

**М.А. Баяндин<sup>1\*</sup>, Н.В. Қабашева<sup>2</sup>, Г.Д. Баяндина<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>*Шерхан Мұртаза атындағы Халықаралық Тараз инновациялық институты, Тараз, Қазақстан*

<sup>2</sup>*Тұран-Астана университеті, Астана, Қазақстан*

<sup>1</sup>*mbayandin.71@mail.ru, <sup>2</sup>kabasheva\_nataly@mail.ru, <sup>3</sup>bayandinagd@mail.ru*

<sup>1</sup>*<https://orcid.org/0000-0002-2158-4370>,*

<sup>2</sup>*<https://orcid.org/0000-0002-7098-0185>*

<sup>3</sup>*<https://orcid.org/0000-0001-9436-0522>*

<sup>1</sup>*Scopus авторының идентификаторы: 57192591552,*

<sup>3</sup>*Scopus авторының идентификаторы: 56658697700*

### **Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету түрлері бойынша кәсіпорын шығындарын қаржыландыру мәселелері: емдік-профилактикалық тамақтану және сүт өнімдерін беру**

#### **Аңдатпа:**

**Мақсаты:** Мақаланың негізгі мақсаты еңбек қауіпсіздігінің түрлері бойынша кәсіпорынның шығындарын есептеудің әдістемелік бағыттарын қалыптастыру, атап айтқанда емдік-профилактикалық тамақтану және сүт өнімдерін беру.

**Әдістері:** Зерттеу барысында жалпы ғылыми және арнайы әдістер де қолданылды, мысалы, синтез және талдау әдістері, оның ішінде жүйелік және кешенді. Статистикалық әдіс ресми статистикалық мәліметтермен де, Интернеттен алынған ақпаратпен де жұмыс істегенде қолданылды.

**Қорытынды:** Бүгінгі таңда Ұлттық бюроның статистикасы бойынша 375 мың қазақстандық қауіпті өндірісте жұмыс істейді, оның 75 пайыздан астамы ерлер. Зерттеу барысында бұл мәселе бойынша Ресей Федерациясы мен Украина сияқты ірі посткөенестік елдердің тәжірибесі зерттеліп, нақты жұмыс істеп тұрған кәсіпорындардың емдік-профилактикалық тамақтану және сүт өнімдерін шығару шығындары есептелді. Қарастырылып отырған шығындар бойынша бюджетті есептеу формулалары ұсынылды, бұл болашақта қаржыландырудың тиісті әдістемесін құруға негіз бола алады.

**Тұжырымдама:** Қауіпті өндірістік және қауіпті еңбек жағдайлары бар кәсіпорындарда: өз қызметкерлерін емдік-профилактикалық тамақтану және сүт өнімдерімен қамтамасыз ету жұмыс берушілердің өз қаржысы шеңберінде заңнамалық деңгейде қабылданған нормативтер бойынша және есептеудің ұсынылған әдісі бойынша міндеті болып табылады.

**Кілт сөздер:** зиянды еңбек жағдайлары, еңбек қауіпсіздігі, сүт, емдік және профилактикалық тамақтану, шығындар бюджеті, кәсіпорын шығындары.

#### **Кіріспе**

Жұмыс зиянды еңбек жағдайларымен байланысты кәсіпорындарда уәкілетті мемлекеттік органдар жұмыс берушілерге арналған механизмді әзірлейді, жұмыскерлерді емдік-профилактикалық тамақтану және сүтпен қамтамасыз ету ережелері мен нормативтерін бекітеді.

Еңбек жағдайына әсер ететін зиянды өндірістік факторлар химиялық, биологиялық және физикалық элементтерден тұрады және олар адам ағзасына енген кезде сүтті, кейбір жағдайларда емдік және профилактикалық тамақтануды тұтыну қажет. Ең үлкен үлес салмағы 969 элементпен ұсынылған химиялық факторлардан тұрады.

Еңбек жағдайлары зиянды ұйымдарға жататын кәсіпорындардың қызметкерлері кәсіптік аурулардың алдын алу және денсаулықты сақтау үшін емдік-профилактикалық тамақтану, сүт, сондай-ақ қажетті дәрумендермен қамтамасыз етіледі (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1056).

Қызметкерлер еңбекке нақты оралған кезеңде емдік-профилактикалық тамақтану мен сүтпен қамтамасыз етуді пайдалануға құқылы. Қауіпті өндірістер қызметкерлерін нормативтерді сақтай отырып емдік-профилактикалық тамақтанумен қамтамасыз ету жұмыс берушінің жауапкершілігі болып табылады.

Бұл процедуралар Украина және Ресей Федерациясы сияқты елдерде қалай жүзеге асырылады? Кәсіпорындардың бюджетін қалыптастыру мақсатында есептеудің әмбебап формулаларын қолдану мүмкіндігі бар ма?

\* Хат-хабарларға арналған автор. E-mail: [mbayandin.71@mail.ru](mailto:mbayandin.71@mail.ru)

### **Әдебиеттерге шолу**

Ұйымдардағы бюджеттік мәселелер ұйым басшылығының мүдделеріне кіреді және негізгі болып табылады, барлық қажетті шығындар мен іс-шаралар бекітілген бюджетте көрсетіледі.

Авторлар ұсынған «бюджет» экономикалық категориясының әртүрлі анықтамаларын олардың зерттеу тәжірибесіне сүйене отырып қарастыруға болады, Aseshemie, D.P. (1997) бюджетті мақсатты көрсеткіштерге қол жеткізу мақсатымен жоспардың қаржылық көрінісі ретінде анықтады. Brown, J.L. және Howard, L.R. (2002) ойынша, бюджет белгілі бір уақыт кезеңіндегі басқарудың белгіленген тұжырымдамасын білдіреді, ол нақты нәтижені қолданыстағы стандарттарға жеткізуі керек. Өз кезегінде, Buyers, H. және Holmes, B. (1998), бюджетті белгілі бір мерзімде орындалғанға дейін бекітілген қаржылық есеп ретінде анықтайды, яғни мақсаттар анықталады және алдағы шығындар жоспарланады.

Lambe, I. (2004) динамикалық және өзгермелі жағдайларға дайындалудың маңызды әдістерінің бірі күтпеген өзгерістерге бейімделу үшін түбегейлі икемді болуы мүмкін нақты жоспарды қамтитын құжатты жасау болып табылады. Жалпы, мұндай негізді құру процесі бюджеттеу деп аталады. Бұған мақсатты көрсеткіштерді белгілеу және бюджетте көрсетілгендермен салыстырғанда нақты нәтижелерді тиімді бақылау кіреді.

Болашақ бюджетті жоспарлау кезінде жаһанданумен, үнемі өзгеріп отыратын саяси және экономикалық жағдайлармен, валюталардың құнымен, шикізат бағасының ауытқуымен байланысты проблемаларды ескеру қажет. Мұндай жағдайларда нарықта сенімді серіктес болып қалу үшін маңызды шешімдер қабылдау қажет.

Осы зерттеу аясында кәсіпорындарда қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау мәселелері де қарастырылды. Соңғы жылдардағы әдебиеттерге шолу нәтижелері бойынша еңбекті қорғау мәселелері бойынша келесі зерттеулерді бөліп көрсетуге болады: (мысалы: Allen, et al., 2015; Hislop & Axtell, 2007; Konradt, Schmook, & Malecke, 2000; Siha & Monroe, 2006; Brunelle, 2013; Dahlstrom, 2013; Hislop, Axtell & Daniels, 2008; Montreuil & Lippel, 2003; Quinlan & Bohle, 2008; Standen, Lamond & Daniels, 1999).

Дегенмен, келешекте еңбекті қорғауды басқарудың көптеген мәселелерін қарастыру қажет.

Біріншіден, қызметкерлердің қауіпсіздігін қамтамасыз етуге жауапты адамдар мен қызметкерлердің өздері арасындағы жақындық пен қарым-қатынастың болмауы. Қолданыстағы өзара әрекеттесу мүмкіндіктері көшбасшылықты модельдеуді жеңілдетеді және қызметкерлердің еңбекті қорғау саласындағы қандай тәуекелдермен бетпе-бет келетінін жақсырақ түсінуге мүмкіндік береді. Өз кезегінде, қарым-қатынастың болмауы еңбек қауіпсіздігіне жауапты тұлғаларға кедергі болып табылады, олардың жұмысшылардың қауіпсіздігі мен денсаулығын қамтамасыз ету үшін еңбек тәжірибесінің қолданылып жатқанын байқауға, еңбекті қорғау мәселелерін тікелей анықтауға немесе дереу және тікелей кеңес беруге мүмкіндігі аз. Кейбір жауапты мамандардың әріптестерімен байланысының болмауы әлеуметтік қолдау сияқты денсаулық пен әл-ауқаттың оң нәтижелерімен байланысты аспектілердің мүмкіндіктерін де азайтады (House, 1981).

Екіншіден, тиісті қызметкерлердің еңбекті қорғауға байланысты бейресми қарым-қатынас мүмкіндігі әдетте аз болады, ал кейбір жағдайларда, мысалы, қашықтан жұмыс істегенде, не қажет екенін тікелей біле алмауы мүмкін. Сондықтан еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуге жауаптылар қызметкерлердің қауіпсіздігі мен денсаулығы туралы дәстүрлі ақпарат көздеріне азырақ сүйенеді.

Үшіншіден, жұмыс ортасы әртүрлі физикалық және психологиялық қауіптермен және тәуекелдермен байланысты және осылайша қызметкерлердің денсаулығы мен әл-ауқатына ықпал етеді (Danna & Griffin, 1999) және ұйымдағы әртүрлі әл-ауқат мәселелерін білдіреді (Vartiainen & Nurkkänen, 2010). Осылайша, әртүрлі еңбек жағдайлары және жұмыс орнының тұрақты өзгеруі (IDC, 2010) еңбекті қорғау саласында концептуалды проблемаларды тудырады және өзара әрекеттесудің болмауынан туындайтын қиындықтарды күшейтеді.

Еңбекті қорғауға арналған дереккөздерде технологиялық процестер неғұрлым ұзағырақ болса, осы өндіріспен айналысатын жұмысшылар үшін, әсіресе шағын және орта кәсіпорындар деңгейінде тәуекелдер соғұрлым жоғары болатыны анықталған. Еңбекті қорғаудың жоғарыда аталған барлық проблемалары қаражатты бөлу және бюджеттеу мәселелерімен бірге осы салада жаңа білім алудың және қажетті зерттеулер жүргізудің өмірлік маңыздылығын анықтайды.

### **Зерттеу әдістері**

Қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау саласындағы құрылымдық қайта құрулардың теориялық және әдістемелік негіздері тиісті мамандармен қарастырылып жатқанын ескере отырып, мәселенің толық зерттелмегенін атап өткен жөн. Қазіргі уақытта Қазақстанда еліміздің нақты секторының дамуының

нақты аумақтық және геосаяси ерекшеліктерін ескере отырып, осы мәселелер бойынша зерттеулер жеткіліксіз.

Теориялық ережелерді негіздеу жалпы ғылыми әдістер мен амалдарды қолдану негізінде жүзеге асырылды, талдау және синтез әдісі, жүйелі және біріктірілген тәсілдер, ресми статистикалық материалдар мен кәсіпорындардың қорытынды деректері, оның ішінде Интернет желісінің ақпараттық әлеуеті.

Қойылған міндеттерді шешу үшін ғылыми зерттеу әдістері де пайдаланылды: абстрактілі-логикалық, монографиялық, социологиялық, экономикалық-статистикалық және сараптамалық бағалау әдісі.

Жұмысшыларды сүтпен немесе басқа да осыған ұқсас өнімдермен немесе мамандандырылған тамақпен қамтамасыз етуге байланысты шығындар еңбекті қорғау шығындарын реттеудің біліктілік белгісі бойынша жіктеледі: заңды, оның ішінде міндетті шығыстар, олар Еңбек кодексінде және басқа да нормаларда реттелетін шығыстар ретінде түсіндіріледі. Халықаралық қауіпсіздік стандарттары және жоспарлау кезінде міндетті сипатқа ие болуы. Жіктеу ерекшелігіне, еңбекті қорғау шығындарының жиілігіне қарай, біз қарастырып отырған шығындар тұрақты болып жіктеледі. Тұрақты шығындар – бұл кез келген өндірістік циклде болатын және жиі болатын (бір жылдан аз) шығындар (Абикенова, 2021).

Еңбекті қорғауға арналған шығындардың бюджетін әзірлеу кезеңділігі — шығындарды бюджеттеуде қамтылатын уақыт аралығының, есептік кезеңнің көрсеткіші. Жоспарланған деректер мен қажеттіліктер негізінде анықталады және бір жылдан аспайтын мерзімді құрайды.

### ***Нәтижелер***

Қауіпті өндірістерде емдік-профилактикалық тамақтану және сүт өнімдерімен қамтамасыз ету саласындағы Қазақстанның тәжірибесін ескере отырып, осы қызметтің негізгі ережелері тармақшаларға сәйкес қалыптастырылды және бекітілді (33-т. 16-б. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1054 бұйрығы).

Сүт және емдік-профилактикалық тамақтануды сертификаттау нәтижесінде еңбек жағдайлары бойынша зиянды деп жіктелген кәсіпорындардың қызметкерлеріне арналған және беріледі.

ҚР Еңбек кодексінің 183-бабының негізінде Қазақстан аумағында орналасқан барлық ұйымдар осы кәсіпорындағы қызмет процесінде және еңбек жағдайларында зиянды заттардың адамға әсерінен тексеруден өтуге міндетті.

Ұйым қызметкерлеріне сүт берілмейтін белгілі бір сәттер бар (Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.12.2021 г.):

- 1) демалыс және жұмысқа келмеген күндерде;
- 2) қызметкер демалыста болған күндерде;
- 3) іссапарлар кезінде;
- 4) қызметкер ұйымнан тыс жерде біліктілігін арттыруда болған күндері;
- 5) қызметкер медициналық тамақтандыру қамтамасыз етілмейтін басқа бөлімшеге ауыстырылған күндері;
- б) ауруханада болған күндері.

Қағидаларға сәйкес қызметкерлерді сүтпен, оған теңестірілген азық-түлік өнімдерімен, сондай-ақ емдік профилактикалық тағаммен қамтамасыз ету келесі параметрлер бойынша жүзеге асырылады: әр ауысым үшін қауіпті өндіріске байланысты жұмыстар үшін 0.5 литр көлемінде сүт беріледі. Бұл жағдайда сүтті беру мамандандырылған үй-жайларда жүзеге асырылуы керек; өтемақы төлеуге, сүтті алдын ала беруге және басқа өнімдерге ауыстыруға тыйым салынады.

Еңбек ұжымының шешімі негізінде емдік тамақтануды сатып алу шығындары өзіндік құн есебінен жүзеге асырылуы мүмкін, алайда бюджеттік ұйымдарда барлық шығыстар бюджет қаражаты есебінен жүзеге асырылады.

Зиянды еңбек жағдайларымен байланысты медициналық тамақтану қызметкерлерге жұмыс күнінің басында емдік-профилактикалық тамақтану рационасына сәйкес ыстық таңғы ас түрінде және түскі ас кезінде беріледі:

1-кестеде №1 диета ұсынылған (граммдағы тәуліктік мөлшерлеме).

1-кесте. №1 диета ұсынылған (грамм)

Азық-түлік	Ұсынылған диета	Азық-түлік	Ұсынылған диета
Қара бидай наны	100	Құймақ	10
Бидай наны	10	Ірімшік	20
Картоп наны	1	Жануар майы	20
Макарон, бидай	25	Өсімдік майы	7
Бұршақ дақылдары	10	Картоп өнімі	160
Қант	17	Орамжапырақ	150
Ет	70	Томат пюресі	90
Балық	20	Жеміс-жидек	7
Жұмыртқа	3/4	Цитрусты	5
Ашытылған сүт өнімі	200	Тұз	5
Сүт	70	Шай	0,4
Сүзбе	40	Кептірілген нан	5

*Ескерту – қызметкерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерін және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдерді беру нормалары негізінде авторлар құрастырған*

Диетада ұсынылған өнімдерде: ақуыздар – 59 г, майлар – 51 г, көмірсулар – 159 г. Калория мөлшері – 1380 ккал. Сондай-ақ, қызметкерлерді 150 мг мөлшерінде аскорбин қышқылымен қамтамасыз ету қажет.

Ресей Федерациясында, сондай-ақ Қазақстанда еңбек қызметін денсаулыққа зиянды жағдайларда жүзеге асыратын қызметкерлер бекітілген стандарттарға және негізгі нормативтік құжаттарға сәйкес сүт және емдік-профилактикалық тамақтану тегін қамтамасыз етіледі (Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 №168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»).

Егер белгілі бір себептермен жұмыс беруші сүтті қамтамасыз ете алмаса, онда қызметкерлердің келісімімен 2-кестеге сәйкес сүттің орнына баламалы тамақ өнімдері берілуі мүмкін.

2-кесте. Қызметкерді сүтті алмастыратын баламалы тамақ өнімдерімен тегін қамтамасыз ету нормалары

№	Сүт алмастыратын өнімнің түрі	Ауысымдағы стандарттар
1	Майлылығы 3,5% дейін сүт өнімдері, майлылығы 2,5% йогурттар	500 г
2	Құрамында 9% майы бар сүзбе өнімдері	100г
3	Ірімшіктер, майлылығы 24% дейін	60г
4	Қауіпті өндірісте шығаруға рұқсат етілген диеталық тамақтануға арналған ингредиенттер	Бұл өнімдер пайдалану үшін сізге оларды беруге рұқсатты растайтын құжат қажет

*Ескерту - авторлар Ресей Федерациясының нормативтік құжаттарымен бекітілген емдік-профилактикалық тамақтану рационна, дәрумендік препараттарды тегін беру нормаларына және емдік-профилактикалық тағамды тегін беру ережелері негізінде құрастырған*

Ресей заңнамасының негізінде, қолданыстағы нормативтік-құқықтық актілерге сәйкес, емдік және профилактикалық тамақтанудың орнына, қызметкерлерге жұмыс берушінің қызметкерлердің өкілді органының ұсыныстарын ескере отырып, жұмыс беруші белгілеген ақшалай өтемақы алуға мүмкіндігі бар. Бірақ бұл шарт еңбек шартында көрсетілген жағдайда ғана.

Бұл төлемдер айына кемінде бір рет жасалуы керек. Сатып алынған сүт ҚҚТ-сыз нақты өзіндік құн бойынша тауарлы-материалдық қорлар құрамында есепке алынады. Кәсіпорында ҚҚТ салық салу объектісі болмағандықтан, шығыстар өндірістік сипатта болғандықтан және пайдаға салық салу мақсатында есепке алынады, сондықтан ұйым сүттен кейін қосымша құн тапсырыс сомасын шегеруге құқылы. Ұйымның тегін сүтті шығаруға жұмсаған шығындары еңбек ақы құнына қосылады және осы баптың 4-тармағының негізінде кәсіпорынның салық салынатын кірісін азайтады (255-б. Ресей Федерациясының Салық кодексі (Письмо Минфина России от 18.06.2007г. №03-04-06-01/192).

Қызметкерлерге тегін берілетін сүтке салық және міндетті зейнетақы сақтандыру жарналары салынбайды. Салық салудың бұл тәртібі кәсіпорын сүт беру нормаларын бұзбаған жағдайда ғана жарамды.

Қауіпті өндірістердегі қызметкерлерді сүтпен немесе басқа да ұқсас өнімдермен қамтамасыз ету саласындағы Украина тәжірибесін ескере отырып, жұмыс берушілер №4430-87 тізбесі негізінде шешімдер қабылдайды (Порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда) және Ресей Федерациясы мен Қазақстан Республикасының деректеріне ұқсас.

Украинада сүтті стандарттарға сәйкес және өнімнің өзіндік құнының мөлшеріне қарай берудің орнына өтемақы қарастырылған, бірақ жұмыстың жол жүру сипаты бар қызметкерлерге ғана төленуі мүмкін және бұл төлемдер ұжымдық шартпен байланыстырылуы керек.

Бейорганикалық қорғасынның әсеріне ұшыраған қызметкерлерге ашытылған сүт өнімдерін және шырындар мен консервіленген өсімдік тағамдарында табылған қосымша екі грамм пектинді қамтамасыз ету ұсынылады.

Құрамында пектин, түрлі табиғи шырындар, жеміс пюресі бар өнімдермен қамтамасыз ету жұмыскердің жұмыс күнінің басында, ал ашытылған сүт өнімдері жұмыс күні ішінде қамтамасыз етілуі керек. Қызметкердің қызметі антибиотиктермен өзара әрекеттесумен байланысты болған жағдайда ашытылған сүт өнімдері немесе колибактерин қамтамасыз етілуі керек.

Медициналық тамақтандыру қызметкердің жұмысқа нақты оралған күндері, сондай-ақ ауруы кәсіптік болса және науқас амбулаторлық емделуде болған науқастық демалыста болған кезде жүзеге асырылады. Емдік-профилактикалық тамақтанумен қамтамасыз ету үшін қызметкерлерге жұмыс кезінде тамаққа айырбастауға болатын талондар беріледі (Порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда).

Арнайы тамақпен қамтамасыз етілетін қызметкерлерге емдік-профилактикалық тамақтануды қамтамасыз ету талаптарына сәйкес еңбек қауіпсіздігі және өндірістік санитария ережелеріне енгізілетін нұсқау беру қажет.

Кәсіпорын қызметкерлерін емдік-профилактикалық тамақтану, сүт және қосымша өнімдермен, егер олар нормативтік құқықтық актілерде қарастырылған болса, міндетті түрде қамтамасыз ету үшін жұмыс беруші толық жауапкершілікте болады.

Ұйымның бухгалтерлік есебінде қызметкерлерді емдік тамақпен қамтамасыз ету құны ұсынылатын тамақ түріне байланысты болады. Ұйым өз қызметкерлері үшін сатып алатын сүт және витаминдік препараттар бухгалтерлік есепте қор ретінде қарастырылады. Дегенмен, емдік тамақтануды қамтамасыз ету қалыпты қызмет көрсету ретінде көрсетілген.

Арнайы азық-түлікпен қамтамасыз ету құны жалпы өндірістік шығындардың құрамында көрсетілуі керек.

Салық кодексінің 198-бабының 1-тармағының негізінде салық кредитіне төленетін және қызметкерлердің міндетті медициналық тамақтануының құнына қосылатын «енгізілген» ҚҚТ сомасы енгізіледі. Осы тармақ салықтық есепке алу сомасында сатып алынған немесе өндірілген тауарлар мен қызметтер бойынша «енгізілген» ҚҚТ құрамдас бөлігін қарастыруға мүмкіндік береді. Арнайы тағамдарға салық салуға медициналық тамақтандыруды қамтамасыз ету шарттары әсер етеді. Егер жұмыс берушінің бастамасы бойынша емдік және профилактикалық тамақтану қамтамасыз етілсе, онда бұл операция сату болып табылады, сәйкесінше ҚҚТ жалпы белгіленген тәртіпке сәйкес салық салынады (Бесплатное молоко и питание).

Жұмыс беруші ұсынған емдік-профилактикалық тамақтану және сүт қызметкердің салық салынатын жиынтық табысына қосылмайды. Қолданыстағы нормативтер негізінде шығарылған емдік-профилактикалық тамақтану және сүт ұйымның еңбекақы қорымен байланысты шығындарға қолданылмайды, тиісінше олардың құны Бірыңғай әлеуметтік жарнаны есептеу базасына енгізілмейді. Кәсіпорынның еңбек қызметі зиянды еңбек жағдайларымен байланысты емес жұмыскерлерін белгіленген нормалардан артық емдік-профилактикалық тамақ және сүт берген жағдайда, берілген өнімнің құны Бірыңғай әлеуметтік жарнаны есептеу үшін негіз болады.

Мысал арқылы Украинадағы тегін профилактикалық тамақтану мен сүтті есепке алу талаптарын қарастырайық.

3-кестеде пилоттық ұйымның есебі көрсетілген (Бесплатное молоко и питание). 2017 жылдың мамыр айында ұйым қызметкерлерді медициналық тамақтандыру үшін сүт сатып алды, 4 800,00 грн төледі. (ҚҚС қоса алғанда – 800,00 грн). Сондай-ақ ұйым бір ай ішінде №4 / П-1 тізімі негізінде арнайы тамақпен қамтамасыз етілуі тиіс қызметкерлерге ыстық таңғы ас бергені үшін асханаға жалпы сомасы 24 366,00 грн төледі. (ҚҚТ қоса алғанда – 4061,00 грн).

3-кесте. Қызметкерлерді тегін медициналық тамақтанумен қамтамасыз ету бойынша жүргізілген операцияларды есепке алу нәтижелер

№ р/с	Іскерлік мәміле	Шот корреспонденциясы		Сумма, грн.
		Дт	Кт	
1	Сатып алынған сүт үшін алдын ала төлем	371	311	4800,00
2	ҚҚС бойынша көрсетілген салық несиесі	644/1 641/НДС	644/НДС 644/1	800,00
3	Сатушыдан сүт сатып алды	209	631	4000,00
4	Салық кредиті бойынша есептен шығару сомасы (ҚҚС)	644/НДС	631	800,00
5	Қарыздарды есептен шығару	631	371	4800,00
6	Талапқа сәйкес және арнайы тамақпен қамтамасыз етілуі қажет қызметкерлерге асхананы ыстық таңғы аспен қамтамасыз еткені үшін төлем жасалды.	371	311	24366,00
7	ҚҚС бойынша көрсетілген салық несиесі	644/1 641/НДС	644/НДС 644/1	4061,00
8	Ұйым қызметкерлерін сүтпен қамтамасыз етті	91	209	4000,00
9	Айдың соңында қызметкерлерге ыстық таңғы ас беру үшін асхана қызметінің құнына акт жасалды.	91	631	20305,00
10	ҚҚС есептен шығарылған салық несиесінің сомасы	644/НДС	631	4061,00
11	Есептелген қарыздар	631	371	24366,00

Ескерту – авторлар интернеттен алынған деректер негізінде құрастырған

### Талқылау

Қазақстан Республикасы бойынша нәтижелерге оралайық. Емдік-профилактикалық тамақ шығаруға арналған жылдық шығыстарды есептеу Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің бұйрығымен бекітілген қолданыстағы нормативтерге сәйкес жүзеге асырылады (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1056) (1) формуласына сәйкес:

$$Z_{\text{лпп}} = N_{\text{лпп}} * Q_{\text{р.дн}} * (R_{\text{дн.н1}} * p_1 + R_{\text{дн.н2}} * p_2 + \dots + R_{\text{дн.ни}} * p_i), \quad (1)$$

мұндағы:

$Z_{\text{лпп}}$  – емдік-профилактикалық тағам шығаруға арналған жылдық шығындар, теңге;

$N_{\text{лпп}}$  – бір ауысымда емдік-профилактикалық тағам шығаруы тиіс қызметкерлердің орташа саны, адамдар;

$Q_{\text{р.дн}}$  – кәсіпорындағы бір жылдағы жұмыс күндерінің саны, күн;

$R_{\text{дн.н}}$  – емдік-профилактикалық тағам өнімінің тәуліктік нормасын есептеу, грамм;

$p$  – емдік-профилактикалық өнімінің өзіндік құны, теңге.

Сүт немесе оған тенестірілген азық-түлік өнімдерін шығаруға арналған жылдық шығыстарды есептеу Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің бұйрығымен бекітілген қолданыстағы нормаларға сәйкес (2) формулаға сәйкес жүзеге асырылады:

$$Z_{\text{м}} = (N_{\text{рм}} * Q_{\text{р.см}} + N_{\text{ауп}} * Q_{\text{ауп.см}}) * V_{\text{м}} * p_{\text{м}}, \quad (2)$$

мұндағы:

$Z_{\text{м}}$  – сүт немесе балама азық-түлік өнімдерін шығаруға арналған жылдық шығындар, теңге;

$N_{\text{рм}}$  – сүт беруге тиісті ауысымдағы жұмысшылардың саны, адам;

$N_{\text{ауп}}$  – ауысымдағы АУП жұмыскерлерінің саны, олар сүт беруге тиіс адамдар, адамдар;

$Q_{\text{р.см}}$  – демалыстарды, ауысымды ескере отырып, жұмысшы мамандықтар бойынша кәсіпорында бір жылдағы жұмыс ауысымының саны;

$Q_{\text{ауп.см}}$  – демалыстарды, демалыс және мереке күндерін, ауысымды ескере отырып, АУП бойынша кәсіпорында жылына жұмыс ауысымының саны;

$V_{\text{м}}$  – бір қызметкерге шаққандағы сүт немесе балама тамақ өнімдерінің көлемі, литр немесе грамм;

$p_{\text{м}}$  – сүт немесе балама азық-түлік өнімдерінің құны, теңге.

Еңбек жағдайлары зиянды кәсіпорын цехтарының бірінің мысалын қолдана отырып, сүт көлемінің жылдық есебінің мысалын қарастырамыз.

4-кестеде зиянды еңбек жағдайлары үшін сүт беруге жататын қызметкерлердің лауазымдары мен саны туралы мәліметтер келтірілген. Осы кестеге сәйкес 2021 жылы барлығы сүт қабылдайтын қызметкерлер болды, төрт мамандық бойынша 15 адам жұмыс істейді, оның ішінде үш адам басқарушы персоналға жатады.

4-кесте. Сүт беретін жұмысшылар туралы мәліметтер

№ р/с	Қызметкерлердің кәсіптерінің атауы	Адам саны
1	Цехтің басшысы	1
2	Цех басшысының орынбасары	1
3	Цех механигі	1
4	Электр жабдықтарын жөндеу және қызмет көрсету бойынша электромонтер 5 р.	12
<i>Ескерту – авторлармен құрастырылған</i>		

Сүт шығаруға арналған жылдық шығындарды есептеу қолданыстағы бекітілген нормативтер бойынша (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1056), формулаға сәйкес жүзеге асырылады (2), мысал шарттарына сүйене отырып:

$$N_{рм} = 3 \text{ адам (ауысымдық жұмысты ескере отырып } 12/4 = 3 \text{ адам)}$$

$$N_{ауп} = 3 \text{ адам}$$

$$Q_{р.см} = \text{жылына } 730 \text{ см.} - 60 \text{ см. демалыс (30 күн)} = 670 \text{ см.}$$

$$Q_{ауп.см} = 245 \text{ жұмыс күні} - \text{демалыстың } 30 \text{ күні} = 215 \text{ см.}$$

$$V_m = 0.5 \text{ л.}$$

$$p_m = 280 \text{ теңге бір литр сүтке } 3.2\%.$$

Қарастырылып отырған цех бойынша сүтті беруге жылдық шығындар мынаны құрады:

$$Z_m = (3 * 670 + 3 * 215) * 0,5 * 280 = 1327,5 \text{ литр} * 280 \text{ теңге} = 371\ 700 \text{ теңге.}$$

Мысал ретінде экономиканың нақты секторының жұмыс істеп тұрған кәсіпорны алынды. Осылайша, зиянды еңбек жағдайлары бар барлық кәсіпорындар үшін емдік-профилактикалық тамақ пен сүтті бөлуге жұмсалатын шығындардың жылдық бюджетін есептеуге болады.

### **Қорытынды**

Жұмыс берушілер емдік-профилактикалық тамақтануды және сүтті қамтамасыз ететін зиянды еңбек жағдайлары бар ұйымдарда жұмыс істейтін қызметкерлерді қамтамасыз ету туралы Қазақстанның, Ресейдің және Украинаның ұсынылған мәліметтерін қорытындылай келе, мынадай қорытынды жасауға болады:

- барлық жұмыс берушілер қауіпті өндіріс жағдайында өз қызметкерлерін емдік-профилактикалық тамақпен және сүтпен қамтамасыз етуге міндетті;
- емдік-профилактикалық тамақтану және сүтпен қамтамасыз етуге байланысты шығындарды жұмыс беруші толығымен өз мойнына алуға міндетті;
- ереже заңнамалық деңгейде қабылданған стандарттарға сәйкес болуы керек;
- емдік-профилактикалық тамақтандырумен және сүтпен қамтамасыз етуге байланысты шығындардың есебі кәсіпорынның жылдық бюджетінің шығыс бөлігін жасау кезінде қамтамасыз етілуге тиіс.

*Осы мақаладағы ғылыми зерттеулер бағдарламалық-мақсатты қаржыландыру (IRN OR11865833-OT-21) аясында жүзеге асырылды.*

### **Әдебиеттер тізімі**

- Allen T. D. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings / T. D. Allen, T. D. Golden, K. M. Shockley // Psychological Science in the Public Interest. — 2015. — № 16 (2). — P. 40-68.
- Aseshemie D. P. The management accounting system / D. P. Aseshemie. — Port-Harcourt, Nigeria: University of Port-Harcourt Press, 1997. — 82 p.
- Brown J.L. Principles and practice of management Accountancy / J. L. Brown, L. R. Howard. — London: Macdonald and Evans ltd, 2002.

- Brunelle E. Leadership and Mobile Working: The impact of distance on the superior subordinate relationship and the moderating effects of leadership style / E. Brunelle // International Journal of Business and Social Science. — 2013. — No 4(11). — P. 1-14.
- Buyers H. Cost Accounting / H. Buyers, B. Holmes. — United States: Casell Ltd, 1998.
- Dahlstrom T. R. Telecommuting and leadership style / T. R. Dahlstrom // Public Personnel Management. — 2013. — No 42(3). — P. 438-451.
- Danna K. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature / K. Danna, R. W. Griffin // Journal of Management. — 1999. — No 25(3). — P. 357-384.
- Hislop D. The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework / D. Hislop, C. Axtell // New Technology, Work and Employment. — 2007. — No 22(1). — P. 34-51.
- Hislop D. The challenge of remote working / D. Hislop, C. Axtell, K. Daniels. In S. Cartwright and C. L. Cooper, (Eds.). — Oxford Handbook of Personnel Psychology, Oxford, UK: Oxford University Press, 2008. — P. 564-585.
- House J. S. Work stress and social support / J. S. House. — Reading, MA: Addison Wesley, 1981. — 156 p.
- International Data Corporation (IDC). Worldwide Mobile Worker Population 2009-2013. Forecast, 2010.
- Konradt U. Impacts of telework on individuals, organizations and families – A critical review / U. Konradt, R. Schmook, M. Malecke // International Review of Industrial and Organizational Psychology. — 2000. — No 15. — P. 63-100.
- Lambe I. Appraising the Impact of Budgeting and Planning on the Performance of Financial Institutions in Nigeria / I. Lambe // Research Journal of Finance and Accounting. — 2004. — No 5 (16). — P. 12-26.
- Montreuil S. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications / S. Montreuil, K. Lippel // Safety Science. — 2003. — No 41(4). — P. 339-358.
- Quinlan M. Under pressure, out of control, or home alone? Reviewing research and policy debates on the occupational health and safety effects of outsourcing and home-based work / M. Quinlan, P. Bohle // International Journal of Health Services. — 2008. — No 38(3). — P. 489-523.
- Siha S. M. Telecommuting's past and future: a literature review and research agenda / S. M. Siha, R. W. Monroe // Business Process Management Journal. — 2006. — No 12(4). — P. 455-482.
- Standen P. The home as a workplace: impacts on the psychological well-being of teleworkers / P. Standen, D. A. Lamond, K. Daniels // Journal of Occupational Health Psychology. — 1999. — No 4 — P. 368-381.
- Vartiainen M. Changing requirements and mental workload factors in mobile multilocal work / M. Vartiainen, U. Hurrkänen // New Technology, Work and Employment. — 2010. — No 25(2). — P. 117-135.
- Абикенова Ш.К. Бюджетирование затрат на охрану труда: Теория. Методология. Практика. [Текст] / Ш.К. Абикенова, Н.Г. Джумагулова, Ж.Х. Еспенбетова, Н.Б. Абдрахманова, Д.Б. Казбекова. — Нур-Султан: РГП на ПХВ «РНИИОТМТЭСЗН РК», 2021. — 210 с.
- Вороная Н. Бесплатное молоко и питание. [Текст] / Н. Вороная, Н. Чернышова, А. Свириденко, Н. Амброзьяк // Журн. «Factor» // <https://i.factor.ua/journals/nibu/2017/may/issue-40/article-27398.html>.
- О порядке налогообложения стоимости молока, выдаваемого работникам, занятым на рабочих местах, условия работы на которых не признаны вредными: Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики от 18.06.2007 г. №03-04-06-01/192 // <https://base.garant.ru/12154203/>.
- О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов: Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 г. №168 // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60630](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60630).
- Порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда // <https://ips.ligazakon.net/document/FIN1232>.
- Приказ министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 г. №1056 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012709>.
- Трудовой кодексе Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414–V (с изм. и доп. по состоянию на 30.12.2021 г.) // [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832#sub\\_id=0](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#sub_id=0).

М.А. Баяндин, Н.В. Кабашева, Г.Д. Баяндина

**Вопросы бюджетирования затрат предприятия по видам обеспечения безопасности труда:  
выдача лечебно-профилактического питания и молока**

**Аннотация**

*Цель:* Основной целью данной статьи является формирование методических направлений расчета затрат предприятия по видам обеспечения безопасности труда, а именно выдачи лечебно-профилактического питания (далее — ЛПП) и молока.

*Методы:* При проведении исследования применялись методы (как общенаучные, так и специализированные), такие как методы синтеза и анализа, в том числе системного и комплексного. Использовался статистический метод как при работе с официальными статистическими данными, так и с информацией из сети Интернет.

**Результаты:** На сегодняшний момент, по статистическим данным Национального бюро, на вредных производствах работают 375 тысяч казахстанцев, из числа которых более 75 % составляют мужчины. В исследовании изучен опыт по данному вопросу крупных постсоветских стран, таких как Российская Федерация и Украина, приведены расчеты затрат на выдачу ЛПП и молока на примере реально действующих предприятий. Предложены формулы расчета бюджета по рассматриваемым затратам, что может стать в дальнейшем основой для создания соответствующей методики бюджетирования.

**Выводы:** Авторами статьи обозначено, что на предприятиях с вредным производством и вредными условиями труда обеспечение своих сотрудников ЛПП и молоком является обязанностью работодателей, в рамках своих бюджетов, по нормативам, принятым на законодательном уровне и по предлагаемой методике расчета.

**Ключевые слова:** вредные условия труда, безопасность труда, молоко, лечебно-профилактическое питание, бюджет затрат, затраты предприятия.

**M.A. Bayandin, N.V. Kabasheva, G.D. Bayandina**

### **Issues of budgeting the costs of the enterprise by types of labor safety: the issuance of therapeutic and preventive nutrition and milk**

#### **Annotation**

**Object:** The main purpose of this article is the formation of methodological directions for calculating the costs of an enterprise by types of occupational safety, namely, the issuance of therapeutic and preventive nutrition (hereinafter LPP) and milk.

**Methods:** Both general scientific and specialized methods, such as methods of synthesis and analysis, including system and complex, were used in the study. The statistical method was used both when working with official statistical data and with information from the Internet.

**Findings:** At the moment, according to the statistical data of the National bureau, 375 thousand Kazakhstanis work in hazardous industries, more than 75 percent of whom are men. The study examines the experience of large post-Soviet countries on this issue, such as the Russian Federation and Ukraine and provides calculations of the costs of issuing LPP and milk on the example of actually operating enterprises. The formulas for calculating the budget for the costs under consideration are proposed, which can become the basis for creating an appropriate budgeting methodology in the future.

**Conclusions:** The paper indicates that in enterprises with harmful production and harmful working conditions: providing their employees with LPP and milk is the responsibility of employers, within their budgets, according to the standards adopted at the legislative level and according to the proposed calculation method.

**Keywords:** harmful working conditions, occupational safety, milk, therapeutic and preventive nutrition, cost budget, enterprise costs.

#### **References**

- Abikenova, Sh.K., Dzhumagulova, N.G., Espenbetova, Zh.H., Abdrahmanova, N.B. & Kazbekova, D.B. (2021). Biudzhetirovanie zatrat na okhranu truda: Teoriia. Metodologiya. Praktika. Nur-Sultan: RGP na PKhV «RNIIOT MTSZN RK» [in Russian].
- Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Aseshemie, D. P. (1997). *The management accounting system*. University of Port-Harcourt Press, Port-Harcourt, Nigeria.
- Brown, J. L. & Howard, L.R. (2002). *Principles and practice of management Accountancy*. Macdonald and Evans Ltd, London.
- Brunelle, E. (2013). Leadership and Mobile Working: The impact of distance on the superior subordinate relationship and the moderating effects of leadership style. *International Journal of Business and Social Science*, 4(11), 1-14.
- Buyers, H. & Holmes, B. (1998). *Cost Accounting*. Casell Ltd, United States.
- Dahlstrom, T. R. (2013). Telecommuting and leadership style. *Public Personnel Management*, 42(3), 438-451.
- Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Hislop, D. & Axtell, C. (2007). The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework. *New Technology, Work and Employment*, 22(1), 34-51.
- Hislop, D., Axtell, C. & Daniels, K. (2008). The challenge of remote working. In S. Cartwright and C. L. Cooper, (Eds.). *Oxford Handbook of Personnel Psychology*, pp. 564-585. Oxford, UK: Oxford University Press.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison Wesley.
- International Data Corporation (IDC) (2010). *Worldwide Mobile Worker Population 2009-2013 Forecast*, IDC 221309E.
- Konradt, U., Schmoock, R. & Malecke, M. (2000). Impacts of telework on individuals, organizations and families - A critical review. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 15, 63-100.

- Lambe, I. (2004). Appraising the Impact of Budgeting and Planning on the Performance of Financial Institutions in Nigeria. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5 (16), 12-26.
- Montreuil, S. & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339-358.
- О порядке налогообложения стоимости молока, выдаваемого работникам, занятым на рабочих местах, условия работы на которых не признаны вредными: письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики от 18.06.2007 года № 03-04-06-01/192 [On the procedure for taxation of the cost of milk issued to employees employed in workplaces where working conditions are not recognized as harmful: Letter of the Department of Tax and Customs Tariff Policy dated 06/18/2007 No. 03-04-06-01/192] (<https://base.garant.ru/12154203/>) [in Russian].
- О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсации выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 года № 168 [About the procedure for determining the norms and conditions for the free issuance of therapeutic and preventive nutrition, milk or other equivalent food products and the implementation of compensation payments in an amount equivalent to the cost of milk or other equivalent food products: Resolution of the Government of the Russian Federation No. 168 of 13.03.2008]. ([http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60630](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60630)) [in Russian].
- Quinlan, M. & Bohle, P. (2008). Under pressure, out of control, or home alone? Reviewing research and policy debates on the occupational health and safety effects of outsourcing and home-based work. *International Journal of Health Services*, 38(3), 489-523.
- Порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда [The procedure for the free delivery of milk or other equivalent food products to workers and employees engaged in work with harmful working conditions]. Retrieved from <https://ips.ligazakon.net/document/FIN1232>.
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1056 [Order of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated December 28, 2015 No. 1056]. Retrieved from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012709> [in Russian].
- Siha, S. M. & Monroe, R. W. (2006). Telecommuting's past and future: a literature review and research agenda. *Business Process Management Journal*, 12(4), 455-482.
- Standen, P., Lamond, D. A. & Daniels, K. (1999). The home as a workplace: impacts on the psychological well-being of teleworkers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 368-381.
- Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.12.2021 год). [Labor Code of the Republic of Kazakhstan No. 414-V dated November 23, 2015 (with amendments and additions as of 12/30/2021)]. ([https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832#sub\\_id=0](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#sub_id=0)) [in Russian].
- Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. (2010). Changing requirements and mental workload factors in mobile multilocational work. *New Technology, Work and Employment*, 25(2), 117-135.
- Voronaya, N., Chernyshova, N., Sviridenko, A. & Ambrozyak, N. (2017). Бесплатное молоко и питание [Free milk and food]. *Zhurnal «Faktor» — Journal Factor*. Retrieved from <https://i.factor.ua/journals/nibu/2017/may/issue-40/article-27398.html> [in Russian].