

# ГАЙД

Еңбек  
құқықтары  
бойынша

және

Әлеуметтік  
қалыптандыруға  
құқықтар  
бойынша

«ҚАЗАҚСТАН ӘЙЕЛДЕРІНІҢ ӘЛЕУЕТІН  
КӘСІПКЕРЛІК ДАҒДЫЛАР ЖӘНЕ  
ӨЗ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ ӘДІСТЕРІН  
ЕНГІЗУ АРҚЫЛЫ КҮШЕЙТУ»

ЖОБАСЫ АЯСЫНДА

КАНАДАНЫҢ ЖЕРГІЛІКТІ БАСТАМАЛАР ҚОРЫНЫҢ ҚОЛДАУЫМЕН

## КІРІСПЕ

Дәстүрлі қазақстандық қоғамда әйелдің өз уақытының басым бөлігін мәнсапқа жұмсауы дұрыс саналмайды.

Әйелдің жаңа туған нәрестесіне күтім жасау демалысы сияқты сирек жағдайларды қоспағанда – бұл әйелдің міндеті, сонымен қатар бала ауырған кезде жұмыста болмауы, оны әлеуметтендіруге қатысу (балабақша, мектеп, дамыту сабақтары) да әйелдің міндеті болып табылады. Бұл әйелдердің еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігін барынша төмендетеді, оның экономикалық мүмкіндіктерін шектейді.

Тең заңнамалық құқықтарға қарамастан, ажырасу кезіндегі 10 жағдайдың 9-ында балалар анасымен қалады. Бұл ерлердің қосымша қиындықтар мен ауыртпалықты қаламауына (мансап пен жеке өмірді құру оңайырақ) және «балаға анасымен жақсы» деген дәстүрлі пікірге байланысты. Әкелердің алимент төлеуден жалтару жағдайлары жиі кездеседі.

Гендерлік белгісі бойынша неғұрлым әлсіз жағдайда бола отырып, өз бетінше табыс табудың еңбек құқықтары мен мүмкіндіктерін іске асыру кезінде, әйелдердің жекелеген санаттарының жағдайы, егер жанында белгілі бір өмірлік жағдайларда олар үшін қаржылық жауапкершілікті өзіне алатын адам болмаса одан да күрделене түседі: жүкті әйелдер, жас балалардың немесе мүгедек балалардың аналары, көп балалы аналар, жалғызбасты аналар және т.б. Жұмысқа шығудың объективті мүмкіндіктері жоқ осындай әйелдер мемлекет тарапынан өздеріне қандай қолдау көрсетілетінін, қайда барып, көмек сұрау керектігін біле бермейді. Ал мемлекеттік әлеуметтік қамсыздандыру жүйесі мәлімдемелік сипатқа ие – қолдау тек өтініш жазған кезде ғана көрсетіледі.

Ана болуды мемлекеттік қолдаудың әрекеттегі шаралары әйел аналардың қажеттіліктерін әркез толық ескере бермейді – мысалы, 3 жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша демалыста болу құқығы тиісті жәрдемақымен тек 1 жасқа дейін бекітілген. Балабақшаларда орындардың болмауы, баланың дайын болмауы (қажетті дағдылардың болмауы), жұмыс берушілердің кішкентай балалары бар әйелдерді жұмысқа алғысы келмеуі тәуелсіз табысты қиындатады. Бұл проблемалар әсіресе жалғызбасты аналар үшін ерекше өткір мәселе болып отыр.

Осы шолу шеңберінде Қазақстан азаматтары ретінде мақсатты топ өкілдері құқықтарының барлық спектрін емес, олардың гендерлік қатыстылығы негізгі рөл атқаратын белгілі бір өмірлік жағдайларда оларға мемлекет беретін құқықтар мен мүмкіндіктер санатын қарау орынды деп санаймыз.

Қабылдауға ыңғайлы болу үшін біз қолжетімді мүмкіндіктерді екі негізгі кеңістікте қарастыруды ұсынамыз, атап айтқанда:

- Еңбек құқықтарын іске асыру ерекшеліктері, оның ішінде әйелдерге жиі тән белгілі бір өмірлік жағдайларда (дәстүрлі қазақстандық қоғамдағы гендерлік негіздерге байланысты).

- Әлеуметтік қамсыздандыруға (өзінің және өз отбасының), сондай-ақ әйелдің гендерлік рөліне байланысты құқықтарды іске асыру мүмкіндіктері.

## **МАЗМҰНЫ**

<b>КІРІСПЕ</b>	<b>2</b>
<b>ӘЙЕЛДЕРДІҢ, ОНЫҢ ІШІНДЕ БЕЛГІЛІ БІР ӨМІРЛІК ЖАҒДАЙЛАРДАҒЫ ЖАНДАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ІСКЕ АСЫРУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ</b>	<b>4</b>
<b>ӘЙЕЛДЕРДІҢ ГЕНДЕРЛІК РӨЛІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ БЕЛГІЛІ БІР ӨМІРЛІК ЖАҒДАЙЛАРДА ӘЛЕУМЕТТІК ҚАМСЫЗДАНДЫРУҒА ҚҰҚЫҚТАРЫН ІСКЕ АСЫРУ МҮМКІНДІКТЕРІ</b>	<b>10</b>
- Бала тууына байланысты бекітілген мемлекеттік біржолғы жәрдемақы	12
- Жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайларда берілетін біржолғы әлеуметтік төлем	13
- Бала бір жасқа толғанға оның күтімі бойынша ай сайынғы мемлекеттік жәрдемақы	14
- Бала бір жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты ай сайынғы мемлекеттік жәрдемақы	15
- Көп балалы отбасыларға арналған жәрдемақы	16
- Мемлекеттік әлеуметтік сақтандырудан асыраушысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем	17
- Асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы	19
- Жұмысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем	20
- Еңбек ету қабілетінен айрылған жағдайда ай сайынғы әлеуметтік төлем	21
- Атаулы әлеуметтік көмек	23
- Мүгедектігі бойынша мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы	25
- Мүгедек баланы тәрбиелеушіге берілетін жәрдемақы	26
- 18 жастан асқан бала кезінен бірінші топтағы мүгедектің күтіміне тағайындалатын және төленетін жәрдемақы	27
- «Алтын алқа», «Күміс алқа» алқаларымен наградталған немесе бұрын «Батыр Ана» атағын алған, I және II дәрежелі «Ана даңқы» ордендерімен наградталған көп балалы анаға тағайындалатын және төленетін мемлекеттік жәрдемақы.	29

## **ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН, ОНЫҢ ІШІНДЕ БЕЛГІЛІ БІР ӨМІРЛІК ЖАҒДАЙЛАРДА ІСКЕ АСЫРУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

Қазақстан Республикасының Конституциясы (24-бап) өзгелермен қатар ел азаматтары үшін - «әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар», сондай-ақ «әркімнің қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына, еңбегі үшін қандай да бір кемсітушіліксіз сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығы бар» деп еңбек құқығын жариялайды.

Еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды құқықтық реттеудің негізгі құжаты Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (ҚР ЕК) болып табылады. Бұл құжаттың қолданылуы еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен мүдделерін қорғауға, еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтардың ең төменгі кепілдіктерін белгілеуге бағытталған.

1 тармақ. ҚР ЕК-нің 6-бабы бойынша әркімнің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар делінген. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртіптен басқа, ешкімнің еңбек саласындағы құқықтарына шек қойылмайды. Осы баптың 2-тармағында еңбек құқықтарын іске асыру кезінде ешкімді ешқандай кемсітуге болмайды делінген.

«Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» ҚР Заңының 10-бабының 1-тармағы ерлер мен әйелдердің еңбек қатынастары саласындағы тең құқықтарына және тең мүмкіндіктеріне кепілдік береді, оның ішінде:

- еңбек шартын жасасу кезінде;
- бос жұмыс орындарына тең қолжетімділік;
- біліктілікті арттыру, қайта даярлау және қызмет бойынша жоғарылату мәселелерінде.

Бұл ретте жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделмеген құжаттарды ұсынуды талап етуге құқығы жоқ.

Еңбек саласында кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ету саласындағы қызметті жүзеге асыратын органдар мен ұйымдарға жүгінуге құқылы. Ал жұмыс беруші, өз кезегінде, жыныс белгісі бойынша кемсіту жағдайлары туралы құзыретті органдарға шағым жіберген қызметкерге кедергі жасауға құқылы емес.

Осы Заңның 9-бабында ерлер мен әйелдердің мемлекеттік қызметке тең қол жеткізу кепілдіктері бөлек көрсетілген.

Мемлекеттік органдардың басшылары ерлер мен әйелдердің тәжірибесіне, қабілеттері мен кәсіби даярлығына сәйкес мемлекеттік қызметке теңдей қол жеткізуін қамтамасыз етуге міндетті.

Мемлекет мемлекеттік биліктің заң шығарушы, атқарушы және сот тармақтарындағы, жергілікті өзін-өзі басқару органдарындағы ерлер мен әйелдердің тең әріптестік қатынастарының сақталуын қамтамасыз етеді.

Осы бапта белгіленген талаптарды бұзу заңсыз өкімдердің (бұйрықтардың) немесе мемлекеттік қызметтің бос лауазымдарына орналасуға арналған конкурс нәтижелерінің күшін жоюға әкеп соғады.

Мемлекеттік органдардың кадр қызметтері конкурстық комиссияларға мемлекеттік қызметтің тиісті мемлекеттік лауазымдарында жұмыс істейтін ерлер мен әйелдер санының

арақатынасы туралы мәліметтерді ұсынуға міндетті. Сондай-ақ аттестаттау, қызмет бойынша жоғарылату, мемлекеттік қызметшілердің жалақысын арттыру мәселелерін шешу кезінде де осындай есепке алуды жүргізуге міндетті.

Құқықтардың теңдігін мәлімдей отырып, осы Заң (4-баптың 2-тармағы) әртүрлі құжаттармен бекітілген шаралар жыныс белгісі бойынша кемсітушілік болып саналмайтын жағдайларды айқындайды. Олардың ішінде ана мен баланы қорғауға, сондай-ақ жүктілік пен босануға байланысты әйелдерді қорғауға бағытталған шаралар бар.

Бұдан басқа, еңбектің осы түріне тән талаптармен айқындалатын не әлеуметтік және құқықтық басымдықпен қорғалуға мұқтаж адамдар туралы мемлекеттің ерекше қамқорлығынан туындаған өзгешеліктер, ерекшеліктер, артықшылықтар мен шектеулер кемсітушілік болып табылмайды.

Бұл жерде біз теңдік мәнін түсіну үшін өте маңызды, құқықтар теңдігі әрқашан мүмкіндіктер теңдігі емес деген ойға келеміз. Шынайы теңдік дегеніміз - халықтың әртүрлі санаттары өз құқықтарын басқалармен тең дәрежеде жүзеге асыра алатын жағдайларды жасау және қамтамасыз ету.

Қазақстан заңнамасында неке-отбасы қатынастарында және балаларды тәрбиелеуде ерлер мен әйелдердің құқықтары мен міндеттерінің теңдігі бекітілген. Бұл, соның ішінде, ерлер мен әйелдердің бала тәрбиесіндегі жауапкершілігін тең бөлуді, сондай-ақ отбасының өмір сүру сапасын қолдауға және арттыруға бағытталған әлеуметтік саясатты іске асыруды көздейді («Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» ҚР Заңының 11-бабы).

Алайда, осыған қарамастан, бүгінгі таңда балаларды тәрбиелеу, отбасының басқа тәуелсіз мүшелеріне қамқорлық жасау және жалпы отбасылық өмір, отбасының жайлылығын қамтамасыз ету сияқты көптеген мәселелер әйелдерге жүктелген.

Дәл осы себепті еңбек саласындағы ерлер мен әйелдердің құқықтарының теңдігін бекітетін нормалармен қатар, Қазақстанның заңнамасы (оның ішінде ҚР ЕК) оларды іске асыру мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге - объективті гендерлік факторлардың әсерін барынша азайтуға бағытталған нормаларды қамтиды. Мұндай факторларға бірінші кезекте ана болу мәселелері (жүктілік, босану, белгілі бір жасқа дейінгі балаларды күту қажеттілігі), сондай-ақ дәстүрлі түрде қазақстандық қоғамда әйел басты рөл атқаратын басқа да жағдайлар жатады.

Яғни, кейбір жағдайларда бар шектеулер (мысалы, жүкті әйелдер мен жас балаларды тәрбиелеп отырған әйелдерге қатысты) кемсітушілік деп аталмайды. Әлбетте, олар мемлекеттің қамқорлығының көрінісі, ауыр еңбек жағдайларын болдырмау, гендерлік рөлді еңбек қызметімен және кәсіби өзін-өзі жүзеге асырумен үйлестіру үшін мүмкіндіктер жасау болып табылады.

Тұтастай алғанда, әйелдердің гендерлік рөліне байланысты белгілі бір өмірлік жағдайларда еңбек құқықтарын іске асыру мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге қатысты заңнамада көзделген шараларды шартты түрде бірнеше облысқа бөлуге болады:

- Еңбек шартын жасасу және бұзу;
- Ерекше еңбек режимі мен жағдайлары;
- Қосымша демалыс беру тәртібі.

#### *Еңбек шартын жасасу және бұзу*

ҚР ЕК - нің 25-бабының 1-тармағында еңбек шартын жасасу кезінде құқықтар мен мүмкіндіктер теңдігін бұзуға тыйым салынады делінген. Ал осы баптың 2-тармағы осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, жүктілік, үш жасқа дейінгі балалардың

болуы, кәмелетке толмағандар, мүгедектік еңбек шартын жасасу құқығын шектей алмайтындығын нақтылайды.

2 тармақ. 51-бап. Егер бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні жүкті әйел он екі және одан да көп апта мерзімдегі жүктілік туралы анықтаманы ұсынса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген қызметкер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайларынан басқа, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш жазуға, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнге дейін ұзартуға міндетті.

Жүкті әйелдермен (жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған), үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызілікті аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен экономикалық ахуалдың нашарлауына әкеп соққан қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруы, өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуі негіздері бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді. Бұл туралы 2-тармақ айтады. ҚР ЕК-нің 54-бабы.

58-баптың 3-тармағына сәйкес жұмыскердің демалысы немесе еңбекке уақытша жарамсыздығы кезеңінде (оның ішінде жүктілігі және босануы бойынша): жұмыскер басқа жерге ауысудан, еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан, денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауысудан бас тартқан жағдайларда еңбек шартын тоқтатуға жол берілмейді.

#### *Ерекше режим және еңбек жағдайлары*

Ақпараттың едәуір көлеміне байланысты біз бұл тармақты жеке өмірлік жағдайлар тұрғысынан қарастыруды ұсынамыз.

Төменде келтірілген ақпарат жүкті әйелдерге қатысты.

ҚР ЕК-нің 44-бабында жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді орындалатын жұмысы бойынша, бірақ бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақысынан төмен емес ақы төлей отырып, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын басқа жұмысқа ауыстыруға міндетті делінген.

Жүкті әйелдерді зерттеп-қарау және жүктілігі бойынша он екі аптаға дейінгі медициналық есепке қою уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі (ҚР ЕК-нің 126-1-бабы).

Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жүкті әйелді (жүктілік мерзімі он екі және одан да көп апта) жұмыс беруші орындайтын жұмысы бойынша, бірақ бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақысынан төмен емес ақы төлей отырып, бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасына уақытша ауыстыруға міндетті.

Жүкті әйелге басқа жұмыс берілген сәтке дейін ол орташа жалақысы сақтала отырып, жұмысты орындаудан босатылуға жатады.

Алайда жүкті әйел жұмыс беруші ұсынған басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, ол жүктілікке және босануға байланысты демалыс берілгенге дейін жалақысы сақталмайтын қарсы көрсетілген жұмысты орындаудан босатылуға жатады.

Тиісті жазбаша өтініш бойынша жұмыс беруші толық емес жұмыс уақыты режимін белгілеуге міндетті (ҚР ЕК 70-бабының 3-тармағы)

Сонымен қатар, жүкті әйелдерге рұқсат етілмейді:

- Егер жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) ұзақтығы сегіз сағаттан асатын болса, жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану (ҚР ЕК 75-бабының 7-тармағы),
- Түнгі уақыттағы жұмыс (ҚР ЕК 76-бабының 2-тармағы),
- Үстеме жұмыс (77-баптың 3-тармағының 1) тармақшасы),
- Демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту (ҚР ЕК 85-бабының 4-тармағы),
- Ақылы жыл сайынғы еңбек демалысынан кері қайтарып алу (ҚР ЕК 95-бабының 4-тармағы),
- Вахталық жұмыс әдісін пайдалану - он екі және одан да көп апта мерзімінде (ҚР ЕК 135-бабының 2-тармағы).

ҚР ЕК 127-бабының 4-тармағына сәйкес, егер мұндай жұмысқа медициналық көрсеткіштер бойынша тыйым салынбаған болса, жүкті әйелдерді іссапарға жіберуге жол беріледі. Бұл ретте аталған қызметкерлер іссапарға жіберуден бас тартуға құқылы.

Белгілі бір жастағы балалары бар әйелдер/адамдар үшін бірқатар жеке жағдайлар қарастырылған.

ҚР ЕК-нің 70-бабының 3-тармағына сәйкес үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-аналардың (бала асырап алушының) бірінің тиісті жазбаша өтініші бойынша жұмыс беруші де толық емес жұмыс уақыты режимін белгілеуге міндетті.

ҚР ЕК-нің 76-бабының 4-тармағына сәйкес жеті жасқа дейінгі балалары (ал 16 жасқа дейінгі мүгедек балалары) бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да адамдарды түнгі уақытта жұмысқа тартуға жұмыс беруші олардың жазбаша келісімімен ғана құқылы.

Үш жасқа дейінгі балалары бар не мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлер (егер медициналық қорытынды негізінде мүгедек балалар тұрақты күтімді жүзеге асыруға мұқтаж болса) іссапардан бас тартуға құқылы 127-баптың 5-тармағы

ҚР ЕК-нің 82-бабының 3-тармағымен бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін мынадай ұзақтықтағы жұмыстың әрбір үш сағатынан кем емес уақытта қосымша үзілістер көзделген:

- бір баласы барларға - әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

- екі немесе одан да көп баласы барларға - әрбір үзіліс кемінде бір сағат.

Үзілістер тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе соңында беріледі.

Үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзілістер уақытында әйелдердің, әкелердің, бала асырап алушылардың орташа жалақысы сақталады.

Жүкті әйелдер мен аналардан/бала тәрбиелеп отырған адамдардан басқа, медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне күтім жасайтын жұмыскерлер үшін Қазақстанның еңбек заңнамасында кейбір ерекше жағдайлар көзделген.

Атап айтқанда: тиісті жазбаша өтініш бойынша жұмыс беруші толық емес жұмыс уақыты режимін белгілеуге міндетті (ҚР ЕК 70-бабының 3-тармағы). Сондай-ақ, бұл

қызметкерлер, егер медициналық қорытынды негізінде отбасының науқас мүшелері тұрақты күтімді жүзеге асыруға мұқтаж болса, ҚР ЕК-нің 127-бабының 5-тармағына сәйкес іссапарға жіберуден бас тартуға құқылы

### *Қосымша демалыстар беру тәртібі*

87-баптың 4-тармағына сәйкес ана болу, скринингтік зерттеулерден өту, балаларды күту, өндірістен қол үзбей білім алу үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін қызметкер тиісті әлеуметтік демалыстар береді, оның ішінде:

- жүктілігі бойынша медициналық есепке қоюға кемінде үш жұмыс күні он екі аптаға дейінгі демалыс.
- жүктілікке және бала (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс;
- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс;

Бұл ретте әлеуметтік демалыста болған кезең еңбек өтіліне есептеледі.

Жүктілікке және баланың туылуына (жаңа туған баланы асырап алуға) байланысты демалыс сияқты демалыс түріне толығырақ тоқталуды қажет деп санаймыз.

Еңбек кодексінде демалыстың бұл түрі 99-бапта сипатталған. Осы бапта жүкті әйелдерге, бала (балалар) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) бала тууға байланысты мынадай демалыстар беріледі делінген:

- жүктілік және босану бойынша демалыс;
- жаңа туған баланы асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалыс;
- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.

Жүкті әйел жүктілікке және босануға байланысты демалысқа құқық беретін еңбекке уақытша қабілетсіздік туралы парақта көрсетілген күннен бастап оны демалыстың осы түріне құқықты растайтын еңбекке уақытша жарамсыздық туралы парақты ұсыну арқылы ресімдейді.

Жүктілік және босану демалысының ұзақтығы бірқатар факторларға байланысты және 126-дан 184 күнге дейін.

- қалыпты босанған кезде - босануға дейін күнтізбелік жетпіс күн және босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты күн;
- қиын босанған немесе екі және одан да көп бала туған кезде - босануға дейін күнтізбелік жетпіс күн және босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс күн;
- ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге қалыпты босанған кезде - босануға дейін күнтізбелік тоқсан бір күн және босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс тоғыз күн (қиын босанған немесе екі және одан көп бала туған жағдайда - күнтізбелік тоқсан үш күн) ;
- жүктіліктің жиырма екіден жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзімде босанған және дене салмағы бес жүз грамм және одан астам бала туған, жеті тәуліктен астам өмір сүрген жағдайда - босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс күн;
- жүктіліктің жиырма екі аптасынан жиырма тоғыз аптаға дейінгі мерзімде босанған және өлі шарана немесе дене салмағы бес жүз грамм және одан астам бала туған, өмірінің жеті тәулігіне дейін қайтыс болған жағдайда - босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты күн;
- ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге жүктіліктің жиырма екіден жиырма тоғыз аптасына дейінгі мерзімде босанған және дене



салмағы бес жүз грамм және одан астам бала туған, жеті тәуліктен астам өмір сүрген жағдайда - босанғаннан кейін күнтізбелік тоқсан үш күн;

- ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге жүктіліктің жиырма екіден жиырма тоғыз аптасына дейінгі мерзімде босанған және өлі шарана немесе дене салмағы бес жүз грамм және одан астам бала туған, өмірінің жеті тәулігіне дейін қайтыс болған жағдайда - босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс тоғыз күн.

Әйел жүктілік кезеңінде еңбекке уақытша жарамсыздық парағына жүгінген кезде демалыс жиынтықпен есептеледі және босанғанға дейін нақты пайдаланған күндерінің санына және жұмыс берушідегі жұмысының ұзақтығына қарамастан, толық беріледі.

Әйел босанғаннан кейінгі кезеңде еңбекке уақытша жарамсыздық туралы параққа жүгінген кезде босанғаннан кейін осы тармақтың екінші бөлігінде көзделген ұзақтықпен демалыс беріледі.

Жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге (ата-аналардың біріне) бала асырап алынған күннен бастап және бала туған күннен бастап елу алты күн өткенге дейінгі кезеңге демалыс беріледі.

Егер Еңбек және (немесе) ұжымдық шарт талаптарында, жұмыс берушінің актісінде көзделсе, жұмыс беруші орташа жалақысын сақтай отырып, Қазақстан Республикасының Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегеріп, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлейді.

ҚР ЕК-нің 91-бабында қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты нақты жұмыс істемеген уақыты, оның ішінде жүктілігі және босануы бойынша демалыста болған уақыты жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын есептеу кезінде еңбек өтіліне қосылады делінген.

Жұмыс беруші қызметкерге бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті. Осы міндеттеме ҚР ЕК-нің 100-бабында бекітілген.

Демалыс беріледі:

- ата - ананың таңдауы бойынша-баланың анасы немесе әкесіне;
- баланы жалғыз тәрбиелеп отырған ата-анаға;
- ата-анасының қамқорлығынсыз қалған баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған басқа туысқа не қорғаншыға;
- жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерге.

Демалыс қызметкердің жазбаша өтініші негізінде оның ұзақтығы көрсетіле отырып және баланың туу туралы куәлігі немесе баланың туу фактісін растайтын басқа құжат ұсыныла отырып беріледі.

Қызметкер демалысты толығымен немесе бөліп пайдалана алады.

Демалыс уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Ал демалыс аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда, қызметкер жұмыс берушіге өзінің ниеті туралы жұмыс басталғанға дейін бір ай бұрын хабарлауға міндетті.

## **ӘЙЕЛДЕРДІҢ ГЕНДЕРЛІК РӨЛІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ БЕЛГІЛІ БІР ӨМІРЛІК ЖАҒДАЙЛАРДА ӘЛЕУМЕТТІК ҚАМСЫЗДАНДЫРУҒА ҚҰҚЫҚТАРЫН ІСКЕ АСЫРУ МҮМКІНДІКТЕРІ**

Әлеуметтік қамсыздандыруға арналған құқықтарды мемлекеттік кепілдендіру саласындағы ахуалды және оларды іске асыру мүмкіндіктері жөніндегі шаралардың жеткіліктілігін талдауға тікелей көшу үшін біз халықтың әйелдердың жартысына көбірек қолданылатын бөлігін ғана қарастырамыз.

Сонымен қатар, біз осы бөлімде, ең алдымен, қолдаудың қаржылық формаларына (ақшалай қаражатты төлеуді көздейтін) назар аударуды ұсынамыз, өйткені бұл әйелдердің экономикалық тәуелсіздігі, бұл жобада жұмыс істеудің негізгі элементі ретінде анықталған.

Мемлекеттік қолдау шараларының жеткіліктілігін бағалау үшін мақсатты топ өкілдері (әйелдер) осындай қолдауға объективті түрде мұқтаж болуы мүмкін негізгі өмірлік жағдайларды қарастырайық. Мұндай санаттарға/жағдайларға мыналарды жатқызуға болады:

- Жүкті әйелдер;
- 1 жасқа дейінгі баланы/балаларды тәрбиелеп отырған әйелдер;
- 3 жасқа дейінгі баланы/балаларды тәрбиелеп отырған әйелдер;
- Баланы/балаларды өз бетінше тәрбиелеп отырған әйелдер (жалғыз басты аналар);
- Ажырасқан және балалары бар әйелдер;
- Бала тәрбиелеп отырған жесір әйелдер;
- Көп балалы отбасылар;
- Көп балалы аналар;
- Мүгедек баланы тәрбиелеп отырған әйелдер;
- Бала кезінен мүгедектерге күтім жасайтын әйелдер;
- Мүгедек әйелдер;
- Отбасының бір мүшесіне ай сайынғы табысы ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен әйелдер/отбасылар (2020 жылғы желтоқсанға қараған жағдай бойынша 32668 теңге).

Бұл жерде ұсынылған градация ресми емес және кез-келген ресми құжаттармен бекітілмегенін атап өту өте маңызды, тек жоба тобының пікірінше, қаржылық қолдауға объективті қажеттілік туындаған/туындауы мүмкін жағдайлардың негізгі тізімін көрсетеді.

Халықты әлеуметтік қорғау Қазақстанда жүргізілетін әлеуметтік саясаттың маңызды құрамдас бөліктерінің бірі болып табылады. Жоғарыда айтылғандай, жұмыссыздықтан қорғау құқығы конституциялық жолмен бекітілген.

Бұдан басқа, Конституцияның 28-бабы Қазақстан Республикасының азаматына жасына байланысты, науқастанған, мүгедек болған, асыраушысынан айырылған жағдайда және өзге де заңды негіздерде ең төменгі жалақы мен зейнетақының мөлшеріне әлеуметтік қамсыздандырылуына кепілдік береді.

Әлеуметтік қамтамасыз етуге бекітілген құқықты іске асырудың негізгі құралы азаматтарды міндетті әлеуметтік сақтандыру болып табылады. Әлеуметтік қатер жағдайы басталған кезде міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушыларды әлеуметтік қамсыздандырудың қосымша нысанын жасауға байланысты қатынастар тиісті заңмен –

«Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен реттеледі.

Осы Заңға сәйкес азаматтар әлеуметтік төлемдердің келесі түрлеріне құқылы:

- еңбек ету қабілетінен айырылған жағдайда;
- асыраушысынан айырылған жағдайда;
- жұмысынан айырылғанда;
- жүктілікке және босануға/ жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда;
- бала бір жасқа толғанға дейін күтіміне байланысты табысынан айырылған жағдайда.

Көріп отырғанымыздай, сақтандыру түрлерінің басым бөлігі гендерлік қатыстылықты көздемейтініне қарамастан, іс жүзінде әлеуметтік төлемдердің көрсетілген түрлерін алушылар көбінесе әйелдер болып табылады.

Мемлекет азаматтарға әлеуметтік қатер жағдайлары басталған кезде Заңда көзделген шарттарда міндетті әлеуметтік сақтандыру түрлері бойынша әлеуметтік төлемдер алу құқығына кепілдік береді. Бұл ретте Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар, оралмандар әлеуметтік төлемдер алу құқығын Қазақстан Республикасының азаматтарымен тең пайдаланады (егер Конституцияда, заңдарда және ратификацияланған халықаралық шарттарда басқаша қарастырылмаса).

Конституцияның 28-бабында Мемлекет ерікті әлеуметтік сақтандыруды, әлеуметтік қамсыздандырудың қосымша нысандарын құруды қолдайды делінген. Сақтандырудың осы түрін іс жүзінде іске асыру тетігі біз күткендей «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көрініс таппаған. Алайда, бұл мәселені реттейтін жеке нормативтік-құқықтық құжатты да таба алмағанымызды атап өткен жөн (еркін қол жетімді ақпарат көздерінен). Ашық дереккөздердегі ақпарат ерікті әлеуметтік сақтандыру Қазақстан Республикасында қайырымдылық және меценаттық сияқты ұғымдармен қатар қарастырылатындығын көрсетеді. Осыны негізге ала отырып, бұл жағдайда әңгіме әлеуметтік сақтандыру қорына қаражатты ерікті түрде салу туралы болып отыр деп болжауға батылымыз жетеді (қайырымдылыққа ұқсас).

Әлеуметтік сақтандырудан басқа Қазақстан Республикасының заңнамасында халықтың жекелеген әлеуметтік санаттарының мемлекеттік қолдау (оның ішінде қаржылық) алуға құқықтарын реттейтін және осы құқықтарды іске асыру мүмкіндіктерін айқындайтын бірқатар заңдар мен басқа да нормативтік құқықтық актілер бар.

Осы шолудың мақсаттарына сәйкес келетін осындай негізгі құжаттардың ішінде мыналарды атауға болады:

1. Балалы отбасыларға берілетін мемлекеттік жәрдемақылар туралы Қазақстан Республикасының Заңы;
2. Балалы отбасыларға берілетін мемлекеттік төлемақы мен жәрдемақыларды тағайындау туралы Ереже;
3. Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 17 шілдедегі № 246-II «Мемлекеттік атаулы әлеуметтік көмек туралы» Заңы;
4. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Кепілдік берілген әлеуметтік пакет шеңберінде ұсынылатын көмектің түрлері мен көлемдерін айқындау туралы» қаулысы;
5. Мемлекеттік атаулы әлеуметтік көмекті тағайындау және төлеу және кепілдік берілген әлеуметтік топтаманы ұсыну қағидалары;
6. Мемлекеттік атаулы әлеуметтік көмек алуға үміткер адамның (отбасының) жиынтық табысын есептеу ережесі;
7. «Қазақстан Республикасындағы мүгедектерді қорғау туралы» ҚР Заңы;

8. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасында мүгедектігі бойынша және асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар туралы» 1997 жылғы 16 маусымдағы № 126-І Заңы.

Жоғарыда сипатталған мұқтаж әйелдердің кейбір санаттарына қол жетімді қаржылық қолдаудың қосымша түрі - балаларды күтіп-бағуға, ал кейбір жағдайларда өздерін күтіп-бағуға қолдау көрсету мүмкіндігі.

Алимент мемлекет тарапынан қаржылық қолдау болып табылмайды, алайда азаматтардың оларды ұстауға қаржы алу құқығын заңнамалық тұрғыдан бекітуді мемлекеттік шараларға жатқызуға болады.

Отбасы мүшелерінің алименттік қатынастары бірқатар нормативтік-құқықтық актілермен реттеледі, соның ішінде негізгілерін «Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы» Қазақстан Республикасының Кодексін, Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексін, «Қазақстан Республикасының азаматтық іс жүргізу кодексін», Салық Кодексін және т. б. атауға болады.

Жоғарыда айтылғандай, бұл шолудың мақсаты, ең алдымен, мемлекеттік қолдаудың ақшалай нысандарын зерттеу болып табылады. Дегенмен, көп жағдайда мемлекет тарапынан қаржылық қолдау алуға құқығы бар бір немесе бірнеше әлеуметтік санаттардың өкілі бола отырып, мақсатты топтың өкілдері автоматты түрде түрлі салалардағы басқа мемлекеттік шаралардың басым санаттарының тізбесіне түсетінін атап өту маңызды деп санаймыз. Мұндағы мысалдардың ішінде: білім алу кезінде жеңілдіктер беру, тұрғын үй мәселелерін жеңілдікті шарттармен шешу мүмкіндігі, шағын бизнесті құру және дамыту үшін жеңілдікті шарттармен қаражат алу мүмкіндігі және т. б.

Төменде жекелеген әлеуметтік санаттардың құқықтарын іске асыру процесіне қатысты негізгі мәселелермен танысуды ұсынамыз.

## **БАЛА ТУУЫНА БАЙЛАНЫСТЫ БЕКІТІЛГЕН МЕМЛЕКЕТТІК БІРЖОЛҒЫ ЖӘРДЕМАҚЫ**

### **КІМ АЛУҒА ҚҰҚЫЛЫ?**

Бала туған кез келген әйел

### **ҚАШАН?**

Бала туғаннан кейін 12 айдан кеш емес

### **ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?**

- Тұрғылықты мекенжайы бойынша «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына;
- [www.egov.kz](http://www.egov.kz) веб-порталы

### **ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ**

Жәрдемақы мөлшері – бекітілген

- 38 АЕК – бірінші, екінші және үшінші балаға
- 63 АЕК – төртінші және одан кейінгі балаларға.

## ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР

- Мемлекеттік корпорацияға жүгінген кезде:

- Бала туғанда берілетін жәрдемақыны тағайындау үшін өтініш.
- Өтініш берушінің жеке басын куәландыратын құжат, сондай – ақ оралмандар үшін-оралман куәлігі.
- Баланың туу туралы куәлігі (куәліктері) не туу туралы акт (актілер) жазбасы (жазбалары).

- Порталда өтініш берген кезде: Өтініш берушінің ЭЦҚ-мен куәландырылған электрондық өтініші.

## ЖҮКТІЛІКKE ЖӘНЕ БОСАЛУҒА, ЖАҢА ТУҒАН БАЛАНЫ АСЫРАП АЛУҒА БАЙЛАНЫСТЫ ТАБЫСЫНАН АЙЫРЫЛҒАН ЖАҒДАЙЛАРДА БЕРІЛЕТІН БІРЖОЛҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ТӨЛЕМ

### КІМ АЛА АЛАДЫ?

Жаңа туған баланы (балаларды) туу, асырап алу кезіндегі міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушылар

### ҚАШАН?

Жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты еңбекке уақытша жарамсыздық (еңбекке жарамсыздық) парағын алғаннан кейін

### ҚАЙДА БАРУҒА БОЛАДЫ?

Өтініш берушінің тұрғылықты жері бойынша «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына.

### ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ

Табыстың орташа айлық мөлшерін (әлеуметтік аударымдарды есептеу объектісі ретінде ескерілген) еңбекке жарамсыздық күндері санының тиісті коэффициентіне көбейту жолымен есептеледі. Содан кейін алынған нәтижеден 10% алып тастау керек.

Табыстың орташа айлық мөлшері әлеуметтік төлемге құқық басталған айдың алдындағы соңғы күнтізбелік 12 айда әлеуметтік аударымдар жүргізілген табыстар сомасын 12-ге бөлу жолымен айқындалады. Тіпті осы кезеңде әлеуметтік аударымдарда үзілістер болса да, кіріс сомасы әлі де 12-ге бөлінеді.

Төлем есептелетін ең жоғары табыс - 10 ең төменгі жалақы (ЕТЖ).

Еңбекке жарамсыздық күндері санының коэффициенті еңбекке уақытша жарамсыздық парағы берілген күндер санын (ең көбі 126-дан 184-ке дейін) күнтізбелік отыз күнге бөлу арқылы айқындалады.

Стандартты Коэффициент мынаған тең  $126/30=4,2$ .

Ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдер үшін еңбекке жарамсыздық парағы қалыпты босанған кезде ұзақтығы күнтізбелік 170 күн 27 аптадан бастап беріледі. Сондықтан коэффициент  $5,7$  болады ( $170/30=5,7$ ).

Қиын босанған жағдайда немесе екі және одан да көп бала туған кезде күнтізбелік 14 күнге уақытша еңбекке жарамсыздықтың қосымша парағы беріледі.  
Яғни, максималды коэффициент  $184/30=6,1$  болуы мүмкін

### ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР

- Жеке басын куәландыратын құжат – жеке басын сәйкестендіру үшін талап етіледі;
- Жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты еңбекке уақытша жарамсыздық парағы (парақтары);
- Банктік есепшот нөмірі туралы ақпарат;  
*өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдар үшін қосымша:*
  - Мемлекеттік кірістер органдарында жеке кәсіпкер ретінде мемлекеттік тіркеу туралы ақпарат (мемлекеттік ақпараттық жүйелерден);
- Мемлекеттік кіріс органдары берген бюджетпен есеп айырысудың жай-күйі туралы, сондай-ақ әлеуметтік төлемдер бойынша салық төлеушінің жеке шотынан үзінді көшірме.

## БАЛА БІР ЖАСҚА ТОЛҒАНҒА ДЕЙІНГІ БАЛА КҮТІМІ БОЙЫНША АЙ САЙЫНҒЫ ЖӘРДЕМАҚЫ

### КІМ АЛУҒА ҚҰҚЫЛЫ?

Баланы (балаларды) күтіп-бағуды жүзеге асыратын міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушыға.

### ҚАШАН?

Бала туғаннан кейін. Төлем баланың туу туралы куәлігінде көрсетілген туған күнінен бастап ол бір жасқа толған күнді қоса алғанға дейін тағайындалады. Бала асырап алған жағдайда - соттың тиісті шешімі заңды күшіне енген (қорғаншылық белгілеу туралы шешім қабылданған) күннен бастап күшіне енеді.

### ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?

- «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына;
- [www.egov.kz](http://www.egov.kz) веб-порталы.

### ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ

Соңғы 24 айдағы табыстың орташа айлық мөлшерін (әлеуметтік аударымдарды есептеу объектісі ретінде ескерілген) табысты алмастыру коэффициентіне – 0,4 көбейту жолымен айқындалады.

*Табыстың орташа айлық мөлшері* әлеуметтік аударымдар жүргізілген соңғы 24 айдағы кірістер сомасын 24-ке бөлу жолымен айқындалады. Тіпті осы кезеңде әлеуметтік аударымдарда үзілістер болса да, кірістер сомасы әлі де 24-ке бөлінеді.

*Әлеуметтік төлемнің ең төменгі мөлшері* - бала бір жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты ай сайынғы мемлекеттік жәрдемақының мөлшерінен кем емес (егер әйел жүктілікке дейін жұмыс істемеген жағдайда төленетін).

*Ең жоғары мөлшері* республикалық бюджет туралы заңда белгіленген ең төмен жалақының 7 еселенген мөлшерінің 40%-ынан аспауға тиіс

## ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР

- Жеке басын куәландыратын құжат – жеке басын сәйкестендіру үшін талап етіледі;
- Баланың (балалардың) туу туралы куәлігі (куәліктері) не туу туралы актілік жазбадан үзінді көшірме;
- Баланың (балалардың) қайтыс болуы туралы куәліктер (куәліктер) (немесе қайтыс болу туралы азаматтық хал актілері жазбаларынан мәліметтерді қамтитын анықтамалар);
- Банк есепшотының нөмірі туралы ақпарат;
- Бір жасқа дейінгі баланы (балаларды) асырап алған жағдайларда – қорғаншылық немесе қамқоршылық жөніндегі функцияларды жүзеге асыратын орган берген баланы (балаларды) асырап алу туралы сот шешімінен үзінді көшірме;
- Қорғаншылық (қамқоршылық) белгіленген жағдайда балаға қорғаншылық (қамқоршылық) белгіленгенін растайтын құжат ұсынылады.

## БАЛА БІР ЖАСҚА ТОЛҒАНҒА ДЕЙІН ОНЫҢ КҮТІМІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ АЙ САЙЫНҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ЖӘРДЕМАҚЫ

### КІМ АЛУҒА ҚҰҚЫЛЫ?

Бала күтімін жүзеге асырып отырған және міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушысы болып табылмайтын тұлғалар.

### ҚАШАН?

Бала туғаннан кейін. Төлем баланың туу туралы куәлігінде көрсетілген туған күнінен бастап ол бір жасқа толған күнді қоса алғанға дейін тағайындалады. Бала күтімі жөніндегі жәрдемақыны тағайындауға өтініш жасау мерзімі бала туған күннен бастап 12 айдан аспауға тиіс.

### ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?

- Тұрғылықты жері бойынша «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына.
- [www.egov.kz](http://www.egov.kz) веб-порталы.

### ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ

- бірінші балаға - 5,76 АЕК;
- екінші балаға - 6,81 АЕК;
- үшінші балаға - 7,85 АЕК;
- төртінші және одан көп балаға-8,90 АЕК.

### ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР

- мемлекеттік корпорацияға\*:

- Бала туғанда берілетін жәрдемақыны тағайындау үшін өтініш;
- Өтініш берушінің жеке басын куәландыратын құжат;
- Баланың туу туралы куәлігі (куәліктері) не туу туралы акт (актілер) жазбасы (жазбалары);

- Балаға қорғаншылық (қамқоршылық) белгіленген немесе бала асырап алған жағдайда- бұл фактіні растайтын құжат;
- Көрсетілетін қызметті алушының деректері баланың туу туралы куәлігіндегі деректермен сәйкес келмеген жағдайда - неке қию (бұзу) туралы куәлік;
- Өтінішті және қажетті құжаттарды үшінші тұлғалар берген жағдайда - сенімхат.

\* Көрсетілген құжаттардағы ақпарат мемлекеттік ақпараттық жүйелермен расталған кезде жеке басын куәландыратын құжатты, баланың (балалардың) туу туралы куәлігін не Қазақстан Республикасының аумағында 2007 жылғы 13 тамыздан кейін жүргізілген тіркеулер бойынша туу туралы актілік жазбадан үзінді көшірмені, Қазақстан Республикасының аумағында 2008 жылғы 1 маусымнан кейін жүргізілген тіркеулер бойынша неке қию (бұзу) туралы куәлікті, балаға қорғаншылық (қамқоршылық) белгілеуді немесе бала асырап алуды растайтын құжатты ұсыну талап етілмейді.

- *Порталға:*

- Жәрдемақы тағайындау үшін өтініш берушінің ЭЦҚ-мен куәландырылған электрондық өтініш;
- Жәрдемақы тағайындау туралы ақпарат алу үшін өтініш берушінің ЭЦҚ-мен куәландырылған электрондық сұрау салуы.

## **КӨПБАЛАЛЫ ОТБАСЫЛАРҒА АРНАЛҒАН ЖӘРДЕМАҚЫ**

### **КІМ АЛУҒА ҚҰҚЫЛЫ?**

Бірге тұратын 4 және одан да көп кәмелетке толмаған балалары, оның ішінде кәмелеттік жасқа толғаннан кейін білім беру ұйымдарын бітіретін уақытқа дейін (бірақ жиырма үш жасқа толғанға дейін) орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында күндізгі оқу нысаны бойынша оқитын балалары бар отбасыларға көрсетіледі. Отбасының табысына қарамастан тағайындалады.

### **ҚАШАН?**

Жәрдемақы өтініш берген күннен бастап тағайындалады. Үміткер өтініш берген күннен бастап.

### **ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?**

- Жәрдемақы тағайындау жөніндегі уәкілетті органға
- «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына

### **ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ**

Балалар санына байланысты:

- төрт балаға-16,03 айлық есептік көрсеткіш;
- бес балаға-20,04 айлық есептік көрсеткіш;
- алты балаға-24,05 айлық есептік көрсеткіш;
- жеті балаға-28,06 айлық есептік көрсеткіш;
- сегіз және одан да көп балаға - әрбір балаға 4 айлық есептік көрсеткіш.



Алынатын жәрдемақы мөлшерін ұлғайтуға немесе азайтуға ықпал ететін отбасының құрамы өзгерген жағдайда, жәрдемақы мөлшерін өзгерту тиісті құқық туындаған күннен бастап, бірақ оны тағайындаған кезден кейін ғана жүргізіледі.

### **ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР**

- Өтініш;
- Жеке басын куәландырушы құжат;
- Баланың (балалардың) туу туралы куәлігі (куәліктері) (туу туралы актілік жазбадан үзінді көшірме немесе азаматтық хал актілерін жазу органдары берген азаматтық хал актілерін тіркеу туралы анықтама);
- Өтініш берушінің деректері баланың туу туралы куәлігіндегі деректермен сәйкес келмеген жағдайда некені (ерлі-зайыптылықты) қию, бұзу туралы куәлік;
- Балаға қорғаншылық (қамқоршылық) белгіленген немесе бала асырап алған жағдайда осы фактіні растайтын құжат;
- Егер он сегіз жастан жиырма үш жасқа дейінгі асырауындағылар күндізгі оқу нысанының білім алушылары болып табылса оқу орнының анықтамасы (жыл сайын ұсынылады);
- Байқоңыр қаласының тұрғындары үшін - Байқоңыр қаласы тұрғын үй шаруашылығының азаматтарды есепке алу және тіркеу бөлімінің анықтамасы.

## **МЕМЛЕКЕТТІК ӘЛЕУМЕТТІК САҚТАНДЫРУДАН АСЫРАУШЫСЫНАН АЙЫРЫЛҒАН ЖАҒДАЙДА ТӨЛЕНЕТІН ӘЛЕУМЕТТІК ТӨЛЕМ**

### **КІМ АЛА АЛАДЫ?**

Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушы қайтыс болған (сот хабар-ошарсыз кетті деп таныған немесе қайтыс болды деп жариялаған) асыраушының асырауында болған отбасы мүшелері:

- Балалар, оның ішінде асырап алынған балалар
- Егер 18 жасқа толғанға дейін мүгедек болса, 18 жасқа толмаған және осы жастан асқан ағалы-інілер, апалы-сіңлілер мен немерелер (егер олардың еңбекке қабілетті ата-аналары болмаса немесе ата-анасынан алимент алмаса).
- Көрсетілген 18 жастан асқан, орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі және жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында күндізгі оқу нысанында білім алатын немесе білім алатын адамдар - оқуды бітіретін уақытқа дейін, бірақ 23 жасқа толғанға дейін.
- Ата-анасының біреуі немесе жұбайы не атасы, әжесі, аға-інісі немесе апа-сіңлісі жасына және еңбекке қабілеттілігіне қарамастан, егер ол қайтыс болған асыраушының 3 жасқа толмаған балаларын, аға-інілерін, апа-қарындастарын немесе немерелерін бағып-күтумен айналысса (айналысса).

### **ҚАШАН?**

Асыраушысының қайтыс болуы туралы куәлікті немесе адамды хабар-ошарсыз кетті деп тану туралы немесе қайтыс болды деп жариялау туралы сот шешімін алғаннан кейін.

### **ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?**

«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына.

## ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ

Жалақының ең төменгі мөлшерінің (әлеуметтік төлемге құқық туындаған күнге белгіленген) 55%-ын шегере отырып, табыстың орташа айлық мөлшерін табысты ауыстырудың, асырауындағылар санының және қатысу өтілінің тиісті коэффициенттеріне көбейту жолымен айқындалады.

*Табыстың орташа айлық мөлшері* әлеуметтік төлемге құқық басталған айдың алдындағы соңғы күнтізбелік 24 айда әлеуметтік аударымдар жүргізілген табыстар сомасын 24-ке бөлу жолымен айқындалады. Тіпті осы кезеңде әлеуметтік аударымдарда үзілістер болса да, кіріс сомасы әлі де 24-ке бөлінеді.

БЖТ төлеушілер болып табылатын жеке тұлғалар үшін әлеуметтік аударымдар жүргізілген әрбір ай үшін табыс тиісті қаржы жылына белгіленген бір ең төменгі жалақы мөлшері деңгейінде қабылданады.

Жұмыс берушіден және БЖТ төлеуші болып табылатын жеке тұлғадан бір кезең үшін әлеуметтік аударымдар түскен жағдайда, жеке тұлғаның табысы Қорға әлеуметтік есептеу жүргізілген кіріс деңгейінде қабылданады.

Жыл сайын асыраушысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлемнің мөлшері республикалық бюджеттен төленетін осыған ұқсас төлемді индекстеуге сәйкес келетін деңгейге индекстеледі.

*Асырауындағы адамдар санының коэффициенті* асырауында болған адамдар санына қарай айқындалады:

- асырауындағы бір адам үшін 0,5;
- асырауындағы екі адам үшін - 0,65;
- асырауындағы үш адам үшін - 0,8;
- асырауындағы төрт және одан да көп адамдар үшін-1,0.

Бұл ретте табысты ауыстыру коэффициенті және қатысу өтілінің коэффициенті «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 286-VI Заңы 20-бабының 4-тармағына сәйкес айқындалады.

## ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР

- Жеке басын куәландыратын құжат;
- Асыраушысының қайтыс болуы туралы куәлік немесе адамды хабар-ошарсыз кетті деп тану туралы немесе қайтыс болды деп жариялау туралы сот шешімі;
- Қайтыс болған адаммен туыстық қатынастарды растайтын құжаттар;
- Орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымынан 18 жастан 23 жасқа дейінгі отбасы мүшелерінің күндізгі оқу нысанында білім алушылар немесе білім алушылар болып табылатыны туралы анықтама (жыл сайын жаңартылып отырады);
- Банк есепшотының нөмірі туралы ақпарат.

# АСЫРАУШЫСЫНАН АЙРЫЛУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ӘЛЕУМЕТТІК ЖӨРДЕМАҚЫ

## КІМ АЛА АЛАДЫ?

Қайтыс болған (сот хабар-ошарсыз кетті деп таныған немесе қайтыс болды деп жариялаған) асыраушының асырауында болған отбасы мүшелері

## ҚАШАН?

Асыраушысының қайтыс болуы туралы куәлікті немесе адамды хабар-ошарсыз кетті деп тану туралы немесе қайтыс болды деп жариялау туралы сот шешімін алғаннан кейін

## ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?

- «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына.
- «Электрондық үкіметтің» [www.egov.kz](http://www.egov.kz) веб-порталы

## ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ

- Асырауындағы 1 адам үшін 0,86 АЕК 26 818 теңге
  - Асырауындағы 2 адам үшін \* 1,49 АЕК 46 463 теңге
  - Асырауындағы 3 адам үшін \* 1,85 АЕК 57 689 теңге
  - Асырауындағы 4 адам үшін \* 1,96 АЕК 61 119 теңге
  - Асырауындағы 5 адам үшін\* 2,03 АЕК 63 302 теңге
  - 6 және одан да көп асырауындағылар үшін \* 2,11 АЕК 65 797 теңге
- Ата-анасының екеуі де жоғалған жағдайда:
- жетім балаларға әр балаға 1,18 АЕК 36 796 теңге
  - отбасының еңбекке жарамсыз қалған мүшелеріне 0,54 АЕК, бірақ отбасының еңбекке жарамсыз барлық мүшелеріне 2,56 АЕК-тен артық емес 16 839 теңге - 79 829 теңге
- \* жәрдемақы сомасы барлық асырауындағыларға тең үлестермен бөлінеді

## ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР

- Өтініш
- Жеке басын куәландырушы құжат
- Банк есепшотының нөмірі туралы мәлімет
- Асыраушысының қайтыс болуы туралы куәлік немесе адамды хабар-ошарсыз кеткен (қайтыс болған) деп тану туралы сот шешімі;
- Асырауындағы адамның қайтыс болған адаммен туыстық қатынасын растайтын құжат

*Қажет болған жағдайда (олардың болуына қарай) мынадай құжаттар ұсынылады:*

- азаматтық хал актілерін жазу органдарының анықтамасы (егер туу туралы куәліктегі әкесі туралы мәліметтер анасының өтініші бойынша енгізілсе);
- егер 18 жастан 23 жасқа дейінгі асырауындағылар күндізгі оқу нысанының білім алушылары болып табылса оқу орнының анықтамасы (жыл сайын ұсынылады);
- қамқоршылық немесе қорғаншылық белгілеу туралы құжат;
- қаза тапқан (қайтыс болған) адамның әскери билеті немесе әскери қызмет өткеру туралы анықтама;
- әскери қызметшінің, ПО қызметкерінің және ҚР бұрынғы Мемлекеттік тергеу комитетінің қызметтік міндеттерін орындау немесе әскери қызмет өткеру кезінде алған

жаралануы, контузия алуы, зақымдануы, ауруы салдарынан қаза табуы немесе қайтыс болуы туралы құжат;

- Қайтыс болған асыраушысының сегіз жасқа толмаған балаларын, аға-інілерін, апақарындастарын немесе немерелерін күтумен айналысатын адам жыл сайын еңбек қызметінің тоқтатылғаны туралы жазбасы бар еңбек кітапшасын ұсынады (ол болмаған жағдайда, тиісті ақпараттық жүйелерден адамның ЖК ретінде тіркелмегені және МЗЖ аудару фактісінің жоқтығы туралы мәліметтер сұратылады).

## **ЖҰМЫСЫНАН АЙРЫЛҒАН ЖАҒДАЙДА ТӨЛЕНЕТІН ӘЛЕУМЕТТІК ТӨЛЕМ**

### **КІМ АЛУҒА ҚҰҚЫЛЫ?**

Жұмысынан айырылған жағдайда міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушылар

Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 286-VI ҚРЗ «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңының 22-бабы 1-тармағы бірінші бөлігінің ережелері «Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы» Қазақстан Республикасы Кодексінің (Салық кодексі) 774-бабына сәйкес бірыңғай жиынтық төлемді төлеушілер болып табылатын жеке тұлғаларға қолданылмайды.

### **ҚАШАН?**

Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасына сәйкес жұмыссыз ретінде тіркелгеннен кейін.

### **ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?**

Жұмыссыз ретінде тіркелген кезде халықты жұмыспен қамту орталығына;

«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясында (жұмыссыз ретінде тіркеу туралы мәліметтер болған кезде);

«Электрондық үкімет» веб-порталы арқылы [www.egov.kz](http://www.egov.kz) Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1), 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмысынан айырылған адамдарды қоспағанда, жұмыссыз ретінде тіркелгені туралы мәліметтер болған кезде.

### **ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ**

Табыстың орташа айлық мөлшерін табысты ауыстырудың және қатысу өтілінің тиісті коэффициенттеріне көбейту жолымен айқындалады.

*Табыстың орташа айлық мөлшері* (әлеуметтік аударымдарды есептеу объектісі ретінде ескерілген) жұмысынан айырылу жөніндегі әлеуметтік төлемге құқық басталған айдың алдындағы соңғы күнтізбелік 24 айда әлеуметтік аударымдар жүргізілген табыстар сомасын жиырма төртке бөлу арқылы айқындалады. (осы кезеңде әлеуметтік аударымдарда үзілістер болғанына қарамастан)

*Табысты алмастыру коэффициенті 0,4 құрайды*

*Қатысу өтілінің коэффициенті «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 286-VI ҚРЗ Заңының 20-бабының 4-тармағына сәйкес айқындалады және мынаны құрайды:*

- Алты айдан аз - 0,1;
- Алтыдан он екі айға дейін - 0,7;
- Он екіден жиырма төрт айға дейін - 0,75;
- Жиырма төрттен отыз алты айға дейін - 0,85;
- Отыз алтыдан қырық сегізге дейін - 0,9;
- Қырық сегізден алпыс айға дейін - 0,95;
- Алпыстан жетпіс екіге дейін - 1,0;
- алпыс және одан да көп айдан бастап - Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысу өтілінің әрбір он екі айы үшін 1,0-ге 0,02 қосылады.

Төлемдер тағайындалады:

- 1 айға – 6 айдан 12 айға дейін әлеуметтік аударымдар жүргізілген жағдайда;
- 2 айға – 12 айдан 24 айға дейін әлеуметтік аударымдар жүргізілген жағдайда;
- 3 айға – 24 айдан 36 айға дейін әлеуметтік аударымдар жүргізілген жағдайда;
- 4 айға – 36 айдан 48 айға дейін әлеуметтік аударымдар жүргізілген жағдайда;
- 5 айға - 48 айдан 60 айға дейін әлеуметтік аударымдар жүргізілген жағдайда;
- 6 айға – 60 айдан және одан да көп айға әлеуметтік аударымдар жүргізілген жағдайда.

#### **ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР**

- Жеке басын куәландыратын құжат немесе оралман куәлігі.
- Жұмыссыз ретінде тіркелу туралы ақпарат (Халықты жұмыспен қамту орталығының ақпараттық жүйесінен);
- Банк есепшотының нөмірі туралы ақпарат.

## **ЕҢБЕК ЕТУ ҚАБІЛЕТІНЕН АЙРЫЛҒАН ЖАҒДАЙДА АЙ САЙЫНҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ТӨЛЕМ**

#### **КІМ АЛА АЛАДЫ?**

Еңбек ету қабілетінен айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушысына әлеуметтік төлем тағайындауға өтініш жасалған уақытта жұмыстың тоқтатылғанына немесе жалғастырылып жатқанына қарамастан тағайындалады

#### **ҚАШАН?**

Қордан төленетін әлеуметтік төлемдерге құқық туындаған күннен бастап еңбек ету қабілетінен айырылудың белгіленген бүкіл кезеңіне тағайындалады.

Жалпы еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесі өзгерген жағдайда, әлеуметтік төлем жалпы еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесі өзгерген күннен бастап жалпы еңбек ету қабілетінен айырылудың жаңадан белгіленген дәрежесіне сәйкес келетін мөлшерде жүзеге асырылады. Бұл ретте қор үш жұмыс күні ішінде әлеуметтік төлемдер мөлшерін өзгерту туралы шығарылған шешім туралы Мемлекеттік корпорацияны хабардар етеді.

## ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?

- Медициналық-әлеуметтік сараптама бөлімшесіне (жалпы еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесі алғаш рет белгіленген кезде).
- «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына (жүгінген кезде жалпы еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесін белгілеу туралы мәліметтер болған кезде).

## ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ

Жалақының ең төмен мөлшерінің (әлеуметтік төлемге құқық туындаған күнге республикалық бюджет туралы заңда белгіленген) 55% - ын алып тастағандағы табыстың орташа айлық мөлшерін табысты ауыстырудың, еңбек ету қабілетінен айырылудың және қатысу өтілінің тиісті коэффициенттеріне көбейту жолымен айқындалады.

*Табыстың орташа айлық мөлшері* (әлеуметтік аударымдарды есептеу объектісі ретінде ескерілген) әлеуметтік төлемге құқық басталған айдың алдындағы соңғы күнтізбелік 24 айда әлеуметтік аударымдар жүргізілген табыстар сомасын 24-ке бөлу арқылы айқындалады. Тіпті осы кезеңде әлеуметтік аударымдарда үзілістер болса да, кірістер сомасы әлі де 24-ке бөлінеді.

Бірыңғай жиынтық төлемді төлеушілер болып табылатын жеке тұлғалар үшін әлеуметтік аударымдар жүргізілген әрбір ай үшін табыс, осы тармақтың төртінші бөлігінде көзделген жағдайды қоспағанда, тиісті қаржы жылына белгіленген ең төменгі жалақының бір мөлшері деңгейінде қабылданады.

Жұмыс берушіден және бірыңғай жиынтық төлемді төлеуші болып табылатын жеке тұлғадан бір кезең үшін әлеуметтік аударымдар түскен жағдайда, төлемді есептеу кезінде жеке тұлғаның табысы Қорға әлеуметтік аударымдар жүргізілген табыс деңгейінде қабылданады.

*Табысты ауыстыру коэффициенті 0,6 құрайды.*

*Еңбек ету қабілетінен айырылу коэффициенті* жалпы еңбек ету қабілетінен айырылудың белгіленген дәрежесіне 30 пайыздан 100 пайызға дейін сәйкес келеді.

Әлеуметтік аударымдар жүргізілген міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушысы үшін *қатысу өтілінің коэффициенті келесілерді құрайды:*

- Алты айдан кем болса – 0,1;
- Алтыдан он екі айға дейін – 0,7;
- Он екі айдан жиырма төрт айға дейін – 0,75;
- Жиырма төрттен отыз алты айға дейін – 0,85;
- Отыз алтыдан қырық сегізге дейін – 0,9;
- Қырық сегізден алпысқа дейін – 0,95;
- Алпыстан жетпіс екіге дейін – 1,0;
- Алпыстан асқаннан кейін - 1,0-ге міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысу өтілінің әрбір он екі айы үшін 0,02 қосылады.

Жыл сайын еңбек ету қабілетінен айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлемнің мөлшері республикалық бюджеттен төленетін осыған ұқсас төлемді индекстеуге сәйкес келетін деңгейге индекстеледі.

## ҚАЖЕТ ҚҰЖАТТАР

- Жеке басын куәландырушы құжат;
- Жалпы еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесін белгілеу туралы ақпарат (Департаменттің ақпараттық жүйесінен);
- Банк есепшотының нөмірі туралы ақпарат.

## АТАУЛЫ ӘЛЕУМЕТТІК КӨМЕК

### КІМ АЛА АЛАДЫ?

Жан басына шаққандағы орташа табысы облыстарда, республикалық маңызы бар қалаларда, астанада белгіленген кедейлік шегінен аспайтын, шартсыз және шартты ақшалай көмек түріндегі ҚР азаматтарына, оралмандарға, босқындарға, ҚР тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдарға көрсетіледі. Атаулы әлеуметтік көмек отбасының оны алуға құқығы бар әрбір мүшесіне тағайындалады.

*Шартсыз ақшалай көмек көрсетіледі:*

- 1) жұмыспен қамтуға жәрдемдесу шараларына қатысуға мүмкіндігі шектеулі жалғызілікті және (немесе) жалғыз тұратын аз қамтылған адамдарға
  - бірінші немесе екінші топтағы мүгедектік;
  - екі айдан астам еңбекке уақытша жарамсыздық мерзімі белгіленуі мүмкін аурудың болуымен байланысты.
- 2) отбасының барлық еңбекке қабілетті мүшелері бірінші немесе екінші топтағы мүгедектер болып табылатын және (немесе) екі айдан астам еңбекке уақытша қабілетсіздік мерзімі белгіленуі мүмкін аурулары бар және (немесе): жеті жасқа дейінгі балаға; мүгедек балаға; бірінші немесе екінші топтағы мүгедекке; бөгденің күтіміне және көмегіне мұқтаж қартқа күтімді жүзеге асыратын табысы аз отбасыларға

*Шартты ақшалай көмек* «Мемлекеттік атаулы әлеуметтік көмек туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 2-бабының 4-тармағында көрсетілген адамдарды (отбасыларды) қоспағанда, жалғызілікті және (немесе) жалғыз тұратын еңбекке қабілетті табысы аз адамдарға, сондай-ақ құрамында еңбекке қабілетті мүшесі (мүшелері) бар табысы аз отбасыларға, оның ішінде бірыңғай жиынтық төлемді төлеушілер болып табылатын жеке тұлғалар жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және (немесе) қажет болған кезде әлеуметтік бейімдеу шараларына қатысқан жағдайда көрсетіледі.

### ҚАШАН?

Тұрғылықты жері бойынша халықты жұмыспен қамту орталығында (ол болмаған жағдайда – кент, ауыл, ауылдық округ әкімдігінде) Орталықпен бірлесіп көмектің жеке жоспарын жасағаннан және әлеуметтік келісімшарт жасасқаннан кейін кеңес беру нәтижелері бойынша

Атаулы әлеуметтік көмек мөлшерінің өзгеруі немесе оны алу құқығы үшін негіз болуы мүмкін мән-жайлар туындаған жағдайда, атаулы әлеуметтік көмек алушы он жұмыс күні ішінде олар туралы халықты жұмыспен қамту орталығын, ал ауылдық жерде кент, ауыл, ауылдық округ әкімін хабардар етуге міндетті.

### ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?

- Тұрғылықты жері бойынша халықты жұмыспен қамту орталығы
- Ол болмаған жағдайда – кент, ауыл, ауылдық округ әкімдігіне.

### ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ

Уәкілетті орган жан басына шаққандағы орташа табыс пен облыстарда, республикалық маңызы бар қалаларда, астанада белгіленген отбасының кәмілетке толған әрбір мүшесіне есептелген кедейлік шегінің айырмасы түрінде есептейді.

Отбасының құрамы және табысы өзгерген жағдайда тағайындалған атаулы әлеуметтік көмектің мөлшері қайта есептеледі.

*Жан басына шаққандағы орташа табыс* - отбасының жиынтық табысының айына отбасының әрбір мүшесіне келетін үлесі.

*Жиынтық табыс* - атаулы әлеуметтік көмек тағайындау кезінде ескерілетін табыс түрлерінің сомасы

Қазақстан Республикасы бойынша *кедейлік шегінің мөлшерін* орталық атқарушы орган мемлекеттің экономикалық мүмкіндіктеріне қарай пайыздық мәнде орта есеппен жан басына шаққандағы ең төмен күнкөріс деңгейінің шамасы негізінде айқындайды. Облыстар, республикалық маңызы бар қалалар, астана бойынша кедейлік шегін жергілікті атқарушы органдар тоқсан сайын есептейді.

## ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР

- Белгіленген үлгідегі өтініш;
- Жеке басын куәландырушы құжат;
- Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларына тартылатын еңбекке қабілетті отбасы мүшелері Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 сәуірдегі № 279 бұйрығымен бекітілген «Жұмыс іздеп жүрген адамдарды тіркеу» мемлекеттік көрсетілетін қызмет стандартына 3-қосымшаға сәйкес нысан бойынша жұмыс іздеп жүрген адам ретінде тіркеуге өтініш ұсынады.

Он алты жасқа толмаған адамның атынан еңбек қызметін жүзеге асыруға ата-анасының немесе оның заңды өкілдерінің бірінің келісімі туралы еркін нысандағы жазбаша өтініш беріледі.

Көрсетілетін қызметті беруші өтінішті қабылдау кезінде мынадай мәліметтерді алу үшін «Электрондық үкімет» шлюзі арқылы мемлекеттік органдар мен ұйымдардың тиісті ақпараттық жүйелеріне сұрау салуды қалыптастырады:

- 1) өтініш берушінің жеке басын куәландыратын;
- 2) оралмана мәртебесі туралы;
- 3) жәрдемақыларды беру жөніндегі уәкілетті ұйымдағы банктік деректемелер туралы;
- 4) мүгедектікті белгілеу туралы;
- 5) Қазақстан Республикасының аумағында 2007 жылғы 13 тамыздан кейін жүргізілген тіркеулер бойынша баланың (балалардың) тууын (қайтыс болуын) тіркеу туралы;
- 6) қорғаншылықты (қамқоршылықты) белгілеу туралы;
- 7) баланы асырап алу туралы;
- 8) Қазақстан Республикасының аумағында 2008 жылғы 1 маусымнан кейін жүргізілген тіркеулер бойынша неке қиюды (бұзуды) тіркеу туралы;
- 9) егер он сегіз жастан жиырма үш жасқа дейінгі асырауындағылар күндізгі оқу нысанының білім алушылары болып табылса – оқу орнында оқу фактісі;
- 10) кірістер туралы (жалақы, әлеуметтік төлемдер, кәсіпкерлік қызметтен түскен кірістер);
- 11) жеке кәсіпкердің мәртебесі туралы;
- 12) өтініш берушіде және оның отбасы мүшелерінде атаулы әлеуметтік көмекті тағайындау, төлеу немесе тағайындауға өтініш беру фактісінің болуы туралы;
- 13) жеке қосалқы шаруашылықтың болуы туралы;
- 14) жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларына тартылатын отбасының еңбекке қабілетті мүшелері үшін еңбек қызметі (бар болса) туралы;
- 15) жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларына тартылатын отбасының еңбекке қабілетті мүшелері үшін білімі, біліктілігі, арнайы білімінің немесе кәсіптік даярлығының (бар болса) болуы туралы;
- 16) алимент туралы не берешектің бар-жоғы туралы;
- 17) өтініш берушінің отбасы мүшелерінің бас бостандығынан айыру немесе мәжбүрлеп емдеу орындарында болуы туралы.

Өтініш беруші жоғарыда көрсетілген құжаттарды қағаз жеткізгіште ұсынуға құқылы.



# МҮГЕДЕКТИГІ БОЙЫНША МЕМЛЕКЕТТІК ӘЛЕУМЕТТІК ЖӘРДЕМАҚЫ

## КІМ АЛА АЛАДЫ?

ҚР азаматтары, шетелдіктер және азаматтығы жоқ адамдар, мүгедектік туындаған жағдайда, жәрдемақы алуға өтініш берген уақытқа жұмыс тоқтатылғанына немесе жалғастырылып жатқанына қарамастан.

Жәрдемақы мүгедектік қашан басталғанына қарамастан (жұмыс немесе қызмет кезеңінде, жұмысқа қабылданғанға дейін немесе жұмысты тоқтатқаннан кейін) тағайындалады.

Бір мезгілде әртүрлі мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар алуға құқығы бар адамдарға олардың таңдауы бойынша бір жәрдемақы тағайындалады.

Зейнетақы төлемдерін алуға құқық беретін жасқа толған мүгедектерді қайта куәландыру олардың өтініші бойынша ғана жүргізіледі.

## ҚАШАН?

Қандай да бір мерзіммен шектелмей жәрдемақыға құқық пайда болғаннан кейін кез келген уақытта. Жәрдемақылар мүгедектік белгіленген күннен бастап, бірақ оны тағайындауға өтініш жасаған күнге дейін үш айдан аспайтын уақыт бұрын немесе проактивті көрсетілетін қызмет арқылы жәрдемақы тағайындауға келісім алған күнге дейін тағайындалады.

## ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?

- Еңбек, әлеуметтік қорғау және көші – қон комитетінің аумақтық бөлімшелері-мүгедектік алғаш рет белгіленген кезде.
- «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына;

## ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ

Ол бірқатар критерийлер негізінде анықталады - ең төменгі күнкөріс деңгейіне тиісті коэффициентті қолдану арқылы.

Түрі	Топ	АЕК еселігі
Жалпы аурудан, еңбек жарақатынан, кәсіптік аурудан	I топ	1,92
	II топ	1,53
	III топ	1,04
16 жасқа дейінгі мүгедек балалар		1,40
Бала күнінен мүгедектер	I топ	1,92
	II топ	1,59
	III топ	1,20
16 - 18 жас аралығындағы мүгедек балалар	I топ	1,92
	II топ	1,59
	III топ	1,20
Мерзімді қызметтегі әскери қызметшілер қатарындағы мүгедектер; төтенше экологиялық жағдайлар салдарынан мүгедектер	I топ	2,81
	II топ	2,40
	III топ	2,01
Қызметтік міндеттерін атқарумен байланысты	I топ	1,92

емес мертігуі салдарынан әскери қызметшілер (мерзімді қызметтегі әскери қызметшілерден басқа) қатарындағы мүгедектер	II топ	1,53
	III топ	1,04
Қызметтік міндеттерін атқару кезінде мертігуі салдарынан әскери қызметшілер (мерзімді қызметтегі әскери қызметшілерден басқа) қатарындағы мүгедектер	I топ	3,44
	II топ	2,65
	III топ	2,01

### ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР

- Өтініш (проактивті қызмет арқылы жәрдемақы тағайындау кезінде талап етілмейді);
- Жеке басын куәландыратын құжат;
- Банк есепшотының нөмірі туралы мәлімет;
- Мүгедектік туралы анықтама;  
*Қажет болған жағдайда мынадай құжаттардың бірі ұсынылады:*
- радиациялық әсерге ұшыраған адамдардың ауруларының, мүгедектігінің себепті байланысын анықтау бойынша ведомствоаралық сараптамалық кеңестің шешімі;
- Орталық әскери-дәрігерлік комиссияның шешімі;
- госпиталь берген науқастануы туралы куәлік немесе әскери-дәрігерлік комиссияның қорытындысы;
- он алты жасқа дейінгі мүгедек баланың туу туралы куәлігі (азаматтық хал актілерін жазу органдары берген туу туралы актілік жазбадан үзінді көшірме немесе азаматтық хал актілерін тіркеу туралы анықтама);
- неке туралы куәлік (азаматтық хал актілерін тіркеу туралы анықтама) немесе некені бұзу туралы куәлік немесе неке қию туралы актілік жазбадан үзінді көшірме (ата-анасы (қамқоршысы) тегін өзгерткен кезде);
- қорғаншылық (қамқоршылық) белгіленгенін растайтын құжат;
- Құжаттарды мемлекеттік ақпараттық жүйелерден алу мүмкіндігі болған кезде оларды ұсыну талап етілмейді.

## МҮГЕДЕК БАЛАНЫ ТӘРБИЕЛЕУШІГЕ БЕРІЛЕТІН ЖӘРДЕМАҚЫ

### КІМ АЛА АЛАДЫ?

Мүгедек баланы (мүгедек балаларды) тәрбиелеп отырған анаға немесе әкеге, бала асырап алушыға, қорғаншыға (қамқоршыға) (бұдан әрі - мүгедек баланы тәрбиелеушіге берілетін жәрдемақы)

### ҚАШАН?

Жәрдемақы өтініш берген күннен бастап баланың мүгедектігінің барлық кезеңіне (18 жасқа дейін) ай сайын төленеді.

### ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?

- Тұрғылықты жері бойынша «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына;
- Еңбек, әлеуметтік қорғау және көші-қон комитетінің аумақтық бөлімшелеріне;
- «Электрондық үкіметтің» [www.egov.kz](http://www.egov.kz) веб-порталы.

## ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ

Күнкөріс минимумының 1,4 көлемінде

## ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР

- Мемлекеттік корпорацияға:

- Белгіленген үлгідегі өтініш;
- Жеке басын куәландырушы құжат;
- Баланың (балалардың) туу туралы куәлігі (куәліктері) немесе туу туралы актілік жазбадан үзінді көшірме;
- Баланың мүгедектігі туралы анықтама;
- Банк есепшотының нөмірі туралы мәлімет;
- Өтініш беруші мен баланың деректерінде алшақтық болған жағдайда неке қию (бұзу) туралы куәлік;
- Балаға қорғаншылық (қамқоршылық) белгіленген немесе бала асырап алған жағдайда – балаға қорғаншылық (қамқоршылық) белгіленгенін немесе бала асырап алынғанын растайтын құжат;
- Көрсетілетін қызметті алушының жеке басын куәландыратын құжатты, баланың (балалардың) туу туралы куәлігін немесе туу туралы актілік жазбадан үзінді көшірмені (Қазақстан Республикасының аумағында 2007 жылғы 13 тамыздан кейін жүргізілген тіркеулер бойынша), неке қию туралы куәлікті (Қазақстан Республикасының аумағында 2008 жылғы 1 маусымнан кейін жүргізілген тіркеулер бойынша), қорғаншылықты (қамқоршылықты) белгілеуді растайтын құжатты, баланың мүгедектігі туралы анықтаманы, банк шотының нөмірі туралы мәліметтерді ұсыну жәрдемақыларды беру жөніндегі уәкілетті ұйымда көрсетілген құжаттарда қамтылған ақпарат мемлекеттік ақпараттық жүйелерде расталған кезде талап етілмейді.

-порталға:

- Көрсетілетін қызметті алушының ЭЦҚ-мен куәландырылған электрондық құжат нысанындағы «электрондық үкімет» веб-порталы арқылы өтініш;
- Баланың (балалардың) туу туралы куәлігін немесе 2007 жылғы 13 тамыздан кейін Қазақстан Республикасының аумағында жүргізілген тіркеулер бойынша туу туралы актілік жазбадан, 2008 жылғы 1 маусымнан кейін Қазақстан Республикасының аумағында жүргізілген тіркеулер бойынша неке қию (бұзу) туралы куәліктен, балаға қорғаншылық (қамқоршылық) белгілеуді немесе бала асырап алуды растайтын құжаттан, сондай-ақ баланың мүгедектігі туралы анықтамадан үзінді көшірмені көрсетілетін қызметті беруші «Электрондық үкімет» шлюзі арқылы тиісті мемлекеттік ақпараттық жүйелерден алады.

## **18 ЖАСТАН АСҚАН БАЛА КЕЗІНЕН БІРІНШІ ТОПТАҒЫ МҮГЕДЕКТІҢ КҮТІМІНЕ ТАҒАЙЫНДАЛАТЫН ЖӘНЕ ТӨЛЕНЕТІН ЖӘРДЕМАҚЫ**

### КІМ АЛА АЛАДЫ?

Бала кезінен бірінші топтағы мүгедектердің заңды өкілдеріне (әрекетке қабілетсіз, әрекетке қабілеті шектеулі немесе қамқорлыққа мұқтаж).

## **ҚАШАН?**

Бала кезінен бірінші топтағы мүгедектік алғаш рет белгіленген кезде. Жәрдемақы бала кезінен бірінші топтағы мүгедек немесе оның заңды өкілі өтініш берген күннен бастап бала кезінен бірінші топтағы мүгедектік белгіленген бүкіл кезеңге тағайындалады.

## **ҚАЙДА БАРУ КЕРЕК?**

- Жәрдемақы тағайындау жөніндегі уәкілетті органға;
- «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына;
- «Электрондық үкіметтің» [www.egov.kz](http://www.egov.kz) веб-порталына;
- Бала кезінен бірінші топтағы мүгедектік алғаш рет белгіленген кезде - тұрғылықты жері бойынша МӘС бөлімшесіне.

## **ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ**

Күнкөріс минимумынан 1,4

## **ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР**

- *Мемлекеттік корпорацияға:*

- Өтініш;
- жеке басын куәландырушы құжат;
- қорғаншылық (қамқоршылық) белгіленгенін растайтын құжат);
- Жәрдемақы беру жөніндегі уәкілетті ұйымдағы банктік шот нөмірі туралы мәліметтер;
- Бала кезінен бірінші топтағы мүгедекке күтім жасайтын адамның әрекет қабілеттілігі туралы мәліметтер.

- *порталға:*

Бала кезінен бірінші топтағы мүгедектің күтіміне байланысты жәрдемақыны тағайындауға өтініш «электрондық үкімет» веб-порталы арқылы көрсетілетін қызметті алушының ЭЦҚ-мен куәландырылған электрондық құжат нысанында.

Өтініш берушінің және бала кезінен бірінші топтағы мүгедекке күтім жасауды жүзеге асырушы ретінде айқындалған адамның жеке басын куәландыратын және тұрғылықты жері бойынша тіркелетін мәліметтер (күтімді жүзеге асырушы ретінде айқындалған адамның бір қала және (немесе) аудан шегінде тұру фактісін растау үшін және бала кезінен бірінші топтағы мүгедекке), сондай-ақ банк шотының нөмірі туралы мәліметтерді Қағидаларға 2-қосымшаға сәйкес мемлекеттік органдардың және (немесе) ұйымдардың ақпараттық жүйелеріне сауалдарға сәйкес тиісті мемлекеттік ақпараттық жүйелерден алады.

# **«АЛТЫН АЛҚА», «КҮМІС АЛҚА» АЛҚАЛАРЫМЕН НАГРАДТАЛҒАН НЕМЕСЕ БҰРЫН «БАТЫР АНА» АТАҒЫН АЛҒАН, I ЖӘНЕ II ДӘРЕЖЕЛІ «АНА ДАҢҚЫ» ОРДЕНДЕРІМЕН НАГРАДТАЛҒАН КӨП БАЛАЛЫ АНАЛАРҒА ТАҒАЙЫНДАЛАТЫН ЖӘНЕ ТӨЛЕНЕТІН МЕМЛЕКЕТТІК ЖӘРДЕМАҚЫ**

## **КІМ АЛА АЛАДЫ?**

«Алтын алқа», «Күміс алқа» алқаларымен наградталған немесе бұрын «Батыр Ана» атағын алған, I және II дәрежелі «Ана даңқы» ордендерімен наградталған көп балалы аналар

## **ҚАШАН?**

Кез келген уақытта (қажетті талаптарға сәйкес келсе). Жәрдемақы тағайындау үшін өтініш берген (арыз берген) күннен бастап жәрдемақы тағайындалады. Төлем ағымдағы ай үшін және осы жәрдемақы тағайындалған шарттар сақталған кезеңге жүргізіледі.

## **ӨТІНІШТІ ҚАЙ ЖЕРДЕ БЕРУ КЕРЕК?**

- «Азаматтарға арналған үкімет «Мемлекеттік корпорациясы» ҰАҚ;
- «Электронды үкімет» [www.egov.kz](http://www.egov.kz) веб-порталы.

## **ТӨЛЕМАҚЫ МӨЛШЕРІ**

6,4 АЕК.

## **ҚАЖЕТТІ ҚҰЖАТТАР**

- Өтініш;
- Жеке басын куәландырушы құжат;
- «Алтын алқа», «Күміс алқа» алқаларымен наградталған немесе бұрын «Батыр Ана» атағын алған, I және II дәрежелі «Ана даңқы» ордендерімен наградталған көп балалы ананың марапатталғанын немесе атақ алғанын растайтын құжат;
- Байқоңыр қаласының тұрғындары үшін - Байқоңыр қаласы тұрғын үй шаруашылығы азаматтарды есепке алу және тіркеу жөніндегі бөлімінің анықтамасы.