай-ақ жұмыскерлерді олардан өту үшін жұмыс уақыты кезеңінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жұмыс орнын (лауазымын), орташа жалақысын сақтай отырып, кедергісіз босатады.</p> <p>Осыған орай, ҚР Еңбек кодексінің 23-бабы 26-1) – тармақшасымен жұмыс берушінің негізгі міндеттерінің бірі болып жұмыскерге Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында айқындалған тәртіппен және көлемде жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтай отырып, скринингтік зерттеулерден өту үшін демалыс беру көрсетілген.</p> <p>Сондай-ақ, ҚР Еңбек кодексінің 87-бабы 4 тармағына сәйкес скринингтік зерттеулерден өту кезеңі әлеуметтік демалыстың бір түрі деп танылған.</p> <p>Бұл ретте, ҚР Еңбек кодексінің 87-бабы 5 тармағы 5) тармақшасына сәйкес бір жыл ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын көлемде скринингтік зерттеулерден өтуге арналған әлеуметтік демалыс беріледі.</p> <p>Осылайша, жұмыскер скринингтік зерттеулерден өткен кезде жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, бір жыл ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын жұмыстан босатылады.</p>
30.	Жұмыскердің еңбекке уақытша	Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 133-бабы 1-

<p>жарамсыздық парағы бойынша әлеуметтік жәрдемақыны төлеу негіздері мен тәртібі</p>	<p>тармағына сәйкес жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жұмыскерлерге еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті.</p> <p>Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 907 бұйрығымен бекітілген Еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақыны тағайындау және төлеу қағидаларының (бұдан әрі – Қағидалар) 4-тармағымен жәрдемақы еңбекке уақытша қабілетсіздік парағында белгіленген мерзімге жұмыс істейтін орны бойынша төленеді деп анықталған. Егер тұлға бірнеше жұмыс берушіде жұмыс істейтін болса, жәрдемақы әрбір жұмыс орны бойынша тағайындалады және төленеді.</p> <p>Жоғарыда көрсетілген Қағидалардың 12-тармағына сәйкес жәрдемақы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында жалақы төлеу үшін белгіленген мерзімдерде төленеді.</p> <p>Осылайша, жұмыс берушінің еңбекке уақытша жарамсыздық парағына ақы төлеу міндеті еңбек заңнамасымен қатаң көзделген. Бұл міндетті бұзғаны үшін әкімшілік жауапкершілік қарастырылған.</p> <p>Еңбек кодексінің 133-бабы 2-тармағына сәйкес денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындаған тәртіппен берілген еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы парақтар еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады.</p> <p>Қағидалардың 2-тармағына сәйкес жәрдемақыны тағайындау және төлеу үшін негіздеме еңбекке уақытша қабілетсіздік парағы, ал ол жоғалған кезде – телнұсқасы негіздеме болып табылады.</p> <p>Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 133-бабы 3 және 4 - тармақтарына сәйкес еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар жұмыскерлерге еңбекке қабілетсіздіктің бірінші күнінен бастап жұмысқа қабілеттілігі қалпына келген күнге</p>
--	---

		<p>дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес төленеді.</p> <p>Жұмыскерлердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшері оның орташа күндік жалақысын еңбекке уақытша қабілетсіздік кезеңіне келетін жұмыс күндерінің санына көбейту арқылы айқындалады деп көрсетілген.</p> <p>Жұмыскердің орташа күндік жалақысының мөлшері Еңбек кодексінің 114-бабының 3-тармағына сәйкес есептелген оның орташа жалақысы есебінен айқындалады.</p> <p>Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 908 бұйрығымен бекітілген Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларының 8-тармағына сәйкес барлық жағдайларда орташа күндік (сағаттық) жалақы есеп айырысу кезеңде есептелген жалақы сомасын есеп айырысу кезеңдегі жұмыс күндерінің (сағаттарының) санына бөлу жолымен айқындалады, жұмыс істелген уақытқа сәйкес келетін бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасы кезіндегі жұмыс күндерінің (сағаттарының) санына тиісінше бөлу жолымен айқындалады.</p> <p>Еңбек кодексінің 4-1-тармағының 4 абзацына сәйкес еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша бір айға төленетін әлеуметтік жәрдемақының мөлшері тиісті жыл үшін айлық есептік көрсеткіштің (АЕК) жиырма бес еселенген мөлшерінен аспауға тиіс.</p> <p>Қағидалардың 7-тармағына сәйкес еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы келесі жағдайларда төленбейді:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- заңды күшіне енген сот үкімімен кінәлі екендігі анықталған жағдайда, өзінің қылмыстық құқық бұзушылық жасау кезінде алған жарақаттарының салдарынан еңбекке уақытша қабілетсіздігі туындаған жұмыскерге;</li><li>- соттың ұйғарымы бойынша жұмыскерді мәжбүрлеп емдеген (психикалық науқастардан басқа) уақыт үшін;</li></ul>
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен жұмыскердің кінәлі екені анықталған жағдайда, ол қамауда болған уақыт үшін және сот-медициналық сараптама жасалған уақыт үшін;</li> <li>- жұмыскер алкогольді, есірткі, психотроптық заттарды, сол тектестер мен прекурсорларды тұтынуы салдарынан туындаған аурулардан немесе өндірістік жарақаттардан еңбекке уақытша жарамсыз болған кезде;</li> <li>- жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысымен сәйкес келетін еңбекке уақытша қабілетсіздік күндері үшін;</li> <li>- жалақы сақталмайтын демалысқа тура келетін еңбекке уақытша жарамсыз күндері үшін;</li> <li>- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалысқа тура келетін еңбекке уақытша жарамсыз күндері үшін төленбейді.</li> </ul> <p>Егер еңбекке қабілетсіздік демалыс аяқталғаннан кейін де жалғасатын болса, онда жәрдемақы жұмыскер жұмысқа кіріскен күннен бастап беріледі.</p> <p>Оған қоса, Қағидалардың 6 –тармағына сәйкес жұмыскер жұмыстан шеттетілген кезеңде еңбекке уақытша қабілетсіздік туындаған кезде, заңнамаға сәйкес жәрдемақы төленбейді. Егер еңбекке уақытша қабілетсіздік жұмысқа жіберілгеннен кейін де жалғасатын болса, жәрдемақы жұмыскер жұмысқа жіберілген күннен бастап төленеді.</p>
31.	Іссапарларға жіберілетін жұмыскерлерге кепілдіктер мен өтемақылар төлеуге қатысты	<p>ҚР Еңбек кодексінің (бұдан әрі - Кодекс) 1 – бабы 1- тармағының 82) - тармақшасына 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.</p> <p>Кодекстің 127-бабына сәйкес іссапар уақытында жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) мен іссапар күндеріне келетін жұмыс</p>

		<p>күндері үшін жалақысы, іссапарға жіберу кезінде кепілдік берілген төлемдердің тәртібі мен мөлшері сақталады.</p> <p>Іссапарларға жіберілетін жұмыскерлерге:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) іссапарда болған күнтізбелік күндері үшін, оның ішінде жолдағы уақыты үшін тәуліктік төлемдер;</li><li>2) баратын жеріне дейінгі және кері қайтқандағы жол жүру шығыстары;</li><li>3) тұрғын үй-жайды жалға алу шығыстары төленеді.</li></ol> <p>Жұмыскерлерді іссапарларға жіберудің шарттары мен мерзімдері еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.</p> <p>Бюджет қаражаты есебінен қызметтік іссапарларға, оның ішінде шет мемлекеттерге қызметтік іссапарларға арналған шығындарды өтеу, ҚР Үкіметінің 2018 жылғы 11 мамырдағы № 256 қаулысымен реттеледі.</p> <p>«Педагог мәртебесі туралы» ҚР заңының 7-бабы 1-тармағының 12)-тармақшасына сәйкес педагог кәсіптік қызметін жүзеге асыру кезінде үш жылда бір реттен сиретпей біліктілігін арттыруға құқылы.</p> <p>Педагогтардың біліктілігін арттыруға арналған ұйымдардың тізбесі «Педагогтардың біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және жүргізу, сондай-ақ педагогтың қызметін курстан кейінгі қолдау қағидалары туралы» ҚР Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 28 қаңтардағы № 95 бұйрығымен айқындалған. Осы бұйрықтың 4-тармағы 3) - тармақшасына сәйкес курс педагогтың еңбекақысын сақтай отырып еңбек қызметінен қол үзіп немесе ішінара қол үзіп ұйымдастырылады.</p> <p>Жоғарыда көрсетілген нормативтік құқықтық актілер негізінде жұмыскерді тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге белгілі бір мерзімге еңбек міндеттерін орындау, сондай-ақ оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жіберу іссапар болып саналалып, оның</p>
--	--	---

		шығындары міндетті түрде жұмыс беруші есебінен төленуі тиіс.
32.	Маусымдық жұмыстардың ерекшеліктері	<p>Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі - ЕК) 30 - бабы 1-тармағының 5) тармақшасы негізінде-еңбек шарты маусымдық жұмысты орындау уақытына жасалуы мүмкін.</p> <p>ЕК 134- бабына сәйкес климаттық немесе өзге де табиғи жағдайларға байланысты белгілі бір, бірақ бір жылдан аспайтын кезең (маусым) ішінде орындалатын жұмыстар маусымдық деп танылады.</p> <p>Еңбек шартында маусымдық жұмыстарды орындауға арналған шарт жасасу туралы талап және оларды орындаудың белгілі бір кезеңі көрсетілуге тиіс.</p> <p>Маусымдық жұмыстарға арналған еңбек шартын жасасу кезінде жұмыскердің өзіне тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі белгіленбейді.</p> <p>Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерлермен еңбек шарты, ЕК 52-бабында көзделген негіздерден басқа:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) жұмыс берушідегі жұмыстар өндірістік сипаттағы себептер бойынша екі аптадан артық мерзімге тоқтатыла тұрған;</li> <li>2) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан бір ай бойы жұмысқа шықпаған жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.</li> </ol> <p>Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскердің еңбек шартын өз бастамасы бойынша, бұл туралы жұмыс берушіні күнтізбелік жеті күн бұрын хабардар ете отырып бұзуға құқығы бар.</p> <p>Жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерді ЕК 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартының алда бұзылатыны туралы күнтізбелік жеті күн бұрын хабардар етуге міндетті.</p> <p>Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы төлемін жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде</p>

		<p>төлейді.</p> <p>Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты ЕК 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылған кезде екі апталық орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төленеді.</p>
33.	Бала күтімі бойынша жәрдемақы және әлеуметтік төлемге қатысты	<p>ҚР Әлеуметтік кодексінің (бұдан әрі – Кодекс) 71-бабы 1-тармағына сәйкес балалы адамдардың (отбасылардың) келесі түрде әлеуметтік қорғалуға құқығы бар:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты кірісінен айырылуы жағдайы бойынша әлеуметтік төлемдер;</li> <li>2) бала тууына байланысты біржолғы мемлекеттік жәрдемақы;</li> <li>3) бала бір жарым жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты ай сайынғы мемлекеттік жәрдемақы (бұдан әрі – бала күтіміне байланысты жәрдемақы);</li> <li>4) бала бір жарым жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты кірісінен айырылу жағдайы бойынша әлеуметтік төлем (бұдан әрі – бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлем);</li> <li>5) бала бір жарым жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты кірісінен айырылу жағдайы бойынша әлеуметтік төлемді алушылардың пайдасына қосымша белгіленген міндетті зейнетақы жарналарын бюджет қаражаты есебінен субсидиялау.</li> </ol> <p>Жоғарыда көрсетілген 3)-тармақшаны қарастырайық:</p> <p>Кодекстің 81-бабы 4-тармағына сәйкес бала күтіміне байланысты жәрдемақы баланың туу туралы куәлігінде көрсетілген туған күнінен бастап ол бір жарым жасқа толғанға дейінді қоса алғанда, Қазақстан Республикасында тұрақты тұратын Қазақстан Республикасының азаматтарына, қандастарға, сондай-ақ жәрдемақы алу құқығы Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шартта көзделген шетелдіктерге беріледі.</p>

Кодекстің 82 –бабы 2-тармағымен бала күтіміне байланысты жәрдемақы республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленетін айлық есептік көрсеткіш мөлшерінің өзгеруі ескеріле отырып төленеді деп анықталған.

Бала күтіміне байланысты жәрдемақыны төлеуді тоқтатуға:

- 1) баланың қайтыс болуы;
- 2) баланы мемлекеттің толық қамтамасыз етуіне беру;
- 3) өтініш берушінің бала күтіміне байланысты жәрдемақыны заңсыз тағайындауға алып келген анық емес мәліметтерді ұсынуы;
- 4) бала күтіміне байланысты жәрдемақыны алушыға қатысты Қазақстан Республикасының азаматтығын тоқтату фактісінің анықталуы;

5) Қазақстан Республикасының неке-отбасы заңнамасында белгіленген жағдайларда ата-аналарды ата-ана құқықтарынан айыру немесе ата-ана құқықтарын шектеу, бала асырап алуды жарамсыз деп тану немесе оның күшін жою, қорғаншыларды өз міндеттерін атқарудан босату немесе шеттету негіз болып табылады.

Жоғарыда көрсетілгеннің негізінде, бала күтіміне байланысты жәрдемақы әлеуметтік қорғауға құқығы бар адамдарға бала туылған күннен бастап бір жарым жасқа толғанға дейін ай сайын бюджет қаражаты есебінен төленеді деп түсіндіріледі.

4)-тармақшаға келетін болсақ:

Кодекстің 84-бабы 1-тармағына сәйкес бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлем осы әлеуметтік төлемді алуға құқығы бар және қоса алғанда бала (балалар) бір жарым жасқа толғанға дейін оған күтім жасауды жүзеге асыратын міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушыға тағайындалады.

Бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлемнің мөлшері уәкілетті мемлекеттік орган айқындайтын тәртіппен әлеуметтік аударымдарды есептеу объектісі ретінде ескерілген орташа айлық кіріс мөлшерін

кірісті алмастыру коэффициентіне көбейту жолымен айқындалады және ай сайын Қордың активтері есебінен төленеді.

Бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлемнің ең жоғары мөлшері бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлемге құқық туындаған күнге республикалық бюджет туралы заңда белгіленген ең төмен жалақының 7 еселенген мөлшерінің 40 пайызынан аспауға тиіс (Кодекстің 85-бабы 2-тармағы).

Кодекстің 86-бабы 4-тармағымен бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлемнің тоқтатылатын негіздері айқындалған, олар:

- 1) бала (балалар) қайтыс болған ай өткен соң;
- 2) Қазақстан Республикасының неке-отбасы заңнамасында белгіленген жағдайларда, бала асырап алу туралы шешім жарамсыз деп танылған немесе оның күші жойылған ай өткен соң;
- 3) бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлемді алушының бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлемді тоқтатуға өтініш беруіне байланысты тоқтатылады. Бұл ретте бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлем өтініш берілген айдан кейінгі айдың бірінші күнінен бастап тоқтатылады;
- 4) бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлемді алушының бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлем тағайындау туралы шешім қабылдауға негіз болған анық емес құжаттарды (мәліметтерді) ұсынуына байланысты тоқтатылады. Бұл ретте бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлем ол тағайындалған күннен бастап тоқтатылады.

Осылайша, бала 1,5 жасқа толғанға дейін жұмысқа шыққан жәрдемақы мен әлеуметтік төлем алатын ата-ана Кодекстің 74-бабы 2-тармағы 2)-тармақшасының негізінде Мемлекеттік корпорацияға бала туғанда берілетін жәрдемақының, бала күтіміне байланысты жәрдемақының өзгертуге негіз болатын мән-жайлар туралы осындай өзгерістер туындаған күннен бастап он жұмыс күні ішінде хабарлауға

		<p>міндетті.</p> <p>Алушы бала туғанда берілетін жәрдемақының, бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлемнің мөлшеріне әсер ететін мән-жайлар туралы уақтылы хабарламаған жағдайда, олардың мөлшері көрсетілген мән-жайлар туындаған кезден бастап, бірақ олар тағайындалған кезден кейін қайта қаралады.</p>
34.	Неге арнайы ұйымдар тәрбиешілері азаматтық қызметшілер лауазымдары Тізілімінің В3 буынына, ал мұғалімдер мен басқа педагогтер В2 буынына жатады?	<p>ҚР Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 29 қаңтардағы №123 бұйрығымен бекітілген Білім және ғылым саласындағы азаматтық қызметшілер лауазымдары Тізілімімен, жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын, біліктілігі жоғары деңгейлі педагогтар, педагог-психологтар лауазымдары В2 блогына, 1-4 сатысына жатады. Біліктілігі жоғары деңгейлі тәрбиешілер В3 блогының 1-4 сатысына жатады. Тізілімдемеде көрсетілген лауазымдары орналастыруға қарап, тәрбиешілердің жалақысын есептеу кезінде, азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне (жұмысшыларды қоспағанда) функционалдық блоктар бойынша лауазымдық айлықтарын есептеу үшін мәні бойынша аз коэффициент қолданылады.</p> <p>ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысымен бекітілген арнайы мемлекеттік білім беру ұйымдарындағы еңбекақы төлеудің қолданыстағы жүйесі қызметкерлердің әрбір жеке топтары мен санаттары бойынша жалақы шамасын дифференциялау, есептеу және реттеуді жүзеге асыруды қамтамасыз ететін жиынтықта өзара</p>

байланысты ережелер мен нормалар кешенінен тұрады. Еңбекақы төлеу жүйесі еңбек процесін ұйымдастыру мен оның өту күрделілігі деңгейін, сондай-ақ қызметкердің білім деңгейі, біліктілігінің, тәжірибесі мен өтілінің өндірістің дәрежесі сияқты маңызды еңбек сипаттамаларын ескеруді талап етеді.

Осы принциптер мен талаптар білім және ғылым саласындағы азаматтық қызметшілер лауазымдарының Тізіліміне негіз болды.

Оқу бағдарламаларын іске асыратын педагогтар, басқа санаттағы қызметкерлерге қарағанда уақыттарын айтарлықтай көп бөлігін сабаққа дайындалуға жұмсайтыны анық. Олардың міндетіне: күнтізбелік және сабақтық жоспарларды әзірлеу, дидактикалық материалдарды дайындау, оқушылардың жазбаша жұмыстарын тексеру, өткізілетін сабақ тақырыбы бойынша жаңа ақпарат іздеу және т.б. жатады. Сабақ беру барысында мұғалімдер, оқытушылар психоэмоционалдық жайтты бастарынан өткереді. Сабақ берумен қатар, оларға білім алушыларды тәрбилеу жөнінде міндеттер жүктеледі. Жалпы орта білім беру

Жүйесіндегі мұғалім балаларды оқыту мен тәрбиелеуде маңызды рөл атқаратындықтан, негізгі тұлға болып табылады. Оның еңбегі өте күрделі, жұмыстануды талап етеді.

Арнайы білім беру ұйымдары тәрбиешілерінің жұмыс аусымына дайындалуға уақыт шығындары мұғалімге, оқытушыға қарағанда айтарлықтай төмен екені анық.

№ п/н	ВОПРОС	ОТВЕТ
1	2	3
1.	О размере заработной платы педагогов, не обеспеченных нормативной учебной нагрузкой	<p>В соответствии с пунктом 17 Правил исчисления заработной платы педагогов государственных организаций, утвержденных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года № 191 педагогам, которым не обеспечена нормативная учебная нагрузка, тарифные ставки в месяц могут исчисляться в полном размере при условии дополнения педагогической работой до установленной нормативной учебной нагрузкой в следующих случаях:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) педагогам начальных классов общеобразовательных школ, в которых созданы условия для передачи педагогам-специалистам уроков художественного труда, музыки и физической культуры;</li> <li>2) педагогам начальных классов общеобразовательных школ, которые не могут вести уроки физического воспитания и музыки по состоянию здоровья и другим причинам;</li> <li>3) педагогам начальных классов школ с углубленным изучением иностранного языка, педагогам сельских школ с казахским и другими национальными (нерусскими) языками обучения, которые вследствие</li> </ol>

		<p>своей подготовки не могут вести уроки иностранного/казахского/русского языка;</p> <p>4) педагогам казахского языка сельских школ с русским и другими национальными (неказахскими) языками обучения;</p> <p>5) педагогам русского языка сельских начальных школ с казахским и другими национальными (нерусскими) языками обучения;</p> <p>6) педагогам физической культуры сельских школ, педагогам иностранного языка школ, расположенных в отдаленных местностях, при возложении на них следующих обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по организации внеклассной работы по физическому воспитанию (для педагогов физической культуры);</li> <li>- по проверке письменных работ, классному руководству (для педагогов иностранного языка).</li> </ul> <p>К дополнительной педагогической работе относятся: проведение занятий на дому с учениками, освобожденными от посещения школы по состоянию здоровья, замена временно отсутствующих педагогов, воспитательная работа в группе продленного дня, проведение учебно - воспитательной работы.</p> <p>Руководителям организации образования важно знать!</p> <p>Согласно пункту 14 вышеуказанных Правил, объем учебной нагрузки может изменяться после тарификации, в этом случае заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, издается приказ об изменении нагрузки и производится внесение изменений в тарификационный список!</p>
2.	<p>Каким образом производится исчисление заработной платы учителям предшкольных классов, если его нормативная учебная нагрузка составляет 24 часа в неделю, при этом по учебному плану предусмотрено 20 часов, а с учетом</p>	<p>Педагог, осуществляющий учебно-воспитательную деятельность в предшкольном классе общеобразовательной школы, не является учителем, а именуется воспитателем. Его деятельность регламентируется нормативными правовыми актами, регулирующими деятельность организаций дошкольного воспитания и обучения.</p>

<p>передачи отдельных предметов специалистам, его фактическая нагрузка составляет 14-16 часов в неделю? Как возможно догружать его часами до нормативной учебной нагрузки? Какой должна быть продолжительность его рабочего времени?</p>	<p>Основные трудовые обязанности воспитателя дошкольной организации образования определены квалификационной характеристикой по данной должности, утвержденной приказом Министра образования и науки РК «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» от 13 июля 2009 года №338. На воспитателя дошкольного класса возлагается не только обязанность по преподаванию предметов учебного плана, но и ряд иных обязанностей, обусловленных квалификационными требованиями. Свои обязанности воспитатель выполняет в течение рабочего времени, определенного нормативной нагрузкой. В соответствии с подпунктом 3) пункта 3 статьи 8 Закона РК «О статусе педагога», для исчисления месячной заработной платы педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в государственных организациях дошкольного образования, устанавливается нормативная учебная нагрузка в неделю в объеме 24 часов. Фактическая нагрузка воспитателя дошкольного класса будет всегда равна 24 часам в неделю, несмотря на фактическое количество проводимых непосредственно им учебных занятий. (По аналогии с детскими дошкольными организациями, где воспитатель на одну ставку работает 24 часа в неделю). Исходя из вышеизложенного, следует заключить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продолжительность рабочего времени воспитателя дошкольного класса определяется его нормативной учебной нагрузкой - 24 часа в неделю, ежедневный график работы воспитателя разрабатывается и утверждается администрацией организации образования с учетом расписания учебных занятий и не может быть менее либо превышать 24 астрономических часов в неделю на одну ставку;</li> <li>- в соответствии с подпунктом 2) пункта 3 постановления</li> </ul>
--	--

		<p>Правительства РК от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», тарифная ставка воспитателя дошкольного класса исчисляется путем умножения соответствующих коэффициентов, утвержденных для исчисления их тарифной ставки в зависимости от отнесения к функциональным блокам и стажа работы по специальности, на размер базового должностного оклада (БДО), установленного действующим законодательством РК.</p> <p>При исчислении заработной платы воспитателя не принимается во внимание количество непосредственно проводимых им учебных занятий. Исходной для исчисления заработной платы учебной нагрузкой является нагрузка 24 часа на одну ставку работы.</p>
3.	Производится ли доплата работнику за заведование кабинетом в организациях дополнительного образования?	<p>Согласно подпункту 2) пункта 1 приложения 4 постановления Правительства РК №1193 от 31 декабря 2015 года «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими, учебноконсультативными пунктами) предусмотрена в организациях среднего общего, технического и профессионального, послесреднего образования. В организациях дополнительного образования данная доплата не производится.</p>
4.	Как определяется заработная плата педагога за вакантные часы? В виде замены или на общих основаниях?	<p>Согласно пункту 9 Правил исчисления заработной платы работникам государственных организаций образования, финансируемых за счет средств бюджета, утвержденных приказом Министра образования и науки РК от 11 мая 2020 года 6 №191, почасовая оплата труда педагогов в организациях образования по основному месту работы допускается за учебные часы при выполнении обязанностей временно отсутствующего по болезни или</p>

		<p>другим причинам учителей (преподавателей), продолжающегося не свыше двух месяцев подряд.</p> <p>Если выполнение обязанностей временно отсутствующего работника продолжалось свыше двух месяцев подряд, оплата труда педагога производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки в общем порядке.</p> <p>Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим занятия во время каникул, оплата за это время не производится. Так называемые «вакантные часы» должны распределяться в виде нагрузки и оплачиваться на общих основаниях.</p>
5.	<p>Как учитываются и оплачиваются часы замены временно отсутствующего работника, оплачиваются ли доплаты?</p>	<p>Замещение временно отсутствующих учителей - это выполнение учителями наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, с их письменного согласия учебной работы учителей, временно отсутствующих в связи с болезнью, командировкой, отпуском и др. причинам.</p> <p>Согласно п. 9 Правил исчисления заработной платы педагогов государственных организаций, утвержденных приказом Министра образования и науки РК от 11 мая 2020 года № 191, исчисление заработной платы педагогов за час в организациях образования по основному месту работы производится за учебные часы при выполнении обязанностей временно отсутствующего по болезни или другим причинам педагога, продолжающегося не свыше двух месяцев подряд.</p> <p>Почасовая оплата производится пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки. При этом размер оплаты за один час учебной работы определяется путем деления заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.</p>

		<p>Доплата за проверка тетрадей, за особые условия труда, и т.д за учебные часы при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника не производится.</p>
6.	<p>Об оплате труда педагогов в каникулярный период</p>	<p>В соответствии с п. 2 Примечании Приложения 4 Постановления Правительства РК от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, учащихся оплата труда педагогов производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации (с учетом доплат), предшествовавшей началу каникул, с учетом фактической нагрузки.</p> <p>Вместе с тем, согласно п.15 Приказа Министра образования и науки РК от 11 мая 2020 года № 191 «Об утверждении Правил исчисления заработной платы педагогов государственных организаций», во время каникул между учебными четвертями и до начала учебного года, за исключением дней отпуска, педагогам организаций образования заработная плата исчисляется из расчета месячной заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул с учетом фактической нагрузки.</p> <p>Пунктом 5.9 Отраслевого соглашения о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы просвещения на отраслевом уровне на 2024-2026 годы также определено, что стороны исходят из того, что за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, учащихся оплата труда педагогов производится из расчета заработной платы (с учетом доплат и надбавок), установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул, с учетом фактической учебной нагрузки.</p> <p>Исходя из вышеизложенного, заработная плата в период каникул</p>

		<p>должна производиться из расчета месячной заработной платы с учетом доплат и надбавок, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул с учетом фактической нагрузки.</p> <p>Продолжительность каникулярного периода никак не влияет на исчисление заработной платы.</p>
7.	Сохраняется ли оплата труда педагогам совместителям в каникулярный период?	<p>Согласно пункту 2 Примечания Приложения 4 к постановлению Правительства РК №1193 от 31 декабря 2015 года «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата труда педагогов производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации (с учетом доплат), предшествовавшей началу каникул, с учетом фактической нагрузки.</p> <p>Таким образом, оплата труда педагогов работающих на условиях совместительства производится из расчета заработной платы, с учетом доплат, предшествовавшей началу каникул учащихся, в зависимости от фактической нагрузки, при условии выполнения трудовых обязанностей обусловленных в их трудовом договоре.</p>
8.	Как производится надбавка работнику за особые условия труда при совмещении должностей?	<p>Надбавка за особые условия труда работникам государственных учреждений и казенных предприятий в размере 10% от должностного оклада предусмотрена пунктом 15 Приложения 18 к постановлению Правительства РК от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».</p> <p>Работникам, выполняющим дополнительную работу на условиях совмещения, доплата назначается как по основной должности, так и по должности, исполняемой на условиях совмещения. Таким образом, работникам, совмещающим основную работу с работой по</p>

		совмещению, данная доплата исчисляется к окладу по основной работе и к ставке, рассчитанной из фактической учебной нагрузки по совмещению.
9.	В организациях дошкольного воспитания и обучения установлено единица преподавателя казахского языка. К какому звену и ступени перечня должностей гражданских служащих они относятся при наличии высшего образования?	<p>Согласно пункту 4 Типовых штатов работников государственных организаций образования, утвержденных приказом и.о. Министра просвещения Республики Казахстан от 21 июля 2023 года № 224 установлена единица педагога казахского языка в организациях дошкольного воспитания и обучения.</p> <p>Согласно Перечню должностей педагогов, приказом Министра образования и науки РК от 15 апреля 2020 года №145 должности учителей всех специальности отнесены к педагогам.</p> <p>В соответствии с пунктом 21 Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц, утвержденных приказом Министра образования и науки РК от 13 июля 2009 года №338, учитель казахского языка в дошкольных организациях образования проводит с детьми организованную учебную деятельность, обеспечивающую создание условий для овладения казахским языком и т.д.</p> <p>На основании вышеизложенного, должность педагога казахского языка в организациях дошкольного воспитания и обучения по Реестру должностей гражданских служащих в сфере образования и науки, утвержденному приказом Министра образования и науки РК от 29 января 2016 года №123, отнесена к звеньям В2 и В4 (в зависимости от уровня образования) по ступеням 1-4 (в зависимости от квалификационной категории).</p>
10.	Бухгалтеры, лаборанты, делопроизводители школы с 2010 года не получают надбавку в размере 25% за работу в сельской местности, не	В соответствии с п. 9) статьи 139 Трудового кодекса РК (далее – Кодекс) специалистам в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта, ветеринарии, лесного хозяйства и особо охраняемых природных территорий, являющимся

	<p>оплачивают. По закону положена ли надбавка за работу в сельской местности?</p>	<p>гражданскими служащими и работающим в сельской местности, по решению местных представительных органов за счет бюджетных средств устанавливаются повышенные, не менее чем на двадцать пять процентов, должностные оклады и тарифные ставки по сравнению с окладами и ставками гражданских служащих, занимающихся этими видами деятельности в городских 13 условиях, если иное не установлено законами Республики Казахстан.</p> <p>Перечень данных должностей определяется местным исполнительным органом по согласованию с местным представительным органом.</p> <p>Данная норма также закреплена в Законе Республики Казахстан «О государственном регулировании развития агропромышленного комплекса и сельских территорий» и направлена на привлечение специалистов здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, т.е. учителей, врачей и т.д. на работу в сельскую местность в целях развития аула, села и агропромышленного комплекса.</p> <p>Таким образом, вышеуказанный перечень определяется местным исполнительным органом по согласованию с местным представительным органом в зависимости от востребованности тех или иных специалистов и финансовой возможности каждого региона.</p>
11.	<p>Согласно постановлению ППРК «О системе оплаты труда гражданских служащих» от 31 декабря 2015 года №1193 установлена надбавка за особые условия труда в размере 10% от должностного оклада, правомерно ли оплачивать данную доплату директорам школ, заместителям директоров школ за часы преподаваемых предметов помимо</p>	<p>Доплата за особые условия труда работникам государственных учреждений и казенных предприятий в размере 10% от должностного оклада предусмотрена пунктом 15 Приложения 18 к постановлению Правительства РК от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».</p> <p>Работникам, выполняющим дополнительную работу на условиях совмещения, доплата назначается, как по основной должности, так и</p>

	<p>оклада по основной должности (директора, замдиректора) (пример: директор школы – 1 ставка + 9 часов педагогической нагрузки в неделю - оплата надбавки 10% на 1 ставку директора + оплата надбавки 10% на 9 часов педагогической нагрузки в неделю)?</p>	<p>по должности, исполняемой на условиях совмещения. 14 надбавки 10% на 9 часов педагогической нагрузки в неделю).</p> <p>Таким образом, руководителю организации образования, наряду с основной работой работающему по совместительству, данная доплата исчисляется к окладу руководителя и к ставке, рассчитанной из фактической учебной нагрузки по должности учителя.</p>
12.	<p>Почему социальные педагоги, являясь фактически педагогами, работающими непосредственно с детьми, относятся к категории ВЗ, так как данный факт имеет непосредственное отношение к оплате труда?</p>	<p>В блоке «В» (основной персонал) Реестра должностей гражданских служащих в сфере образования и науки, утвержденного приказом Министра образования и науки РК от 29 января 2016 года №123, сгруппированы должности педагогов, осуществляющих учебную и воспитательную работу в организациях отрасли.</p> <p>Разделение их по звеньям и ступеням Реестра производится, исходя из уровня квалификации, сложности и количества труда. Уполномоченный орган в сфере образования при разработке данного Реестра отдает предпочтение должностям, обеспечивающим непосредственную реализацию учебных программ различного уровня и видов образования.</p> <p>Именно по этой причине в более высоких по сравнению с должностью социального педагога звеньях и ступенях сосредоточены учителя всех специальностей организаций дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего образования, специальных 16 (коррекционных) и специализированных организаций образования, в том числе учитель-дефектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), учительлогопед, преподаватель-организатор начальной военной подготовки, мастер производственного обучения организаций технического и профессионального, послесреднего образования, педагог-психолог организаций образования, реализующих</p>

		<p>общеобразовательные учебные программы начального, основного среднего и общего среднего образования.</p> <p>Очевидным является то, что наиболее сложную по квалификации, педагогическим и методическим задачам работу, осуществляют учителя.</p>
13.	Как оплачивается работа учителя с недельной учебной нагрузкой более 24 часов учебной нагрузки в неделю, во время каникул?	<p>Согласно пункту 15 Правил исчисления заработной платы педагогов государственных организаций образования, утвержденных приказом Министра образования и науки РК от 11 мая 2020 года №191, во время каникул между учебными четвертями и до начала учебного года, за исключением дней отпуска, работникам организаций образования, ведущим педагогическую работу по основному месту работы, заработная плата исчисляется из расчета месячной заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.</p> <p>Таким образом, учитель, имеющий учебную нагрузку в объеме 24 часов, в каникулярный период получает заработную плату, рассчитанную из данной нагрузки с учетом повышения, доплат и надбавок, установленных действующей системой оплаты труда.</p>
14.	О режиме рабочего времени и оплате труда воспитателей интернатных организаций	<p>Режим рабочего времени педагога регулируется нормами Трудового кодекса Республики Казахстан (далее-Кодекс) с учетом особенностей, установленных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 21 апреля 2020 года № 153 «Об утверждении Правил определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагога» (далее - Правила).</p> <p>В соответствии с п. 3 Правил рабочее время педагогов в зависимости от занимаемой должности, а также типа и вида организации образования включает: учебную (преподавательскую) и воспитательную работу, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, предусмотренную должностными обязанностями и (или) планами учебно-</p>

воспитательной работы.

В соответствии с абзацем 2 п.13 Правил для педагогов организаций образования, в которых предусматривается круглосуточное пребывание обучающихся и воспитанников, пребывание в течение определенного времени, сезона, в зависимости от типа и вида организации образования, сменности учебных занятий и графика работы устанавливается рабочее время с учетом предоставления междусменного отдыха в объеме не менее 12 часов.

В данном случае, в обязательном порядке в соответствии с п. 2, 3 ст. 73 Кодекса продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности.

Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее чем за 10 (десять) календарных дней до введения их в действие.

Таким образом, время работы воспитателей интернатных организаций регламентируется сменным графиком. Как правило, при подобном режиме рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени.

Суммированный учет – это специальный порядок распределения и учета рабочего времени, который позволяет корректировать продолжительность отработанного времени в рамках учетного периода (квартала, года), если продолжительность смены отклоняется от установленной нормы. Суммированный учет рабочего времени применяется, когда не представляется возможным обеспечить по специфическим условиям работы недельную норму рабочего времени.

В соответствии с п.2 ст.106 Кодекса оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное количество рабочих часов по графику сменности. При этом начисление заработной платы производится по часовой

тарифной ставке, рассчитанной исходя из тарифной ставки (должностного оклада) и месячной нормы рабочего времени в соответствии с балансом рабочего времени на соответствующий календарный год.

Поскольку рабочее время воспитателя осуществляется по сменному графику, доплата за время работы в ночные или праздничные дни производится в порядке, установленном Кодексом.

Согласно ст. 109 Кодекса оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в 1,5 размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Согласно ст. 110 Кодекса час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в 1,5 размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

При совпадении ночного времени работы с праздничным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы и праздничные часы. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Система оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий утверждена постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 (далее-Постановление).

В соответствии с п.п.2) п. 3 Постановления должностной оклад (далее - ДО) работников организаций определяется путем умножения соответствующих коэффициентов, утвержденных для исчисления их ДО в зависимости от отнесения занимаемых должностей к функциональным блокам и стажа работы по специальности на размер установленного БДО – 17 697 тенге.

ДО (тарифные ставки) для отдельных категорий педагогов определяются исходя из установленной учебной нагрузки в неделю.

В соответствии с п.п.4) п.3 ст. 86 Закона Республики Казахстан «О статусе педагога» нормативная учебная нагрузка в неделю для исчисления месячной заработной воспитателей интернатных организаций, лагерей отдыха, общежитий организаций технического и профессионального, послесреднего образования составляет 30 часов.

В соответствии с приказом Министра образования и науки РК от 29 января 2016 года № 123 «Об утверждении Реестра должностей гражданских служащих в области образования и науки» должность «воспитатель» высшего уровня квалификации относится к звену В3, а среднего уровня квалификации к звену В4.

Коэффициенты для расчета должностного оклада по уровню квалификации, стажу работы и квалификационной категории обозначены в Приложении 2 Постановления.

В качестве примера рассмотрим заработную плату воспитателя школы-интерната в городской и сельской местности:

Образование высшее, стаж работы 32 года, квалификационная категория «высшая» по старой системе.

Звено: В3, ступень 1, коэффициенты для исчисления 4,75;

ДО:  $17\ 697 * 4,75 = 84\ 060$  тг.

Увеличение ДО с учетом поправочного коэффициента с 1 января 2023 года в размере 2,05:

ДО:  $84\ 060 * 2,0 = 168\ 121$  тг.

Доплата за особые условия труда (п.15 18-Приложение Постановления):

$168\ 121 * 10\% = 16\ 812$  тг.

Всего:  $168\ 121 + 16\ 812 = 184\ 933$  тенге

Сельская местность, образование высшее, стаж работы 32 года,

		<p>квалификационная категория педагог-эксперт.</p> <p>Звено: ВЗ, ступень 1, коэффициенты для исчисления 4,75  ДО: <math>17\ 697 * 4,75 = 84\ 060</math> тг.</p> <p>Увеличение ДО с учетом поправочного коэффициента с 1 января 2023 года в размере 2,05:  ДО: <math>84\ 060 * 2,05 = 168\ 121</math> тг.</p> <p>Повышение за работу в сельской местности (п.1 Приложения 18 к Постановления):  <math>168\ 121 * 1,25 = 210\ 151</math> тг.</p> <p>Доплата за квалификационную категорию "Педагог-эксперт":  <math>210\ 151 * 35\% = 73\ 552</math> тг.</p> <p>Доплата за особые условия труда (п.15 18-Приложение Постановления):  <math>210\ 151 * 10\% = 21\ 015</math> тг.</p> <p>Всего: <math>210\ 151 + 21\ 015 + 73\ 552 = 304\ 718</math> тенге</p> <p>Примечание! При суммированном учете рабочего времени подсчет за ночное время, праздничные и выходные дни и сверхурочных часов (в случае их наличия) производится по итогам учетного периода (месяца, квартала, года), установленного приказом работодателя.</p> <p>Количество часов, отработанных сверхурочно, определяется как разница между количеством фактически отработанных часов за учетный период и количеством часов по балансу рабочего времени за данный период.</p> <p>Пример: Воспитатель заступил на смену в ночь 30 апреля с 20.00 до 08.00 1 мая. Оплата труда производится с 20.00 до 08.00 (12 час. за смену) одинарном размере тарифной часовой ставки (Тст.час).</p> <p>Определяем часовую тарифную ставку исходя из ДО воспитателя и среднемесячного баланса рабочего времени - 148,5 часов (36 час. в неделю при шестидневной работе).</p> <p>Тст.час. = <math>168\ 121 / 148,5 = 1\ 132</math> тг.</p>
--	--	---

Тст.час = 12 x 1 132=13 584 тг.

Доплаты за:

ночные часы (с 22 до 6 час.) = (1 132 x 8 ) x 0,5=4 528тг.

праздничные часы (00.00-08.00 час.) = (1 132 x 8 ) x 0,5=4 528тг.

В соответствии с п.85 и 109 Кодекса оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Чаще всего воспитатели организаций образования с круглосуточным пребыванием детей переводятся в суммированный учет рабочего времени на основании статьи 75 Кодекса.

Суммированный учет рабочего времени – учет рабочего времени путем его суммирования за установленный работодателем учетный период (пп.48) п.1 ст.1 Кодекса).

Согласно п.1 ст.75 Кодекса суммированный учет рабочего времени применяется в непрерывно действующих производствах, цехах, участках и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Пунктом 4 ст.84 Кодекса установлено, что работникам (группе работников), занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также работающим вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности (графикам вахт).

Смена, поступающая в выходной день с суммированным расчетом

		рабочего времени, не является выходным днем для работника. Следовательно, доплата за работу в выходной день не выплачивается.
15.	Каким образом производится почасовая оплата труда?	<p>Почасовая оплата производится пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки. При этом размер оплаты за один час учебной (преподавательской) работы определяется путем деления заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагога, на количество рабочих дней в году по пятидневной или шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 либо 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).</p> <p>Количество рабочих дней в году: при шестидневной рабочей неделе-298; при пятидневной рабочей неделе -246 дней.</p> <p>А также, в Приложении 19 к постановлению Правительства РК от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», предусмотрены коэффициенты для исчисления почасовую оплату труда работников, привлекаемых к 20 проведению учебных занятий в государственных учреждениях в зависимости от контингента обучающихся (например: учащиеся школ, студенты, слушатели курсов).</p>
16.	Как правильно следует рассчитывать надбавку за особые условия труда в размере 10% (предусмотренную для всех гражданских служащих) педагогам,	В соответствии с пунктом 15 Приложения 18 к постановлению Правительства РК от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников

	<p>осуществляющим преподавание (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования и др.)?</p>	<p>казенных предприятий» работникам государственных учреждений и казенных предприятий назначается надбавка за особые условия труда в размере 10% от должностного оклада.</p> <p>Для педагогов, которым устанавливается нормативная учебная нагрузка, должностным окладом, по сути, является «месячная заработная плата», так как пунктом 13 Правил исчисления заработной платы работникам государственных организаций образования, финансируемых за счет средств бюджета, утвержденных приказом Министра образования и науки РК от 11 мая 2020 года №191, установлено, что при исчислении заработной платы педагогов организаций начального, основного среднего, общего среднего образования применяется месячная заработная плата.</p> <p>Месячная заработная плата педагогов определяется путем умножения тарифной ставки (должностного оклада) в месяц на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на нормативную учебную нагрузку в неделю, установленную Законом РК «О статусе педагога».</p> <p>Таким образом, рассчитывается основная часть заработной платы, в которую не входят доплаты и надбавки, предусмотренные системой оплаты труда, и которая является, в сущности, должностным окладом работника. Следовательно, обозначенная выше надбавка должна исчисляться из ставки педагога по его фактической учебной нагрузке.</p>
17.	<p>Как должны производиться доплаты сторожам школы за ночные часы и за работу в праздники, если эти часы выпадают на праздничные дни?</p>	<p>В соответствии со статьей 110 Трудового кодекса РК, при совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем, оплата труда производится отдельно за ночные часы в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника, и за часы праздничных или выходных дней в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или)</p>

		<p>акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.</p>
<p>18.</p>	<p>Каковы особенности оплаты труда преподавателя - организатора НВП? Должна ли производиться доплата за обновленное содержание образования?</p>	<p>Согласно пункту 13 Правил исчисления заработной платы педагогов государственных организаций образования, утвержденных приказом Министра образования и науки РК от 11 мая 2020 года №191 заработная плата учителей за месяц исчисляется путем умножения должностного оклада (тарифной ставки в месяц) на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на нормативную учебную нагрузку установленной подпунктом 1) пункту 3 статьи 8 Закона РК «О статусе педагога».</p> <p>Исчисление месячной заработной платы преподавателей-организаторов начальной военной подготовки (преподавателей-организаторов начальной военной и технологической подготовки) формируется из должностного оклада и оплаты учебных часов по фактической недельной нагрузке, исчисляемых на общих основаниях, указанном в пункте 13 настоящих Правил.</p> <p>Проведение летних полевых сборов, учащихся отдельно не оплачивается.</p> <p>Доплата за обновленное содержание образования в размере 30 % устанавливается к должностному окладу преподавателя-организатора начальной военной подготовки (преподавателя-организатора начальной военной и технологической подготовки) с учетом фактической учебной нагрузки.</p> <p>Вместе с тем, пунктом 5.16. Отраслевого соглашения о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы просвещения на отраслевом уровне на 2024-2026 годы определено, что месячная заработная плата преподавателей-организаторов начальной военной и технологической подготовки (НВП) формируется отдельно из должностного оклада и оплаты учебных часов по фактической недельной нагрузке,</p>

исчисляемых на общих основаниях.

## II. ВЫПЛАТА ОТПУСКНЫХ И ПОСОБИЯ ДЛЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ

19. Каков механизм расчета отпускных?

На период отпуска работнику выплачивается средняя заработная плата, рассчитанная в порядке, установленном Едиными правилами исчисления средней заработной платы, утвержденными приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 30 ноября 2015 года №908.

Исчисление средней заработной платы, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда.

При исчислении средней заработной платы не учитываются отдельные выплаты (всего их 19), среди которых:

- компенсация за не использованную часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;
- социальное пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие на оздоровление, выплачиваемое работникам при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;
- компенсации работникам, направляемым в служебные командировки.

Средняя заработная плата работника исчисляется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней, приходящихся на период отпуска.

Если расчетный период отработан не полностью, то средний дневной заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время на количество рабочих дней при пятидневной или шестидневной рабочей неделе, соответственно

		<p>приходящихся на данное отработанное время.</p> <p>Особое внимание необходимо обратить на содержание пункта 13 указанных выше Единых правил, согласно которым в случае повышения должностного оклада исчисление средней заработной платы производится с учетом коэффициента повышения в следующем порядке:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) если повышение произошло в расчетный период, средняя заработная плата, за каждый месяц, предшествующий повышению, исчисляется с учетом коэффициента повышения;</li> <li>2) если повышение произошло после расчетного периода до наступления события, средняя заработная плата за расчетный период исчисляется с учетом коэффициента повышения;</li> <li>3) если повышение произошло в период события, часть средней заработной платы исчисляется с учетом коэффициента повышения с даты повышения тарифной ставки (должностного оклада) до окончания указанного периода.</li> </ol> <p>Коэффициент повышения рассчитывается путем деления тарифной ставки (должностного оклада), установленной в последнем месяце повышения, на каждую тарифную ставку (должностной оклад), установленную до повышения. Коэффициент повышения применяется к общей сумме начисленной заработной платы каждого соответствующего месяца в пределах расчетного периода. Коэффициент повышения не применяется:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) при переводе работника с одной должности на другую;</li> <li>2) при увеличении стажа работы по специальности работника или при повышении квалификационного разряда рабочего, учитываемых при исчислении размера должностного оклада.</li> </ol>
20.	Выплачиваются ли отпускные и оздоровительное пособие совместителям?	Лицам, осуществляющим трудовую деятельность на основе трудового договора на условиях совместительства, работодатели обязаны выплачивать отпускные и пособие для оздоровления к

		<p>отпуску гражданским служащим. При этом пособие назначается и выплачивается на общих основаниях.</p> <p>Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск при работе по совместительству предоставляется согласно пункту 5 статьи 92 Трудового кодекса, который содержит следующее положение: «Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по основной работе, работодатель по просьбе работника совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности отпусков».</p>
21.	<p>Каким образом рассчитать средневзвешенный заработок, если в течение года зарплата менялась из-за того, что работник проводил дополнительные часы по факультативу и вакантным часам? Должна ли бухгалтерия брать их в расчет выплаченных отпускных?</p>	<p>Согласно положениям пункта 1 статьи 111 Трудового кодекса РК, работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.</p> <p>Учитывая положения подпункта 37) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса РК, заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.</p> <p>Доплата за совмещение является частью заработной платы за фактически отработанное время, в связи с чем, доплата за совмещение включается в расчет среднего заработка.</p> <p>Таким образом, суммы, выплаченные за проведение</p>

		<p>дополнительных часов поведению факультативных часов, а также иных часов, должны включаться в расчет средней заработной платы. Средняя заработная плата рассчитывается в порядке, установленном Едиными правилами исчисления средней заработной платы, утвержденными приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 30 ноября 2015 года №908.</p>
22.	<p>Как рассчитывается размер пособия для оздоровления к отпуску гражданских служащих?</p>	<p>В соответствии с пунктом 10 статьи 139 Трудового кодекса РК, гражданским служащим предоставляются оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада.</p> <p>Размер должностного оклада штатных работников организаций образования, объемы работы, которых не определяются учебной нагрузкой (директор, социальный педагог, методист, педагог-психолог и т.п.) определяется путем умножения базового должностного оклада на соответствующий коэффициент.</p> <p>Для ряда педагогов действующим законодательством РК в качестве одного из факторов, формирующих оплату труда, установлена нормативная учебная нагрузка, посредством которой определяется месячная заработная плата (п.3 ст.8 Закона РК «О статусе педагога»).</p> <p>Для исчисления их заработной платы применяется тарифная ставка.</p> <p>Подпунктом 73) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса РК определено, что тарифная ставка (оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Однако понятия «должностной оклад» и «тарифная ставка» хоть и охватываются общим смыслом, но при этом не тождественны.</p>

Должностной оклад - это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц. В соответствии с положениями Трудового кодекса РК, должностной оклад не подлежит пропорциональному изменению в зависимости от проработанного времени или увеличения объема выполняемой работы.

Для работников, оплачиваемых на основе должностных окладов, работа сверх установленной продолжительности рабочего времени в соответствии со статьей 108 Трудового кодекса РК квалифицируется как сверхурочная, что предполагает её оплату не менее чем в полуторном размере.

Оплата труда при увеличении объема работы может пропорционально изменяться и не рассматриваться как сверхурочная работа только в тех случаях, когда заработная плата работников исчисляется на основе ставок, установленных за определенную норму.

Для учителей и некоторых других педагогов, непосредственно занятых в учебно-воспитательном процессе, такой нормой является нормативная учебная нагрузка за одну тарифную ставку заработной платы.

В нормах Трудового кодекса РК понятия «тарифная ставка» и «должностной оклад» неоднократно упоминаются как понятия различного свойства. Так, например, в подпункте 59) пункта 1 статьи 1 кодекса: «основная заработная плата –относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам...(и т.д. по тексту). Или, в пункте 9 статьи 139 Трудового кодекса РК «Оплата труда гражданских служащих»: «Специалистам в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющимся гражданскими служащими и

		<p>работающим в сельской местности, по решению местных представительных органов за счет бюджетных средств устанавливаются повышенные не менее чем на 25% должностные оклады и тарифные ставки по сравнению с окладами и ставками гражданских служащих, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, если иное не установлено законами РК».</p> <p>Тарифная ставка является одним из главных звеньев в механизме расчета заработной платы учителей, преподавателей, воспитателей и др.</p> <p>Для педагогов, которым устанавливается нормативная учебная нагрузка, должностным окладом, по сути, является «месячная заработная плата», так как пунктом 13 Правил исчисления заработной платы работникам государственных организаций образования, финансируемых за счет средств бюджета, утвержденных приказом Министра образования и науки РК от 11 мая 2020 года №191, установлено, что при исчислении заработной платы педагогов организаций начального, основного среднего, общего среднего образования применяется месячная заработная плата.</p> <p>Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения тарифной ставки (должностного оклада) в месяц на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на нормативную учебную нагрузку в неделю, установленную законом РК «О статусе педагога». Таким образом, рассчитывается основная часть заработной платы, в которую не входят доплаты и надбавки, предусмотренные системой оплаты труда, и которая является, в сущности, должностным окладом работника.</p> <p>При разрешении подобных вопросов следует также руководствоваться письмом Министерства труда и социальной защиты населения РК от 6 июня 2008 года №06-01-17/3169</p>
--	--	--

«Касательно пособия для оздоровления гражданским служащим». В данном документе говорится следующее: «Согласно трудовому законодательству размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. При этом количество труда составляет меру труда, то есть установленное количество труда определенного качества, которое является основой дифференцированной заработной платы. При повременной системе оплаты труда учитывается проработанное время, и оплата производится на основе тарифной ставки или должностного оклада, устанавливаемого каждому конкретному работнику с учетом его квалификации. Должностной оклад является составным элементом заработной платы. В этой связи, пособие на оздоровление выплачивается в размере должностного оклада, который устанавливается и выплачивается каждому работнику индивидуально в зависимости от количества его труда, занимаемой должности, выполняемой работы и др.»

Не согласиться с этим нельзя, ведь очевидно, то у учителя, имеющего учебную нагрузку в объеме 9 часов в неделю, и у другого учителя, нагрузка которого составляет 27 часов в неделю, различная мера труда, его количества, а значит, - разные должностные оклады - месячная заработная плата без учета доплат и надбавок.

Также, в соответствии с подпунктом 1) пункта 5 статьи 12 закона РК «О статусе педагога», педагогу, осуществляющему профессиональную деятельность в сельском населенном пункте по решению местных представительных органов, устанавливаются повышенные не менее чем на 25% оклады и тарифные ставки по сравнению со ставками педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в городских условиях.

		<p>Таким образом, пособие на оздоровление исчисляется с учетом повышенной заработной платы за работу в сельской местности.</p>
23.	<p>Выплачивается ли пособие для оздоровления руководителям организаций образования и их заместителям за дополнительную работу по преподаванию предметов?</p>	<p>Если, руководители организаций образования и их заместители выполняли дополнительную работу в объеме не более 0,5 нормативной учебной нагрузки при условии совместительства на основании трудового договора, то при выходе в оплачиваемый трудовой отпуск производится выплата оздоровительного пособия.</p> <p>Следует отметить, что по общему правилу в соответствии с подпунктом 5б) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса РК, совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.</p> <p>Если, руководители организаций образования и их заместители выполняли дополнительную работу в пределах установленной 40 часовой рабочей недели, то оздоровительное пособие к оплачиваемому трудовому отпуску не выплачивается.</p>
24.	<p>Имеют ли право учителя частной школы на отпуск 56 календарных дней с выплатой пособия для оздоровления?</p>	<p>Подпунктами 3), 4) пункта 1 статьи 12 Закона РК «О статусе педагога» для педагогов установлены следующие социальные гарантии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней;</li> <li>-пособие на оздоровление в размере не менее одного должностного оклада один раз в календарном году при предоставлении им очередного трудового отпуска.</li> </ul> <p>Указанные социальные гарантии распространяются на организации образования всех форм собственности.</p> <p>Определение понятия «педагог» содержится в подпункте 1) статьи 1 названного выше закона: педагог – это лицо, имеющее педагогическое или иное профессиональное образование по соответствующему профилю и осуществляющее профессиональную</p>

		<p>деятельность педагога по обучению и воспитанию обучающихся и (или) воспитанников, методическому сопровождению или организации образовательной деятельности.</p> <p>В соответствии со статьей 3 Закона РК «О статусе педагога», его действие распространяется на педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в дошкольных организациях образования, организациях среднего (начального, основного среднего, общего среднего), технического и профессионального, послесреднего образования, специализированных, специальных организациях образования, организациях образования для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях дополнительного образования для детей, а также в методических кабинетах.</p> <p>Таким образом, действие норм данного законодательного акта распространяется на организации всех форм собственности, за исключением отдельных его положений, установленных самим законом.</p> <p>При этом, согласно подпункту 1 пункта 1 статьи 8 Закона РК «О статусе педагога» оплата труда педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в частных организациях образования, определяется их учредителями или уполномоченным на то лицом в соответствии с законодательством Республики Казахстан.</p> <p>Вместе с тем, согласно Трудовому кодексу РК между работником и работодателем, заключается трудовой договор, в котором оговариваются условия оплаты труда.</p>
25.	<p>В течение скольких дней начисляются отпускные и пособия на оздоровление?</p> <p>Правомерна ли оплата отпускных в</p>	<p>В соответствии с пунктом 4 статьи 92 Трудового кодекса РК оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового</p>

	следующем месяце?	отпуска вне графика отпусков – не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления.
<b>III. ИНЫЕ ВОПРОСЫ</b>		
26.	К какому блоку, звену и ступени в Реестре должностей гражданских служащих относятся заведующие массовым отделом и заведующие методическим отделом дома детского и юношеского творчества?	<p>В соответствии с Реестром должностей гражданских служащих в сфере образования и науки, утвержденного приказом Министра образования и науки РК от 29 января 2016 года № 123, должности заведующих отделами Дома детского и юношеского творчества областного значения, города республиканского значения, столицы отнесены к звену А3, ступени 2 (А3-2 Руководитель (заведующий) отдела ГУ и ГКП областного значения, города республиканского значения, столицы).</p> <p>В соответствии с Реестром должностей гражданских служащих в сфере образования и науки, утвержденного приказом Министра образования и науки РК от 29 января 2016 года № 123 должности заведующих отделами Дома детского и юношеского творчества районного (городского) значения, города областного значения отнесены к звену А3, ступени 3 (А3-3) Руководитель отдела ГУ и ГКП районного (городского) значения, города областного значения).</p>
27.	Как именуется должность педагога, который выполняет логопедическую работу в общеобразовательных школах (гимназиях, лицеях)? В соответствии с полученными нами разъяснениями, данный работник не преподает предметы согласно учебному плану в соответствии с ГОСО, в связи с чем его должность определяется как «логопед» с оплатой по категории В3.	<p>Должность «учитель-логопед» вводится в штаты специальных организаций образования.</p> <p>В общеобразовательных школах общего типа работают логопеды. Такие подходы к комплектованию специалистов обусловлены типовыми квалификационными характеристиками специалистов сферы образования.</p> <p>Логопед высшего уровня квалификации общеобразовательной школы общего типа относится к звену В3 Реестра должностей гражданских служащих сферы образования и науки, утвержденного приказом Министра образования и науки РК от 29 января 2016 года №123 «Об утверждении Реестра должностей в сфере образования и науки».</p>

28.	О продолжительности трудового отпуска и доплаты поварам	<p>Согласно п.10 ст.139 Трудового кодекса РК (далее – ТК РК), гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада. При предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска пособие на оздоровление выплачивается один раз в календарный год.</p> <p>В соответствии с пп.2) п.1 ст. 1 ТК РК, гражданский служащий – лицо, занимающее в установленном законодательством Республики Казахстан порядке оплачиваемую штатную должность в казенных предприятиях, государственных учреждениях и осуществляющее должностные полномочия в целях реализации их задач и функций, осуществления технического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов.</p> <p>При этом следует учитывать, что повар, занимающий штатную оплачиваемую должность на казенных предприятиях, в государственных учреждениях, относится к гражданскому служащему.</p> <p>Согласно п.2 ст.105 ТК РК, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере осуществляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.</p> <p>В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда, производится согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными</p>
-----	---	--

		<p>и (или) опасными условиями труда.</p> <p>Кроме того, следует отметить, что в соответствии п.125 раздела 46 «Общие профессии всех отраслей экономики» Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления, утвержденного приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 28 декабря 2015 года № 1053 поварам, постоянно работающим у плиты, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 (шесть) календарных дней.</p> <p>Система оплаты труда работников государственных учреждений и казенных предприятий определяется постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее - Постановление).</p> <p>В соответствии с пп.1) п.9 Приложения 18 вышеназванного Постановления, предусмотрена доплата служащим и рабочим занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда в размере 30% от БДО.</p> <p>Таким образом, на основе вышеизложенных норм, поварам, постоянно работающим у плиты, предоставляются 6 календарных дней дополнительного оплачиваемого трудового отпуска, а также доплата в размере 30% от БДО за работу с вредными условиями труда.</p>
29.	Обязан ли работодатель освободить от	Согласно пп.3) ст. 80 Кодекса РК «О здоровье народа и системе

<p>работы работника при прохождении скрининговых исследований?</p>	<p>здравоохранения» (далее -Кодекс) граждане РК обязаны проходить профилактические медицинские осмотры, скрининговые исследования.</p> <p>Пунктом 1 и 4 ст. 87 Кодекса определено, что скрининговые исследования проводятся среди целевых групп населения с целью выявления заболеваний на ранних стадиях и предупреждения развития заболеваний, факторов риска, способствующих возникновению заболеваний, формирования и укрепления здоровья населения.</p> <p>Работодатели создают условия для прохождения скрининговых исследований лицам, подлежащим данным осмотрам, в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и (или) в системе обязательного социального медицинского страхования, а также беспрепятственно отпускают работников для их прохождения в период рабочего времени с сохранением места работы (должности), средней заработной платы в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.</p> <p>В этой связи, одним из обязанностей работодателя является предоставление работнику отпуска для прохождения скрининговых исследований с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в порядке и объеме, определенном законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения, который предусмотрен пп.26-1) ст. 23 Трудового кодекса РК.</p> <p>Вместе с тем, согласно п.4 ст. 87 Трудового кодекса РК, период прохождения скрининговых исследований обозначен как один из видов социального отпуска.</p> <p>При этом, пп.5) п.5 ст.87 Трудового кодекса РК работникам предоставляется социальный отпуск для прохождения скрининговых исследований в количестве не более трех рабочих дней в течение года.</p>
--	--

		<p>Таким образом, работник при прохождении скрининговых исследований освобождается от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы не более трех рабочих дней в течение года.</p>
30.	<p>Основания и порядок оплаты больничных листов работника</p>	<p>В соответствии с п. 1 ст. 133 Трудового кодекса Республики Казахстан работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности.</p> <p>Пунктом 4 Правил назначения и выплаты социального пособия, а также определения его размера, утвержденных приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 907 (далее – Правила), установлено, что пособие выплачивается по месту работы на срок, указанный в листе о временной нетрудоспособности. Если лицо работает у нескольких работодателей, пособие назначается и выплачивается по каждому месту работы.</p> <p>Согласно пункту 12 вышеуказанных Правил пособие выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.</p> <p>Таким образом, обязанность работодателя по оплате больничного работника строго предусмотрена трудовым законодательством. За нарушение этой обязанности предусмотрена административная ответственность.</p> <p>Согласно п. 2 ст. 133 Трудового кодекса основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном Правительством Республики Казахстан.</p> <p>В случае утраты листа нетрудоспособности согласно п. 2 Правил назначения и выплаты социального пособия, основанием для выплаты является дубликат листа нетрудоспособности.</p>

В соответствии с п. 3 и 4 ст. 133 Трудового кодекса Республики Казахстан социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности.

Размер месячного пособия конкретного работника определяется путем умножения его среднего дневного заработка на количество рабочих дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности.

Размер среднего дневного заработка работника определяется из расчета его средней заработной платы, исчисленной в соответствии с п. 3 ст. 114 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Пунктом 8 Единых правил исчисления средней заработной платы, утвержденных приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 908, предусмотрено, что средний дневной (часовой) заработок во всех случаях определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней (часов), исходя из баланса рабочего времени, соответственно, при пятидневной или шестидневной рабочей неделе.

В соответствии с 4 абзацем п. 4-1 Трудового кодекса размер месячного пособия не может превышать 25-кратной величины месячного расчетного показателя (МРП), за исключением случаев, установленных законодательством РК.

В соответствии с пунктом 7 вышеуказанных Правил пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:

- работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие травм, полученных при совершении им уголовного

		<p>правонарушения, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за время принудительного лечения работника по определению суда (кроме психически больных);</li> <li>- за время нахождения работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы, в случае установления его виновности, вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;</li> <li>- при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических и токсикологических средств;</li> <li>- за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.</li> </ul> <p>Если нетрудоспособность продолжается и после окончания отпуска, то пособие выдается со дня, когда работник приступил к работе.</p> <p>Кроме того, согласно п. 6 Правил при наступлении временной нетрудоспособности в период, когда работник был отстранен от работы (должности) в соответствии с действующим законодательством, пособие не выплачивается. Если временная нетрудоспособность продолжается и после допуска к работе, пособие выплачивается со дня допуска работника к работе.</p>
31.	Касательно гарантий и компенсационных выплат для работников, направляемых в командировки	<p>В соответствии с подпунктом 82) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса РК (далее - Кодекс) командировка – направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы в другую местность, а также направление работника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку.</p> <p><b>Важно знать!</b></p>

В соответствии со статьей 127 Кодекса за работником во время командировки сохраняются место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки, порядок и размер гарантированных выплат при командировании.

Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются:

- 1) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
- 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- 3) расходы по найму жилого помещения.

Условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

Возмещение расходов на служебные командировки, в том числе в иностранные государства, за счет бюджетных средств, регулируется Постановлением Правительства РК от 11 мая 2018 года № 256.

В соответствии с подпунктом 12) пункта 1 статьи 7 закона РК «О статусе педагога», педагог при осуществлении профессиональной деятельности вправе повышать квалификацию не реже одного раза в три года.

Перечень организаций для повышения квалификации педагогов регулируется приказом Министра образования и науки РК от 28 января 2016 года № 95 «Об утверждении Правил организации и проведения курсов повышения квалификации педагогов, а также посткурсового сопровождения деятельности педагога». В соответствии с подпунктом 3) пункта 4 вышеназванного приказа курс организуется с отрывом или частичным отрывом от трудовой деятельности с сохранением заработной платы педагога.

На основании вышеуказанных нормативных правовых актов выполнение работником трудовых обязанностей за пределами постоянного места работы на определенный срок, а также

		<p>направление на обучение, повышение квалификации или переподготовку считаются командировками, расходы на которые в обязательном порядке должны оплачиваться за счет средств работодателя.</p>
32.	<p>Особенности сезонных работ</p>	<p>На основании пп.5) п.1 ст. 30 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее- ТК) - Трудовой договор может быть заключен на время выполнения сезонной работы.</p> <p>Согласно статьи 134 ТК сезонными признаются работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.</p> <p>В трудовом договоре должны быть указаны условие о заключении договора на выполнение сезонных работ и определенный период их выполнения.</p> <p>При заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.</p> <p>Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, помимо оснований, предусмотренных статьей 52 ТК, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;</li> <li>2) неявки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности.</li> </ol> <p>Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, уведомив об этом работодателя за семь календарных дней.</p> <p>Работодатель обязан уведомить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пп. 1) и 2) п. 1 ст.52 ТК, за семь календарных дней.</p>

		<p>При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, работодателем производится компенсационная выплата за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.</p> <p>При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, по основаниям, предусмотренным пп.1) и 2) п. 1 ст. 52 ТК, выплачивается компенсация в размере двухнедельной средней заработной платы.</p>
33.	О пособий по уходу за ребенком и социальных выплат	<p>В соответствии с п.1 ст.71 Социального кодекса РК (далее -Кодекс) лица (семьи), имеющие детей, имеют право на социальную защиту в виде:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) социальных выплат по случаю потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);</li> <li>2) единовременного государственного пособия в связи с рождением ребенка;</li> <li>3) ежемесячного государственного пособия по уходу за ребенком по достижении им возраста полутора лет (далее – пособие по уходу);</li> <li>4) социальной выплаты по случаю потери дохода в связи с уходом за ребенком по достижении им возраста полутора лет (далее – социальная выплата по уходу);</li> <li>5) субсидирования дополнительно установленных обязательных пенсионных взносов в пользу получателей социальной выплаты по случаю потери дохода в связи с уходом за ребенком по достижении им возраста полутора лет за счет бюджетных средств.</li> </ol> <p>Рассмотрим подпункт 3) пункта 1 вышеуказанной статьи.</p> <p>Согласно п.4 ст. 81 Кодекса, пособие по уходу за ребенком назначается со дня рождения ребенка, указанного в свидетельстве о рождении ребенка, по достижении им возраста полутора лет включительно, постоянно проживающим в Республике Казахстан</p>

гражданам Республики Казахстан, кандам, а также иностранцам, право на получение пособия которых предусмотрено международным договором, ратифицированным Республикой Казахстан.

Пунктом 2 ст.82 Кодекса определено, что пособие по уходу выплачивается с учетом изменения размера месячного расчетного показателя, устанавливаемого на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

Основаниями для прекращения выплаты пособия по уходу являются:

- 1) смерть ребенка;
- 2) определение ребенка на полное государственное обеспечение;
- 3) представление заявителем недостоверных сведений, повлекших за собой незаконное назначение пособия по уходу;
- 4) выявление в отношении получателя пособия по уходу факта прекращения гражданства Республики Казахстан;
- 5) лишение или ограничение в родительских правах родителей, признание недействительным или отмена усыновления (удочерения), освобождение или отстранение от исполнения своих обязанностей опекунов в случаях, установленных брачно-семейным законодательством Республики Казахстан.

Из вышеуказанного следует, что пособие по уходу ежемесячно выплачивается за счет бюджетных средств со дня рождения ребенка до достижения им возраста полутора лет включительно, лицам имеющих право на социальную защиту.

Касательно подпункта 4):

Согласно п.1 ст.84 Кодекса, социальная выплата по уходу назначается участнику системы обязательного социального страхования, имеющему право на получение социальной выплаты и осуществляющему уход за ребенком (детьми), по достижении им возраста полутора лет включительно.

		<p>Размер социальной выплаты по уходу определяется путем умножения среднемесячного размера дохода, учтенного в качестве объекта исчисления социальных отчислений, на коэффициент замещения дохода в порядке, определяемом уполномоченным государственным органом, и выплачивается ежемесячно за счет активов Фонда.</p> <p>Максимальный размер социальной выплаты по уходу не должен превышать 40 процентов от 7-кратного минимального размера заработной платы, установленного законом о республиканском бюджете на дату возникновения права на социальную выплату по уходу (п.2 ст.85 Кодекса).</p> <p>Пунктом 4 ст.86 определены основания для прекращения социальных выплат по уходу:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) по истечении месяца, в котором наступила смерть ребенка (детей);</li><li>2) по истечении месяца, в котором решение об усыновлении (удочерении) признано недействительным или отменено в случаях, установленных брачно-семейным законодательством Республики Казахстан;</li><li>3) в связи с подачей получателя социальной выплаты по уходу заявления на прекращение социальной выплаты по уходу. При этом социальная выплата по уходу прекращается с первого числа месяца, следующего за месяцем подачи заявления;</li><li>4) в связи с представлением получателем социальной выплаты по уходу недостоверных документов (сведений), послуживших основанием для принятия решения о назначении социальной выплаты по уходу. При этом социальная выплата по уходу прекращается со дня ее назначения.</li></ol> <p>Таким образом, при выходе на работу до достижения ребенком возраста 1,5 лет, родителю, получающему социальную выплату по</p>
--	--	--

		<p>уходу, необходимо заявить о прекращении социальной выплаты, так как согласно п.п.2) п.2 ст. 74 Кодекса, в период получения социальных выплат и пособий, получатель таких выплат обязан информировать Государственную корпорацию об обстоятельствах, которые могут служить основанием для изменения размера пособия на рождение, пособия по уходу, пособия многодетным семьям, пособия награжденной матери, социальной выплаты по уходу, в течение десяти рабочих дней со дня возникновения таких изменений.</p> <p>В случае, когда получатель своевременно не известил об обстоятельствах, влияющих на размеры пособия, их размеры пересматриваются с момента наступления указанных обстоятельств, но не ранее момента их назначения.</p>
34.	<p>Почему воспитателей специальных организаций отнесли к В3 Реестра должностей гражданских Реестром должностей гражданских служащих в сфере образования и науки, утвержденным приказом Министра 36 служащих, а учителей и других педагогов к В2?</p>	<p>Реестром должностей гражданских служащих в сфере образования и науки, утвержденным приказом Министра образования и науки РК от 29 января 2016 года, должности педагогов, непосредственно занятых в реализации образовательных программ, педагогов-психологов, имеющих высший уровень квалификации, отнесены к Блоку В2, ступеням 1-4.</p> <p>Воспитатели высшего уровня квалификации отнесены к Блоку В3, ступеням 1-4. Исходя из приведенного размещения должностей в Реестре, при исчислении заработной платы воспитателей применяется меньший по значению коэффициент для исчисления должностных окладов гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий (за исключением рабочих) по функциональным блокам.</p> <p>Действующая в специальных государственных организациях образования система оплаты труда, утвержденная постановлением</p>

Правительства РК от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», представляет собой целый комплекс взаимосвязанных правил и норм, что в совокупности обеспечивает осуществление дифференциации, начисления и регулирования величины заработной платы по каждой отдельно взятой группе и категории работников. Система оплаты труда требует учитывать степень сложности организации и протекания трудового процесса, а также такие важнейшие трудовые характеристики работника как, уровень образования, производственная степень квалификации, опыт, стаж.

Эти принципы и требования легли в основу Реестра должностей гражданских служащих в сфере образования и науки.

Очевидно, что педагоги, непосредственно занятые в реализации учебных программ, вынуждены тратить значительно большее время на подготовку к занятиям, чем работники других категорий. В их обязанности входят: разработка календарных и поурочных планов, подготовка дидактических материалов, проверка письменных работ учащихся, поиск новой информации по теме проводимых занятий и многое другое. Учителя, преподаватели в процессе проведения занятий испытывают наибольшее психоэмоциональное напряжение. Наряду с преподаванием предмета на учителя, преподавателя возлагается обязанность по воспитанию обучающихся. Учитель в системе общего среднего образования является центральной фигурой, так как выполняет особенную роль в обучении и воспитании детей.

		<p>Его труд наиболее сложен, требует постоянной работы над собой.</p> <p>Очевидным является то, что у воспитателя специальной организации образования временные затраты на подготовку к рабочей смене значительно ниже, чем у учителя, преподавателя.</p>
--	--	---