

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ІШКІ ІСТЕР МИНИСТРЛІГІНІҢ
ШЫРАҚБЕК ҚАБЫЛБАЕВ АТЫНДАҒЫ
ҚОСТАНАЙ АКАДЕМИЯСЫ**

ЖАЛПЫ ЗАҢ ПӘНДЕРІ КАФЕДРАСЫ

Е.Қайнар, Д.Т. Карымсакова, С.Т. Утегенова

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ
ПӘНІ БОЙЫНША
ДӘРІС ЖИНАҒЫ**

Алматы, 2023

ӘӨЖ 349.2
КБЖ 67.405
К20

ҚР ІІМ ІІ. Қабылбаев атындағы Қостанай академиясының
Ғылыми кеңесінде ұсынылған

Пікір бергендер:

ҚР ІІМ Б. Бейсенов атындағы Қарағанды академиясының жалпы заң
пәндері кафедрасы бастығының орынбасары, философия докторы
(PhD), полиция майоры *Д.К. Райбаев*

ҚР ІІМ ІІ.Қабылбаев атындағы Қостанай академиясы жалпы заң
пәндері кафедрасының оқытушысы, заң ғылымдарының кандидаты,
доцент *С.К. Укин*

Е.Қайнар, Д.Т. Карымсакова, С.Т. Утегенова
К20 Қазақстан Республикасы еңбек құқығы. Оқу құралы /
Е.Қайнар, Д.Т. Карымсакова, С.Т. Утегенова – Алматы: ADAL
KІTAP, 2023 – 244 б.

ISBN 978-601-7681-28-9

Қазақстан Республикасы еңбек құқығы пәні бойынша оқу
құралында барлық оқылатын тақырыптар мазмұндалған. Бұл оқу -
әдістемелік құралының мазмұнында «Қазақстан Республикасының
Еңбек құқығы» пәні бойынша тәжірибелік сабақтарға дайындалуға
арналған материалдар жинақталған.

Оқу құралы жоғары оқу орындарының студенттеріне және ҚР
ІІМ ІІ. Қабылбаев атындағы Қостанай академиясының білім
алушыларына Қазақстан Республикасының еңбек құқығы пәніне
дайындалуға арналған.

ӘӨЖ 349.2
КБЖ 67.405

ISBN 978-601-7681-28-9

© Е.Қайнар, Д.Т. Карымсакова,
С.Т. Утегенова , 2023
© ADAL KІTAP, 2023

МАЗМҰНЫ

АЛҒЫСӨЗ	4
1-тақырып. «Еңбек құқығының ұғымы, пәні, әдісі және жүйесі. Еңбек құқығының қайнар көздері мен қағидаттары»	6
2-тақырып. Еңбек қатынастарының субъектілері. Еңбек қатынастарының қалыптасу негіздері.....	40
3-тақырып. Еңбек шарты.....	58
4-тақырып. Еңбек тәртіптемесі. Еңбек тәртібі	91
5-6 тақырып. Жұмыс уақыты және демалыс уақыты	109
7-тақырып. Еңбекке ақы төлеу	136
8-тақырып. Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі	104
9-тақырып. Кепілдіктер және өтемақы төлемдері	159
10-тақырып. Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері.....	168
11-тақырып. Еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік және ұжымдық қатынастар.....	180
12-тақырып. Еңбек дауларын қарау	199
13-тақырып. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау	214
ГЛОССАРИЙ	230

АЛҒЫСӨЗ

Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы – мемлекеттік жалпыға міндетті стандартта қарастырылған «Юриспруденция» мамандығы бойынша жоғары заң білімін алатын оқу орындары мен факультеттердің студенттеріне арналған ең негізгі құқық салаларының бірі.

«Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы» курсын меңгерудің негізгі мақсаты - ол қоғамда еңбектік құқықтық қатынастарды реттейтін құқық нормаларының маңызын, еңбек құқығы теориясын, ҚР Еңбек кодексі мен еңбек құқығы нормаларын қолдану тәжірибесін студенттермен игеру болып табылады.

Өзін әлеуметтік мемлекет ретінде бекітетін Қазақстан Республикасы жеке және лайықты өмірдің еркін дамуын қамтамасыз ететін жағдайларды жасауға бағытталған күшті әлеуметтік саясатты әзірлеуге және іске асыруға міндеттенеді. Тиісті өмірдің негізгі компоненті - лайықты еңбек.

Қазақстан Республикасының еңбек құқығы - еңбек құқықтық қатынастарын және еңбек және еңбекті басқаруды ұйымдастырумен тікелей байланысты басқа қатынастарды: жұмыс берушімен еңбекке орналасу; тікелей жұмыс берушіден жұмыскерлерді оқыту және біліктілігін арттыруды; әлеуметтік әріптестік, ұжымдық келіссөздер жүргізуді, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасуды; жұмысшылар мен кәсіподақтардың еңбек жағдайларын орнатуға және заңнамада көзделген жағдайларда еңбек заңнамасын қолдануға қатысуын; еңбек саласында жұмыс берушілер мен жұмысшылардың жауапкершілігін; Еңбек заңнамасын сақтау (соның ішінде еңбекті қорғау туралы заңнама) бойынша қадағалау және бақылауды (соның ішінде кәсіподақтық бақылау); еңбек дауларын шешуді зерделеу оның мақсаты болып табылатын негізгі құқықтық пәндердің бірі болып табылады.

Осы оқу құралы білім алушылардың Қазақстан

Республикасының еңбек құқығы бойынша жұмыс оқу бағдарламасы және тақырыптық жоспарда көзделген ақпаратты меңгеру деңгейін айқындауға арналған. Осы жинақты әзірлеу қажеттілігі негізінен 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енген ҚР Еңбек кодексінің қабылдануымен байланысты.

Оқу құралында еңбек заңдарының басты ережелері нарықтық қатынастардың дамуынан туындаған жаңа нормативтік құқықтық актілер негізделіп берілген.

«Еңбек құқығы» пәні бойынша оқу құралы күндізгі және сырттай оқыту факультеті курсанттарының Қазақстан Республикасының еңбек құқығы бойынша практикалық және семинар сабақтарына дайындалуға арналған. Әр тақырып бойынша бақылау сұрақтар ұсынылады, бұл білім алушылардың жұмыс барысында өз бетінше болуын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Автор осы оқу құралының оқу үрдісіндегі мазмұны мен оның маңыздылығы бойынша барлық ұсыныстар мен ескертулерді ризашылықпен қарайды.

**Тақырып №1. Қазақстан Республикасы Еңбек құқығының
әдісі, міндеттері, пәні және түсінігі. Қазақстан
Республикасы Еңбек құқығының қайнар көздері мен
қағидалары**

Жоспар

- 1. Еңбек құқығының пәні, ұғымы мен әдісі*
- 2. Еңбек құқығының жүйесі мен қағидалары*
- 3. Еңбек құқығының қайнар көздері*

1. Еңбек құқығының пәні, ұғымы мен әдісі

Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес адамның және азаматтың маңызды құқықтары мен бостандықтарының қатарына Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі заңында бұл заңның реттейтіні тура аталып көрсетілген. Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар. Еріксіз еңбекке соттың үкімі бойынша не төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында ғана жол беріледі. Әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайына, еңбегі үшін нендей бір кемсітусіз сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығы бар¹.

Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасы:

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және ҚР Еңбек Кодексінен, Қазақстан Республикасының заңдарынан және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінен тұрады.

ҚР Еңбек Кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасының басқа заңдарына

¹ Қазақстан Республикасының Конституциясы. 30 тамыз 1995 жыл.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000>)

еңбек қатынастарын, әлеуметтік әріптестік пен еңбекті қорғау қатынастарын реттейтін нормаларды енгізуге тыйым салынады.

Егер Қазақстан Республикасы ратификацияланған халықаралық шартта ҚР Еңбек кодексінде өзгеше қағидалар белгіленген болса, онда халықаралық шарт қағидалары қолданылады¹.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде Қазақстан Республикасындағы азаматтардың еңбек бостандығына қатысты конституциялық құқығын жүзеге асыру барысында туындайтын еңбек қатынастарын реттейтіні көрсетілген.

Қазақстан Республикасындағы еңбек бостандығына қатысты конституциялық құқық, ең алдымен, әрбір адамның өзінің жұмыс күшін (немесе еңбекке қабілетін) өзі дербес жұмсауынан, мүдделеріне, кәсіби дайындығына, өзінің мүмкіндіктері мен қалауына қарай кәсіп түрі мен қызмет түрін еркін таңдау құқығынан көрініс табады.

Қазақстан Республикасының әрбір азаматы кез келген нысандағы ұйымдарда жалданбалы жұмыс істеуге, кәсіпкерлік қызметпен айналысуға, мемлекеттік, әскери немесе кез келген өзге де қызметпен айналысуға, заңды тұлғаны құрмастан жеке еңбек қызметімен айналысуға немесе ешқандай еңбек қызметімен айналыспауға құқылы. Көптеген ғалымдар еңбекті қорғау мен еңбек құқықтарын қорғау түсініктерін синонимдер ретінде жиі қарастырса да, олардың кейбіреулері еңбек құқықтарын қорғауды еңбекті қорғаудан жеке қарастырып, тіптен бұл түсініктемелердің қажеттілігін жоққа шығарумен байланысты көзқарастар қалдырған. Бұған дәлел ретінде Т.Б.Шубинаның пікірін айтуға болады, ол өз кезегінде «еңбекті қорғау» термині тіптен керек жоқ деген көзқарасты ұстанған, себебі аталған термин құқыққорғаушылық сипатты иеленбейтін жалпы құқықтық режимді орнатуды көздейді. Құқыққорғаушылық

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

қатынастар «еңбекті қорғау» терминімен қамтылмайды, сол себепті аталған термин заңды мәнге ие болмайды және оны реттеушілік қатынастарды сипаттау үшін қолдану дұрыс емес деп есептеген¹.

Оған қарама-қарсы пікірді Е.Н.Нұрғалиева ұстанады, оның айтуы бойынша, «еңбекті қорғау» адамдардың тұрақты және нәтижелі қызметін қамтамасыз ететін басты жағдайлардың бірі болып табылады. Жалдамалы еңбек, жұмыс берушінің басшылығында және, ең біріншіден, оның экономикалық мүдделерін қамтамасыз етуге бағытталған, бөтен шаруашылықтың аясында жүзеге асырылатын қызметкерлердің біріккен қызметі, қорғауды қажетсінеді:

- шамадан тыс қанаудан;
- энергетикалық қаныққан машиналы өндіріс кезеңінде өмір мен денсаулықты қорғау².

ҚР Еңбек кодексінде еңбекті қорғау — кешенді іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызмет процесінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі³.

Отандық ғалымдардың көзқарасы бойынша, еңбек құқығы жеке құқықтың да, жария құқықтың да элементтерінен көрініс табатын айырықша ерекшеліктерге ие. Бұл қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау нысанындағы еңбек заңнамасын сақтау бойынша мемлекеттік бақылау және қадағалаудың жүргізілуінен байқауға болады. Мысалға, мемлекеттік еңбек инспекциясы көп жағдайда жеке құқықтық міндеттерге қарағанда, жалпы әлеуметтік міндеттерді шешеді. Мемлекеттік еңбек инспекциясының басты қызметтері бұзылған құқықтарды қорғауға өтініш білдірген белгілі бір қызметкерлердің құқықтарын қорғауға

¹ Шубина Т.Б. Теоретические проблемы защиты права: Дис. ... канд. юрид. наук. — Самара, — С. 17, 18

² Нурғалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Общая и особенная части. — Алматы: Жеті жарғы, 2009

³ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

ғана бағытталмайды, сонымен қатар барлық қоғам мүшелерінің еңбек құқықтарын қорғауға да бағытталады.

ҚР Еңбек кодексі мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметтерінің қағидалары мен негізгі міндеттерін айқындайды: мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметі қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын сыйлау, сақтау және қорғау, заңдылық, әділдік, тәуелсіздік және жариялылық принциптері негізінде жүзеге асырылады. Мемлекеттік еңбек инспекциясының негізгі міндеттері: ұйымдарда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ету; қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты қоса алғанда, қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын сақтауды және қорғауды қамтамасыз ету; Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мәселелері бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін, арыздарын және шағымдарын қарау болып табылады¹.

ҚР Конституциясының және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің бұл ережелері Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының 1948 жылғы 10-желтоқсанда бекіткен Адам құқықтары жалпы декларациясының және еңбек саласындағы бірқатар халықаралық-құқықтық актілердің талаптарына сәйкес келеді.

Еңбек құқығының пәні. Еңбек құқығын оқу пәні және құқық саласы ретінде қарастырмастан бұрын, «еңбек» және «құқық» сөздерінің түп-төркініне көз жүгірткен жөн болар.

Жалпы алғанда, құқық адамдардың әр түрлі қоғамдық қатынастардағы жүріс-тұрыстарын реттейді, яғни, тәртіптейді, қалыпқа келтіреді, нормаларға сәйкестендіреді.

Еңбек құқығы атауының өзі бұл құқық саласының еңбекпен байланысты қоғамдық қатынастарды, яғни, еңбек қатынастарын (еңбек үрдісінде туындайтын қатынастарды)

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

және еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де қатынастарды реттейтінін көрсетеді.

Ал еңбек дегеніміз не?

Еңбек адамның табиғи қажеттігі болып табылады. «Маймылды адам еткен еңбек» деген пікірлер де бекер емес. Сонымен қатар, еңбек адамның өмір сүруінің маңызды жағдайы болып табылады, себебі, ол адамның материалдық және рухани қажеттіліктерін, басқаша айтқанда, тамақтануға, баспана иеленуге, киінуге, адамдармен араласуға, білімге, қағазға, оқуға, өнерге және т.б. қатысты қажеттіліктерін қанағаттандырады. **Кең мағынада еңбек** тек адамның ғана емес, сонымен қатар - қоғамның да табиғи қажеттігі болып табылады, себебі, еңбек қоғамның материалдық негіздерін қалыптастырады. Еңбек құқығының, негізінен, пайда болу себептері де әлеуметтік қатынастармен байланыстырылады. Алғашында осы құқық саласының міндеттері болып, бір жағынан, сәйкесінше шарттарды жасау кезінде тараптардың теңдігін және олардың мүдделерінің ескерілуін қамтамасыз ететін жалдамалы еңбекті қолданумен байланысты қатынастарды реттеу, екінші жағынан, экономикалық жағынан күштірек жұмыс берушіге қарағанда, экономикалық жағынан әлсіз қызметкерлерді қорғаудың қажеттілігі¹

Өзінің саналы және тіпті санасыз ғұмырында адам әйтеуір бір нәрсені жасап, дайындап, шығарып, өндіріп жатады. Басқаша айтар болсақ, адам 5-6 жасынан бастап еңбек ете бастайды: ата-анасының өтініші бойынша бір нәрсені әкеліп береді, апарады, жылжытады және т.б. Адамның қолынан жасалған заттың барлығы – инеден бастап ұлы жаңалықтарға дейін еңбектің нәтижесінде дүниеге келген. Сонымен, кез келген адамның өмірі еңбексіз мүмкін емес, еңбек барлығын жасайды, адамның материалдық және рухани қажеттіліктерін қамтамасыз етеді, ал бұлар, өз

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: Оқулық. Алматы: Юридическая литература, 2005.

кезегінде, қоғамның материалдық негіздерін құрайды. Жоғарыда атап өткеніміздей, еңбек адамның табиғи қажеттігінен туындайды.

Еңбек – бұл еңбек өнімін алу үшін адамның дене, ақыл-ой, рухани қабілеттерін жұмсау арқылы жүзеге асатын мақсатты қызмет. Еңбек дене, ақыл-ой және рухани қабілеттіктерден туындайды да, бұлардың нәтижесінде материалдық, рухани және санаткерлік құндылықтар жасалады.

Еңбек жеке шаруашылықта, бау-бақшада, тіпті үйде және өзге де жерлерде жүзеге асырылуы мүмкін. Мұндай еңбекпен адамдардың басым көпшілігі бала кезінен айналысады. Алайды, еңбектің бұл түрі еңбек құқығымен реттелмейді.

Сонда еңбектің қандай түрлері еңбек құқығымен реттеледі?

Көп жағдайда еңбек бірлескен немесе ұжымдық сипатты иеленеді. Бірлескен еңбектің нәтижесінде адамдар қоғамдық еңбек қатынастарына қатысады. Мұндай жағдайда еңбектің екі түрін ажыратып алған жөн: өз игілігіне бағытталған жеке еңбек және жалданбалы еңбек. Дәл осы **жалданбалы еңбек** – жұмыс берушімен қатынасқа түсуді еңбек құқығы реттейді.

Сонымен қатар, меншік иелері мен меншік иесі емес тұлғалардың ұжымдық еңбегін көздейтін еңбектің үшінші түрі – аралас нысандағы еңбек те болады. Ескеріп өтетін бір жайт, еңбек құқығы тек жалданбалы еңбекке негізделетін еңбек қатынастарын ғана реттейді. Дербес еңбекке негізделген еңбек қатынастары (меншік иелерінің еңбегі) еңбек құқығының пәніне кірмейді.

Мұндай қатынастарға жалданбалы жұмыскерлердің еңбегін пайдаланбайтын жеке еңбек қызметі, меншік иесі-кәсіпкерлердің, еңбек кооперацияларының қызметі және т.б. қызмет жатады.

Мысалы, азамат жеке дербес еңбек қызметімен айналысып – заңды тұлғаны құрмастан дәріхана, дүкен, шаштараз және т.б. орындарды ашып, жұмыскерді

жалдамастан, өзі өз дәріханасында, дүкенінде, шаштаразында жұмыс істесе. Жазушының, ғалымның, өнертапқыштың қоғамдық кооперациядан тыс жүзеге асырылатын еңбегі де еңбек құқығының саласына жатпайды. Алайда, егер, жазушының, немесе, ғалымның еңбегі журнал редакциясының, немесе ғылыми мекеменің еңбек ұжымында еңбек шартының шеңберінде жүзеге асырылатын болса, онда бұл қатынастар еңбек құқығымен реттелетін еңбек қатынастарына айналады. Бірақ, Қарулы Күштерде, ішкі істер органдарында, шекаралық әскерде, ішкі және сыртқы барлауда әскери міндетін өткеру еңбек құқығының пәніне жатпайды, олар әкімшілік құқықтың пәнін құрайды. Аталған органдардағы қызмет қарапайым жұмыс пен еңбек қатынастарының шеңберінен шығып кетеді. Бұл қызмет мемлекеттің қорғаныс функциясын орындаумен байланысты.

Жұмыскер өз еңбегі үшін алдын-ала белгіленген нормалар (тарифтер) бойынша жалақы не ұйым табысының бөлігін алады, ал жұмыс беруші өзіне қажетті еңбек өнімін алады. Еңбек қатынастарына жұмыскер және жұмыс беруші өз еркі бойынша қатысады. Еңбек құқығы қатынастарын жұмыскердің жұмыс берушімен еңбек жағдайларын пайдалану жөніндегі заңдыбайланысы (жұмыскер өз жұмысын мұқият орындауға, ал жұмыс беруші оған жалақыны жүйелі түрде төлеугеміндетті) құрайды.

Еңбек қатынастары келесі ерекше белгілерімен сипатталады:

а) еңбек үрдісінде **туындайды және дамиды**. Жұмыскер өзіне жүктелген белгілі бір еңбек функциясын орындайды. Ал бұл функция тұрақты сипатқа ие және соңғы нәтижемен аяқталмайды, яғни, еңбек қатынастары – бұл ұзақ уақытқа созылатын қатынастар.

Өзге құқықтық қатынастарда, мысалы, еңбекпен байланысты азаматтық құқықтық қатынастарда орындаушыға нақты бір тапсырма беріледі, ол бұл тапсырманы орындаған соң барлық міндеттемелер де тоқтатылады, яғни, құқықтық қатынастар тәмамдалады;

ә) еңбек қатынастары – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар;

б) еңбек қатынастары ерік білдірудің белгісі болып табылады, яғни, еңбек және еңбек қатынастары мәжбүрлі түрде жүзеге асырылмайды, ал жұмыскер мен жұмыс беруші өз қалаулары бойынша серіктерді, еңбек жағдайын және т.б. таңдай алады.

Еңбекті таңдау кезіндегі ерік білдіруге дәлел ретінде жұмыскердің жұмысқа тұрардағы өтінішті өз қолымен толтыратынын және жұмыс берушінің осы өтінішке қол қоя отырып, жұмыскерді қызметке алу туралы еркін білдіруін келтіруге болады;

в) жұмыскердің еңбек тәртібіне бағына отырып еңбек ұжымына қосылуын білдіреді. Бұл дегеніміз, еңбек белгілі бір ішкі еңбек тәртібі жағдайында жүргізіледі. Ішкі еңбек тәртібінің ережелерінде еңбек ұжымы мүшелерінің бірлескен қызметінің жағдайлары және тәртібі белгіленеді. Ішкі еңбек тәртібінің өзіне тән элементі болып жұмыскердің еңбек қызметі үрдісінде жұмыс берушінің, тікелей басшылықтың өкіміне бағынуы табылады. Бұл элемент еңбекпен байланысты өзге қоғамдық қатынастарда көрініс таппайды. Бұл кезде орындаушы еңбек режиміне бағынуға емес, өнімді уақтылы және сапалы дайындауға міндетті. Мысалы, қысқа мерзімді жалдау шарты бойынша адвокат, аспаз немесе құрылысшы жұмысқа тартылған кезде жұмысты орындаушының өзі немесе оның бригадасы істей ме, олар жұмыс уақытында әлде түнде жұмыс істей ме және осы сияқты жағдайлар жұмыс беруші үшін аса маңызды емес, оны толғандыратын басты мәселе – жұмыстың уақтылы және сапалы орындалуы;

г) еңбек қатынастары ерекше заңды фактпен – еңбек шартымен, келісіммен, лауазымға сайлау туралы актімен байланысты;

д) мамандығына, біліктілігіне, лауазымына қарай жұмысқа тікелей қатысудың қажеттігімен байланысты;

е) жұмысқа іс жүзінде қабылданған кезден басталады. Еңбек құқығы қатынастарында жұмысқа қабылдау бұйрықпен рәсімделеді және жұмыскерді кәсіпорынның штатына тұрақты, уақытша немесе маусымдық жұмысқа алумен жүзеге асырылады. Еңбекпен байланысты өзге де қатынастарда жұмысты орындаушы штатқа алынбайды. Мұндай жағдайда тапсырыс беруші үшін еңбек үрдісіне қарағанда еңбектің нәтижесі маңыздырақ болады;

ж) жұмыскерге оны жұмыстан босату жөнінде бұйрық жарияланған және оның қолына еңбек кітапшасы берілген кезде тоқтатылады [6]¹;

Еңбек құқығы еңбек қатынастарымен қатар осы қатынастардан туындайтын және олармен тығыз байланысты қатынастарды да реттейді. Олар:

1. еңбек ұжымының жұмыс беруші және оның басшылығымен арасындағы еңбек-әлеуметтік сауалдар бойынша қатынастары. Олар негізінен өндірісті ұйымдастыру және ұжымды басқарумен байланысты, сонымен қатар, нақты ұйымдағы еңбек жағдайына, жұмыскерлерге жағдай жасаудың материалдық-тұрмыстық және мәдени нысандарын жақсартуға, ұйымның қорын ұтымды пайдалануға, еңбекті нормалауға және жұмыскерлердің ұжымдық және жеке мүдделерін көздейтін өзге де мәселелерге байланысты болады. Бұл еңбек қатынастары жеке және ұжымдық еңбек шарттарының негізінде туындайды. Осы шарттар тараптардың арасында белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыруға қатысты өзара міндеттемелерінің туындауына да негіз болып табылады. Бұл қатынастар еңбек құқығының басты пәні – еңбек қатынастарына қатысты қызметтік рөлді атқарады және еңбек қатынастарын ұйымдастыруға, оларды нақты бір

¹ Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан-А., 2002

қоғамдық еңбек кооперациясының шеңберінде басқаруға бағытталған;

2. кәсіподақ органының жұмыскерлердің мүдделерін қорғау, еңбекке ақы төлеу және әлеуметтік кепілдіктер мәселелері бойынша жұмыс беруші және оның басшылығымен арасындағы қатынастары;

3. азаматтарды жұмысқа орналастыруға және жұмыс іздеп жүрген азаматтарды жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге қатысты қатынастар. Бұл қатынастар азаматтардың өздерінің қабілетіне және кәсіби дайындығына сай жұмыс табу мақсатында, жеке мүдделері мен қоғамдық қажеттіктерді ескере отырып, мемлекеттік органдарға жүгінуімен қатысты туындайды. Қазақстан

Республикасында жұмысқа орналастыру жөніндегі органдар жүйесінің болуы азаматтардың еңбекке қатысты конституциялық құқығын жүзеге асыруға жағдай жасайды. Әсіресе, азаматтар жұмыссыз қалған жағдайда жұмыс іздеуге немесе өздерінің жаңа мамандығы бойынша кәсіби дайындықтан өтуге қатыстықиындықтарға ұшыраған кезде олардың рөлі ерекше. Тәжірибе көрсетіп отырғандай, жұмыс іздеуге қатысты жәрдемді көп жағдайда әйелдер, оқу мекемелерін жаңадан тәмамдаған жастар, жұмыстан қысқартылған жұмыскерлер қажет етеді. Жалпы алғанда жұмысқа орналасуға қатысты қатынастар еңбек қатынастарының алдында жүреді. Бұл ретте жұмысқа орналастыру жөніндегі органдар кадрларды қажет ететін ұйымдар мен белгілі бір мамандық, біліктілік, лауазым бойынша жұмысқа орналасуды қалайтын азаматтардың арасында делдалдық функцияларды атқарады. Ең басты міндетті – жұмысқа орналастыруды – шешу үшін халықты жұмыспен қамту жөніндегі мемлекеттік қызмет органдары аумақтардағы және нақты ұйымдардағы бос жұмыс орындары мен қызмет туралы мәліметтер жинағына ие болады;

4. қадағалау және бақылау органдарының жұмыс берушімен еңбек заңдарын және еңбекті қорғауды сақтау

мәселесіне қатысты қатынастары. Бұл қатынастар құзыретті органдардың ұйымдарда еңбекті қорғау жөніндегі заңшығарушылық және өзге де нормативтік актілердің және еңбек туралы заңдардың, қауіпсіздік техникасының және еңбектің өзге де қауіпсіз жағдайларының сақталуына қадағалау жасау қызметі барысында туындайды. Мысалы, мұндай органдардың қатарынан санитарлық эпидемиологиялық қызметті, өрт инспекциясын және т.б. атауға болады. Еңбек заңдарының сақталуына жалпы қадағалауды прокуратура органдары жүзеге асырады.

Еңбекті қорғауға және еңбек заңдарының сақталуына қадағалауды жүзеге асыру процесінде бұл органдар ұйымдармен, кәсіпорындармен құқықтық қатынастарға түседі. Бұл қатынастар өз бетімен пайда бола бермейді, олар еңбекті қорғау және жұмыскерлердің құқықтарын қорғау қажеттігіне байланысты туындайды. Сондықтан, аталған қорғаушылық қатынастар қосымша санатқа жатады. Алайда, бұл қатынастар кәсіпорынның жұмысы басталмай тұрып та туындауы мүмкін (мысалы, ұйымды ұйымдастыру және қайта өңдеу кезеңінде еңбекті қорғауға алдын ала қадағалау жасау);

5. өндірісте кадрларды дайындау немесе біліктілікті көтеруге қатысты қатынастар.

Бұл қатынастар азаматтардың жеке, бригадалық немесе курстық білім алу кезінде жұмыс мамандықтарын алуымен қатысты туындайды. Әдетте мұндай білім алмастан бұрын олар дербес жұмыс істеумен айналысады. Бұл қатынастардың мазмұнын жай еңбектің өзі емес, белгілі бір мамандыққа және біліктілікке оқыту құрайды. Олардың мақсатты бағыттылығы өндірістегі кәсіби білім алу арқылы азаматтарды білікті жұмыскерлер ретінде дайындауды қамтамасыз етуден көрініс табады.

Кәсіби дайындыққа қатысты қатынастардың туындауы азаматтардың ұйыммен шарт жасасуымен байланысты. Бұл шарт арқылы тараптар өздеріне кәсіби білім алуға қатысты өзара міндеттемелерді қабылдайды. Кадрларды кәсіби

дайындауға қатысты қатынастардың ұзақтығы белгілі бір мерзіммен шектеледі.

Оқуды нәтижелі аяқтаған сайын азаматтар біліктілік емтихандарын тапсырады. Оларға тиісті мамандық пен біліктілік беріледі, бұдан соң жұмыс берушінің бұйрығымен немесе өкімімен олар дербес жұмысқа алынады және еңбек қатынастарының толық құқылы қатысушыларына айналады;

6. Жеке немесе ұжымдық келіспеушіліктерден туындайтын еңбек дауларын шешуге қатысты қатынастар. Бұлар жұмыскерлердің еңбек жағдайларын және еңбек заңдарының нормаларын белгілеу мәселелеріне қатысты реттелмеген келіспеушіліктерді еңбек дауларын қарайтын органдардың шешуімен байланысты туындайды. Бұл қатынастардың қатысушылары болып бір жағынан жұмыскер – жұмыс беруші, еңбек ұжымы – жұмыс беруші табылса, екінші жағынан – еңбек дауларын қарау жөніндегі орган табылады. Бұл қатынастар іс жүргізушілік сипатқа ие, себебі олар еңбек дауын шешудің материалдық жағына емес, оны шешудің процедурасына қатысты болады.

Аталған қатынастардың барлығы еңбек құқығының пәні болып табылады. Ал жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек қатынастары еңбек құқығының басты пәні бола отырып, өзімен тығыз байланысты өзге де қатынастардың туындауына әсер етеді¹.

Бұл қатынастардың кейбіреулері еңбек қатынастарымен қатар туындап, тоқтатылады. Ал басқалары (мысалы, еңбек дауларына қатысты қатынастар) жұмыскердің қызметі барысында туындамауы да мүмкін. Мұндай қатынастар (мысалы, еңбек дауларына қатысты) жұмыскердің жұмысы барысында туындамауы мүмкін және көп жағдайда туындамайды да. Олар тек көрнеу зиян тигізген жағдайда орын алады.

¹ Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014.

Сонымен, қазіргі кезде еңбек құқығының пәнін қоғамдық қатынастардың екі тобы құрайды:

- 1) еңбек қатынастары – еңбек құқығы пәнінің басты элементі;
- 2) еңбек қатынастарымен тығыз байланысты және солардан туындайтын өзге де қатынастар.

Еңбек құқығының рөлі, міндеттері және функциялары өзара тығыз байланысты болады. Олар жұмыскердің, жұмыс берушінің, өндірістің, қоғамның және мемлекеттің мүдделерін білдіреді.

Жұмыскер мен жұмыс беруші еңбек шартын жасасқан жағдайда еңбек қатынастарына түседі, бұл ретте олардың әрқайсысы өз мақсаттарын көздейді. Сондықтан, еңбек құқығының негізгі рөлі – реттеушілік рөл. Еңбек құқығы адамдардың еңбек үрдісі кезіндегі жүріс-тұрысын реттейді, еңбек қатынастарының екі тарабы да бағынуы тиіс нормаларды анықтайды. Бұл ережелер мен нормалар өндірістің міндеттеріне жауап береді, жұмыскерлердің еңбегін, құқықтары мен мүдделерін қорғайды, жұмыс беруші мен жұмыскердің еңбек құқықтары мен міндеттерінің жүзеге асуын

және олардың кепілдіктерін қамтамасыз етеді.

Сөйтіп, еңбек құқығы толығымен еңбек қатынастарының салыстырмалы түрде қорғалмаған тарабы – жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғауға бағытталған. Бұдан шығатын қорытынды, еңбек құқығы функцияларының бірі – қорғау функциясы.

Сонымен қатар, еңбек құқығының рөлі өндірістің тиімділігіне және өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға, еңбек тәртібін нығайтуға, жұмыскерлердің еңбек жағдайы мен тұрмысын жақсартуға жағдай жасаудан көрініс табады.

Еңбек құқығының міндеттері, ең алдымен, еңбекті құқықтық реттеудің мақсаттарына – еңбектің тиімділігін арттыруға, еңбек жағдайының жоғары деңгейіне жетуге, жұмыскерлердің құқықтарын жан-жақты қорғауға бағытталған.

Еңбек құқығының функциялары – бұл, еңбек құқығы нормаларының күшінің негізгі бағыттары. Оларға, жоғарыда аталған реттеуші және қорғаушы функциялар жатады. Еңбек құқығының ерекше функцияларының қатарынан әлеуметтік, қорғаушы, шаруашылық-өндірістік, тәрбилеу және өндірістік демократияны дамыту функцияларын атауға болады.

Әлеуметтік функция халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз етеді, еңбекке, еңбектің қауіпсіз жағдайларына және еңбекті қорғауға қатысты құқыққа кепілдіктерді жүзеге асырады. Қорғау функциясы еңбек жағдайының жоғары деңгейін, еңбек заңдарының нормаларын орындауға бақылау жүргізуді қамтамасыз етуге, еңбек заңдарының бұзылған ережелерін қалпына келтіруге, еңбек дауларын шешуге бағытталған.

Шаруашылық-өндірістік функция өндірістің тиімділігін, еңбектің өнімділігін көтеруді, еңбек ресурстарын ұтымды пайдалануды, еңбек тәртібін нығайтуды қамтамасыз етуге бағытталған.

Тәрбиелеу функциясы еңбек тәртібін сақтауды талап етуден, материалдық және моральдық жауапкершілік мәселелерінен көрініс табады.

Еңбек құқығының сабақтас құқық салаларынан айырмашылығы. Қазақстан Республикасындағы еңбек құқығына қатысты сабақтас құқықтар болып азаматтық құқық, аграрлық және жер құқықтары, әкімшілік құқық және әлеуметтік қамтамасыз ету құқықтары табылады.

Еңбекті қолдануға, оның жағдайларына және ұйымдастырылуына қатысты дау туған жағдайда осы даудың еңбек құқығының пәніне жататындығын немесе даудың өзге құқық салаларының нормаларымен қарастырылатынын анықтау үшін еңбек қатынасының белгілерін талдау қажет. Бұның маңызы өте зор, себебі, осындай талдаудың нәтижесінде тиісті құқықтық салдар туындайды.

Еңбек заңдары азаматтық заңдармен өте тығыз байланысты. Азаматтық заңдар қатысушылардың теңдігіне негізделген тауар-ақшалық және өзге де қатынастарды,

еңбекпен және оның нәтижелерімен байланысты мүлiктiк қатынастарды реттейдi. Яғни, азаматтық құқықтың пәніне белгiлi бiр жұмысты орындаумен немесе қызмет көрсетумен (тұрмыстық мердiгерлiк шарты, тапсырма, әдеби тапсырыс және т.б.) байланысты қатынастар кiредi. Бұл қатынастар еңбек қатынастарына өте жақын және оларға ортақ сипаттар тән: олар еңбекпен байланысты, еңбек шартына (келiсiмiне) негiзделедi, ақылы сипатқа ие. Жеке меншiктiң туындауына және өсуiне байланысты жұмыс iстейтiн тұлғалар еңбек қатынастарына жалданбалы жұмыскер ретiнде де, өндiрiстiң меншiк иесi ретiнде де қатысуы мүмкiн. Бұл еңбек және мүлiктiк қатынастарының белгiлi бiр деңгейде бiрiгуiне әкеледi.

Алайда, олардың қандай құқық саласына жататынын анықтайтын өздерiне тән айырмашылықтары да бар.

Бұл қандай айырмашылықтар екен?

Бiрiншiден, еңбек қатынастарының пәні және негiзгi мазмұны болып еңбек үрдiсi, ал азаматтық қатынастардың (тұрмыстық мердiгерлiк, тапсырма, әдеби тапсырыс шарттары бойынша) пәні болып еңбектiң өнiмi табылады.

Екiншiден, жұмыскер еңбек қатынастарында белгiлi бiр жұмысты (белгiлi бiр мамандық, бiлiктiлiк, лауазым бойынша) iстеуге мiндеттенедi.

Үшiншiден, жұмыскер өзiнiң жұмысын белгiлi бiр ұжымның шеңберiнде атқарады, мұнда ол еңбек шарасын орындауға, жұмыс уақытының режимiн сақтауға, iшкi еңбек тәртiбiнiң ережелерiне бағынуға мiндеттенедi.

Ал азаматтық қатынастарда аталған талаптарды орындау мiндеттi емес. Яғни, жұмыскер еңбек ұжымының құрамына кiрмейдi, оған еңбек шарасын орындау, ұжымның жұмыс режимiн сақтау, iшкi еңбек тәртiбiнiң белгiленген ережелерiне бағыну қажеттiгi таралмайды. Басқаша айтар болсақ, азаматтық қатынастарда кiмнiң, қандай мерзiмде, қандай еңбек нормасына негiзделе отырып жұмыс iстейтiнi емес, мұнда белгiлi бiр жұмысты сапалы және уақтылы орындау маңызды болып табылады. Мысалы, қоршау

жасаудың қажеттігі туды делік. Еңбек заңдарының нормаларына сәйкес шартқа тұрған жұмыскер ғана осы жұмысты орындауы қажет.

Сонымен қатар, ол еңбек тәртібін сақтай отырып, ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне бағына отырып (белгілі бір ауысымда), белгілі бір ұжымда жұмысты орындауы қажет және еңбек нормасын күнделікті орындауы тиіс. Азаматтық қатынастарда бұл жұмысты жұмыскердің өзі немесе оның бригадасы не оның жұмыскері не барлығы кезектесе отырып орындай алады. Олар күндіз немесе түнде, күн сайын не белгілі бір уақыт өткен сайын жұмыс істеуі мүмкін – бұлардың барлығы маңызды емес. Ең маңыздысы – қоршау сапалы және аталған мерзімде жасалуы тиіс.

Бұдан шығатын қорытынды, еңбек қатынастары мен азаматтық- құқықтық қатынастарды ажырату олардың мазмұнына қарай жүргізіледі. Егер еңбек құқығының пәні болып тірі еңбек барысындағы еңбек қатынастары табылса, азаматтық құқықтың пәні болып заттандырылған еңбек немесе еңбек өнімі, оның нәтижесі табылады. Алайда, еңбек және азаматтық қатынастарды ажыратуға қатысты даулы жағдайларда еңбек құқығының нормалары үстемдікке ие болады. Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 1-бабына сәйкес, бұл қатынастар еңбек заңдарымен реттелмеген жағдайда ғана, еңбек қатынастарына азаматтық заңдар қолданылады¹.

Сонымен, азаматтық заңдар қоғамдық еңбекке қатысты мүліктік қатынастарды реттейді, алайда, еңбек үрдісі кезіндегі қатынастарды реттемейді. Еңбек заңдары еңбек үрдісін реттейді және жұмыскер үшін белгілі бір құқықтық режимді, құқықтық кепілдіктерді белгілейді.

Жер құқығы мен аграрлық құқықтың да еңбек құқығына ұқсас сипаттары көп, олар бірлескен еңбекті реттейді, оларға еңбекті және жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау тән. Алайда, еңбек құқығы мен бұл құқық салаларының арасында

¹ Қазақстан Республикасының азаматтық кодексі (ерекше бөлім) 1999 жылғы 1 шілдедегі N 409 Кодексі.

бірқатар айырмашылықтар да бар. Еңбек құқығы дербес емес (жалданбалы) еңбекке негізделетін еңбек қатынастарын реттейді. Жер және аграрлық құқықтар еңбек және өндіріс құраладарының меншік иесі болып табылатын, сондықтан да жалданбалы еңбек субъектілерінің қатарына жатпайтын кооператор-жұмыскерлердің еңбек қатынастарын реттейді¹

Соған қарамастан, еңбек және әкімшілік құқықтарының өздеріне тән айырмашылықтары да бар. Олар реттеу пәні мен әдістеріне қатысты. Егер еңбек құқығы жұмыскер мен жұмыс берушінің еңбек үрдісіндегі қатынастарын реттесе, әкімшілік құқық тиісті лауазымды тұлғалардың құзыретіне қатысты, қызметке алу мен босатумен, тәртіптік жазалар тағайындаумен және т.б. байланысты қатынастарды реттейді.

Енді еңбек құқығының әлеуметтік қамтамасыз ету құқығымен арақатынасын қарастырып өтелік. Әлеуметтік қамтамасыз ету құқығы дербес құрылым ретінде, құқық саласы ретінде салыстырмалы түрде жақында, өткен ғасырдың 60-70 жылдары қалыптасты. Бұған дейін әлеуметтік қорғау нормаларының басым көпшілігі еңбек құқығы саласына кіретін. Осылай, бұл екі құқық саласын тарихи түп-тамыр байланыстырады. Сонымен қатар, оларды құқықтық реттеудің пәні мен әдістерінің ортақ сипаттары да байланыстырады.

Егер еңбек құқығының басты пәні болып жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек қатынастары табылса, әлеуметтік қамтамасыз ету құқығы азаматта қандай да бір себептермен жұмысқа қабілеттігін уақытша не тұрақты жоғалтқан немесе зейнеткерлік жасына жеткен жағдайда, оларды материалдық қамтамасыз ету үрдісінде қалыптасатын қоғамдық қатынастарды реттейді. Әдетте бұл қатынастар еңбек қатынастарымен тығыз байланыста болады. Мұндай жағдайда азаматтарды материалдық қамтамасыз етудің

¹ Уваров В.Н Трудовое право Республики Казахстан-А., 2000

мөлшері олардың еңбек қатынастары үрдісінде алған жалақысына және еңбек стажына сәйкес есептеледі.

Сонымен қатар бірқатар айырмашылықтар да бар. Оларды мынадан байқауға болады. Азаматтар еңбек қатынастарында еңбек құқығын жүзеге асырады, ал әлеуметтік қорғау құқығының реттеу пәні болып материалдық қамтамасыз етуге қатысты құқықты жүзеге асыру болып табылады. Еңбек қатынастары үрдісінде жалақы төлеу жұмыскер жұмыс істейтін кәсіпорынның, ұйымның немесе мекеменің қорынан жүзеге асырылады. Құзыретті органдар қабылдаған құқық нормаларының негізінде азаматтар материалдық қамсыздандырылады, сондықтан мұндай шараларды өзгертуге және тараптардың келісімімен нақтылауға болмайды.

Қорытынды: еңбек дегеніміз бұл еңбек өнімін алу үшін адамның дене, ақыл-ой, рухани қабілеттерін жұмсау арқылы жүзеге асатын мақсатты қызмет. Еңбек дене, ақыл-ой және рухани қабілеттіктерден туындайды да, бұлардың нәтижесінде материалдық, рухани және санаткерлік құндылықтар жасалады.

Еңбек жеке шаруашылықта, бау-бақшада, тіпті үйде және өзге де жерлерде жүзеге асырылуы мүмкін. Мұндай еңбекпен адамдардың басым көпшілігі бала кезінен айналысады. Алайды, еңбектің бұл түрі еңбек құқығымен реттелмейді.

2. Еңбек құқығының жүйесі мен қағидалары

Еңбек құқығының жүйесі - біртұтас саланы құрайтын, кейін құқықтық институттар мен субинституттарға бөлінетін заңды нормалар жиынтығы. Басқа сөзбен айтқанда, еңбек құқығының саласы институттарға біріккен, өзара байланысты еңбек заңнамасының нормаларынан құрылған. Құқықтық институт құқық саласының негізі болып табылады, өйткені заңды нормалар құқық саласын тікелей емес, институттар

арқылы құрайды. Осылайша, еңбек құқық нормаларының институттарға бөлінуі, реттеу пәні бойынша жүзеге асырылады.

Қазақстан республикасының Еңбек кодексі 2015 жылдың 23 қарашасында қабылданып, 2016 жылдың 1 қаңтарында қолданысқа енгізілді.

Еңбек құқығының жүйесі жалпы және ерекше бөлімнен тұрады, олар өз кезегінде институттарға ыдырайды.

Жалпы бөлім еңбек құқығының пәні, әдісі және жүйесі, еңбек қатынастарын реттеудің қағидалары, еңбек құқығының қайнар көздері, субъектілердің құқықтық жағдайларын қамтиды. Бұл мәселелердің барлығы еңбек құқығының нақты-тарауларын (институттарын) терең зерттеудің іргелі негіздерін құрайды.

Ерекше бөлімге еңбек заңнамасының барлық басқа нормалары жатады. Олар еңбек қатынасының немесе осы құқық саласының пәніне жататын басқа да қоғамдық қатынастардың жекелеген түрлерін реттейтін Ерекше бөлімнің құқықтық институттарына топтастырылады. Мысалы, еңбек қатынастарының пайда болу, өзгерту мен тоқтату негіздері реттейтін нормалар еңбек шарты құқықтық институтын құрайды, ал жұмыс уақытын және демалыс уақытын реттейтін нормалар - жұмыс уақыты мен демалыс уақытының институты. Жұмысқа орналасу, кәсіптік дайындықтың және біліктілікті көтеру, еңбектің нормалануы, еңбек тәртібі, еңбекақы, материалдық жауапкершілік, еңбекті қорғау, еңбекті қорғауды және еңбек заңнамасының орындалуын бақылау институттары да осындай.

Барлық жұмыскерлерге таралатын еңбек құқығы нормаларының жүйесі (егер басқасы арнайы айтылмаса) бірлікті сипаттайды. Бұл нормаларға түзетулер, жалпы нормаларды жұмыскерлердің жеке санаттарына еңбек жағдайына байланысты бейімдеу және жалпы нормалармен салыстырғанда олардың кепілдіктерінің жоғарылауы немесе төмендеуі - жіктелу болады.

Еңбек құқығында еңбек құқық нормаларының салалық жіктелуі бар, онда өндіріс саласына байланысты еңбек

қатынастарының жекелеген тұстарын реттейтін жеке нормалар белгіленеді.

Еңбек жағдайларын экономика саласына байланыссыз есепке алынатын еңбек құқығы нормаларының жіктелуі көбірек таралған болып табылады (мысалы, зиянды еңбек жардайларында жұмыс істейтіндерге жеңілдіктер).

Нормалардың жіктелуі, сондай-ақ, еңбек құқықтық қатынасы субъектісінің еңбек байланысының сипатына байланысты (үнемі, уақытша, маусымдық, үй жұмыскерлері). Сонымен, жіктелу еңбек қатынасының субъектісіне байланысты жүргізіледі (әйелдер мен жасөспірімдер еңбегінің реттелуінің ерекшеліктері).

Жоғарыда көрсетілген жіктелудің негіздері белгілі бір институттың жалпы нормаларын нақты жағдайларға бейімдейді (өндіріс жағдайлары бойынша жұмыскерлердің белгілі бір санаты үшін белгіленген апта сайынғы жұмыс уақытының сақталуы мүмкін емес ұйымдарда жұмыс уақытының жиынтық есебін жүргізу), немесе белгілі бір институттың жалпы нормалары орнатқан деңгейден кепілдіктерді жоғарылатса (18 жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін және ауыр дене жұмыстарында, еңбек жағдайлары зиянды (өте зиянды) жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін және т.б.), немесе қолданылуы шектеулі болатын, жалпы нормалармен салыстырғанда кейбір кепілдіктердің төмендетілуі байқалады (маусымдық жұмыскерлердің уақытша жарамсыздық, нәтижесінде үзіліссіз жұмыс орнында 1 ай болмауы).

Жіктелу (дифференциация) мәселесіне Еңбек кодексінің кейбір-тараулары арналған. Солармен сәйкес орнатылады:

- а) заңмен орнатылған нормалар шегінде жұмыс уақыты мен демалыс уақытын реттеу ерекшеліктері;
- б) заң жүзінде жекелеген алулар мен еңбектің ерекше жағдайлары (маусымдық, вахталық, және т.б.);
- в) жұмыскерлердің жеке санаттарымен еңбек шартын бұзу үшін қосымша негіздемелер.

Ғылыми әдебиетте «құқықтың қайнар көздері» ұғымы 2 аспектіде түсіндіріледі.

Біріншіден, белгілі бір жалпыға міндетті тәртіп ережелерінің туындауына әкелетін өмірдің объективті жағдайлары түсініледі. Бұл қоғамның әлеуметтік-экономикалық қажеттіліктерінен шығуы мүмкін, басқаша айтқанда материалдық мәнге ие. Екіншіден, ол мемлекеттің уәкілетті органдарының заң шығарушылық, қызметімен байланысты. Бұл жағдайда, ол формалды немесе заңды мағынасында түсініледі¹.

Қазақстанның еңбек құқығына, басқа салалардағыдай ең негізгі қайнар көз - заң болып табылады, өйткені біздің құқықтық жүйе романо-германдық құқықтық отбасына жатады.

Заң дегеніміз - өкілетті мемлекеттік органмен (Парламент) негізгі қағидалар мен нормаларды орнататын нормативтік-құқықтық акт.

Еңбек қатынастарын және онымен тығыз байланысты қатынастарды реттейтін нормативтік-құқықтық актілер еңбек заңнамасын құрайды.

Еңбек құқығының қайнар көздері арасында ерекше орынды 1995 жылы 30 тамызда қабылданған Қазақстан Республикасының Конституциясы алады. Оның 4-бабына сәйкес Конституция ең жоғарғы заңдық күшке ие және Республиканың барлық аумағына тікелей әрекет етеді. Барлық қабылданатын заңдар мен басқа құқықтық актілер Конституцияға қайшы келмеуі керек².

Қазақстан Республикасының Конституциясы бойынша адам құқықтары мен бостандықтары абсолютті және олардан оны ешкім айыра алмайтынын мойындайды, заңдар мен өзге де нормативтік-құқықтық актілердің мазмұны мен қолданылуы осыған қарай анықталады.

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: Оқулық. Алматы: Юридическая литература, 2005.

² Қазақстан Республикасының Конституциясы. 30 тамыз 1995 жыл.
http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_

Еңбек құқығының қағидалары

«Қағида» сөзінің өзі латын тіліндегі «*principium*» сөзінен туындаған және оның аудармасы «негіз, бастама» дегенді білдіреді.

Осылай, «қағида» түсінігі басшылыққа алынатын идеяны, негізгі ережені, бастаманы білдіреді. Құқықтық түсініктер жүйесінде қағида басты түсінік болып табылады, себебі, ол бүкіл құқықтық жүйенің негізін құрайды және осы құқықтық жүйенің барлық қасиеттерін өзіне сіңіреді. Басқаша айтар болсақ, **еңбек құқығының қағидалары** – бұл еңбек құқығы нормаларының негізгі бастамасы¹.

Еңбекті құқықтық реттеудің негізгі қағидалары – бұл қолданыстағы еңбек заңнамасының мәнін қысқаша көрсететін басты ережелер. Олар осы құқық саласының даму негізін құрайды және дамуды бағыттайды.

Еңбек құқығының қағидалары ретінде еңбек құқығы нормаларының мәнін және мемлекеттің еңбек қатынастарын құқықтық реттеу саласындағы саясатының басты бағыттарын көрсететін, қолданыстағы заңнамада бекітілген негіздемелік бастамаларын (идеяларды) түсінуге болады.

Еңбек құқығының қазіргі кездегі қағидалары еңбекті ұйымдастыру саласындағы қоғамдық қатынастардың қалыптасқан жүйесінен көрініс береді. Олар объективтік экономикалық заңдардың күшіне тығыз байланысты.

Еңбек құқығының қағидалары заңнамадан көрініс табады және заңнамалық тұрғыда бекітілген, себебі, осы қасиет бұл қағидалардың құқықтық қағида деп аталуына негіз болады. Еңбек құқығының негізгі қағидалары ҚР Конституциясында және осы құқық саласының маңызды заң шығарушы актілерінде бекітілген.

Қолданыстағы заңнамаға талдау жасайтын болсақ, еңбек құқығының қазіргі кездегі қағидаларына келесі белгілер тән:

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: Оқулық. Алматы: Юридическая литература, 2005.

- олар экономикалық және саяси жағдайлармен байланысты, себебі, қағидалардың өзі мемлекеттік саясаттың негізінде анықталады;

- олардың мазмұнына ортақтық тән, себебі, қағидалар әрқашанда құқықтың бір ғана емес, бірқатар нормалар тобының мәнін көрсетеді;

- мемлекеттік нормативтілікке ие, себебі, қағидаларды мемлекет құқық нормаларында бекітеді және санкциялайды, қағидалар ортақтық пен міндеттілікке, реттеушілік сипатқа ие бастамашылық идеялар болып табылады;

- олардың жиынтығы жүйе болып табылады, себебі, олар құқық нормасының белгілі бір құқық жүйесінің шегіндегі өзге нормалармен арақатынасы жағдайындағы мәнін ашады;

- мақсаттылыққа ие, себебі, құқық нормаларының динамикадағы, қозғалыстағы, белгілі бір мәселелерді шешудегі мәнін көрсетеді;

- тұрақтылыққа ие, себебі, құқық қағидалары ұзақ уақыт бойы әрекет етеді және өзінің табиғаты бойынша құқық нормаларына қарағанда өзгеріссіз сипатқа ие.

Ұзақ уақыт бойы оқу әдебиеттерінде еңбек құқығы саласының қағидалары өте қарапайым тұрғыда түсіндірілді. Алайда, қағидаларды еңбек құқығының бір субъектісі – жұмыскердің ғана құқықтары мен міндеттерімен байланыстыруға болмайды.

Қағидалардың мазмұны бұған қарағанда әлдеқайда кеңірек, себебі, олар өздерінің реттеушілік әсерімен еңбек құқығының барлық субъектілерін (жұмыскерлерді, жұмыс берушілерді, еңбек ұжымдарын және олардың өкілдік органдарын) қамтиды. Бұл жерде ескеріп өтетін бір жайт, қағидалар субъектілердің құқықтары мен міндеттерін жариялап қана қоймауы тиіс, сонымен қатар, олардың шын мәнінде жүзеге асырылуын да қаматамасыз етуі қажет.

Еңбек құқығының негізгі қағидаларының мәні мынада:

1) олар біріккен түрде еңбек құқығының барлық нормаларының басты мазмұнын көрсетеді, сол арқылы еңбек

заңнамасының мәнін және оның экономикамен, саясатпен, қоғамдық моральмен байланысын түсінуге көмек береді;

2) еңбек заңнамасының одан әрі дамуына, жетілуіне бағыт береді;

3) еңбек құқығының нормаларын қолдануға көмек береді, себебі, қандай да бір күмән туған жағдайда тиісті негізгі қағиданы басшылыққа алуға болады;

4) жекелеген нормаларды еңбек құқығының жүйесіне біріктіруге, оларды осы құқық саласының жекелеген институттары бойынша топтастыруға мүмкіндік береді;

5) еңбек құқығы субъектілерінің жағдайын, құқықтық мәртебесін анықтайды, олардың еңбекке қатысты негізгі құқықтары мен міндеттерін және олардың кепілдіктерін көрсетеді¹.

Әрекет ету саласы бойынша барлық құқықтық қағидаларды үш түрге бөлуге болады:

- барлық құқық салаларына, соның ішінде, еңбек құқығына да тән жалпы құқықтық қағидалар (зандылық, теңдік, демократизм қағидалары және т.б.);

- құқық саласының нормаларының ерекшеліктерін, олардың бағыттылығын көрсететін салалық қағидалар;

- тек белгілі бір құқық саласына тән сала ішіндегі қағидалар (мысалы, халықты жұмыспен қамту, еңбек дауларын қарастыру қағидалары және т.б.).

Кейбір салалық қағидалар өзінің сипаты бойынша салааралық та, яғни, екі немесе одан да көп құқық салаларына тән қағида болуы мүмкін. Мысалы, еңбекті қорғауды, еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ету қағидалары тек еңбек құқығына ғана емес, сонымен қатар, жер, азаматтық, қылмыстық атқару құқықтарына да тән, себебі, аталған құқық салалары да еңбекті қолдануды (фермерлік қызмет, мердігерлік шарттары бойынша жұмыс жасау, жазаны өтеу мекемелеріндегі жұмыс және т.б.) реттейді.

¹ Уваров В.Н Трудовое право Республики Казахстан-А., 2000

Жалпы (салааралық) қағидалар еңбекті құқықтық реттеуде басты рөлге ие. Олар Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілген және бұл жайт олардың жалпылық сипатын дәлелдейді. Мұндай қағидалардың қатарынан мыналарды атауға болады: заңдылық қағидасы; азаматтардың құқықтары, бостандықтары мен заңды мүдделерінің мемлекеттің мүдделерінен үстемдігі қағидасы; мемлекеттік қызметке кірудегі тең құқық; қоғамдық көзқарасты ескеру және жариялық; ұлтаралық одақтастық қағидасы. Заңдылық қағидасы мемлекеттік органдардың, қоғамдық бірлестіктердің және азаматтардың ҚР Конституциясын және заңдарын сақтау, басқа адамдардың құқықтарын, бостандықтарын, абыройы мен ар-намысын құрметтеу міндетінен көрініс табады. ҚР Конституциясында заңмен сот алдында жұрттың бәрінің тең екендігі, тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүлкітік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне байланысты немесе кез келген өзге жағдаяттар бойынша ешкімді ешқандай кемсітуге болмайтыны көзделген¹. Алайда, әлеуметтік немесе құқықтық қорғауды қажет ететін тұлғаларды жұмысқа алу кезіндегі ерекшеліктер, таңдау мен шектеулер кемсіту деп саналмайды.

Мысалы, әйел адамдарға, кәмелетке толмаған жұмыскерлерге, мүгедектерге және қорғауды қажет ететін өзге де тұлғаларға қызметіне қатысты жеңілдіктер беру.

Қорытынды: Еңбек құқығының жүйесі - біртұтас саланы құрайтын, кейін құқықтық институттар мен субинституттарға бөлінетін заңды нормалар жиынтығы. Басқа сөзбен айтқанда, еңбек құқығының саласы институттарға біріккен, өзара байланысты еңбек заңнамасының нормаларынан құрылған. Құқықтық институт құқық саласының негізі болып табылады, өйткені заңды нормалар құқық саласын тікелей емес, институттар арқылы құрайды.

¹ Қазақстан Республикасының Конституциясы. 30 тамыз 1995 жыл.
http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_

Осылайша, еңбек құқық нормаларының институттарға бөлінуі, реттеу пәні бойынша жүзеге асырылады.

3. Еңбек құқығының қайнар көздері

Еңбек құқығының қайнар көздері – бұл қай органның қандай мәселелерге қатысты қабылдағанына байланысты ерекшеленетін еңбек заңнамасының нормативтік құқықтық актілері. В.Н.Уваров атап өткендей, еңбек құқығы қайнар көзінің түсінігі тура мағынада еңбек құқығының нормаларына бастама беретін, еңбек туралы нормаларды туындататын және олардың мазмұны анықталатын қасиеттен тұрады, сондықтан еңбек құқығының қайнар көздерін 2 құрамдас бөліктің: еңбек туралы құқықтық нормалардың материалдық мазмұнының және нысанының біртұтастығы ретінде сипаттауға болады¹.

Еңбек құқығы қайнар көздерінің материалдық мазмұны еңбек қатынастарымен байланысты.

Еңбек қатынастары барысында бірлескен еңбек жүзеге асырылған кезде жұмыскер мен жұмыс берушінің экономикалық, саяси және әлеуметтік қажеттіліктері, олардың мүдделері қарама-қайшы болуы мүмкін. Мұндай жағдайда оларды реттеудің, еңбек қатынастары жүйесіндегі белгілі бір құқықтық нормаларды, жүріс-тұрыс ережелерін анықтаудың қажеттігі туады.

Еңбек қатынастары жүйесіндегі бұл нормаларды, жүріс-тұрыс ережелерін мемлекеттің арнайы органдары анықтайды. Яғни, еңбек құқығы қайнар көздерінің түсінігі мемлекеттік органдардың құқықты қалыптастыру, оған заңдар, жарлықтар, қаулылар және өзге нормативтік құқықтық актілер нысанын беру жөніндегі тікелей қызметімен байланысты. Бұл жерде біз еңбек құқығының қайнар көздері түсінігінің формальды немесе заңды мағынасын байқаймыз.

Сонымен, еңбек құқығының қайнар көздері ретінде мемлекеттің құзыретті органдарының еңбек және өзге де

¹ Уваров В.Н Трудовое право Республики Казахстан-А., 2000

қоғамдық қатынастарды реттеу саласындағы құқық шығарушы қызметінің нәтижелерін тануға болады. Басқаша айтар болсақ, еңбек құқығының қайнар көздері – бұл жалданбалы жұмыскерлердің еңбегін пайдалану және ұйымдастыру жөніндегі қатынастарды, еңбек нарығын реттейтін нормативтік құқықтық актілер. Еңбек құқығының қайнар көздері осы саланың нормаларынан тұрады және оларды осы нормаларды қолдану актісімен шатастыруға болмайды. Мысалы, ҚР Еңбек кодексінде еңбек құқығының жұмыстан босату туралы нормалардан тұратын қайнар көзі, ал ұйым басшысының жұмыстан босату (немесе қызметке қабылдау, ауыстыру, тәртіптік жаза тағайындау) туралы бұйрығы құқыққолдану актісі болып табылады.

Жалпы алғанда еңбек құқығының барлық қайнар көздері қайнар көздер жүйесін құрайды, мұнда олар өз мәні, бағыныстылығы бойынша ҚР Конституциясынан, еңбек туралы халықаралық-құқықтық актілерден (Халықаралық еңбек ұйымының конвенциялары және ұсынысатыр, БҰҰ-ның актілері және өзге де халықаралық шарттар) және республиканың басқа да міндеттемелерінен, сонымен қатар ҚР Конституциялық Кеңесінің және Жоғарғы Сотының нормативтік қаулыларынан, ҚР Еңбек кодексінен және өзге де заңға сәйкес актілерден (ҚР Президентінің жарлықтары, ҚР Үкіметінің қаулылары, Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің қаулылары, өзге де министрліктер мен ведомстволардың нормативтік бұйрықтарынан бастап, тіпті, локальдық нормалардан (белгілі бір ұйым жұмыскерлеріне арналған) тұратын ұжымдық шарттардың нормативтік бөліктеріне, сонымен қатар, әлеуметтік-әріптестік келісімдерге дейін белгілі бір кезектілікті құрайды.

Еңбек құқығы қайнар көздерінің түрлері. В.Н.Уваров атағандай, нормативтік құқықтық актілер екі түрге бөлінеді: негізгі және туынды.

Еңбек заңнамасы саласындағы негізгі нормативтік құқықтық актілерге ҚР Конституциясы, конституциялық заңдар, еңбек туралы жекелеген заңдар, Қазақстан

Республикасы Президентінің нормативтік құқықтық жарлықтары, ҚР Үкіметінің, Конституциялық Кеңесінің және Жоғарғы Соттың қаулылары, министрліктердің және өзге де орталық мемлекеттік органдар басшыларының нормативтік бұйрықтары, еңбек мәселелері жөніндегі мемлекеттік комитеттердің және өзге де орталық мемлекеттік органдардың нормативтік қаулылары, мәслихаттар мен әкімдердің еңбекті ұйымдастырудың жергілкті мәселелері жөніндегі нормативтік шешімдері жатады.

Еңбек заңнамасы саласындағы туынды нормативтік құқықтық актілерге әр түрлі ережелер, нұсқаулар, ұсыныстар және т.б. жатады. Туынды актілер негізгі нормативтік құқықтық актілердің негізінде қабылданады және олармен бірге біртұтас жүйені құрайды¹.

«Құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V заңына сәйкес, Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің нормативтік қаулылары Қазақстан Республикасының Конституциясына ғана негізделеді және барлық өзге де нормативтік құқықтық актілер оларға қайшы келе алмайды. Қазақстан Республикасы заңнамасының жүйесін Қазақстан Республикасының Конституциясы, оған сәйкес келетін заңнамалық актілер, өзге де нормативтік құқықтық актілер, оның ішінде Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің және Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының нормативтік қаулылары құрайды.².

Конституцияның жоғары заңды күші мынадан көрініс табады.

1) Конституция заңдар мен заңға сәйкес актілерге қарағанда артықшылық рөлге ие;

2) Конституция тиісті мемлекеттік органдардың заңдар мен заңға сәйкес актілерді қабылдау тәртібін белгілейді.

¹ Уваров В.Н Трудовое право Республики Казахстан-А., 2000

² «Құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V ҚРЗ.

Басқаша айтар болсақ, конституциялық нормалар заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілерді қабылдау үшін қайнар көз болып табылады.

Қазақстан Республикасының 1995 жылғы Конституциясы ағымдағы заңнама үшін негізгі база, құқықтың басты қайнар көзі болып табылады. Ол жалпы құқық, соның ішінде, еңбек құқығының қайнар көздеріне қатысты бірқатар жаңа ережелер бекітті. ҚР Конституциясы адам және азаматтың құқықтарын, бостандықтарын және міндеттерін, заң мен сот алдында жұрттың бәрінің теңдігін заңнамалық тұрғыда бекітті. Тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне байланысты немесе кез келген өзге жағдаяттар бойынша ешкімді ешқандай кемсітуге болмайды. Конституция әркімнің еңбек ету бостандығын, қызмет пен кәсіп түрін еркін тандау құқығын; еріксіз еңбекке тыйымды және қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету құқығын; еңбегі үшін нендей бір кемсітусіз сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығын жариялады. Конституция жұмыскерлердің заңмен белгіленгентәсілдерді пайдалана отырып, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу құқығын мойындады. Әркімнің тынығу құқығы бар. Еңбек шарты бойынша жұмыс істейтіндерге заңмен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығына, демалыс және мереке күндеріне, жыл сайынға ақылы демалысқа кепілдік беріледі. Мемлекет өз тарапынан, әрбір адамға өзінің құқықтары мен бостандықтарының бұзылған уақытында, тіптен осы құқық бұзушылықтар ресми тұлғалармен жасалған сәтінде де мемлекеттік органдарға жүгіне отырып, оларды құқықтық қорғау құқығына кепілдік береді¹.

Конституциялық нормалардың мазмұны еңбек туралы заңдарда және заңға сәйкес актілерде сипатталады.

Еңбек туралы заңдар жүйесінде заң шығарушы актілердің маңызы ерекше. 2016 жылғы 6 сәуірдегі

¹ Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. — М.: ООО «ТК Вельби», 2002.

«Құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасының заңына сәйкес заң шығарушы актілерге мыналар жатады:

Конституцияға өзгертулер мен толықтырулар енгізетін заңдар;

- конституциялық заңдар; ҚР Президентінің конституциялық заң күшіне ие жарлықтары;

- Қазақстан Республикасының кодекстері; заңдар; ҚР Президентінің заң күшіне ие жарлықтары;

- Қазақстан Республикасы Президентінің нормативтік жарлықтары;

- ҚР Парламентінің нормативтік қаулылары;

- министрлердің нормативтік бұйрықтары;

- мемлекеттік комитеттердің нормативтік қаулылары; орталық мемлекеттік органдардың нормативтік бұйрықтары және қаулылары; мәслихаттар мен әкімдердің нормативтік шешімдері.

Төменгі деңгейде тұрған нормативтік актілердің ешбірі жоғары деңгейдегі нормативтік құқықтық актілерге қайшы болмауы тиіс.

ҚР Конституциялық Кеңесінің, ҚР Жоғарғы Сотының және ҚР Орталық сайлау комиссиясының нормативтік қаулылары жоғарыдағы иерархиядан тыс тұрады¹.

Заңның өзге заңға сәйкес актілерге қарағанда жоғары күші болады. Бұл заңдылық қағидасының мәнінен де байқалады. Заңдар еңбекті пайдалану саласындағы барлық маңызды қоғамдық қатынастарды реттейді, жұмыс берушілер мен азаматтардың еңбек қабілеттігі мәселелері жөніндегі негізгі қағидалар мен нормаларды бекітеді, еңбек жағдайы, әлеуметтік қорғау, еңбекті қорғау сияқты маңызды мәселелерді анықтайды. Бұдан өзге қатынастардың барлығы заңға сәйкес актілермен реттеледі.

Еңбек құқығының маңызды қайнар көздері болып Қазақстан Республикасының заңдары табылады.

¹ «Құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V ҚРЗ.

Сонымен қатар, еңбек құқығының қайнар көздері ретінде еңбек қатынастары саласындағы заңға сәйкес актілер де танылады.

Заңға сәйкес актілерге заң шығарушы болып табылмайтын өзге де нормативтік құқықтық актілер жатады. Бұл – ҚР Президентінің нормативтік жарлықтары, ҚР Парламентінің және Үкіметінің нормативтік қаулылары, министрлердің нормативтік бұйрықтары, мәслихаттар мен әкімдердің нормативтік шешімдері.

Заңға сәйкес нормативтік актілер 2 белгімен сипатталады:

- 1) заңға сәйкес нормативтік актілер заңдарға қайшы келмеуі және шегінен шықпауы тиіс;
- 2) олар заңдарды орындауды ұйымдастыруға бағытталған. ҚР Конституциясының 62-бабына сәйкес, Парламент Республиканың бүкіл аумағында міндетті күші бар Қазақстан Республикасының заңдары, Парламенттің қаулылары, Сенат пен Мәжілістің қаулылары түрінде заң актілерін қабылдайды¹.

Республиканың заңдары Республика Президенті қол қойғаннан кейін күшіне енеді. Республиканың заңдары, Парламент пен оның Палаталарының қаулылары Конституцияға қайшы келмеуге тиіс.

Парламент пен оның Палаталарының қаулылары заңдарға қайшы келмеуі тиіс.

Заңға сәйкес актілердің қатарынан ҚР Президентінің нормативтік жарлықтары жоғары заңды күшке ие. Олар ҚР Парламенті мен оның Палаталарының құзыретіне кірмейтін мәселелер бойынша қабылданады.

Еңбек туралы нормативтік құқықтық актілердің басым көпшілігін Қазақстан Республикасы Үкіметінің нормативтік қаулылары құрайды. Олар жалпымемлекеттік сипатқа ие.

Ұжымдық шарттар туралы заң кәсіпорын, ұйым деңгейінен жоғары әлеуметтік-әріптестік қатынастарды

¹ Қазақстан Республикасының Конституциясы. 30 тамыз 1995 жыл.

реттейді. Сонымен қатар, бұлзаң ұжымдық шарт және оның бекіту тәртібін реттейді және де алғаш рет ұжымдық шарттарды және әлеуметтік-әріптестік қатынастарды бекіту бойынша ұжымдықкеліссөздердіжүргізудің тәртібін бекітті.

Қорытынды: Еңбек – бұл еңбек өнімін алу үшін адамның дене, ақыл-ой, рухани қабілеттерін жұмсау арқылы жүзеге асатын мақсатты қызмет. Еңбек дене, ақыл-ой және рухани қабілеттіктерден туындайды да, бұлардың нәтижесінде материалдық, рухани және санаткерлік құндылықтар жасалады.

Тақырып бойынша бақылау сұрақтары:

1. Еңбек құқығы пәні құқық саласы ретінде.
2. Еңбек процесінде туындайтын қатынастар және олардың саралануы.
3. Еңбек құқығының қайнар көздері дегеніміз не? Түрлерін атаңыз.
4. Еңбек қатынастарын реттеудегі мемлекеттің рөлі.
5. Еңбек құқығының заманауи әдістерінің ерекшеліктері мен негізгі белгілері.
6. Еңбек құқығының ұғымы құқық саласы ретінде.
7. Қазақстандық заңнама жүйесіндегі еңбек құқығының орны және оның құқықтың басқа салаларынан айырмашылығы.
8. Еңбек құқығының әрекет ету аясы қандай?
9. Еңбек құқығының мақсаттары, міндеттері және функциялары.
10. Еңбек құқығы принциптерінің тұжырымдамасы және жіктемесі.
11. Еңбекті құқықтық реттеудің салааралық қағидалары.
13. Еңбек нарығын құқықтық реттеу және халықты тиімді жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік саясаттың қағидаттары.
14. Еңбек саласында әлеуметтік әріптестіктің қағидаттары.
15. Еңбек жағдайларын анықтайтын қағидалар.

Ұсынылғын әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылғы 30 тамыз;
2. Шубина Т.Б. Теоретические проблемы защиты права: Дис. ... канд. юрид. наук. — Самара, — С. 17, 18
3. Нургалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Общая и особенная части. — Алматы: Жеті жарғы, 2009.
4. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы N 414-V (соңғы өзгертулер мен толықтырулар 2020 жылы 19 желтоқсан)
5. Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1997. — 224 с.
6. Ахметова А., Ахметова Г. «Еңбек құқығы» оқулық.- Алматы 2005 жыл Нұр-пресс.
7. Қазақстан Республикасының азаматтық кодексі (ерекше бөлім) 1999 жылғы 1 шілдедегі N 409 Кодексі.
8. Уваров В.Н Трудовое право Республики Казахстан-А., 2000
9. Уваров В.Н Трудовое право Республики Казахстан-А., 2002
- 10.«Құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V ҚРЗ.
- 11.Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. — М.: ООО «ТК Вельби», 2002.
- 12.«Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V ҚРЗ.
- 13.Қазақстан Республикасының Президенті Н.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 2014 жылғы 11 қараша //Қазақстан Республикасы Президентінің ресми сайты. — [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: www.akorda.kz
- 14.Нурашева Б.Ш. Защита трудовых прав работников в Республике Казахстан: юридическая сущность и

приоритетная роль профессиональных союзов: Дис. ... д-ра
филос. наук. — Астана, 2014. — 149с.

Тақырып № 2. «Еңбек қатынастарының субъектілері. Еңбек қатынастарының туындау негіздері»

Жоспар

- 1. Еңбек құқығы субъектілерінің ұғымы мен ерекшеліктері*
- 2. Азаматтар еңбек құқығының субъектісі ретінде*
- 3. Жұмыс берушілер еңбек құқығы субъектілері ретінде*

1. Еңбек құқығы субъектілерінің ұғымы мен ерекшеліктері.

Құқықтың әрбір саласы сияқты, еңбек құқығы субъектілердің өз шеңберіне ие, олар да осы саланың жалпы құқық жүйесіндегі ерекшеліктерін айқындайды.

Құқық субъектілері, оның ішінде еңбек құқығы субъектілері деп заң әдебиетінде қолданыстағы заңнама негізінде субъективті құқықтары бар және заңнама талаптарына сәйкес құқықтық салдарларды туындататын іс-әрекеттер жасауға қабілетті субъективті міндеттері бар қоғамдық қатынастарға қатысушылар түсініледі.

Еңбек құқығы, оның мәнін құрайтын қоғамдық қатынастардың ерекшеліктеріне байланысты субъектілердің өз құрамына ие.

Еңбек құқығының мәні еңбек қатынастары мен еңбек қатынастарына тікелей байланысты қатынастарды қамтитын қоғамдық қатынастар жүйесін құрайтындықтан, субъектілер құрамы алуан түрлілігімен ерекшеленеді және реттелетін қатынастардың түріне байланысты ерекшеліктері болады.

Еңбек құқығының субъектілері осы сала нысанасына кіретін нақты қандай қатынастардың қатысушылары бола алатынына қарай жіктелуі мүмкін. Қарым-қатынас еңбекті ұйымдастыру және басқару еңбегімен субъектілері ретінде бола алады. Бұл қарым-қатынастардың қатысушылары ретінде ұйымның жұмыскерлері және бірқатар жағдайларда олардың кәсіподақ тұлғасындағы өкілетті өкілдері болады,

онда басқару шешімдері кәсіподақтың пікірін ескере отырып қабылданады.

Осылайша, қарым-еңбекті ұйымдастыру және басқару, жұмыс беруші, жұмыскерлер мен жекелеген заңнамасында көзделген жағдайларда, олардың еңбегімен субъектілері ретінде өкілетті өкілдері болып табылады. Жұмысқа орналастыру жөніндегі қатынастарда жұмыс іздеп жүрген жеке тұлға және осы адам жұмысқа орналасатын жұмыс беруші қатысушылар болып табылады.

Жеке тұлғаны нақты жұмыс берушіге жұмысқа орналастыру үшін жіберген мемлекеттік және мемлекеттік емес жұмыспен қамту қызметі де осы қатынастардың қатысушысы бола алады. Қарым-қатынастарда кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру субъектілері ретінде жұмыс беруші жұмыскерді оқыту және жұмыскерді оқыту жүзеге асыратын болады. Нақты жұмыс беруші үшін кадрлар даярлауды жүзеге асыратын оқу орны да осы қатынастардың субъектісі бола алады.

Әлеуметтік әріптестік, Ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасу жөніндегі қатынастарда жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілетті өкілдері, сондай-ақ мемлекеттік органдар, жергілікті өзін-өзі басқару органдары субъектілер болады. Еңбек жағдайларын белгілеуге және еңбек заңнамасын қолдануға жұмыскерлер мен кәсіптік одақтардың қатысуы жөніндегі қатынастарға жұмыс берушінің өкілдері және еңбек жағдайларын белгілеу, өзгерту жөніндегі шешімдер қабылдауға қатысуға құқылы жұмыскерлердің өкілдері субъектілер болып табылады.

Мемлекеттік органдар қарым-қатынасты сақталуын қадағалау жөніндегі еңбек заңнамасының субъектілері болып табылады. Ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі қатынастарда жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері, бітімгерлік комиссиясы, еңбек төрелігі, делдал, сондай-ақ ереуілді заңсыз деп тану туралы арызды қарайтын сот субъектілер болып табылады.

Еңбек құқығының аталған субъектілері басқа критерийлер бойынша, мысалы, жеке және заңды тұлғаларға, сондай-ақ заңды тұлға мәртебесіне ие емес еңбек құқығы мәніне кіретін қатынастарға қатысушыларға жіктелуі мүмкін. Алайда, еңбек құқығы субъектілерін айқындайтын басты құқықтық өлшем олардың еңбек құқығы мәнін құрайтын Еңбек және өзге де қатынастарға қатысуы болып табылады. Еңбек құқығы субъектілерінің қызметі нәтижесінде еңбек құқығы нормалары іске асырылуда¹.

Барлық еңбек қатынастарының спецификалық қасиеті субъектілері беріледі - құқықтық мәртебесі, демек негізгі құқықтық ережемен бекітілген еңбек заңнамасында. Субъектінің құқықтық мәртебесінің мазмұны әртүрлі ғалымдармен түсіндіріледі. Мысалы, В. Н. Толкунов және К. Н. Гусов оған төрт элемент жатқызды:

1. Еңбек құқық субъектілілігі (еңбекке құқық қабілеттілігі және деликтілігі).
2. Негізгі (статустық) еңбек құқықтары мен міндеттері.
3. Еңбек құқықтары мен міндеттерінің заңдық кепілдіктері (жалпы және арнайы).
4. Еңбек міндеттерін бұзғаны үшін заңдарда көзделген жауаптылықта болады².

Еңбек құқығы субъектілерінің құқықтық мәртебесінің негізгі мазмұны болып табылады. Бұл ретте, құқық қабілеттілігі құқық субъектілігінің синонимі емес, ол мемлекеттің тұлға үшін еңбек құқығының субъектісі болу қабілетін тануын білдіреді дейді Л. Л. Сыроватская. Ал құқық қабілеттілігі-бұл адамның құқықтары болу, оларды іске асыру және өз міндеттерін жүзеге асыру қабілеті. Алайда, Л. Л. Сыроватская, жұмыс берушінің (ұйымның) құқықтық мәртебесін сипаттай отырып, еңбек құқық

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: «Нур-пресс», 2005.

² Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учеб. - М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. - 496 с.

субъектісі мен құқық қабілеттілігі арасындағы теңдік белгісін қояды¹.

М. В. Молодцов жеке және заңды тұлғалардың еңбек қатынастарымен тікелей байланысты Еңбек және өзге де қатынастарына қатысуының қажетті шарты олардың еңбек құқықтық субъектілігіне ие болуы болып табылады деп санайды. Оның пікірінше, еңбек құқықтық субъектілілігі үш элементтің болуымен сипатталады: құқық қабілеттілігі, әрекет қабілеттілігі және деликт қабілеттілігі².

Біздің пікірімізше, еңбек құқығы субъектілерінің құқықтық мәртебесіне бес элементті қосу қажет.

Біріншіден, құқықтық мәртебенің элементі еңбекке құқық қабілеттілігі, яғни еңбек құқығының нормаларымен танылатын еңбек қатынастарына қатысушылардың еңбек құқықтары мен Еңбек міндеттерін тасымалдаушы болу қабілеті болып табылады.

Екіншіден, субъектінің құқықтық мәртебесі элементтерінің қатарына еңбек қабілеттілігі жатады-бұл еңбек құқығы субъектісінің заңнамамен берілген құқықтарды өз бетінше жүзеге асыру және заңнамамен белгіленген міндеттерді атқару қабілеті.

Үшіншіден, еңбек құқығы субъектісінің құқықтық мәртебесінің элементі деликтілік, яғни жасалған еңбек құқық бұзушылығы үшін жауапты болу қабілеті болып табылады.

Төртіншіден, еңбек құқығы субъектілерінің құқықтық мәртебесінің элементі еңбек құқығы мәнін құрайтын қатынастарға кіру кезінде туындайтын құқықтар мен міндеттердің жиынтығы болып табылады.

Бесіншіден, еңбек құқығы субъектілерінің құқықтық мәртебесінің элементі ретінде еңбек құқықтарын іске асыру және міндеттерді орындау кепілдігін айту қажет. Бұл жағдайда кепілдіктер деп еңбек құқығы субъектісі бір жағынан өзіндегі бар құқықтарды іске асыруға жәрдем

¹ Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрист, 1998.- 312 с.

² Молодцов М. В. Трудовое право России: учебник для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М.: НОРМА, 2008.

көрсетуді және екінші жағынан еңбек құқығы мәніне кіретін басқа да қатынастардан міндеттерді орындауды талап етуі мүмкін тәсілдердің жиынтығын түсіну керек.

Б. К. Бегичев құқықтық қарым-қатынасты мойындады, оның мазмұнында ол құқықтар мен міндеттерді тапты¹.

Маврин А. Н., Хохлов Е. Б., құқықтық қабілеттілікті құқықтық қатынастардың пайда болуының алдындағы құбылыс ретінде, құқық иелену қабілеті ретінде түсінеді².

Еңбек заңнамасына қарағанда азаматтық, құрамында ұғымдар құқық қабілеттілігі анықтамайды, сондай-ақ мүмкіндігі мен негіздемесі, оның шектеу және айыру. ҚР Еңбек кодексінде бұл ұғымын анықтау еңбек қабілеттілігі жоқ. Еңбек құқығы мен әрекет қабілеттілігі мәселесін түсіндіру азаматтық құқыққа жүгіну арқылы мүмкін. Азаматтық құқық қабілеттілігінің түсінігі мен мазмұны туралы ҚР АҚ 13 және 14 - баптарында, ал әрекет қабілеттілігі-ҚР АҚ 18-бабында айтылған. Азаматтардың жеке тұлғалардың құқық қабілеттілігі-азаматтық құқықтарға ие болу және міндеттер атқару. Ол туған сәттен бастап пайда болады. Әрекет қабілеттілігі азаматтың өз әрекеттерімен азаматтық құқықтарды иелену және жүзеге асыру, өзі үшін азаматтық міндеттерді жасау және оларды орындау қабілеті ретінде сипатталады³.

Еңбек құқығы және еңбек қабілеттілігі әдебиетте ұқсас түрде айқындалады. Бірақ, бірыңғай сипат деп танылатын еңбекке құқық қабілеттілігі (еңбек құқықтық субъектілілігі) еңбекке нақты қабілеттілік ретінде айқындалады. Еңбекке қабілеттілік-интеллектуалдық және ерік қасиеттерінің

¹ Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан [Текст]. - Москва : Юрид. лит., 1972. - 243 с.

² Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России. Учебник. СПб.: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. - 448 с.

³ Қазақстан Республикасының азаматтық кодексі 27 желтоқсан 1994 жылғы № 268-ХІІІ (http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_).

жиынтығы. Еңбекке қабілеттілік адамда мынадай қабілеттің болуын көздейді: а) қоршаған ортаға, ондағы өз орнына барабар баға беру және аталған игіліктерді (зияткерлік сәт) алу мақсатында онымен өзара іс-қимылдың барабар құралдарын таңдау; б) қойылған мақсаттарға қол жеткізуде өзінің мінез-құлқын басқару (ерікті сәт). Басқаша айтқанда, адамның еңбек етуге интеллектуалдық және психикалық қабілеті болуы тиіс.

Жалпы ереже бойынша еңбектік құқық қабілеттілігі мен еңбек әрекет қабілеттілігі субъектілері еңбек құқығы ажырамас. Алайда, бұл ережеден ерекшеліктер бар, мысалы, жұмыс істейтін Жасөспірімдер, еңбек қабілеттілігі толық көлемде ие болмауы мүмкін, атап айтқанда толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасуға құқығы жоқ әрекет қабілеттілігі шектеулі тұлғалар. Құқықтық мәртебенің аталған элементтері әрбір еңбек құқығы субъектісіне тән. Осы элементтердің ең болмағанда біреуінің болмауы «еңбек құқығы субъектісі» құқықтық санатын қолдануға мүмкіндік бермейді.

Қорытынды. Еңбек қатынастары субъектілерінің субъективтік құқықтары мен заңды міндеттерінің көлемі мен сипатына қарай жалпы және арнайы құқықтық мәртебесі ерекшеленеді. Жалпы құқықтық мәртебе ҚР Конституциясынан, ҚР ЕК және ҚР Еңбек туралы басқа да заңнамалық актілерінен туындайтын және еңбек қатынастарының әрбір субъектісі үшін бірдей болып табылатын субъективтік құқықтар мен міндеттерді қамтиды. Заңнан туындайтын субъективтік құқықтар (нақты Еңбек құқықтық қатынастарының мазмұнынан туындайтын субъективтік құқықтар мен міндеттерге қарағанда) стут деп аталады, өйткені олар еңбек қатынастары субъектілерінің құқықтық мәртебесінің негізін құрайды.

2. Азаматтар еңбек құқығының субъектісі ретінде

Еңбек қатынастарында тараптардың бірі әрдайым жеке тұлға болып табылады (жұмыскер). Әрі еңбек заңнамасын атап көрсетеді, жұмыс берушіні қызықтырады, жеке іскерлік сапасын нақты жұмыс іздеп жүрген адамды, және кіру кезінде бұл жұмыскер жеке өзі орындауға, белгілі бір еңбек функцияларын орындау үшін еңбек шарты болады. Ғылыми және оқу әдебиетінде «жеке тұлға» ұғымының орнына еңбек немесе онымен тікелей байланысты өзге де қатынастарға қатысушы ретінде өзге заңды мазмұны бар "азамат" ұғымы көрсетіледі.

М. В. Молодцовтың пікірінше, жұмыскерлердің кейбір санаттары үшін азаматтықтың болуы еңбек қатынастарын енгізу үшін қажетті шарт болып табылады (атап айтқанда, мемлекеттік қызметшілер, құқық қорғау органдарының жұмыскерлері лауазымдарына түсетіндер үшін)¹.

Азаматтар еңбек құқығы субъектілерінің ең көп және кең тараған тобы болып табылады. Азаматтар еңбек құқығының субъектілері ретінде жалдамалы еңбек адамдарына, кәсіпкерлер, жұмыс істейтін меншік иелері болып бөлінеді. Жалдамалы еңбек адамдары өз кезегінде жұмысшылар, инженерлік-техникалық құрам, қызмет ететін, жұмыс істейтін зейнеткерлер мен т.б. болып бөлінуі мүмкін. Бірақ барлық азаматтарға тең еңбек құқықтық субъективтілігінің жалпы өлшемдері: жас шамасы, еркі, әлеуметтік.

Жас шамасының критерийі азаматтардың еңбекке нақты қабілетінің болуын көрсететін субъектілері ретінде. Бұл қабілеттер, әрине, жеке адамның физикалық және ақыл-ой қабілетіне байланысты. Жас шамасына қарай азаматтардың еңбек құқықтық субъектілігін белгілі бір жасқа келуімен байланыстырады. Еңбек етуге қабілетті жасы болып саналатын оның төменгі шекарасы ҚР ЕК анықталады.

¹ Молодцов М. В. Трудовое право России: учебник для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М.: НОРМА, 2008.

Ең төменгі жас шамасы жұмысқа қабылдау үшін, ол өзінің сипаты бойынша немесе өзге де шарттар мен оны орындау мүмкін денсаулығына зиян келтіруге, имандылығын немесе кәмелетке толмағанның қауіпсіздік, орнатылған 16 жастан, ал кейбір жағдайларда 15 және 14 жыл (заңның 30-бабы)¹.

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында мемлекеттік қызметшілер лауазымдарының тиісті санаттарына қатысты өзгеше белгіленбесе, мемлекеттік қызметке кіретін адамдар 18 жастан жас болмауға тиіс («Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі Заңы).3) «Мемлекеттік қызмет туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416 ҚР Заңының 16-бабы 1-тармағы. 10.01.2020 жылға дейін².

Ерікті критерий азаматтардың еңбекке және кәсіпкерлік қызметке ерікті қабілетінің жай-күйін білдіреді. Сот шешімімен әрекетке қабілетсіз деп танылған адамдар еңбек құқығының субъектілері бола алмайды. Сот әрекет қабілеті шектеулі таныған адамдар мемлекеттік қызметке қабылданбайды

Бұл азаматтардың ақыл-есінің ауруы, ақыл-ой қабілеттерінің қатты бұзылуы салдарынан Еңбек міндеттерін саналы түрде орындай алмайтындығымен, қызметтік, кәсіпкерлік және еңбек міндеттерін бақылай алмайтындығымен түсіндіріледі. Азаматтардың еңбек құқықтық әділеттілігінің нақты мазмұны олардың еңбекке деген нақты қабілетіне, соның ішінде денсаулық жағдайына байланысты. Сондықтан мүгедектің денсаулық жағдайына жол берілетін шекте және көлемде еңбек ету қабілеті оның субъектілік еңбек құқығының мазмұнымен ескеріледі. Бұл ретте, бағалау, осы қабілеттерін жүзеге асырылады емес өзі,

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

² "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңы
2015 жылғы 23 қараша

ал мемлекет, жұмыс беруші әкімшілігі еңбек шартын жасасу кезінде.

Еңбек құқық субъектілігін шектеуге заңда тікелей көзделген жағдайларда ғана жол беріледі. Сот шешімі бойынша азамат белгілі бір лауазымдарды атқару немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан олар қылмыс жасаған кезде белгілі бір мерзімге айырылуы мүмкін.

Кәсіпкерлік-бұл халыққа тауар, қызмет, жұмыс көрсетуден түскен табыс алу мақсатында азаматтар мен олардың бірлестіктерінің қолданыстағы заңнама шеңберінде дербес шаруашылық және өзге де қызметі, ол жалдамалы еңбекті қолдануды қамтитын және жеке меншікке негізделген.

Азаматтар ҚР АҚ және ҚР өзге де заңнамалық актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, заңды тұлға құрмай кәсіпкерлік қызметпен айналысуға құқылы. Жеке кәсіпкерлерді мемлекеттік тіркеу Келу сипатында болады және ол жеке кәсіпкер ретінде есепке қою болып табылады. Міндетті мемлекеттік тіркеуге жеке кәсіпкерлер жатады:

а) жалдамалы жұмыскерлердің еңбегін пайдаланатын тұрақты негізде;

б) кәсіпкерлік қызметтен есептелген жиынтық жылдық табысы салық заңнамасына сәйкес асатын мөлшерде салық салынбайтын салықтар көлемі жиынтық жылдық табысын жеке тұлғалар үшін белгіленген заңнамалық актілерінде белгіленген.

Аталған жеке кәсіпкерлердің мемлекеттік тіркеусіз қызметіне тыйым салынады. Егер жеке кәсіпкер лицензиялануға жататын қызметті жүзеге асырса, ол құқығына лицензиясы болуы міндетті осындай қызметті жүзеге асыру керек. (19-құжат АҚ ҚР)¹.

Шетелдік азаматтар да еңбек құқығының субъектілері бола алады. Бұл республиканың аумағында уақытша тұратын

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

және елшіліктер мен миссияларды қамтамасыз етуге байланысты емес функцияларды орындайтын басқа елдердің жұмыс істейтін азаматтары болуы мүмкін. Шетел қатысатын кәсіпорын персоналының, оның Әкімшілігінің, Байқау кеңесі мүшелерінің құрамына шетел азаматтары кіре алады. Шетел қатысатын кәсіпорынның шетелдік жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу, демалыстар беру, зейнетақымен қамтамасыз ету мәселелері олардың әрқайсысымен еңбек шарттарында шешілуі тиіс.

Жұмыскерлердің өкілдері және олардың өкілеттіктері:

Мүдделері жұмыскерлері өздеріне берілген өкілеттіктер шегінде кәсіптік одақтар органдары Заңына сәйкес Қазақстан Республикасының кәсіптік одақтар ұсынады, ал олар болмаған жағдайда – сайланбалы өкілдері болады.

Кәсіби одақтың мүшелері болып табылмайтын, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерін сайлауға қатыспаған жұмыскерлер олардың мүдделерін кәсіподақ органдарына, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдеріне білдіру құқығын беруге құқылы. Жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде кәсіподақ органдары, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдері оның мүдделерінің өкілдігін қамтамасыз етеді.

Жұмыскерлердің сайланбалы өкілдері:

- жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау;

- жұмыс берушімен жобаларды әзірлеу және ұжымдық шарттар жасасу жөнінде ұжымдық келіссөздер жүргізу;

- ұжымдық шартқа сәйкес жұмыс орындарына баруға шараларды зерделеу мен қолдану үшін қамтамасыз ету, қалыпты еңбек жағдайларын;

- Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дауларын реттеуге қатысуға құқығы бар.

Еңбек қатынастарының туындау негіздері:

Еңбек және еңбек-бабына сәйкес осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген.

Тәртіппен белгіленген Қазақстан Республикасының заңдарында, құрылтай құжаттарында, жұмыс берушінің актілерінде, еңбек шартын жасау алдында:

- 1) лауазымға сайлау (сайлау) ;
- 2) тиісті лауазымға орналасуға конкурс бойынша сайлау;
- 3) лауазымға тағайындау немесе лауазымнан бекіту;
- 4) жұмысқа жіберу уәкілетті Қазақстан Республикасының заңдарында органдар белгіленген квота есебіне;
- 5) Еңбек шартын жасасу туралы сот шешімін шығару.

3. Жұмыс берушімен еңбек қарым-қатынастар заң жүзеге асырылады Еңбек Кодексіне, Қазақстан Республикасының заңдарына, құрылтай құжаттары мен еңбек шартына.

Жеке тұлғалардың еңбек құқығының субъектілері ретіндегі құқықтық мәртебесі өздеріне кепілдік берілген құқықтармен және өздеріне жүктелген міндеттермен тікелей байланысты. Негізгі құқықтары мен міндеттері тізімделген ҚР ЕК 22-бабында. Айта кету керек, еңбек заңнамасымен қарастырылған құқықтары кетпегенін абстрактілі сипатқа ие, өйткені оларға келмейді тиісті ұйымның міндеттері. Аталған ҚР ЕК 22-бабында жұмыскерлерінің құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ бар корреспондирующий сипаты¹.

Еңбек құқығы жасасу, өзгерту, толықтыру, олардың қолданысын тоқтату және еңбек шартын бұзу, жұмыс берушінің орындау еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, толық және анық ақпарат алуға жай-күйі туралы, еңбек жағдайларын және еңбекті қорғауды, уақтылы және толық көлемде жалақыны төлеуге талаптарына сәйкес еңбек, ұжымдық шарттардың, төлем бүлінген, ҚР Еңбек Кодексіне сәйкес, тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы, бірлестік құру құқығын қоса алғанда, кәсіптік одағының, сондай-ақ оған

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

мүше болуға, берілуі мен оларды қорғау үшін, өз еңбек құқықтарының қатысып, өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге, сондай-ақ, танысу қол қойылған ұжымдық шартпен, келтірілген зиянды өтеуге байланысты денсаулығына еңбек міндеттерін орындауға міндетті әлеуметтік сақтандыру кепілдіктер мен өтемақы төлемдері, өз құқықтарын қорғау және заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен, кәсібі, бір кемсітусіз, жүгіну жеке еңбек дауын шешу үшін дәйекті түрде келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге, жұмыс орны жабдықталған талаптарына сәйкес еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қамтамасыз ету жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнаулы киіммен және т. б¹.

Аталған тізбесі, жұмыскерлердің еңбек құқықтарын толық болып табылмайды. Аталған ҚР ЕК 22-бабында міндеттері, жұмыскердің құқықтары жұмыс берушінің, жұмыс беруші өкілдерінің талап-міндеттерін адал атқаруды сақтау, еңбек тәртібін және ішкі еңбек тәртібінің ережелерін орындау, белгіленген еңбек нормаларын және еңбек қорғау жөніндегі талаптарды мүлкіне ұқыпты қарау, жұмыс берушінің, сондай-ақ хабарлама туралы жағдайды жасайтын болуы тиіс.

Жалпы құқықтары мен міндеттері жұмыс берушінің субъектісі ретінде 23-бапта ҚР ЕК-де бекітілген. Құқықтары мен міндеттерінің тізбесі ұжымдық сипатта, еңбек заңнамасының нормаларын бекітеді.

Аталған ҚР ЕК 22-бабында міндеттері, жұмыскердің құқықтары жұмыс берушінің, жұмыс беруші өкілдерінің талап-міндеттерін адал атқаруды сақтау, еңбек тәртібін және ішкі еңбек тәртібінің ережелерін орындау, белгіленген еңбек нормаларын және еңбек қорғау жөніндегі талаптарды мүлкіне ұқыпты қарау, жұмыс берушінің, сондай-ақ

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

хабарлама туралы қауіп төндіретін жағдай, адамдардың өмірі мен денсаулығына мүлкінің сақталуына жауапты.

3. Жұмыс берушілер еңбек құқығы субъектілері ретінде

Жеке немесе заңды тұлға жасасқан еңбек шарты және жұмысқа жалдау шарттарымен Нормаларына сәйкес жұмыс берушінің еңбек заңнамасын танылады. Демек, жұмыс берушілер фермерлер, жеке кәсіпкерлер, ұйымдар, мекемелер, кәсіпорындар, шаруашылықтар, кооперативтер, серіктестіктер және т. б. Азаматтарға ұсынатын жұмысқа төлейді, олардың еңбек және орындалады жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері болып табылады.

Өз қызметінің негізгі мақсаты ретінде пайда алуды көздейтін коммерциялық ұйымдар мемлекеттік кәсіпорын, шаруашылық серіктестік, акционерлік қоғам, өндірістік кооператив нысанында ғана құрылуы мүмкін. Коммерциялық ұйымдардың негізгі мақсаты пайда табу болып табылады. Коммерциялық емес ұйымдар мекеменің, қоғамдық бірлестіктің, акционерлік қоғамның, тұтыну кооперативінің, қоғамдық қордың, діни бірлестіктің ұйымдық-құқықтық нысанында және заңда көзделген өзге де нысанда құрылуы мүмкін. Бұл ұйымдарды меншік иесі қаржыландырады және пайда табу мақсаты жоқ және кәсіпкерлік қызметті олар құрылған мақсатқа жету үшін қызмет ететін шектерде жүзеге асырады¹.

Осы ұйымдар жұмыс берушілерде еңбек құқықтық субъектілілігі, егер лицензиялау туралы заңда мұндай көзделген болса, олар мемлекеттік тіркелген және лицензия алған кезден бастап туындайды. Барлық ұйымдардың қызметі жарғыға және заңнамаға сәйкес жүзеге асырылады, олар

¹ Трудовые отношения в Республике Казахстан. Под ред. В.И. Скала. Алматы, 2006. 376 с.

қазіргі уақытта ұйымдарға барынша дербестік пен жеделдік береді.

Ұйымдастыру-жұмыс берушілер өз бетінше шешуге құқығы бар сұрақтар еңбекақы төлеу, жұмыс уақыты мен демалыс уақыты, мүмкін өз бетінше орнатуға, қосымша жеңілдіктер, демалыс, сыйақы, жұмыс уақытының ұзақтығы негізге ала отырып, өз экономикалық және мүліктік жағдайына. Сонымен қатар, жұмыс беруші ұйым еңбекті қорғау, еңбек ақы төлеу ережелерінің, заңнамамен кепілдік берілген ең төменгі мөлшерден кем емес, қауіпсіз және қолайлы еңбек жағдайларын, әлеуметтік қорғау шараларын және жұмысшылардың басқа да құқықтарын сақтауды қамтамасыз етуі тиіс.

Егер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы басқа жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші қоса атқарушы-жұмыскердің өтініші бойынша демалыс ұзақтығының айырмасын құрайтын күндерге жалақысы сақталмайтын демалыс береді. Қызметі, жұмыс беруші-ұйымның тоқтатылады ғана қабылдай отырып, оны таратуға. Тарату туралы шешім осындай ұйымды құрған ұйымның немесе органның меншік иесінің шешімі бойынша немесе соттың шешімі бойынша қабылдануы мүмкін.

Мемлекеттік тіркелген сәттен бастап ұйым еңбек құқық субъектілігі жұмыс беруші ретінде. Еңбек құқықтық субъектілілігі екі өлшеммен сипатталады:

1. Жедел, ол азайтатын тану қабілеті және құқығын белгілеуге құрылымын және жұмыскерлерінің штатын іріктеуді жүзеге асырады және жұмыскерлерді жалдауға, басшылық еңбек процесс.

2. Мүлікті, ұйымдарды және бірінші кезекте ақша қаражатына билік ету, жұмыскерлердің еңбегіне оның саны мен сапасына сәйкес ақы төлеу, жұмыскерлердің еңбегіне

ақы төлеу нысаны мен жүйесін белгілеу, жеңілдіктер мен көтермелеу¹.

Ұйымның еңбек құқықтық субъектілігін азаматтық құқықтан бас тартуға болмайды. Істің мәні бойынша еңбек құқық субъектілілігі ұйым қызметінің негізгі бағыттарымен айқындалатын арнайы болып табылады.

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінде негізгі құқықтары мен жұмыс берушінің міндеттері көрсетілген.

Сондай-ақ заңды тұлға құқықтары берілген қоғамдық, діни және басқа да ұйымдар жұмыс берушілер ретінде әрекет етеді. Осы ұйымдардың еңбек құқықтық субъектілілігі олардың жарғыларынан және қолданыстағы заңнамалардан туындайтын белгілі бір ерекшеліктерге ие. Мәселен, қоғамдық бірлестіктердің құқықтық мәртебесі Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 31 мамырдағы Заңымен айқындалады. ұйымдастыру мәселелерімен қатар (қызметтің мақсаттары мен негізгі бағыттары, қалыптастыру тәртібі, басшы органдардың құзыреті мен өкілеттік мерзімдері және т. б.) еңбек құқықтық субъектілілігі айқындалады; жұмыскерлердің штаттық (ақылы) құрамын, жалақы қорын және т. б. бекіту тәртібі көзделеді. Қоғамдық бірлестіктер аппараттарының жұмыскерлеріне еңбек заңнамасы қолданылады, сондай-ақ азаматтық әлеуметтік қамсыздандыру және сақтандыру.

Саяси партиялар, коммерциялық емес ұйымдар, ауыл шаруашылық серіктестіктері және олардың бірлестіктері (одақтары) аппараттарының штаттық жұмыскерлері үшін де осындай тәртіп белгіленген. Діни бірлестіктер, олар құрған кәсіпорындар мен мекемелер азаматтарды еңбек шарттарын міндетті түрде жасай отырып, жұмыскерлер ретінде жұмысқа қабылдауға құқылы.

Жұмыс шарттары, тәртібі және еңбек ақы мөлшері тараптардың келісімі бойынша анықталады және тіркеледі

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Трудовое право: Учебник. Алматы: Юридическая литература, 2005. с. 455.

еңбек шарттары. Діни бірлестіктерде, олардың кәсіпорындары мен мекемелерінде жұмыс істейтін адамдарға еңбек шарты бойынша еңбек заңнамасы, салық салу тәртібі Мемлекеттік және қоғамдық кәсіпорындардың (мекемелердің, ұйымдардың) жұмыскерлерімен тең қолданылады. Діни бірлестіктердегі, олардың кәсіпорындары мен мекемелерінде азаматтар алған, сыйысымды қызмет көрсетушілерді қоса алғанда, жұмысынан түскен табыстарға салық салу Мемлекеттік кәсіпорындардың, мекемелер мен ұйымдардың жұмыскерлері үшін белгіленген ставкалар бойынша жүзеге асырылады.

Мемлекеттік органдар өздерінің құқықтық мәртебесі болып табылады. Мемлекеттік органдардың еңбек қабілеттілігі олардың құрылған сәтінен бастап туындайды. Мемлекеттік органдардың кадрлық құрамы бірдей емес. Жұмыскерлердің үш тобын ерекшелеуге болады:

- Басшылық құрамына кіретін орган;
- Органның құрылымдық бөлімшелерінде негізгі қызметті жүзеге асыратын;
- Қосалқы құрам.

Ең алдымен, мемлекет атынан кәсіби негізде басқару функцияларын жүзеге асыратын 1 және 2 топтағы тұлғалар санатын бөлу керек. Мемлекеттік қызмет азаматтардың еңбек қызметінің бір түрі болып табылады, сондықтан қоғамдық еңбекті ұйымдастырудың жалпы қағидаттарына негізделеді.

Мемлекеттік қызмет өзінің еңбек мәні бар, табысты, әлеуметтік пайдалы, объективті қажетті және ұйымдастырушылық жағынан ресімделген жұмыскерлердің қызметі бар. Мемлекеттік органдарда басқарушылық кадрларды іріктеудің белгілі бір тәсілдері қалыптасты, басқару еңбегін кооперациялау және бөлу, лауазымдық тұлғалар арасында басқарушылық функциялар мен өкілеттіктерді бөлу орын алды, Мемлекеттік және еңбек тәртібін қамтамасыз ету, бірлескен еңбек процесін басқару, мемлекеттік органдарды қалыпты функциялауды қамтамасыз ететін жағдайларды белгілеу тетігі әзірленді. Бұл аспектіде

мемлекеттік қызмет еңбек құқығының жалпы нормаларына негізделеді.

Сонымен қатар мемлекеттік қызмет өзінің ерекшеліктерімен сипатталады (мемлекеттің міндеттері мен функцияларымен байланыс, басқару функцияларын жүзеге асыру, мемлекеттік-билік өкілеттіктері және т.б.). Барлық осы мәселелер құқықтың басқа салаларының (ең алдымен әкімшілік) нормаларымен реттеледі. Сондықтан мемлекеттік қызметшілердің еңбек қатынастары еңбек заңнамасының нормаларымен қатар, «Мемлекеттік қызмет туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы ҚР Заңымен реттеледі¹.

Қорытынды: Жинақталған нормалар еңбек заңнамасын жұмыс берушінің жеке немесе заңды тұлға жасасқан еңбек шарты мен тәртібіне жұмысқа жалдау шарттарымен танылады.

Тақырып бойынша бақылау сұрақтары:

1. Еңбек құқығы субъектілеріне түсінік беру.
2. Еңбек құқығы субъектілеріне жалпы сипаттама беру.
3. Еңбек құқығы субъектілерінің құқықтық мәртебесіне жалпы сипаттама беріңіз.
4. Еңбек құқықтық субъектілілігі дегеніміз не?
5. Еңбек құқықтық субъектілілігі қандай элементтерден тұрады?
6. Азаматтардың еңбек құқықтық субъектілігінің ерекшеліктері қандай?
7. Жұмыс берушілердің құқықтық мәртебесін сипаттаңыз.
8. Еңбек ұжымының құқықтық мәртебесін сипаттаңыз.
9. Мемлекеттік органдардың еңбек құқығының субъектісі ретіндегі құқықтық мәртебесінің ерекшеліктері қандай?

¹ «Мемлекеттік қызмет туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы ҚР Заңымен реттеледі.

Ұсынылғын әдебиеттер тізімі:

1. 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ Еңбек кодексі. (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
2. Қазақстан Республикасының 1994 жылғы 27 желтоқсандағы Азаматтық Кодексі N 268-XIII Заңы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>).
3. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы N 414-V (соңғы өзгертулер мен толықтырулар 2020 жылы 19 желтоқсан)
4. Қазақстан Республикасының заңы «О профессиональных союзах» 27 маусым 2014 жылғы № 211-V ҚРЗ (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>).
5. «Қоғамдық бірлестіктер туралы» Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 31 мамырдағы N 3 Заңы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z9600000003>)
6. Ахметов А., Ахметова Г. Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы. Оқу құралы. – Алматы: «Нур-пресс», 2005.
7. Қазақстан Республикасының еңбек қатынастары. Под ред. В.И. Скала. Алматы, 2006. 376 с.
8. Н. А. Абузярова Трудовое право: Учебник. Алматы: ЮРИСТ, 2005г.
9. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Ресей Еңбек құқығы. Учеб. - М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. - 496 с.
10. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 1998.-312 с.
11. Молодцов М. В. Трудовое право России: учебник для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М.: НОРМА, 2008.

Тақырып №3. Еңбек шарты.

Жоспар

- 1. Еңбек шартының түсінігі, оның мазмұны мен түрлері.*
- 2. Еңбек шартын жасасу.*
- 3. Еңбек шартын бұзу және тоқтату негіздері.*

1. Еңбек шартының түсінігі, оның мазмұны мен түрлері

Еңбек шарты – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді; (ҚР ЕК 1-б 1 т. 36 тт.)¹.

Еңбек шарты – бұл екіжақты келісім. Еңбек шартының бір жағы – жұмыскер, ҚР ЕК 1-б 1 т. 43) тт.сәйкесінше жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға. Еңбек шартының басқа жағы – жұмыс беруші, ҚР ЕК 1-б. 1 т. 39) тт. сәйкес, жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға.

Еңбек шарты еңбек қатынастарын дараландыруды қамтамасыз етеді - жұмыскер мен жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек және ұжымдық шартта көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру үшін туындайтын, сондай-ақ еңбек қатынастарына тікелей байланысты басқа да қатынастар -

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

еңбекті, жұмыспен қамтуды ұйымдастыруға және басқаруға; жұмыскерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру, әлеуметтік серіктестік, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасу, жұмысшылардың (жұмыскерлердің өкілдері) Еңбек кодексінде, еңбек дауларын шешу және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын бақылау жағдайларында еңбек жағдайларын жасауға қатысуы.

Еңбек шартының мазмұнын жұмыскер мен жұмыс беруші келіссөздер және өзара келісім нәтижесінде еңбек заңнамасында еңбек шартының мазмұны ретінде белгіленген міндетті (қажетті) және қосымша (міндетті емес) шарттар негізінде анықтайды. «Қажетті - бұл кез-келген еңбек шартында болуы керек жағдайлар. Олардың болмауы еңбек шартының өзінде жоқтығын көрсетеді.

Факультативті шарттар оған міндетті түрде кірмейді, олар еңбек шартының нақты мазмұнын құрауы немесе болмауы да мүмкін Қажетті және факультативті емес шарттардың белгілі бір заңды мәні бар деп болжау керек: олар тараптар үшін міндетті болып табылады; белгілі бір дәрежеде еңбек шартының және оның негізінде туындайтын еңбек қатынастарының тағдырына әсер етеді; олардың орындалмауы белгілі бір құқықтық салдарға әкелуі керек. Алайда, еңбек шартының қажетті шарттары оны жасасу кезінде әрдайым ескерілуі керек және оларға қатысты тараптар барлық жағдайларда келісімге келуі керек. Егер олармен келісім жасалмаса, онда еңбек шартын жасасу туралы айту мүмкін емес. Қосымша шарттар мұндай қатаң өзара келісімді білдірмейді. Тараптар осы шарттарды еңбек шартының мазмұнына қоса алады немесе енгізбеуі мүмкін. Бірақ егер тараптардың бірі белгілі бір қосымша шарттар бойынша өзара келісімге келудің сөзсіз қажеттілігі туралы мәлімдесе, онда мұндай қосымша шарттар шарттың тағдырына әсер ететін маңызды деп есептелуі керек»¹.

¹ Смирнов О.В. Трудовое право. С.192-193.

Осылайша, заңмен еңбек шартының тек талап етілетін шарттары ғана анықталған, оларды нақтылау - бұл келісімшарт тараптарының құқығы. Жұмыскер мен жұмыс беруші еңбек шартының барлық талаптары: жұмысшының еңбек қызметі, келісім-шарттың ұзақтығы, жұмыс уақыты мен тынығу кезеңдері, жалақы шарттары, кепілдік және өтемақы төлемдері, сақтандыру және басқалары туралы ортақ келісімге келуі керек, олар шарттардың сипаттамасын құрайды.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 28 бабына. сәйкес, еңбек шартында:

1) тараптардың деректемелері:

- жұмыс беруші жеке тұлғаның тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі және берілген күні;

- жеке сәйкестендіру нөмірі (бизнес-сәйкестендіру нөмірі);

- жұмыс беруші заңды тұлғаның және оның орналасқан жерінің атауы, жұмыс беруші заңды тұлғаны мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні, бизнес-сәйкестендіру нөмірі;

- жұмыскердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, жеке сәйкестендіру нөмірі;

2) белгілі бір мамандық, кәсіп, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы (еңбек функциясы);

«Мамандық - бұл тиісті білім беру құжаттарымен расталған, белгілі бір қызмет түріне қажетті дағдыларды оқыту мен жұмыс тәжірибесі, білімдер жиынтығы.

Біліктілік дегеніміз - жұмысшылар мен жұмыскерлердің белгілі бір жұмыс түрін орындауға кәсіби дайындығы (қабілеттілігі) деңгейі. Оның құрамдас бөліктері - жұмыскердің теориялық білімі, оның практикалық дағдылары, кәсіби шеберлігі. Жұмысшылардың біліктілігі, ең алдымен, жұмыскерге берілетін біліктілік санаттарымен және олар орындайтын жұмыс санаттарымен анықталады. Біліктілік санаты (разряды) – орындалатын жұмыстардың күрделілігін көрсететін, жұмыскердің біліктілігіне қойылатын талаптар деңгейі (ҚР ЕК 1-б 1 т. 11) тт.)¹.

Лауазым - жұмыс берушінің құқықтық актілерде белгіленген өкілеттіктер мен міндеттер шеңбері жүктелген құрылымдық бөлімшесі»;

3) жұмыс орны.

«...бөлім, цех, бөлім, жұмыс берушінің басқа құрылымдық бөлімшесі. ҚР ЕК 137-б. сәйкес, үй жұмысшысының еңбек шартында жұмыскердің үйде жұмысты орындауы туралы шарт көрсетіледі. Жұмыс орнын (аймақты) көрсету маңызды, өйткені жұмыс жұмыскердің тұрақты тұратын жерінен тыс жерде жүргізілуі мүмкін (ауысымдық жұмыс әдісі). Егер ұйымның құрылымдық бөлімшелері әртүрлі жерлерде болса, онда осы құрылымдық бөлімшелерге қатысты еңбек шартын жасасу кезінде жұмыс орны көрсетіледі»²;

4) еңбек шартының мерзімі;

5) жұмыс басталатын күн.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

Жұмыстың басталу күні бұл еңбек шартының маңызды және қажетті шарты. Осы сәттен бастап жұмыскер мен жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері бар. Әдетте, жұмысты бастау еңбек шарты жасалғаннан кейін бірден басталады. Алайда, тараптар белгілі бір жағдайларға байланысты жұмыстың басталуын біршама кейінге қалдыру туралы келісе алады;

6) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі.

Еңбек шартында жұмыс аптасы мен жұмыс уақытының түрлері және олардың ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, ауысымдық немесе икемді немесе жиынтық жұмыс уақыты, жұмыс күніндегі (жұмыс ауысымындағы) үзілістердің ұзақтығы, демалыс күндері, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы көрсетіледі. оны беру тәртібі, сондай-ақ ҚР ЕК белгіленген өзге де жағдайлар;

7) төлемнің мөлшері мен өзге де шарттары.

Еңбек келісімшартында жұмыскердің айлық жалақысының немесе сағаттық жалақысының мөлшерін, жұмыс уақытының төмендеуін, жалақы төлеу күндерін және Еңбек кодексінде белгіленген басқа жалақы шарттарын көрсету міндетті;

8) егер жұмыс қиын және (немесе) зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалса, еңбек жағдайлары, кепілдемелер мен жеңілдіктер сипаттамасы;

9) жұмыскердің құқықтары мен міндеттері;

10) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

11) еңбек шартын өзгерту және бұзу тәртібі.

ҚР ЕК 49-60 баптарымен белгіленгендей, заң шығарушы еңбек шарты тараптарының өз мәтініне еңбек шартын бұзу негіздерін, міндеттеме - еңбек шартын бұзу тәртібін реттеу міндеттемесін белгілемейді;

12) тараптардың жауапкершілігі;

13) жасалған күні және реттік нөмірі¹.

Еңбек шартының реттік нөмірін көрсету туралы талаптан жұмыс беруші еңбек шартын тіркеу есебін жүргізуі керек деген тұжырымға келеді.

ҚР ЕК 28-б. сәйкес, еңбек шартына енгізілген басқа шарттар Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмеуі керек екенін есте ұстаған жөн. Мұндай жағдайлар мыналар болуы мүмкін: еңбек шартын жасасу кезінде жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеу туралы, жұмыскерді аттестаттаудың тәртібі мен шарттары туралы, жұмыс берушінің және оның отбасы мүшелерінің ерікті сақтандыру шарттары, әлеуметтік төлемдер, қосымша медициналық қызметтер, санаторий-курорттық емделу және емделу шарттары туралы. т.б.

Еңбек шартында жұмыс берушінің тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу туралы келіссөздерге қатысты еңбек заңнамасында белгіленген талаптарды сақтамай бұзу құқығын талап етуі мүмкін. Мұндай шартты еңбек шартына қосуға келісім бере отырып, жұмыскер оны жасасқан кезде «аванс» еңбек шартын бұзуға келіседі. Мұндай алдын ала келісім жұмыс берушіге жұмыскерге өтемақы төлеу жөніндегі тараптардың келісімі бойынша еңбек шарты тоқтатылған жағдайда міндеттемелерді қабылдау туралы шартты еңбек шартына енгізу арқылы қамтамасыз етілуі керек².

Еңбек шартының ҚР еңбек заңнамасымен салыстырғанда жұмысшылардың жағдайын нашарлататын ережелері жарамсыз деп танылғанын және қолданылуға жатпайтынын есте ұстаған жөн. (ҚР ЕК 28-б.).

Еңбек келісімшарттарын жіктеудің негіздерінің бірі - келісімшарт мерзімі. Сонымен, ҚР ЕК 30-б. сәйкес еңбек шарты жасалуы мүмкін;

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

² Н. А. Абузярова Трудовое право: Учебник. Алматы: ЮРИСТ, 2005г.

1) белгісіз мерзімге.

Егер еңбек шарты оның қолданылу мерзімін көздемесе, шарт белгісіз мерзімге жасалған болып саналады. (ҚР ЕК 30-б. 1 т.). Еңбек шартының бұл түрі еңбек қатынастарының тұрақтылығына ықпал етеді. Бұл ретте, еңбек шартында «еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалған» деген жазба болуы керек;

2) көрсетілген мерзімге кемінде бір жыл.

Мерзімді еңбек келісімшарттары типтік емес. Олар еңбек қатынастарын белгісіз мерзімге орнатуға болмайтын жағдайларда, алдағы жұмыстың сипатын немесе оны орындау шарттарын ескере отырып жасалады. Еңбек шарты бір немесе одан да көп жылдық нақты кезеңді көрсетуі керек, мысалы: «Еңбек шарты 2019 жылдың 23 ақпанынан 2020 жылдың 22 ақпанына дейін бір жылға жасалды».

Егер жұмыскермен бір жыл немесе одан да көп мерзімге еңбек шарты жасалған болса, осы жұмыскермен еңбек шарты бірнеше рет жасалған жағдайда, ол белгісіз мерзімге жасалған болып саналады. Сонымен қатар, заң шығарушы бұрын жасалған еңбек шарты мен қайталанған келісім арасындағы шектеулерді орнатпайды, сондықтан олардың арасындағы шарттарға қарамастан, қайталанған келісім еңбек қатынастарының белгісіз мерзімін белгілеуге әкеледі. Егер бір жыл немесе одан да көп мерзімге жасалған еңбек шарты белгісіз мерзімге жалғасады деп саналады, егер еңбек шарты мерзімінің аяқталуына бір күн қалғанда, жұмыскер немесе жұмыс беруші еңбек қатынастарын тоқтатуды талап етпесе;

3) белгілі бір жұмыс уақыты ішінде.

Еңбек шартының бұл түрі жұмыстың нақты күнін белгілеу мүмкін болмаған жағдайларда қолданылады. ЕК мағынасына сәйкес белгілі бір жұмысты орындау қысқа мерзімді де, ұзақ мерзімді де болуы мүмкін. Негізгі шарт - орындалған жұмыс тұрақты сипатта болмауы керек, сәйкесінше ұйымдарда ресми бөлімшенің енгізілуі оны жүзеге асыру үшін жарамсыз болып табылады. Бұл

жағдайда қандай еңбек шарты жасалғандығы көрсетілуі керек, мысалы: «Еңбек шарты №1 қойманың материалдық құндылықтарын түгендеу кезінде жасалған»;

4) уақытша болмаған жұмыскерді ауыстыру кезінде.

Жұмыскер түрлі себептер бойынша уақытша жұмыста болмауы мүмкін: уақытша еңбекке жарамсыздық, декреттік демалыс, үш жасқа толғанға дейін баланы күту, жыл сайынғы еңбек ақы төленбейді, оқымайды, мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындайды және т.б. еңбек шартында ауыстырылуы уақытша болмаған жұмыскердің еңбек шарты жасалғандығы және осы жұмыскердің уақытша болмау себебі не болуы керек, мысалы: «еңбек шарты сату жөніндегі менеджердің уақытша еңбекке жарамсыздығы кезеңінде жасалады (аты, тегі, әкесінің аты көрсетіледі)»;

5) жұмыстардың маусымдық уақыты.

ҚР ЕК 134-б. сәйкес, климаттық немесе басқа табиғи жағдайларға байланысты белгілі бір мерзімде (маусымда) орындалатын, бірақ бір жылдан аспайтын маусымдық жұмыс деп танылады. Демек, маусымдық жұмыстарға арналған еңбек шартының мерзімі бір жылдан аспауы керек. Бұл жағдайда, еңбек шарты маусымдық жұмыстарға жасалғандығы және оны орындау уақыты, мысалы: «еңбек шарты маусымдық жұмыстарды¹.

Шағын кәсіпкерлік субъектілері үшін еңбек шартын жасасу мерзімдерінің ерекшеліктері ҚР ЕК 30-б. қарастырылған: шағын кәсіпкерлік субъектілері 30-б. 2-т. көзделгендей, жұмыскерлермен шектеусіз белгілі бір мерзімге еңбек шартын жасай алады.

Қорытынды: Жұмыс беруші мен жұмыскер арасында жасалған екі жақты келісім сізге жұмыс әлемінде туындайтын қатынастарды реттеуге және жекелендіруге мүмкіндік береді. Осыған байланысты келісімде міндетті шарттар ғана емес, сонымен бірге өзара келісім бойынша

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

еңбек келісім-шартына енгізілген қосымша шарттар да болуы керек.

2. Еңбек шартын жасасу

Көптеген кәсіпкерлер кәсіпорынды тіркеген олар алғаш рет жұмыс беруші ретінде әрекет етпекші, бірақ ҚР Еңбек кодексінің нормаларын зерделеуге алаңдамайды. Алайда, олар бір жерде еңбек заңнамасында белгіленген шектеулер туралы естіді немесе оқыды және бұл мәселені өте таңқаларлық түрде шешеді: жұмыскерлермен қарым-қатынастарын мүлде рәсімдемейді. Бірақ заң бойынша жұмысқа қабылдау нақты жалдау дұрыс орындалғанына қарамастан, еңбек шартын жасасумен тең болады. Егер жұмыскер тиісті біліммен немесе жұмыс берушінің немесе оның өкілінің атынан жұмыс істей бастаған болса, тиісті түрде ресімделмеген еңбек шарты жасалған болып саналады. Жұмыскер нақты жұмысқа қабылданған кезде, жұмыс беруші жұмыскермен жұмысқа нақты қабылданған күннен бастап үш күннен кешіктірмей онымен жазбаша түрде еңбек шартын жасасуға міндетті¹.

ҚР ЕК 33-б. сәйкес, еңбек шарты жазбаша түрде жасалуы керек. Ол екі данада жасалды, олардың әрқайсысына тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір данасы жұмыскерге беріледі, екіншісі жұмыс берушіде сақталады. Жұмысшылардың жекелеген санаттарымен еңбек шартын жасасу кезінде осындай келісімшарттар немесе олардың шарттарын осы келісімшарт бойынша жұмыс беруші болып табылмайтын тиісті тұлғалармен немесе органдармен келісу қажет болуы мүмкін. Бұдан басқа, еңбек шартын көбірек данада жасау туралы талап белгіленуі мүмкін. Жұмысқа қабылдау жұмыс берушінің бұйрығымен (бұйрығымен) жасалады, жасалған еңбек шарты негізінде жасалады. Бұйрықтардың (материалдардың) мазмұны

¹ Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014.

жасалған еңбек шартының талаптарына сәйкес келуі керек. Еңбек шартына қол қойылған сәттен бастап 3 күн ішінде жұмыскерге жұмысқа қабылдау туралы бұйрық (бұйрық) жұмыскерге қолхатпен жарияланады. Жұмыскер жұмыс берушіден осындай бұйрықтың (нұсқаманың) расталған көшірмесін талап етуге құқылы¹.

Жұмысқа өтініш беру тәртібі еңбек шартын жасасумен шатастырылмауы керек. Жұмысқа қабылдау тәртібі еңбек қатынастарын туғызбайды, тек оларды рәсімдейді. Азамат әкімшіліктің ауызша бұйрығы негізінде жұмысқа кірісе алады.

Жұмысқа қабылдау кезінде жұмыс беруші жұмыскерді ұйымдағы қолданыстағы ішкі еңбек ережелерімен, жұмыскердің еңбек қызметіне байланысты өзге де актілермен, ұжымдық шартпен таныстыруға міндетті.

Еңбек келісім шартын жасаумен қатар, жұмысқа қабылдау жұмыскердің қандай қызметпен айналысатындығына байланысты белгілі бір формальдылықтарды сақтаумен бірге жүреді, мысалы, білімі туралы құжаттарды тапсыру, конкурстан өту және т.б.

Еңбек шартын жасасу үшін келесі құжаттар қажет:

1) Қазақстан Республикасы азаматының жеке куәлігі немесе Қазақстан Республикасы азаматының паспорты (он алты жасқа толмаған адамдар үшін туу туралы куәлік) қажет.

2) шетелдіктің Қазақстан Республикасында тұруға ықтиярхаты немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар үшін) не босқын куәлігі;

3) тиісті білімді, машық пен дағдыны талап ететін жұмысқа еңбек шартын жасасу кезінде білімі, біліктілігі

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

туралы, арнайы білімі немесе кәсіптік даярлығының болуы туралы құжат;

4) еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек өтілі бар адамдар үшін);

5) әскери есепке қою құжаты (әскери қызметке шақырылатын адамдар үшін және әскери міндеттілікке жататын адамдар үшін);

6) алдын ала медициналық тексеруден өткендігі туралы құжат (Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес осындай тексеруден өтуге міндетті тұлғалар үшін);

7) салық төлеушінің тіркеу нөмірін және әлеуметтік жеке кодты беру туралы куәліктердің көшірмелері¹.

Кейбір жағдайларда жұмыстың ерекшелігін ескере отырып, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, Қазақстан Республикасы Президентінің жарлықтарында және Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулыларында қарастырылған қосымша құжаттарды ұсыну қажет. Бұл ретте, еңбек құжаттарын алуға өтініш білдірген адамнан заңмен белгіленбеген құжаттарды талап етуге тыйым салынады. Бірақ жұмыс берушілер жұмысқа қабылдау кезінде әрдайым көптеген құжаттарды талап етуге бейім болды. Көптеген кәсіпорындардың, мекемелердің, ұйымдардың лауазымды тұлғалары әр түрлі анықтамаларды, сипаттамаларды және заңда көрсетілмеген басқа құжаттарды ұсынған жағдайда ғана жұмысқа қабылданды. Бұл еңбек шартын жасасу тәртібін бұзу².

Кейбір жағдайларда еңбек заңнамасы жұмысқа орналасуға өтініш берген кезде міндетті медициналық тексеруді белгілейді. Осылайша, 18 жасқа толмаған адамдар, ауыр жұмыстарда және зиянды немесе қауіпті еңбек жағдайларында (соның ішінде жерасты жұмыстарында)

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

² А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: оқулық. Алматы: Заң әдебиеті, 2005.

жұмыс істейтін жұмысшылар, сондай-ақ жұмыс еңбек шарты жасалған кезде міндетті алдын ала медициналық тексеруден өтуге жатады. қозғалысқа байланысты және заңда көзделген жағдайларда басқа адамдар. Қажет болған жағдайда жекелеген ұйымдарда жергілікті өзін-өзі басқару органдарының шешімі бойынша медициналық тексерулерді (тексерістерді) өткізудің қосымша шарттары мен көрсеткіштері енгізілуі мүмкін.

Тараптардың келісімі бойынша еңбек шарты жасалған кезде жұмыскердің тағайындалған жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ жүргізілуі мүмкін. Сынақ шарты еңбек шартында көрсетілуі керек. Еңбек шартында сынақ шартының болмауы жұмыскердің сынақсыз қабылданатынын білдіреді. Сынақ кезеңінде жұмыскер еңбек заңнамасының, ұжымдық келісімнің және келісімнің ережелеріне бағынады.

Егер заңда өзгеше көзделмесе, ұйымдардың басшылары мен олардың орынбасарлары, бас есепшілер және олардың орынбасарлары, филиалдардың, өкілдіктердің және ұйымдардың өзге де құрылымдық бөлімшелерінің басшылары үшін сынақ мерзімі үш айдан аспауы керек. Тексеру кезеңіне жұмыскердің еңбекке уақытша жарамсыздығы және оның нақты жұмысынан тыс қалған кезеңдері кірмейді (ҚР Еңбек кодекстің 36-б.)¹.

Егер тестілеу нәтижесі теріс болса, жұмыс беруші еңбек шартын сынақ мерзімі аяқталғанға дейін бұзуға құқылы. Алайда, бұл жағдайда ол жұмыскерді бұл туралы жазбаша түрде ескертуі керек және жұмыскерді тестілеуден өтпеді деп тануға негіз болған себептерді көрсетуі керек. Бұл ретте жұмыскер жұмыс берушінің шешіміне сот тәртібімен шағымдану құқығын сақтайды.

Егер сынақ мерзімі аяқталған болса және жұмыскер жұмысын жалғастырса, ол сынақтан өтті деп саналады және еңбек шартын одан әрі бұзуға тек жалпы негіздер бойынша жол беріледі.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

Сынақ кезеңінде жұмыскер ұсынылған жұмыс оған сәйкес келмейді деген қорытындыға келуі мүмкін. Мұндай жағдайда, ол өзінің өтініші бойынша жұмыс берушіні бұл туралы жазбаша түрде ескерту арқылы еңбек шартын бұзуға құқылы.

Еңбек шартын жасасу кезінде жұмыскердің еңбек міндеттері мүмкіндігінше дәл анықталуы керек, өйткені заңда еңбек шартында көзделмеген жұмыстарды орындауды талап ету тыйым салынған.

Қорытынды: Еңбек шартын жасасу ҚР Еңбек кодексінің және Қазақстан Республикасының өзге де заңнамалық актілерінің нормаларына сәйкес жүзеге асырылуы керек. Еңбек заңнамасын бұзған жағдайда келісімшарт жарамсыз деп танылуы мүмкін және нәтижесінде тараптардың жауапкершілігін тудыруы мүмкін.

3 Еңбек шартын бұзу және бұзу негіздері.

Еңбек шартын бұзу дегеніміз, еңбек заңнамасында белгіленген негіздер мен тәртіпте осы жұмыс берушінің жұмыскері ретінде жұмыстан босатуды білдіреді.

Еңбек шартын бұзу еңбек қатынастарын тоқтатудың барлық жағдайларын қамтиды (тараптардың келісімі бойынша тоқтату; жұмыскердің немесе жұмыс берушінің бастамасы, мерзім аяқталуына байланысты тоқтату, тараптардың бақылауынан тыс жағдайлар, жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы және т.б.).

Негіздемелер, яғни еңбек шартын тоқтатудың себептері еңбек шартын бұзудың заңды фактілері ретінде заңнамада бекітілген өмірлік жағдайлар болып табылады. Барлық осы заңды фактілер әдетте 2 түрге бөлінеді:

1) еңбек шартын бұзу туралы бастама көрсетіп, жұмысты тоқтатуды талап етуге құқылы тараптардың немесе үшінші тараптардың ерікті әрекеттері (сот, әскери есепке алу және әскерге шақыру бөлімі). Ерік біржақты білдірілген жағдайда заң шығарушы еңбек шартын бұзу туралы айтады;

2) оқиғалар, мысалы, жұмыскердің қайтыс болуы немесе келісімшарттың мерзімі аяқталуы, шартты жұмыстың аяқталуы.

Еңбек келісімшартының тараптарының бірінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тараптардың еркіне байланысты еңбек шартын бұзудың негіздерінің бірі болып табылады.

Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу тараптардың - жұмыс беруші мен жұмыскердің қалауы бойынша тоқтатылуын білдіреді.

Осылайша, еңбек шартын бұзу ерікті түрдегі біржақты да, екіжақты да, іс-шараларды да қамтиды.

Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушінің актісінде еңбек шартын бұзудың нақты негізін көздейтін, ҚР ЕК-ң тиісті бабына сілтеме жасай отырып, еңбек шартын бұзу себептері көрсетілуі керек, сонымен қатар ҚР ЕК 55, 57.58, 60-баптарына сілтеме жасалуы мүмкін («Еңбек шартын бұзу негіздері»)¹.

Еңбек шартын бұзу негіздері болып:

- 1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;
- 2) еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;
- 3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 4) жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 5) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
- 6) жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
- 7) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайлардан басқа, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығаратын лауазымға тағайындалуы;

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

8) еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы болып табылады;

9) жұмыс берушінің атқарушы органының басшысымен жасалған еңбек шартында көзделген негіздер¹.

Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу

Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзуға ниет білдірген еңбек шартының тарапы екінші тарапқа еңбек шарты туралы хабарлама жібереді.

Хабарламаны алған тарап шешім туралы екінші тарапқа үш жұмыс күні ішінде жазбаша түрде хабарлауға міндетті.

Еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша тоқтатылған күн жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісіммен анықталады.

Жұмыскермен келісім бойынша жұмыс беруші жұмыс берушінің жоғарыда аталған талаптарды сақтамай, бір жылдағы орташа жалақы мөлшерінен кем емес өтемақымен еңбек шартын бұзу құқығын көздей алады.

Мерзімі аяқталғаннан кейін еңбек шартын бұзу

Белгіленген мерзімге жасалған еңбек шарты мерзімінің аяқталуына байланысты тоқтатылады.

Белгіленген мерзімге жасалған еңбек шартының жарамдылық мерзімі - бұл еңбек шартында қарастырылған мерзімге сәйкес жұмыскердің жұмысының соңғы күні.

Белгілі бір жұмыс мерзіміне жасалған еңбек шартының мерзімі - жұмыс аяқталған күн.

Уақытша болмаған жұмыскерді ауыстыру кезінде жасалған еңбек шартының жарамдылық мерзімі жұмыскердің жұмыс орнына (лауазымға) сақталған жұмыс орнына кеткен күні болып табылады.

Егер еңбек шартының мерзімі аяқталғаннан кейін еңбек қатынастары іс жүзінде жалғасса және тараптардың ешқайсысы оны тоқтатуды талап етпесе, келісім-шарт белгісіз мерзімге жалғасады деп саналады.

1

http://www.eurobak.kz/uploads/attachments/post_attachments/553/57d6ab016a23ed60e9d7b5b2cc46cc73.pdf

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздері

Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша тоқтату жұмыс берушінің еркіне байланысты еңбек шартын бұзудың негіздерінің бірі болып табылады.

ҚР ЕК 54-б. 1 т. 1) тт. сәйкес, жұмыс беруші бастамасы бойынша еңбек шарты жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған немесе жұмыс беруші - жеке тұлға тоқтатылған жағдайда тоқтатылады¹

ҚР Азаматтық кодекстің (Жалпы бөлім) 49-б. Заңды тұлғаны таратудың негіздері белгіленген:

– Меншік иесінің немесе меншік иесі уәкілеттік берген органның шешімімен, сондай-ақ құрылтай құжаттарымен уәкілеттік берілген заңды тұлға органының шешімімен заңды тұлға кез келген себеппен таратылуы мүмкін.

– Заңды тұлғаны - жинақтаушы зейнетақы қорын, сақтандыру (қайта сақтандыру) ұйымын, арнайы қаржы компаниясын тарату зейнетақымен қамсыздандыру, сақтандыру қызметі және секьюритилендіру туралы заңнамада көзделген ерекшеліктерді ескере отырып жүзеге асырылады.

– Сот шешімімен заңды тұлға келесі жағдайларда таратылуы мүмкін:

- 1) банкроттық;
- 2) заңды тұлғаны құру кезінде жасалған және қалпына келтірілмейтін бұзушылықтарға байланысты тіркеудің жарамсыздығы;
- 3) заңды тұлғаның жарғылық мақсаттарына қайшы келетін қызметті жүйелі түрде жүзеге асыру;
- 4) тиісті рұқсатынсыз (лицензиясыз) қызметті немесе заңнамалық актілермен тыйым салынған қызметті, немесе заңды немесе бірнеше рет өрескел бұзушылықты, оның ішінде корпоративтік табыс салығы бойынша декларацияны (жылдық кірістер мен шегерімдер туралы) немесе бір жылдан

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

кейін оңайлатылған декларацияны табыс етпеу. заңда белгіленген өкілдік ету мерзімі аяқталғаннан кейін бір жыл өткен соң, заңды тұлғадан несие берушілердің болмауы, заңды тұлғаның орналасқан жері немесе нақты мекен-жайы бойынша заңды тұлғаның болмауы, сондай-ақ құрылтайшылар (қатысушылар) мен лауазымды адамдар, оларсыз заңды тұлға бір жыл бойы жұмыс істей алмайды;

5) заң актілерінде көзделген өзге де жағдайларда.

– Заңды тұлғалардың жекелеген түрлерін тарату заңнамалық актілерде көзделген негіздер бойынша мемлекет уәкілеттік берген тиісті органның шешімі бойынша мүмкін.

Заңды тұлғаны тарату аяқталды деп саналады, ал заңды тұлға заңды тұлғалардың мемлекеттік тізіліміне енгізілгеннен кейін өз қызметін тоқтатты¹.

Азаматтардың кәсіпкерлік қызметіне, жеке кәсіпкерлік субъектілерінің жүзеге асыруына байланысты туындайтын қоғамдық қатынастар ҚР АҚ (Жалпы бөлім) және 2019 жылғы 26 қарашадағы № 273 «Кәсіпкерлік кодекс» Заңымен реттеледі².

Жеке кәсіпкердің қызметі ерікті түрде немесе мәжбүрлі түрде, сондай-ақ жоғарыда аталған Заңда көзделген жағдайлар туындаған кезде тоқтатылуы мүмкін. Ерікті негізде жеке кәсіпкердің қызметі кез-келген уақытта жеке кәсіпкердің жеке кәсіпкерлігі, барлық қатысушылары бірлескен - бірлескен кәсіпорында дербес қабылдаған шешім негізінде тоқтатылады.

Жеке кәсіпкердің мәжбүрлі қызметі сот шешімімен келесі жағдайларда тоқтатылады:

- 1) оны банкрот деп жариялау;
- 2) жеке кәсіпкерді тіркеуді жүргізу кезінде жіберілген, жойылмайтын болып табылатын Қазақстан Республикасының заңнамасын бұзуға байланысты тіркеудің күші жойылған;

¹ «Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі» 1994 жылғы 27 желтоқсан

² 2019 жылғы 26 қарашадағы № 273 «Кәсіпкерлік кодекс» Заңы

3) күнтізбелік жыл ішінде Қазақстан Республикасының заңнамасын бірнеше рет немесе өрескел бұзушылықтармен қызметті жүзеге асырған жағдайларда.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 54-бабының 1-тармағымен жұмыс беруші - заңды тұлға нақты таратылған немесе жұмыс беруші жеке тұлға нақты тоқтатылған жағдайда ғана жол беріледі Себебі, осы баптың 1-тармағына сәйкес, заңды тұлғаның филиалын немесе өкілдігін таратуға байланысты еңбек шартын бұзуға жол берілмейді. Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 43-тармағы (Жалпы бөлім), филиалдар мен өкілдіктер заңды тұлғаның жеке бөлімшелері болып табылады, олар заңды тұлға болып табылмайды¹.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының «Еңбек дауларын шешуде заңнаманы қолданудың жекелеген мәселелері туралы» 2019 жылғы 6 қазандағы №9 нормативтік қаулысының 13-тармағында: «ұйымның таратылуына байланысты еңбек шарты тоқтатылған тұлғаларды қалпына келтіру туралы істерді қарау (заңды тұлға), жұмыс берушінің (жеке тұлғаның) қызметі тоқтатылған кезде, соттар ұйымның (заңды тұлғаның) таратылғанын, жұмыс берушінің (жеке тұлғаның) қызметі тоқтатылғандығын тексеруге міндетті².

Егер жұмыс беруші - заңды тұлға немесе жұмыс беруші - жеке тұлға, егер еңбек шартында немесе ұжымдық шартта ескертудің ұзағырақ мерзімі қарастырылмаған болса, бір ай ішінде тоқтатылған болса, жұмыс беруші жұмыскерге бір ай ішінде жазбаша нысанда хабарлауға міндетті. Жұмыскердің жазбаша келісімімен еңбек шартын бұзу ескерту мерзімі

¹ «Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі» 1994 жылғы 27 желтоқсан

² Жоғарғы Соттың 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 «Соттардың еңбек дауларын шешуде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>).

аяқталғанға дейін жасалуы мүмкін (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 56-бабының 1-тармағы)¹.

2) Жұмыс берушінің бастамасымен жасалған еңбек шарты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 54-бабының 1-тармағы жұмысшылар саны немесе штаты қысқарған жағдайда тоқтатылады. Егер ұжымдық шартта, әлеуметтік серіктестік жүйесіндегі өзге де келісімдерде немесе жұмыс берушінің актісінде өзгеше көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскерлердің санын немесе штат санын қысқарту туралы шешімді жұмыс беруші қабылдайды.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының «Еңбек дауларын шешуде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» 2019 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысының 13-тармағында: «саны немесе штатының қысқаруына байланысты еңбек шарты тоқтатылған тұлғаларды қалпына келтіру туралы істерді қарау, «сот жұмысшылар санының немесе штатының нақты қысқартылғанын, заңнамалық актілерде қарастырылған жұмысшыларды босату тәртібі сақталғанын және олардың орнына басқа адамдар қабылданғанын тексеруге міндетті»² деген мәселелер қарастырылған.

Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқарған кезде еңбек шартын бұзуға жол берілмейді:

- жұмыскердің еңбекке уақытша жарамсыздығы кезінде;

- жұмыскердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болу кезінде;

- жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек бала), анасы жоқ балалардың аталған санатын көтеретін басқа адамдармен.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

² Жоғарғы Соттың 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 «Соттардың еңбек дауларын шешуде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>).

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 56-бабының 2-тармағына сәйкес жұмыскерлер саны немесе штаты қысқарған жағдайда кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлермен еңбек шартын бұзу ұжымдық шартта белгіленген тәртіппен осы ұйымның кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып жүзеге асырылады¹.

Жұмыс беруші жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқарған кезде еңбек шарты бұзылған кезде, егер ол келіссе, жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру шараларын қабылдауға міндетті.

Егер еңбек шартында немесе ұжымдық шартта неғұрлым ұзағырақ ескерту мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскер саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыскерді бір ай бұрын жазбаша түрде хабардар етуге міндетті. Жұмыскердің жазбаша келісімімен еңбек шартын бұзу хабарлама мерзімі аяқталғанға дейін жасалуы мүмкін.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағы жұмыскердің лауазымына немесе біліктілігі жеткіліксіз болғандықтан атқарылған жұмысқа сәйкес келмеген жағдайда рұқсат етіледі. Осы негізде келісімшартты бұзуға жұмыс уақытының аздығына байланысты, сондай-ақ арнайы білімінің болмауына байланысты қажетті өндірістік тәжірибесі жоқ жұмыскер, егер заңнамалық актілерге сәйкес, еңбек шартын жасасудың қажетті шарты болмаса, жол берілмейді².

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 56-бабының 6-тармағына сәйкес, жұмыскердің біліктілігі жеткіліксіз болғандықтан атқарған лауазымына немесе атқарған жұмысына сәйкес келмеуі, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе,

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

² Жоғарғы Соттың 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 «Соттардың еңбек дауларын шешуде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>).

жұмыскерлердің өкілі кіретін аттестаттау комиссиясының шешіміне негізделуі керек. Жұмыскерлерді аттестаттау тәртібі, шарттары және кезеңділігі ұжымдық шартта, ал ол болмаған жағдайда - жұмыс берушінің актісінде белгіленеді. Жұмысшылардың жекелеген санаттары үшін заңнамалық актілер арнайы аттестаттау рәсімін белгілейді.

Жұмыс беруші, егер жұмыскер біліктіліктің жеткіліксіздігіне байланысты лауазымына немесе атқарған жұмысына сәйкес келмеген жағдайда, еңбек шарты бұзылған кезде, жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру шараларын қабылдауға міндетті. Кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмыскермен еңбек шартын бұзу, егер жұмыскер лауазымына немесе біліктілігі жеткіліксіздігі нәтижесінде орындалған жұмысқа сәйкес келмесе, ұжымдық шартта белгіленген тәртіппен осы ұйымның кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып жүзеге асырылады.

Жұмыс берушінің бастамасымен жасалған еңбек шарты:

Егер жұмыскер денсаулығына байланысты осы жұмысты жалғастыруға кедергі келтіретін лауазымына немесе атқарған жұмысына сәйкес келмесе, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабымен тоқтатылады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабының 6-тармағына сәйкес, жұмыскердің денсаулығына байланысты атқаратын қызметіне немесе атқарған жұмысына сәйкес келмеуі осы жұмысты жалғастыруға кедергі келтіретіні Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен медициналық-әлеуметтік сараптамамен расталуы керек.

Егер жұмыскер денсаулығына байланысты атқаратын лауазымына немесе жұмысына осы жұмысты жалғастыруға кедергі келтіретін жағдайға сәйкес келмеген жағдайда, еңбек шарты тоқтатылған кезде, оның келісімімен жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру шараларын қабылдауға міндетті.

Сынақ мерзімінде жұмыстың теріс нәтижесі болған жағдайда, тармақтарға сәйкес еңбек шартын бұзуға рұқсат етіледі.

7) ҚР ЕК 52- баптың 1-тармағы жұмыскерді сынақ мерзімінен өтпеген деп тануға негіз болған себептерді көрсете отырып, сынақ кезеңінде еңбек шартын бұзу үшін негіз бар. Жұмыс берушінің еңбек шартын бұзуды белгілейтін күнін көрсететін жұмыскердің жазбаша хабарламасы міндетті болып табылады. Еңбек шартын бұзу күні сынақ мерзімінен асып кетпеуі қажет (еңбек шартымен белгіленген және жұмыскердің іс жүзінде болмаған кезеңін есепке алынбайды).

Келесі жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде:

- жұмыскердің бір жұмыс күнінде (жұмыс ауысымы) қатарынан үш немесе одан да көп сағатқа дәлелді себепсіз жұмыста болмауы;

- жұмыскерді алкогольдік, есірткі, психотроптық, токсикоманиялық мас күйінде (оның аналогтары) жұмыс орнында табу, оның ішінде жұмыс күнінде алкогольдік, есірткілік, токсикоманиялық масандықты тудыратын заттарды (олардың аналогтарын) пайдалану;

- жұмыскердің ауыр зардаптарға, соның ішінде жарақат алу мен жазатайым оқиғаларға әкеп соқтыратын немесе әкелуі мүмкін еңбек қауіпсіздігі немесе өрт қауіпсіздігі немесе қозғалыс қауіпсіздігі ережелерін бұзуы;

- жұмыскердің жұмыс орнында басқа адамның мүлкін ұрлау (оның ішінде ұсақ), заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен қасақана жою немесе бүлдіру;

- ақша немесе тауарлық құндылықтарға қызмет ететін жұмыскердің кінәлі әрекеттері немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушіге деген сенімнің жоғалуына әкелсе;

- білім беру функцияларын орындайтын жұмыскердің осы жұмысты жалғастырумен сыйыспайтын имандылыққа жат қылық жасауы;

- жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне белгілі болған мемлекеттік құпияны және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді ашуы;

- егер жұмыскер тәртіптік жазасы болса, жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз бірнеше рет орындамаса;

- жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының немесе жұмыс беруші бөлімшесінің басшысының еңбек міндеттерін жұмыс берушіге материалдық залал келтіруге әкеп соқтырса.

Жұмыс берушінің бастамасымен жасалған еңбек шарт. 1-бап. Егер жұмыскер жұмыс орнында алкогольдік, есірткі, психотроптық, токсикоманиялық мас күйінде болса (оның аналогтары), оның ішінде жұмыс күні алкогольдік, есірткілік, токсикоманиялық масандықты тудыратын заттарды (олардың аналогтарын) пайдаланған жағдайда, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабының қолданылуы тоқтатылады.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы «Соттардың еңбек дауларын шешуде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» № 9 Нормативтік қаулысының 21-тармағында: «Бұл жағдайда еңбек міндеттерін орындаған жұмыс уақытында жұмыс істеген жұмыскерлер алкогольдік немесе есірткілік мас күйінде немесе мас күйінде жұмыс істегені үшін жұмыстан босатылуы мүмкін. Жұмыскердің осы жағдайға байланысты жұмыстан шеттетілгені маңызды емес. Осы негіздер бойынша жұмыстан шығару жұмыскер жұмыс уақытында осындай күйде болған кезде немесе көрсетілген заттарды жұмыс орнында пайдаланбаған кезде, бірақ жұмыс берушінің атынан еңбек функцияларын орындайтын ұйымның немесе мекеменің аумағында болуы мүмкін.

Осы негіздер бойынша жұмыстан шығару жұмыскер жұмыс уақытында осындай күйде болған кезде немесе көрсетілген заттарды жұмыс орнында пайдаланған кезде, бірақ жұмыс берушінің атынан еңбек функцияларын

орындайтын ұйымның немесе мекеменің аумағында болуы мүмкін.

Жұмыскердің мас күйінде болуын немесе есірткіге мас болу немесе мас күйінде болуын медициналық куәландырумен немесе сот мұқият зерттеп, бағалауы керек басқа да дәлелдемелермен растауға болады¹».

Бұл ретте тексерілетін адам жеке басын куәландыратын құжатты және оның медициналық куәландыруды қажет ететіндігі туралы сұрау салудың себептерін көрсететін жазбаша өтінішті ұсынады.

Нәтижелер азаматқа берілген медициналық тексерудің тиісті анықтамасымен құжатталады, сонымен қатар мүдделі ұйымдардың ресми жазбаша өтініші бойынша берілуі (жіберілуі) мүмкін.

Жұмыс берушінің бастамасымен жасалған еңбек шартында жұмыскер еңбек қауіпсіздігі немесе өрт қауіпсіздігі немесе қозғалыс қауіпсіздігі ережелерін бұзған, ауыр зардаптарға, соның ішінде жарақат пен жазатайым оқиғаларға әкеп соқтырған немесе әкелуі мүмкін болған жағдайда, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы бойынша шаралар қолданылады.

Жұмыскердің негізгі міндеттерінің бірі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын сақтау: еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалар, ережелер мен нұсқаулықтар, сонымен қатар жұмыс берушінің жұмыста қауіпсіз жұмыс жасау талаптары.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2003 жылғы 11 шілдедегі № 8 нормативтік қаулысының «Жымқыру жағдайындағы сот практикасы туралы» 1 және 2 тармақтарына сәйкес, ұрлық деп мүлікті заңсыз алып қою және (немесе) біреудің мүлкін өз пайдасына немесе осы

¹ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 «Соттардың еңбек дауларын шешуде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» Нормативтік қаулысы

мүліктің меншік иесіне немесе басқа иесіне зиян келтірген басқа адамдардың пайдасына кінәлау деп түсініледі¹.

Меншікке қарсы ұрлық және басқа қылмыстардың заты басқа біреудің меншігі, яғни қылмыскердің меншігі емес. Бұл жағдайда ұрланған мүлік қылмыс жасаған кезде иесінің өзі немесе осы мүлік сеніп тапсырылған немесе олардың заңсыз иелігінде болған басқа адамдардың қолында болуы мүмкін. Құрылтайшылары кінәлі тарап болып табылатын басқа тұлғалармен, оның ішінде заңды тұлғаға тиесілі тұлғалармен бірге басқа адамдармен бірге заңсыз түрде тәркілеу, бұл ұрлық немесе өзімшілдік деп танылуы мүмкін». Оның жасалуына кінәлі тұлға заңға сәйкес әкімшілік жауаптылықта тартылады. Ұрланған заттардың құны, егер олар жасалған кезде Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген айлық есептік көрсеткіштің он еселік мөлшерінен аспаса, ұрлық ұсақ болып саналады».

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасындағы жаңашылдық - жұмыс берушіге жұмыс орнында жұмыскер басқа адамдардың мүлкін қасақана жойған немесе бүлдірген жағдайда жұмыс берушіге өз бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу құқығын беру.

Тармақтарда көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бап 1-тармағына сәйкес келесі жағдайларда ғана рұқсат етіледі:

- жұмыс орнында басқа біреудің мүлкін ұрлау, оны қасақана жою немесе зақымдау, соттың соңғы шешімімен немесе сот шешімімен белгіленген комиссияның шешімімен жүзеге асырылады;

Жұмыс берушінің бастамасымен жасалған еңбек шарты ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағына ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет ететін жұмыскердің кінәлі әрекеттері немесе әрекетсіздігі болған жағдайда тоқтатылады, егер бұл

¹ «О судебной практике по делам о хищениях» Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 11 июля 2003 года N 8 (http://adilet.zan.kz/rus/docs/P03000008S_

әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің оған деген сенімін жоғалтуға әкелсе.

Мұндай негіз ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет ететін жұмыскерлерге, егер олар жұмыс берушінің оларға деген сенімін жоғалтуға негіз болатын кінәлі әрекеттері немесе әрекетсіздігі болса ғана қолданылады.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысының «Еңбек дауларын реттеуде соттардың заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» 23-тармағында аталған іс-әрекеттерге, атап айтқанда: қызметтерге ақы төлеуді тиісті құжаттарсыз, өлшеу, есептеу, алкогольдік ішімдіктерді сату немесе есірткі құралдарын беру ережелерін бұзу, асыра бағалау, мүлікті заңсыз иемдену немесе оның жетіспеушілігі мен артықтығы туралы кінәлау айтылған.

Жұмыс берушінің бастамасымен жасалған еңбек шарты.

14) ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағына сәйкес, егер білім беру функцияларын орындайтын жұмыскер осы жұмысты жалғастырумен сыйыспайтын адамгершілікке жат қылық жасаған жағдайда тоқтатылады.

Бұл негіз оқу функцияларын орындайтын жұмыскерге ғана қолданылады- білім беру ұйымының педагогикалық жұмыскері, кәсіптік білім беру шебері және т.б., жұмысты жалғастырумен сыйыспайтын адамгершілікке жат қылық жасаған.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысының «Еңбек дауларын шешуде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» 24-тармағында азғындық тек білім беру функцияларын жүзеге асыруда ғана емес, жалпы қабылданған мінез-құлық нормаларына қайшы келетін құқық бұзушылық ретінде түсінілуі керек деп белгіленген, сонымен қатар күнделікті өмірде (жаман сөздер, оқушылар мен

студенттерге зорлық-зомбылық жасау, мас күйінде көріну, адамның қадір-қасиетін қорлау және т.б.)¹.

Жұмыс берушінің бастамасымен жасалған еңбек шарты 15) ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағына сәйкес жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне белгілі мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді ашқан жағдайда тоқтатылады.

Мемлекеттік құпиялар - тиімді әскери, экономикалық, ғылыми, техникалық, сыртқы экономикалық, сыртқы саясатты, барлауды, контрабандалық, жедел-ізвестіру және жалпы қабылданғанға қайшы келмейтін басқа да іс-шараларды жүзеге асыру мақсатында мемлекет шектейтін, мемлекеттік және қызметтік құпияны құрайтын, мемлекетпен қорғалатын ақпарат.

Қызметтік құпия - ашылуы немесе жоғалуы мемлекеттің ұлттық мүдделеріне, Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдары мен ұйымдарының мүдделеріне зиян келтіруі мүмкін, мемлекеттік құпиялардың құрамына кіретін жеке мәліметтер сипаты бар ақпарат².

Азаматтық заңнама қызметтік немесе коммерциялық құпияны құрайтын ақпаратты үшінші тұлғаларға белгісіз болуына байланысты нақты немесе ықтимал коммерциялық құндылыққа ие болған жағдайда, заңды түрде қол жетімді болмаған кезде және ақпараттың иесі оның құпиялығын сақтау үшін шаралар қолданған кезде қорғайды. Мұндай ақпаратты заңсыз алған адамдар, сондай-ақ қызметтік немесе коммерциялық құпияны жария еткен азаматтық-құқықтық келісімшартқа қайшы келетін еңбек шартына немесе контрагенттерге қайшы келетін жұмыскерлер келтірілген залалды өтеуге міндетті (Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (Жалпы бөлім)).

Коммерциялық құпия - жеке кәсіпкерлік субъектісі анықтаған және қорғалатын, шектеулі адамдар шеңберіне

¹ Жоғарғы Соттың 2017 жылғы 6 қазандағы № 9« Соттардың еңбек дауларын шешуде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы »нормативтік қаулысы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>).

² Мемлекеттік құпия туралы» 1999 жылғы 15 наурыздағы № 349-І Заңының 1-бабы

еркін қол жетімділігі бар, жария ету, алу, пайдалану оның мүдделеріне зиян келтіруі мүмкін ақпарат.

ҚР ЕК 22-бабы 2-тармағы жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне белгілі болған мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жарияламауға міндетті.

Жұмыс берушінің бастамасымен жасалған еңбек шарты.

ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағы жұмыскер тәртіптік жауапкершілікке тарту үшін дәлелді себепсіз бірнеше рет орындамаған немесе тиісті түрде орындамаған жағдайда тоқтатылады.

ҚР ЕК 22-бабы 1-тармағы 2-тармақшасына сәйкес жұмыскер еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек шарттарына, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға міндетті.

Жұмыскердің еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ еңбек міндеттерін заңсыз орындамауы немесе тиісінше орындамауы тәртіптік құқық бұзушылық болып саналады.

Тәртіптік теріс қылық жасаған жұмыскер үшін жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 64-баптың 1-тармағында қарастырылған тәртіптік жаза түрлерін қолдануға құқылы. Қазақстан Республикасының заңдарында жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін басқа да тәртіптік жазалар қарастырылуы мүмкін¹.

Мысалы, мемлекеттік қызметшінің өз міндеттерін орындамағаны және тиісінше орындамағаны, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны, лауазымдық өкілеттіктерін асыра пайдаланғаны, мемлекеттік және еңбек тәртібін бұзғаны, сондай-ақ Заңда белгіленген шектеулерді сақтамағаны үшін «Мемлекеттік қызмет туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416 Қазақстан Республикасының Заңы.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

Мемлекеттік қызметте болуға байланысты мемлекеттік қызметшіге келесі тәртіптік жазалар қолданылуы мүмкін:

- 1) ескерту;
- 2) сөгіс;
- 3) қатаң сөгіс;
- 4) ресми толық емес сәйкестік туралы ескерту;
- 5) қызметтен босату¹⁷.

Тармақтарда көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу.

16) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағына сәйкес, жұмыскердің еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз бірнеше рет орындамауы немесе тиісінше орындамауы туралы белгісі болған жағдайда.

Тәртіптік жаза түрлері қолданылатын жұмыскерге қатысты қайталану белгілерін байқау тәртібін және оларды Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде қарастырылған тәртіптерді қарастырайық: жұмыскер бұрын тәртіптік теріс қылық жасаған болса, ол тәртіптік жазаға тартылған; тәртіптік жауапкершілікке тарту тәртіптік жазаны қолдану тәртібіне сәйкес жүзеге асырылады; ҚР ЕК 64-бапта қарастырылған; бұрын жарияланған тәртіптік жазаға қатысты, жарамдылық мерзімі аяқталмаған, ҚР ЕК 66-бапта көрсетілген болатын.

Жұмыс берушінің бастамасымен жасалған еңбек шарты.

17) ҚР ЕК 52- бабы 1-тармағына сәйкес жұмыскердің Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда мемлекеттік құпияларға қол жетімділігі тоқтатылған жағдайда тоқтатылады.

Лауазымды тұлғаларды, Қазақстан Республикасы азаматтарын және шетелдіктерді мемлекеттік құпияларға қабылдау тәртібі осы бапта белгіленген. «Мемлекеттік құпия туралы» 1999 жылғы 15 наурыздағы № 349-І Қазақстан Республикасының Заңы. Аталған Заңның 31-бабына сәйкес, лауазымдық тұлғаның немесе Қазақстан Республикасы азаматының мемлекеттік құпияларға рұқсаты мемлекеттік

орган немесе ұйым басшысының шешімімен келесі жағдайларда тоқтатылуы мүмкін:

- оның мемлекеттік құпияларды қорғауға байланысты еңбек шартында көзделген міндеттемелерді бұзуы;
- бас тартуға негіз болатын мән-жайлардың туындауы мемлекеттік құпияларға рұқсат берген лауазымды тұлға немесе азамат¹.

Еңбек келісім-шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша тоқтату негізінде.

17) ҚР ЕК 52-бап 1-тармағына сәйкес, егер жұмыскер түпнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан бас тартуға негіз бола алатын болса, жұмыскер еңбек шартын жасасқан кезде жалған құжаттар мен мәліметтерді жұмыс берушіге ұсынған жағдайда шартты бұзу құқығын береді.

Берілген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу.

18) ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағы , жұмысшылардың үш санаты үшін рұқсат етілген- жұмыс берушінің атқарушы органының басшысы, оның орынбасарлары, сондай-ақ жұмыс беруші бөлімінің басшыларына қатысты.

Еңбек шартын бұзу жұмыскердің жоғарыда аталған санаттардағы жұмыскердің еңбек міндеттерін заңсыз орындамауы немесе тиісінше орындамауы, жұмыс берушіге материалдық залал келтірген жағдайда мүмкін. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 123-бабына сәйкес жұмыскер жұмыс беруші алдында материалдық жауаптылықта болады.

Жұмыскердің еңбекке уақытша жарамсыздығы және жұмыскердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу, еңбек шартын тармақтарға сәйкес тоқтатуды қоспағанда, ескерілетіндігін атап өткен жөн.

¹ «Мемлекеттік құпиялар туралы» 1999 жылғы 15 наурыздағы № 349-І Қазақстан Республикасының Заңы»

1) ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағы – жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған немесе жұмыс беруші жеке тұлға қызметін тоқтатқан кезде.

Демек, жұмыскердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болу кезеңінде; еңбек шарты жұмыскердің еңбекке уақытша жарамсыздығы кезеңінде тәртіптік жаза түрлеріне байланысты негіздер бойынша бұзылуына жол берілмейді¹.

Жұмыс берушінің бастамасымен жасалған еңбек шарты.

20) ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағы ол жұмыскердің жұмысқа қабілетсіздігі туралы куәлікпен расталған жұмысқа уақытша жарамсыздығына байланысты қатарынан екі айдан астам уақытқа жұмысқа келмеген жағдайда тоқтатылуы мүмкін. Жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы болған жағдайда жұмыс орнында ұзақ уақыт болмауы еңбек шартын бұзудың негізі болып табылады. Жүктілік және босану бойынша демалыста жүрген жұмыскер шартты бұзудың ерекшеліктері болып табылады, және де, егер ауру неғұрлым ұзақ мерзімге мүгедектік белгіленетін аурулар тізіміне енгізілсе, Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітіледі².

Еңбек шартын бұзу жұмыс берушінің актісімен үй жұмысшыларымен еңбек шарты тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, жеке жұмыс беруші қайтыс болған кезде (соттың қайтыс болған немесе хабар-ошарсыз кеткен деп жариялау) ресімделеді.

Жұмыс берушінің актісінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес еңбек шартын бұзу негіздері көрсетілуі керек. Еңбек шартының тоқтатылған күні - жұмыстың соңғы күні.

Жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы куәлігінің көшірмесі жұмыскерге беріледі немесе оған үш күн ішінде хабарлама жіберіліп хат жіберіледі.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

Еңбек шарты тоқтатылған күні жұмыс беруші шығаруға міндетті.

Қорытынды: Еңбек шартын бұзу негіздерінің толық тізімі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде келтірілген. Бұл тізім ерікті біржақты және екіжақты әрекеттерді, сондай-ақ оқиғаларды қамтиды.

Есіңізде болсын, кез-келген жағдайда, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде қарастырылған еңбек шартын бұзу тәртібі сақталуы керек.

Тақырып бойынша бақылау сұрақтары:

1.Еңбек бостандығы қағидасы «еңбек шарты» институтының нормаларында қалай жүзеге асырылады?

2.Жұмысшылар мен жұмыс берушілер - жеке тұлғалардың еңбек заңды тұлғасының белгілеріндегі ұқсастықтар мен айырмашылықтар

3.Еңбек ережесінің талаптарын келісу кезінде қандай ереже тараптардың қалауын шектейді?

4.Еңбек шартын жасасудың қандай жалпы ережелері ескерілмейді?

5.Жұмысқа кепілдіктер мен шектеулер еңбек қатынастарында кемсітушілік болып санала ма?

6.Азаматтық және еңбек шарттарын салыстырыңыз.

7.Іссапар, жұмыстан шеттету еңбек шартындағы өзгеріс деп санауға бола ма?

8.Еңбек шартының талаптарын бөліп көрсетіңіз, аударым жүзеге асырылатын өзгерген кезде,қозғалмалы, негізгі еңбек жағдайларының өзгеруі.

9.Жұмыскердің негізгі еңбек жағдайларын ауыстыру, ауыстыру үшін қандай өндірістік, экономикалық және ұйымдастырушылық себептерді негіздеуге болады?

10. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіндегі еңбек шартын бұзу негіздерінің толық тізімін қарастыруға бола ма?

Ұсынылғын әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек кодексі (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
2. Смирнов О.В. Еңбек құқығы. С.192-193.
3. Н.Абузярова Еңбек құқығы: Оқулық. Алматы: Заңгер, 2005
4. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Жалпы және арнайы бөліктер [Мәтін]: оқулық / Дж. А. Хамзин. - Алматы: Жеті жарғы, 2014 .-- 415 б.
5. http://www.eurobak.kz/uploads/attachments/post_attachments/553/57d6ab016a23ed60e9d7b5b2cc46cc73.pdf
6. 1994 жылғы 27 желтоқсан № 268-ХІІІ Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі.
7. «Соттардың еңбек дауларын шешуде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 Нормативтік қаулысы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>).
8. «Жымқыру туралы істер бойынша сот практикасы туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2003 жылғы 11 шілдедегі N 8 Нормативтік қаулысы (http://adilet.zan.kz/rus/docs/P030000008S_).
9. «Мемлекеттік құпиялар туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 15 наурыздағы N 349-1 Заңы (http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000349_).

Тақырып №1. Еңбек тәртіптемесі. Еңбек тәртібі.

Жоспар

- 1.Еңбек тәртібінің түсінігі. Еңбек тәртібін қамтамасыз ету әдістері*
- 2.Еңбек тәртібін қамтамасыз ету әдістерінің бірі ретінде жұмыстағы жетістіктері үшін көтермелеу*
- 3. ҚР ПО-дағы қызметтік тәртіп*
- 4. ПО қызметкерлеріне қолданылатын көтермелеулер мен тәртіптік жазалар*

1.Еңбек тәртібінің түсінігі. Еңбек тәртібін қамтамасыз ету әдістері

Еңбек тәртібі – жұмыс беруші мен жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде, сондай-ақ келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы; (ҚР ЕК 1-бабының , 1 тармағы 30 тармақшасы)¹.

Еңбек тәртібін жұмыс беруші жеке және ұжымдық еңбекке қажетті ұйымдастырушылық және экономикалық жағдай жасау, жұмысшылардың жұмысқа саналы көзқарасы, сендіру әдістері, адал еңбектері үшін марапаттау, сондай-ақ тәртіптік теріс қылықтар жасаған қызметкерлерге тәртіптік жаза қолдану арқылы қамтамасыз етеді.

Ұйымдастырушылық сипаттағы шаралар:

- техникалық – жұмыс орнын жабдықтау, тиісті технологиялық процестерді қамтамасыз ету, Еңбекті қорғау және т. б.;
- ұйымдастырушылық-құқықтық – еңбекті басқаруда нақты құзыреттің болуы; құқықтық базаның болуы

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

(ішкі тәртіп ережелері, ауысым кестелері, демалыс); адал еңбекті оң ынталандыру шаралары.

Кәсіпорында, ұйымда еңбек тәртібі әртүрлі әдістердің көмегімен қамтамасыз етіледі, олар жалпыланған түрде екі негізгі: сендіру және мәжбүрлеу. Негізгі сендіру әдісі болып табылады. Оны қолдану қызметкерлердің санасына және мінез-құлқына жұмыс берушінің талаптарын, кәсіпорынның, ұйымның еңбек тәртібі ережелерін саналы және ерікті түрде орындаудың ішкі қажеттілігін тәрбиелеу мақсатында ықпал етуді көздейді. Құқықтық нысаны іске асыру әдісі сендіру болып табылады көтермелеу шаралары белгіленген заңнамасында, жұмыс берушінің актілерінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта айқындалады.

Мәжбүрлеу әдісі қосымша (көмекші) әдіс ретінде қолданады. Егер түсіндіру тәсілі нәтижесіз болған жағдайда, ол қолданылады. Мәжбүрлеу әдісі жұмыс берушінің міндеттері мен басқару функцияларын іске асыруға ықпал етеді. Мәжбүрлеу әдісін іске асырудың құқықтық нысаны еңбек тәртібін бұзғаны үшін тәртіптік жазалар болып табылады¹.

Еңбек тәртібі-жұмысшылар мен қызметшілерді қабылдау, ауыстыру және жұмыстан шығару тәртібі, жұмысшылар мен қызметшілердің негізгі міндеттері, әкімшіліктің негізгі міндеттері: жұмыс уақыты мен оны пайдалану, жұмыстағы жетістіктері үшін көтермелеу, еңбек тәртібін бұзғаны үшін жазалау, объектішілік режим және жұмысты ұйымдастыру².

Құқықтық реттеу еңбек тәртібінің негізінде жүзеге асырылады жұмыс берушінің актілері және басқа да нормативтік құқықтық актілерді.

Негізгі тәртібін белгілейтін жұмыс берушінің актілерімен еңбекті ұйымдастыру жөніндегі қатынастарын реттеу, қызметкерлер мен жұмыс берушінің болып табылады

¹ Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014.

² https://labor_law.academic.ru/520

еңбек тәртіптемесінің ережелерін бекітетін жұмыс берушінің қызметкерлер өкілдерінің келісуі бойынша. Еңбек тәртібін бекітеді реттеу мақсатында өзара қарым-қатынас ретінде қызметкерлер арасындағы мен жұмыс берушінің арасында, сондай-ақ қызметкерлердің өздері тәртібін нығайту, жұмыс уақытын ұтымды пайдалану, қамтамасыз ету еңбек өнімділігінің өсуі.

Еңбек тәртіптемесінің ережелері төмендегі бөлімдерден тұруы мүмкін:

- жалпы ережелер (ережелердің күші қызметкерлеріне қатысты және жаңадан қабылданған қызметкерлердің қолданылу мерзімі, өздерінің ережесін);

- құқықтары мен міндеттері, қызметкерлердің ұйымдастыру және жұмыс);

- жұмыс уақыты мен демалыс уақыты (жұмыс уақыты режимі жұмыс аптасының, үзілістер, демалыс және мереке күндері жұмыс тәртібі демалыс және мереке күндері, үстеме жұмыс және тарту тәртібін, оларға ұсыну тәртібі, еңбек демалыс, оқу демалысы және т. б.);

- жауапкершілікке тарту тәртібі;

- лауазымы (түрлері мен тәртібі және қызметкерлерін көтермелеу ұйымдастыру, жалақы).

Экономиканың кейбір салаларында жұмысшылардың жекелеген санаттары үшін тәртіп туралы жарғылар мен ережелер бар (теміржол көлігі, теңіз, азаматтық әуе паркі және т.б.). Жарғылар мен тәртіп туралы ережелер тізбесін жарғылардың өздері (ережелерімен) анықтайтын экономика саласының негізгі қызметкерлеріне қолданылады.

Еңбек ережелері жұмыс беруші мен ұйым қызметкерлері сақтауға және орындауға жатады.

Еңбек тәртібінің ережелеріне жұмысшыларға қойылатын негізгі талаптар кіреді: еңбек тәртібін сақтау (жұмысқа уақытында келу, жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығын сақтау, барлық жұмыс уақытын нәтижелі жұмыс үшін пайдалану, жұмыс берушінің бұйрықтарын уақтылы және дәл орындау және т.б.); технологиялық тәртіпті

сақтауға, жұмыстағы кемшіліктердің алдын алуға және өнім сапасын жақсартуға; тиісті ережелер і мен нұсқаулықтарда көзделген еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, еңбекті қорғау және өрттен қорғау талаптарын сақтауға, арнайы киім, арнайы аяқ киім және қауіпсіздік құралдарын қолдануға; жұмыс берушінің мүлкіне қамқорлық жасау, машиналарды, станоктарды, құралдарды тиімді пайдалану, материалдар, жұмыс киімдері және т.б.¹.

Әрбір қызметкердің өз мамандығы, біліктілігі немесе лауазымы бойынша атқаратын міндеттерінің (жұмыстарының) ауқымы жұмысшылар мен кәсіптердің тарифтік-біліктілік анықтамалықтарымен, қызметкерлердің біліктілік анықтамалықтарымен, сондай-ақ техникалық ережелермен және лауазымдық нұсқаулықтармен анықталады.

Еңбек кестесінің ережелерінен айырмашылығы, экономиканың жекелеген салаларында жұмыс істейтін тәртіп туралы жарғыларда (ережелерде) қатаң тәртіптік шаралар қарастырылған. Сонымен қатар, бұл жазаларға шағымдану жоғары тұрған органдарға бағыну тәртібінде ғана мүмкін. Еңбек тәртібінің ережелеріне сәйкес қабылданған тәртіптік жазалар еңбек дауларын қараудың жалпы тәртібінде шағымданатыны белгілі.

Жұмыс кестесінің ажырамас бөлігі жұмысшылардың жекелеген санаттарының еңбек құқықтары мен міндеттерін белгілеуге бағытталған лауазымдық нұсқаулықтар мен ережелер болып табылады.

Сондай-ақ, жұмыс кестесі жалдамалы қызметкерлердің арнайы еңбек міндеттерін белгілейтін техникалық ережелер мен нұсқаулықтармен реттеледі. Бұл ережелер мен нұсқаулықтарда өндірістік процесті жүргізу туралы, машиналарды өңдеудің нақты ережелері туралы нұсқаулар бар (мысалы, машиналарды басқару және пайдалану және

1 А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: оқулық. Алматы: Заң әдебиеті, 2005.

т.б.). Мұндай ережелер мен нұсқаулықтарды тиісті уәкілетті органдар бекітеді.

Еңбек кестесінің ережелеріне сүйене отырып, жұмыс беруші әркімнің өз мамандығы, біліктілігі, лауазымы бойынша жұмыс жасайтындай етіп жұмысшылардың жұмысын ұйымдастыруға міндетті; салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін өзіне тағайындалған жеке жұмыс орны болған; өндірістік жарақаттанудың алдын алу үшін заманауи қауіпсіздік шараларын енгізу және жұмысшылардың кәсіптік және басқа да ауруларының пайда болуына жол бермейтін санитарлық жағдайларды қамтамасыз ету. Бұл ретте жұмыс беруші қауіпсіздік пен еңбекті қорғауды ішкі бақылауды жүзеге асырады.

Үкіметтік емес ұйымдардың ішкі еңбек тәртібі жергілікті (жергілікті) ережелерге, сондай-ақ олардың жарғыларына және өзге де нормативтік актілерге қосымша белгіленеді.

Қорытынды: еңбек тәртібін жұмыс беруші әртүрлі тәсілдер мен тәсілдер арқылы қамтамасыз етеді, олардың негізгілері сендіру және мәжбүрлеу әдістері болып табылады.

Еңбек тәртібінің мәні осындай еңбек тәртібін белгілеуден тұрады, бұл ретте әрбір қызметкер өзіне тиісті түрде жүктелген еңбек функциясын орындайды, ал жұмыс беруші материалдық және моральдық көтермелеу шараларын және қажет болған жағдайларда тәртіптік ықпал ету шараларын қолдана отырып, еңбек заңнамасы, еңбек және ұжымдық шарттар шеңберінде кәсіпорынның, ұйымның жұмыс режимін қолдауға нақты мүмкіндігі бар.

2. Еңбек тәртібін қамтамасыз ету әдістерінің бірі ретінде жұмыстағы жетістіктері үшін көтермелеу

Еңбек міндеттерін үлгілі орындағаны, еңбек өнімділігін арттырғаны, өнім сапасын жақсартқаны, мінсіз жұмысы және басқа да жетістіктері үшін жұмыс беруші қызметкерді көтермелеудің әртүрлі түрлерімен көтермелеуі мүмкін.

Қызметкерлерді көтермелеудің түрлері мен оларды қолданудың тәртібі заңнамада, жұмыс берушінің актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарында айқындалады. (ҚР ЕК 6-тарау)¹. Жұмыс беруші қолданатын көтермелеу шараларының шеңбері заңмен шектелмеген. Бұл бағалы сыйлықпен марапаттау, сыйлық беру, алғыс жариялау және т. б. болуы мүмкін.

Қолданылатын көтермелеу шаралары жұмыс беруші, әдетте ішкі еңбек тәртібінің ережелерінде тіркеледі. Сонымен қатар, еңбекақы төлеу, ең алдымен, мемлекеттік бюджет есебінен жүзеге асырылатын қызметкерлердің кейбір санаттары үшін көтермелеу шараларын қолдану шарттары ведомстволық нормативтік құқықтық актілерде айқындалған. Мәселен, ҚР «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 55-бабында міндеттерді үлгілі орындағаны және қызметтік қызметте жоғары нәтижелерге қол жеткізгені үшін құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне қолданылатын көтермелеулер көрсетіледі².

Көтермелеу шараларын қолдану кезінде моральдық және материалдық ынталандырудың үйлесімі қамтамасыз етіледі. Көтермелеудің мақсаты-көтермеленетіндерді жұмыста одан әрі табыстарға ынталандырумен қатар, басқа қызметкерлердің еңбек табыстарына тиісті ынталандырумен қызмет ету.

Тәртіптік жаза қолдану кезеңінде қызметкер үшін көтермелеу шаралары қолданылмайды. Сондықтан мұндай қызметкерлерді ынталандыру шарасының бір түрі олардан тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастау болып табылады. Көтермелеу бұйрықта немесе өкімде жарияланады, ұжымның назарына жеткізіледі және еңбек кітапшасына (егер ол бар болса) енгізіледі. Көтермелеу туралы бұйырығының мазмұнында еңбектегі қандай жетістігі

¹ 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ Еңбек кодексі (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

² "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>).

және қандай түрде көтермелеу жасалатыны нақтыны көрсетілу керек.

Еңбек тәртібі қағидаларында және тәртіп туралы жарғыларда (Ережелерде) көзделген көтермелеу шараларынан басқа, қызметкерлер ерекше еңбек сіңірген еңбегі үшін жоғары тұрған органдарға көтермелеуге, ордендермен, медальдармен, құрметті атақтармен, наградалармен, Қазақстан Республикасының Құрмет грамоталарымен марапаттауға ұсынылады.

Жоғары дәрежелі ерекшелік белгілері – «Алтын Қыран» ордені, «Халық қаһарманы», «Қазақстанның Еңбек Ері» атағы, сондай-ақ басқа да ордендер, медальдар, құрметті атақтар мен Қазақстан Республикасының Құрмет грамотасы мемлекеттік наградалар болып табылады¹.

Бір адам дәрежесі бар наградалардан басқа, жоғары дәрежелі айырым белгілерімен, сол бір орденімен немесе медалімен екі рет марапатталмайды. Құрметті атақтарды қайта беру жүргізілмейді.

Еңбекке ынталандыру - бір жағынан қызметкердің еңбегін қоғамға мойындау, екінші жағынан оның моральдық және материалдық ынталандыру нысаны. Қызметкерлерді еңбекке ынталандырудың бұл түрлері жоғары еңбек нәтижелеріне қол жеткізуге және оның тиімділігін арттыруға, қызметкердің еңбегін бағалауға және көтермелеуге бағытталған.

3. ҚР ПО-дағы қызметтік тәртіп

ПО қызметкерінің Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрлігімен, сондай-ақ ПО басшыларының актілерімен белгіленген Қазақстан Республикасының Ішкі істер органдарында қызмет өткеруді регламенттейтін нормалар

¹ «Қазақстан Республикасының мемлекеттік наградалары туралы» 1995 жылғы 12 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Заңы

мен ережелерді міндетті түрде сақтауы қызметтік тәртіп болып табылады¹.

Қызметкерлердің заңдылықты және қызметтік-әскери тәртіпті сақтауын қамтамасыз ету мақсатында ішкі істер органдарында жеке құраммен тәрбие жұмыстары, оның ішінде жеке тәрбие жұмыстары жүргізіледі. Барлық деңгейдегі басшылар бағынысты қызметкерлермен қызметтік тәртіпті нығайту бойынша жүйелі жеке профилактикалық және тәрбие жұмыстарын жүргізуді қамтамасыз етуге міндетті.

Жеке құраммен барлық жұмысты ұйымдастырушының жетекші рөлі ішкі істер органының бірінші басшысына тиесілі. Бастық жеке құрамды тәрбиелеуге байланысты міндеттерді, оның ішінде жеке-тәрбие жұмысы арқылы кадр және тәрбие жұмысы жөніндегі орынбасар, кадр және тәрбие аппараты, қызметтер мен бөлімшелердің басшылары арқылы шешеді.

Мақсатына бағытталған тәрбиелеу жұмысы басқару қызметінің маңызды бөлігі және басымды тұсы болып табылады.

Тәрбие жұмысын тікелей ұйымдастыру орган, бөлімше, оқу орны бастығының кадр жұмысы жөніндегі орынбасарына жүктеледі.

Барлық деңгейдегі бастықтарға қызметтік тәртіптің жай-күйі, бағыныштыларға талап қою, олардың қызметтік міндеттерін орындау үшін бағыныштыларға талап қою, олардың қызметтік міндеттерін орындау үшін жауапкершілік сезімін тәрбиелеу үшін жауапкершілік жүктеледі.

Басшыларды бағынысты қызметкерлерді тәрбиелеуге тарту үшін жауапкершілік бөлімшелер бастықтарының кадрлар жөніндегі орынбасарларына, сондай-ақ кадрлар және

¹ «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 13 ақпандағы № 552-IV Заңы.

тәрбие жұмысы бөлімдеріне жүктеледі. Ішкі істер органы басшысының қызметтік тәртіпті қамтамасыз ету және нығайту мақсатында Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігі білім беру ұйымдарының қызметкерлері мен студенттеріне көтермелеу шаралары қолданылуы мүмкін және оларға Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіптік жазалар қолданылуы мүмкін.

Осылайша, «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне қызметтік міндеттерін үлгілі орындағаны және қызметтік қызметте жоғары нәтижелерге қол жеткізгені үшін қолданылатын көтермелеу түрлері көрсетілген¹.

Тәртіптік шаралар полиция қызметкерлеріне Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» заңдарымен қатар ішкі істер органдарының қызметкерлерінің негізгі мінез-құлық стандарттарын белгілейтін Әдеп кодексін бұзғаны үшін қолданылады.

Жеке құраммен жұмыс істегенде бірінші басшы ішкі істер органында жұмыс істейтін қызметкерлердің қоғамдық бірлестіктеріне (ардагерлер кеңесі, тәлімгерлер, офицерлік және полицейлік жиналыстар, әйелдер кеңесі) сүйенеді. Сондай-ақ, Қазақстан Республикасы Ішкі Істер Министрлігі жанындағы, сондай - ақ облыстардың ПД жанындағы консультативтік-кеңесші органдар-қоғамдық кеңестер қызметін жүзеге асырады. Қоғамдық кеңес мүшелерінің жұмыс бағыттарының бірі ішкі істер органдары қызметкерлерінің арасында құқық бұзушылықтың алдын алу, ҚР ПО-да заңдылықты және қызметтік-әскери тәртіпті мүлтіксіз сақтауды қамтамасыз ету болып табылады.

Қорытынды: Қызметтік тәртіпті қамтамасыз ету және нығайту мақсатында ішкі істер органдарында барлық

¹ "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>).

деңгейдегі басшылар тәрбие жұмыстарын жүргізеді. Қызметкерлерге ҚР заңнамасында көзделген көтермелеу шаралары да, тәртіптік жазалар де қолданылуы мүмкін.

5. ПО қызметкерлеріне қолданылатын көтермелеулер мен тәртіптік жазалар

Қызметтік іс-әрекеттің жоғары бағасы, Ішкі істер органдарының қызметкерлерін тәрбиелеудің және қызметтік тәртіпті нығайтудың тиімді құралы көтермелеу болып табылады. Әрбір бастық берілген құқықтар шегінде бағынысты қызметкерлерді қызмет бойынша жетістіктері, ынтасы мен айырмашылығы үшін көтермелеуге міндетті.

Өзіне берілген құқықтар жеткіліксіз болған жағдайда, бастық ерекше көзге түскен қызметкерлерді жоғары тұрған бастықтың құқықтарымен көтермелеу туралы өтініш жасай алады.

«Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР Заңының 55-бабына сәйкес міндеттерді үлгілі орындағаны және қызметтік қызметте жоғары нәтижелерге қол жеткізгені үшін ПО қызметкерлері мен ҚР ІІМ білім беру ұйымдарының курсанттары үшін көтермелеудің мынадай түрлері көзделеді:

- 1) алғыс жариялау;
- 2) біржолғы ақшалай сыйақы беру;
- 3) бағалы сыйлықпен марапаттау;
- 4) грамотамен марапаттау;
- 5) Құрмет грамотасымен марапаттау;
- 6) ведомстволық наградамен және құқық қорғау органының үздігі төсбелгісімен марапаттау;
- 7) кезекті арнаулы атақты, сыныптық шенді немесе біліктілік сыныбын мерзімінен бұрын беру (белгілеу);
- 8) Құрмет кітабына немесе Құрмет тақтасына енгізу;
- 9) құрметті атақ беру;

Көтермелеу ретінде қызметкерге бұрын қолданылған тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастау қолданылуы

мүмкін¹.

Ішкі істер органының (бөлімшесінің) бастығы жеке қызметкерге қатысты да, ішкі істер органының немесе бөлімшесінің барлық жеке құрамына қатысты да көтермелеулер қолдануға құқылы.

Көтермелеу түрін айқындау кезінде қызметкердің сіңірген еңбегінің немесе ерекшелігінің сипаты, сондай-ақ оның қызметке бұрынғы қатынасы назарға алынады.

Көтермелеу бұйрықтармен жарияланады. Қызметкерге көтермелеу жеке айтылу керек, немесе сап алды, жиналыста жариялану керек. Көтермелеу туралы бұйрықтарды жариялаумен бір мезгілде қызметкерлерге салтанатты жағдайда грамоталар, бағалы сыйлықтар немесе ақша, жеке фотосуреттер, кеуде белгілері, погондар тапсырылады.

Ішкі істер органдарында көтермелеу қызметкерлерді қызметтік және жедел қызметте жоғары нәтижелерге қол жеткізуге ынталандыру мақсатында қолданылады. Білім беру ұйымдарында көтермелеу оқуда жоғары нәтижелерге қол жеткізген және ҚР ІІМ білім беру ұйымдарының ғылыми, қоғамдық және спорттық өміріне белсенді қатысқаны үшін тыңдаушыларға қолданылады..

ІІО-дағы тәртіптік жазалар тәртіптік жауапкершілік шарасы болып табылады.

ҚР "Құқық қорғау қызметі туралы" Заңының 1 - бабы 14-тармағына сәйкес тәртіптік жауапкершілік-тәртіптік теріс қылықтар, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда Әкімшілік құқық бұзушылықтар жасағаны үшін қызметкерлер көтеретін заң жауапкершілігінің түрі².

Қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасауы жаза қолданудың негізі болып табылады.

¹ «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>).

² "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы

«Құқық қорғау қызметі туралы "ҚР Заңының 1-бабының 15-тармағына сәйкес, *тәртіптік теріс қылық* – қызметкердің өзіне жүктелген міндеттерді құқыққа қайшы, кінәлі атқармауы немесе тиісінше атқармауы, лауазымдық өкілеттіктерін асыра пайдалануы, қызметтік және еңбек тәртібін бұзуы,

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметшілерінің ар-намыс кодексін, не ар-намыс кодекстерін (құқық қорғау органдарында қолданыстағы қызмет әдебі қағидаларын) бұзуы, сол сияқты құқық қорғау қызметінде болуға, байланысты белгіленген шектеулерді сақтамауы;

«Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР Заңының 56-бабына сәйкес, қызметтік міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін құқық қорғау органдары қызметкерлеріне:

- 1) ескерту;
- 2) сөгіс;
- 3) қатаң сөгіс;
- 4) қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту;
- 5) атқаратын лауазымынан босату;
- 6) арнаулы атағын, сыныптық шенін немесе біліктілік сыныбын бір сатыға төмендету;
- 7) құқық қорғау органдарынан шығару;
- 8) құқық қорғау органының басшылары немесе уәкілетті басшылар берген немесе марапаттаған құрметті атақтарынан, төсбелгілерінен айыра отырып, құқық қорғау органынан шығару;
- 9) арнаулы атағынан немесе сыныптық шенінен айыра отырып, құқық қорғау органынан шығару тәртіптік жаза түрлері қолданылуы мүмкін¹.

ІІМ оқу орындарының тыңдаушыларына жоғарыда аталған тәртіптік жазалардан басқа, оқу орны орналасқан жерден кезекті қызметтен айыру, сондай-ақ жұмысқа нарядқа (2 нарядқа дейін) тағайындау және әскери есепке қою арқылы

оқу орнынан шығару түрінде қосымша жаза қолданылады.

Тәртіптік жаза қолдану және оның түрін анықтау кезінде қызметкердің кінәсінің болуы, жасалған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығы мен мән-жайы, қызметкердің жеке басы және оның қызметке қатынасы, теріс салдардың болуы және ішкі істер органдарының имиджіне залал келтіру ескеріледі.

Қызметкер тәртіптік теріс қылық жасаған кезде одан жазбаша түсініктеме талап етіледі. Егер жазбаша түсініктемеде қызметкер оның осы тәртіптік теріс қылық жасау фактісімен келіссе, онда бастық қызметтік тексеру жүргізбей ескерту, сөгіс немесе қатаң сөгіс түрінде жаза қолданады.

Егер қызметкер өзінің жазбаша түсініктемесінде тәртіптік теріс қылық жасау фактісімен келіспесе, онда қызметтік тергеу жүргізіледі.

Қызметіне толық сәйкес еместігі туралы ескерту, атқаратын лауазымынан босату және ПО-дан босату түріндегі жаза жүргізілген қызметтік тексеру нәтижелері және тәртіптік комиссияның тиісті қорытындылары бойынша жүргізіледі.

Бірнеше қызметкер бірлесіп жасаған тәртіптік теріс қылық жасаған кезде жазалар әрбір кінәліге жеке-жеке қолданылады.

Қызметтік тәртіпті бұзудың әрбір жағдайы үшін тек бір тәртіптік жаза қолданылады.

Жаза қолдану тәртіптік теріс қылық жасаған қызметкерді орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін жаза қолданылған міндеттерді орындаудан босатпайды.

Қабылданған шешім туралы жазаға тартылған қызметкерді қызметтік тергеу жүргізген және тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықты дайындаған соң оны шығарған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде қол қойғызып хабардар етеді. Қызметкер танысуды өз қолымен растаудан бас тартқан немесе жалтарған жағдайда бұл туралы акт жасалады

және жаза туралы шығарылған бұйрықта тиісті жазба жасалады.

Қызметкерді тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықпен жеке таныстыруға мүмкіндік болмаған жағдайда, жаза туралы бұйрық қызметкерге хабарламалы хатпен жіберіледі.

Жазаға тартылған қызметкер басқа өңірде қызмет өткеру кезінде жұмыс орны бойынша жаза туралы бұйрықтың көшірмесі жіберіледі, онымен осы органға бұйрық келіп түскен күннен бастап үш жұмыс күні ішінде оны таныстырады.

Жаза тәртіптік теріс қылық анықталған күннен бастап бір айдан және тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап алты айдан кешіктірілмей қолданылады.

Қызмет бойынша қызметкер бағынатын адамға тәртіптік жаза қолдану құқығы берілгеніне немесе берілмегеніне қарамастан тәртіптік теріс қылық жасалғаны туралы белгілі болған күн бір ай мерзім ішінде басталатын тәртіптік теріс қылық анықталған күн болып есептеледі.

Қызметтік тергеу жүргізілген, сот қараған қылмыстық іс немесе әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс қозғалған жағдайларда, тәртіптік жаза кінәлі адамның науқастануы бойынша жұмыста болмаған немесе оның демалыста, іссапарда болған уақытын есептемегенде, тергеу аяқталған, қылмыстық істі немесе әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша іс жүргізуді тоқтату туралы іс жүргізу шешімі қабылданған күннен бастап тиісінше бір айдан кешіктірілмей қолданылады.

Қылмыстық іс қозғаудан бас тартылған не қысқартылған жағдайда, бірақ қызметкердің іс-әрекеттерінде тәртіптік теріс қылық белгілері болған жағдайда, жаза қылмыстық іс қозғаудан бас тарту не оны тоқтату туралы шешім қабылданған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.

Қызметкер сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық не сыбайлас жемқорлыққа жағдай туғызатын құқық бұзушылық жасаған жағдайда тәртіптік жаза тәртіптік теріс қылық

анықталған күннен бастап үш айдан кешіктірілмей қолданылады және тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап бір жылдан кешіктірілмей жүктелмейді¹.

Қызметкерге тәртіптік жаза еңбекке уақытша жарамсыздығы, еңбек демалысы немесе іссапарда болған кезеңінде, сондай-ақ тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап алты айдан астам уақыт өткен жағдайда қолданылмайды.

Жұмыста, еңбек демалысында немесе іссапарда болған кезде уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңі, егер бұл мерзім ішінде немесе ол басталғанға дейін тәртіптік теріс қылық белгілі болса, жазаның қолданылу мерзімін тоқтата тұрады.

Қызметкер оны тәртіптік жауапкершілікке тартуға байланысты барлық материалдармен танысуға құқылы.

Қызметкерге қолданылған тәртіптік жаза мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспауға тиіс. Егер осы мерзім ішінде қызметкер жаңа тәртіптік жазаға тартылмаса, онда ол тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі.

Тәртіптік жаза мерзімі аяқталғанға дейін қатардағы және басшы құрамдағы адамдарды жоғары тұрған лауазымдарға қызмет бабында ауыстыруға жол берілмейді.

Егер қызметкерге тікелей басшы құқықтарының шегінен шығатын жазалау шараларын қолдану қажет болса, онда ол бұл туралы жазалау шараларын қолдануға уәкілетті Жоғары тұрған лауазымды адамның алдында өтініш жасайды.

Ішкі істер органының (бөлімшесінің) жоғары тұрған бастығының, егер бұрын жарияланған жаза жасалған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығына сәйкес келмесе немесе қолданылып жүрген нормативтік құқықтық актілерді бұза отырып қолданылса, төмен тұрған басшы қолданған тәртіптік жазаның күшін жоюға құқығы бар.

Тәртіптік жаза қолдану, қолдану жөніндегі өзіне

¹ «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы

берілген құқықтардан асып түскен органның (бөлімшенің) бастығы бұл үшін тәртіптік жауаптылықта болады, ал өндіріп алу туралы бұйрықтардың жазалау шараларын қолдануға уәкілетті лауазымды адам күшін жояды.

Атқаратын лауазымынан босату және арнаулы (әскери) атағын бір сатыға төмендетуді қоспағанда, міндеттерді үлгілі орындағаны және қызметтік қызметте жоғары нәтижелерге қол жеткізгені үшін жаза алты ай өткенге дейін алынады. Тәртіптік жазаны алып тастау құқығы тәртіптік жаза қолданылған бастыққа тиесілі.

Жазаны мерзімінен бұрын алу үшін жаза қолданылған қызметкердің тікелей бастығы инстанция бойынша тиісті өтініш енгізеді.

Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін қолданылған тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастауға уәкілетті органның келісімі бойынша жол беріледі.

Қызметкермен бір мезгілде бір ғана жаза алынады.

Атқаратын лауазымынан босату түрінде тәртіптік жауапкершілікке тартылған жағдайда, оның қолданылу мерзімі аяқталғаннан кейін одан әрі ауыстыру және (немесе) қызмет бабында жоғарылату белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

Арнаулы немесе әскери атағы төмендетілген қызметкерлер атқаратын штаттық лауазымына қарамастан бұрынғы арнаулы немесе әскери атағы ішкі істер органы басшысының бұйрықтарымен, бірақ арнаулы немесе әскери атағы төмендетілген күннен бастап алты айдан ерте емес мерзімде қалпына келтіріледі.

Арнаулы немесе әскери атақтағы еңбек сіңіру мерзімі арнаулы немесе әскери атағын төмендету түрінде тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы бұйрық шыққан күннен бастап үзіледі және арнаулы немесе әскери атақты қалпына келтіру туралы бұйрық шығарылған күннен бастап қайта жаңартылады.

Жаза мерзімі аяқталғанға дейін арнаулы немесе әскери атағын төмендету түріндегі жазаға қайталап тартуға жол

берілмейді.

Тәуліктік кезекшіліктің құрамына кіретін қызметкерге қызмет атқару кезінде жасаған теріс қылықтары үшін тәртіптік жаза қолдану кезекшілік ауысқаннан кейін немесе оны кезекшіліктен шеттеткеннен кейін жүргізіледі.

Тәртіптік жауапкершілікке тарту фактісі бойынша шағым беру кезінде қолданылған тәртіптік жазаны орындауға келтіру Жоғары тұрған бастықтың оны жою туралы бұйрығы шықпағанша тоқтатыла тұрмайды.

Қолданылған тәртіптік жазалар туралы жазаланған қызметкерлердің жеке істеріне міндетті түрде мәліметтер енгізе отырып, жеке құрамға жеткізіледі.

Теріс қылық жасағаны үшін жауапқа тартылған қызметкер өз өкілін иелену құқығына ие болады.

Жауапкершілікке тартылған қызметкер бөлімше басшысының іс-әрекеттерімен немесе шешімдерімен келіспеген жағдайда, ол қолданыстағы заңнамаға сәйкес осы іс-әрекеттерге немесе шешімдерге жазбаша нысанда шағымданады. Шағымдарды әрекеттеріне шағым жасалған бастықтардың қарауына беруге тыйым салынады. Қызметкер өзіне қолданылған тәртіптік жазаға жоғары тұрған органға немесе сотқа шағымдануға құқылы. Жаза қолдану туралы шешімге шағым жасау оның орындалуын тоқтата тұрмайды.

Тәртіптік жауапкершілік мақсатына тәртіп бұзушыларға тәртіптік жаза деп аталатын әртүрлі тәртіптік ықпал ету шараларын қолдану арқылы қол жеткізіледі. Тәртіптік жазалар, әдетте, қызметтік бағыну тәртібімен, желілік билік субъектілерінің белгілі бір тобы ғана, олардың құзыреті және осындай жазалардың белгіленген тізбесі шегінде қолданылады.

Қорытынды: ПО-да тәртіптік жазалар қызметтік міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін ПО қызметкерлеріне қатысты қолданылады. Тәртіптік жазалардың толық тізбесі "Құқық қорғау қызметі туралы"ҚР Заңында көрсетіледі.

Тақырып бойынша бақылау сұрақтары:

1. Еңбек тәртібі дегеніміз не?
2. Еңбек тәртібінің мәні неде?
3. Қызметкердің және жұмыс берушінің негізгі міндеттерін атаңыз.
4. Қызметкерге қандай көтермелеу шараларын еңбектегі жетістіктері үшін қолданылады ?
5. Тәртіптік жаза шаралары қандай?
6. ҚР Ішкі істер органдарындағы қызметтік тәртіп саласындағы негізгі нормативтік құқықтық актілермен атаңыз?

Ұсынылғын әдебиеттер тізімі:

1. 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ Еңбек кодексі (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
2. "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380>).
3. «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» 2012 жылғы 13 ақпандағы № 552-IV Қазақстан Республикасының Заңы (https://kodeksy.kz.com/ka/o_spetsialnyh_gosudarstvennyh_organah/62.htm).
4. Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы. Жалпы және Ерекше бөлімдер [Мәтін]: учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 Б.
5. https://labor_law.academic.ru/520
6. А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: оқулық. Алматы: Заң әдебиеті, 2005. С. 455

Тақырып № 5-6. Жұмыс уақыты және демалыс уақыты

Жоспар

- 1. Жұмыс уақытының ұғымы және түрлері*
- 2. Жұмыс уақытының режимі*
- 3. Демалыс уақытының ұғымы және түрлері*

1. Жұмыс уақытының ұғымы және түрлері

Жұмыс уақыты - бұл жұмыс берушінің актілері мен еңбек шартының талаптарына сәйкес жұмыскердің еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жұмыс уақытына бөлінген уақыт.

Жұмыс уақыты - бұл пассивті және белсенді еңбектің жұмыс уақыты.

Жұмыс уақыты жалпы уақыт өлшемімен бірдей бірліктермен өлшенеді, яғни сағатпен, күнмен және т.б. Заңнамада көбінесе жұмыс күні (ауысым) және жұмыс аптасы сияқты көрсеткіштер қолданылады¹.

Жұмыс уақытында орындалуға тиісті еңбек міндеттеріне келетін болсақ, олар заңның мәні бойынша, нормативтік құқықтық актілерде, жұмыс берушінің актісінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта қарастырылған жұмыскер мен жұмыс берушінің міндеттерін білдіреді.

Жұмыс уақытының құқықтық тұжырымдамасы келесі белгілермен сипатталады:

- а) заңда, жұмыс берушінің актілерінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта белгіленген еңбек ұзақтығы ретінде;
- б) жұмыскер еңбек қызметін ұйымның еңбек кестесіне сәйкес орындауға міндетті уақыт ретінде;
- в) қызметкер нақты жұмыс істеген уақыттың жұмыс

¹ К.Н. Гусов, Э.Н. Бондаренко, К. Л. Крылов и др. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. — Проспект, 2013. — С. 305.

уақыты мен еңбек міндеттерін реттейтін нормаға немесе келісімге сәйкестігі¹.

Жұмыс уақытының нормасы дегеніміз – жұмыскер күнтізбелік уақыт кезеңінде (ай, тоқсан, жыл) жұмыс істеуге тиісті уақыт мөлшері. Белгілі бір кезеңдегі жұмыс уақытының нормасы аптадағы жұмыс уақытының ұзақтығына қарай есептеледі.

Нарықтық экономиканың дамуы жағдайында мемлекеттің жұмыс уақытын реттеу саласындағы функциялары түбегейлі өзгертіндігін атап өткен жөн. Еңбек жағдайлары (оның ішінде жұмыс уақытының ұзақтығы) көбінесе қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісіммен анықталады. Мемлекет заң бойынша тек жұмыс уақытының максималды ұзақтығын белгілейді (аптасына 40 сағаттан аспайды). Еңбек ұжымдық шарттарында тараптардың келісімі бойынша қалыпты жұмыс уақыты үшін ақы төлеу арқылы жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы көзделуі мүмкін.

Егер жұмыс уақытының ұзақтығын қысқарту шарты еңбек шартының мәні болмаса, онда Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген жұмыс уақытының ең ұзақ уақыты қолданылады.

Жұмыс уақытына дайындық және қорытынды жұмыстар да кіреді (тапсырма, материалдар, құралдар, жабдықтар туралы білім, құжаттама, жұмыс орнын дайындау және тазарту, дайын өнімді жеткізу және басқалар), технологиямен қамтамасыз етілген үзілістер, еңбекті ұйымдастыру, ережелер мен еңбекті қорғау ережелері, жұмыскердің бос уақыты болмаған кезде, жұмыс орнында жұмыстың болуы немесе күту уақыты, демалыс және демалыс күндері кезекшілік, үйде қоңырау шалу және еңбек, ұжымдық шарттар, жұмыс берушінің актілері немесе реттеуші құқықтармен анықталған басқа кезеңдер Қазақстан Республикасының жаңа актілері.

¹ Трудовое право Республики Казахстан. Ж.А. Хамзина – Алматы 2014. С.276-278.

Кезекшілік жұмыс күні аяқталғанға дейін немесе одан кейін болған кезде нормаланған және стандартталмаған жұмыс күндері бар адамдардың жұмысына келуі тиісінше кезекшілік немесе кезекшілікпен жұмыс уақыты жұмыс күнінің белгіленген ұзақтығынан аспайтын етіп ауысады.

Жекелеген салалардағы жұмыскерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақыты туралы ережеде баж салығын өтеудің арнайы ережелері белгіленуі мүмкін.

Белгіленген тәжірибеге сәйкес, артық жұмыс уақытына тартыла алмайтын адамдар кезекшілік сағатқа тартылмайды.

Кезекшіліктер жұмыс уақытына қатысты болғандықтан жалақы жалпы негізде төленеді.

Еңбек қатынастарының элементі ретінде жұмыс уақытын сақтау міндеттемесі, бір жағынан, қызметкерге, екінші жағынан жұмыс берушіге жүктеледі. Еңбек кестесінің ережелері жұмысшыларға уақытылы жұмысқа келуге, жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығын сақтауға, барлық жұмыс уақытын тек өнімді жұмыс үшін пайдалануға міндеттейді. Өз кезегінде, жұмыс беруші барлық жұмыскерлердің жұмыс уақытын толық және өнімді пайдалануды қамтамасыз етуге, белгіленген жұмыс ұзақтығын, күнделікті жұмыс кестесін (жұмыс уақытының режимі) және жұмысшылардың демалу құқығын бұзбауға міндетті.

Іс жүзінде жұмыс уақыт кестесіне, жылдық карталарға және т.б. есепке алынуға тиісті жұмыс уақытын білдіреді.

Демек, жұмыс уақытының ұзақтығы мен режимін реттейтін құқықтық нормалардың ресми рөлі қызметкердің жеке еңбек шараларын орындауын қамтамасыз ету және оған демалу құқығын беру болып табылады.

Қолданыстағы заңнамада жұмыс уақытының келесі түрлері қарастырылған: қалыпты жұмыс уақыты, қысқартылған жұмыс уақыты, толық емес жұмыс уақыты.

Қалыпты жұмыс уақыты. Күннің, аптаның, жылдың ішінде адамның дамуы мен өміріне зиянын тигізбейтін осындай ұзақтық қалыпты деп танылады. Қалыпты жұмыс уақыты физикалық және нейро-зияткерлік жүктемелердің

жоғарылауын қажет етпейтін жағдайларға есептелген. Заңға сәйкес жұмыскерлердің қалыпты жұмыс уақыты аптасына 40 сағаттан аспауы керек. Көрсетілген норма экономика саласына қарамастан, барлық қызметкерлерге қолданылады, олар қандай жұмыскерлер (тұрақты, уақытша, маусымдық және т.б.) болып жұмыс істейтіндігіне қарамастан, сонымен қатар кәсіпке, мамандыққа, лауазымға немесе жұмыс аптасының түріне (бес күндік немесе алты күндік) жұмыс уақыты, жиынтықты қосқанда қолданылады. Аптасына 40 сағаттық жұмыс уақыты шектеледі және егер заңда өзгеше көзделмесе, тараптардың келісімі бойынша көбейтілмейді¹.

Апталық жұмыс уақытының туындысы (40 сағат) - күнделікті жұмыстың ұзақтығы (жұмыс ауысымы). Алты күндік жұмыс аптасында күнделікті жұмыстың ұзақтығы жеті сағаттан аспауы керек. Ауысым жұмысы күндізгі екі-үш немесе төрт жұмыс ауысымындағы жұмыс. Ауысымдық жұмыс (ауысымдық жұмыс) - бұл әртүрлі жұмыс күндеріндегі жұмыс уақыты әртүрлі болуы мүмкін жұмыс кестесінің бір түрі.

Ауысым жұмыстары үздіксіз өндірісте немесе жабдықтың толығымен жүктелуін қамтамасыз ету үшін пайдаланылады, бұл қызметкерлердің үнемі басқаруын талап етеді. Ауруханаларда және көлік саласында (теміржолда ауысымның ерекше түрі бар). Ауысым жұмысы денсаулыққа қауіп төндіретін фактор болып табылады, сонымен қатар неке, отбасылық және жеке қатынастардағы жанжалдарға ықпал етуі мүмкін.

Әлемдік медицина мен эпидемиологияда ауысымдық жұмыс кейбір адамдардың денсаулығы үшін қауіпті фактор болып саналады, өйткені циркадиялық ырғақтың бұзылуы жүрек-тамыр аурулары, танымдық бұзылулар, семіздік және қант диабеті ықтималдығын арттыруы мүмкін.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

Жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін еңбекті қорғау, оқытуды өнімді еңбекпен сәтті ұштастыру үшін қолайлы жағдайлар жасау, өндірісте кәмелетке толмағандар мен еңбекке қабілеттілігі төмен адамдарды қатыстыру үшін қысқартылған жұмыс уақыты белгіленді.

Заңнамада он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер үшін қысқартылған жұмыс уақыты белгіленген. Ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін, арнайы тізімге сәйкес қатаң түрде жұмыс істейтін жұмыскерлердің жұмыс уақытының қысқаруына құқығы бар. Бұл жағдайда өндірістердің, шеберханалардың, кәсіптердің және лауазымдардың тізімін, сондай-ақ зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайымен жұмыс істейтін, жұмыс уақытының қысқаруына құқық беретін жұмыс тізімін басшылыққа алу керек.

Заңнамада қызметі нейро-зияткерлік белсенділіктің жоғарылауымен байланысты оқытушылар мен оқу орындарының басқа қызметкерлері, университет профессорлары, медицина қызметкерлері үшін қысқартылған жұмыс уақыты қарастырылған. Сонымен, мемлекеттік білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлеріне аптасына нормативті оқу жүктемесі: 18 сағаттан - бастауыш білім беру ұйымдары үшін; негізгі, жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі ұйымдар; студенттер мен оқушылар үшін қосымша білім беру ұйымдары; мамандандырылған және арнайы білім беру ұйымдары; Тәулік бойы - мектепке дейінгі ұйымдар мен мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту ұйымдарының мектепке дейінгі сыныптары үшін; балалар-жасөспірімдердің спорттық білім беру ұйымдары үшін; 30 сағат - интернаттық ұйымдардың, демалыс лагерлерінің, техникалық және кәсіптік ұйымдардың жатақханаларының, орта білімнен кейінгі тәрбиешілер үшін. Сыныптан тыс, әдістемелік және тәрбиелік жұмыстарды орындау, сабаққа дайындық, жазбаша жұмыстарды тексеру және т.б. туралы айтсақ, олардың ұзақтығы реттелмейді.

Оқытушылар мен оқытушылардың сабақтан тыс жұмыстарының түрлері мен көлемі тиісті білім беру ұйымдарының еңбек ережелерімен анықталады. Сондықтан мұғалімдер мен оқытушылардың жұмыс уақыты іс жүзінде педагогикалық жүктеме мен еңбек шарты мен білім беру ұйымының жұмыс кестесінен туындайтын ұйымдастыру, әдістемелік және тәрбие жұмыстарын аяқтайтын уақыттан тұрады¹.

Жоғары оқу орындарының профессорлық-оқытушылық құрамының жылдық оқу жүктемесін университет жыл сайынғы жұмыс уақытының нормасы шегінде дербес белгілейді және ғылыми кеңес шешімінің негізінде университет басшысы бекітеді («Білім туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 52-бабының 7-тармағы)².

Медициналық қызметкерлердің үлкен санатына (клиникалар, амбулаториялар, диспансерлер және т.б.);бірінші және екінші топтағы мүгедектер үшін жұмыс уақытының қысқаруы белгіленеді.

Ұжымдық және еңбек шартын жасасқан кезде жұмыс уақытының ұзақтығы жұмыс уақытының қысқартылған жұмыскерлерінің жекелеген санаттары үшін белгіленгеннен аз көзделуі мүмкін.

Толық емес жұмыс уақыты. Толық емес жұмыс уақыты - бұл Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген қалыпты уақыттан аз уақыт, оның ішінде:

а) толық емес жұмыс, яғни күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) қалыпты ұзақтығының азаюы;

б) аяқталмаған жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санының қысқаруы;

в) күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын бір уақытта төмендету және жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын азайту.

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: оқулық. Алматы: Заң әдебиеті, 2005.

² Закон Республики Казахстан «Об образовании» № 319-III от 27.07. 2007 года (https://kodeksy-kz.com/ka/ob_obrazovanii.htm).

Толық емес жұмыс жалдау кезінде де, одан кейін де жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша белгіленуі мүмкін. Толық емес жұмыс уақыты қысқартылған жұмыс уақытынан ерекшеленуі керек, оның ұзақтығы, көрсетілгендей, заңда белгіленген қалыпты жұмыс уақытынан қысқа. Айырмашылық сыйақы төлеу тәртібінде. Егер жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы үшін жұмыскерлерге толық көлемде ақы төленсе, онда толық емес жұмыс уақытындағы жұмыс үшін жалақы жұмыс істелген уақытқа немесе жұмыс нәтижесіне байланысты жасалады.

Толық емес жұмыс жалдау кезінде де, одан кейін де жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша белгіленуі мүмкін. Толық емес жұмыс уақыты қысқартылған жұмыс уақытынан ерекшеленуі керек, оның ұзақтығы, көрсетілгендей, заңда белгіленген қалыпты жұмыс уақытынан қысқа. Айырмашылық сыйақы төлеу тәртібінде. Егер жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы үшін жұмыскерлерге толық көлемде ақы төленсе, онда толық емес жұмыс уақытындағы жұмыс үшін жалақы жұмыс істелген уақытқа немесе жұмыс нәтижесіне байланысты жасалады.

Толық емес жұмыс уақыты еңбек заңнамасында, еңбек шарттарында, ұжымдық шартта немесе келісімдерде белгіленген жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығына ешқандай шектеулер тудырмайды.

Түнгі жұмыстарға тартылған жұмыскерлер үшін белгілі бір функциялар бар. Түнгі уақыттағы жұмыс тек жұмыс еріксіз болған жағдайда ғана рұқсат етіледі, атап айтқанда үздіксіз технологиялық процесі бар өндірістерде; байланыс ұйымдарында, медициналық мекемелерде, көлікте және т.б. Бұл жағдайларда жұмысшылардың түнгі жұмыстарға тартылуы еңбек заңнамасында белгіленген шектеулерге жатады.

Жұмысшылардың еңбек жағдайлары мен еңбегін қорғауды жеңілдету үшін заңнама түнгі уақыттағы жұмыстарды шектеу, түнгі уақыттағы (ауысымдық) жұмыс уақытын қысқартуға арналған арнайы шараларды

қарастырады және жұмыскерлердің жекелеген санаттарының осындай жұмысқа тартылуына тыйым салады. Атап айтқанда, он сегіз жасқа толмаған жұмысшыларға және түнгі уақытта жұмыс істеуге тыйым салатын медициналық анықтамасы бар адамға түнгі уақытта жұмыс істеуге тыйым салынады. Жұмыс берушінің жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды тәрбиелейтін басқа тұлғаларды жазбаша келісімінсіз түнгі уақытта жұмысқа тартуға құқығы жоқ.

Кейбір жағдайларда мүгедектерге түнде жұмыс істеуге рұқсат етіледі, бірақ тек олардың келісімімен және ұсынылған жұмысқа медициналық ұсыныстармен тыйым салынбаған жағдайда.

Түнгі уақыт таңғы 22-ден таңғы 6-ға дейін деп саналады. Бұл ретте, егер жұмыс уақытының кемінде жартысы түнде түссе, ауысым түн болып саналады¹.

Қорытынды: жұмыс уақыты - күнтізбелік уақыттың бөлігі, оның барысында жұмысшылар жұмыс уақытының норма сәйкес әзірленген кестеге немесе кестеге сәйкес берілген жұмыс және өзге де еңбек міндеттерін орындауы керек.

Жұмыс уақыты туралы заңнама өндіріс тиімділігін арттыруға көмектеседі және сонымен қатар Қазақстан Республикасы азаматтарының демалу үшін конституциялық құқығын жүзеге асырудың маңызды кепілі болып табылады (Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабы 4-тармағы)²

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

² Қазақстан Республикасының Конституциясы 30 тамыз 1995 жыл (<https://kodeksy-kz.com/ka/konstitutsiya.htm>).

2. Жұмыс уақытының режимі

Жұмыс уақыты режимінде белгілі бір есепті кезеңдегі (апта, ай және т.б.) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының арақатынасы (ауысуы) түсініледі.

Жұмыс уақыты режимінің негізгі элементтері:

- аптасына жұмыс күндерінің саны;
- күнделікті жұмыстың басталуы және аяқталуы;
- жұмыс ауысымдарының ұзақтығы мен кезектесуі.

Жұмыс уақытының режимі жұмыс аптасының түріне байланысты. Қызметкерлер үшін бес күндік жұмыс аптасы екі демалыс күнімен белгіленеді. Бұл жағдайда күнделікті жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыс ерекшелігін ескере отырып және жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығын сақтай отырып, жұмыс берушінің актісімен анықталады. Өндірістік және еңбек жағдайлары бойынша, бес күндік жұмыс аптасын енгізу практикалық емес ұйымдарда бір күндік демалысымен алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Сонымен, білім беру ұйымдары алты күндік жұмыс аптасында жұмыс істейді¹.

Екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы жағдайындағы жұмыс заңда белгіленген аптаның жалпы жұмыс уақытының шегінде жүзеге асырылады. Басқаша айтқанда, бес күндік жұмыс аптасы жұмыс уақытының режимін, оның құрылымын ғана өзгертеді, бірақ заңмен белгіленген жұмыс уақытының (жұмыс аптасының) ең ұзақ ұзақтығын өзгертпейді.

Бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасын жұмыс беруші еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес белгілейді.

Жұмыс ауысымы дегеніміз - заңнамаға, ұжымдық немесе еңбек шартына сәйкес белгіленген күнделікті жұмыстың ұзақтығы, ол жұмыскерлер кестеге сәйкес күн

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: оқулық. Алматы: Заң әдебиеті, 2005.

ішінде жұмыс істеуі керек. Бес күндік жұмыс аптасы жағдайында күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы жұмыс берушінің актісімен немесе жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығына сәйкес жұмыс беруші бекіткен ауысым кестелерімен айқындалады.

Ұйымның өндірістік қызметінің нақты ұйымдастырушылық-техникалық жағдайларына байланысты белгілі бір есепті кезеңге, яғни орташа жұмыс аптасы сақталатын уақытқа жұмыс кестелері белгіленеді. Жеке айлардағы қалыпты жұмыс уақытының (алты күндік жұмыс аптасының күнтізбесінде есептелген) өңделуі немесе жетіспеуі, егер жұмыс уақытының жалпы балансы есепті кезең ішінде жұмыс уақытының белгіленген нормасына сәйкес келсе, жұмыс кестесін қайта қарау үшін негіз болмайды.

Бес күндік жұмыс аптасындағы күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы аптасына 40 сағаттан 8 сағаттан, апталық ставкамен 36 сағаттан және 7 сағаттан 24 сағаттан, 5 сағаттан аспауы керек. Алты күндік жұмыс аптасында күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы аптасына 40 сағатты құрайтын 7 сағаттан, апталық ставкасы 36 сағаттан және 24 сағаттан 4 сағаттан аспауы керек¹.

Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталуы мен аяқталуы, үзілістердің уақыты ұйымның еңбек кестесінің, еңбек және ұжымдық шарттардың ережелерімен белгіленген жұмыс аптасының ұзақтығына сәйкес анықталады. Сонымен бірге, өнер және мәдени демалыс кәсіптік ұйымдарының шығармашылық қызметкерлері, БАҚ қызметкерлері, спортшылар, жаттықтырушылар үшін күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) әр түрлі ұзақтығы еңбек заңнамасына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық немесе еңбек шартына сәйкес белгіленуі мүмкін.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

Жұмыс уақытының режимі (жұмыс ауысымы), яғни күнделікті жұмыс кестесі жұмыс кестесінің ажырамас бөлігі болып табылады. Жұмыстың басталу және аяқталу уақыты жұмыс берушінің актісімен белгіленеді. Тиісті жағдайларда күнделікті жұмыстың ұзақтығы, оның ішінде күнделікті жұмыстың басталу және аяқталу уақыты, тынығу мен тамақтану үзілісі жұмыс берушінің бекіткен ауысым кестесімен, жұмыс ерекшелігін, қызметкерлердің пікірін ескере отырып және белгіленген жұмыс уақытын ескере отырып белгіленеді.

Еңбек заңнамасы күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымы) бөліктерге бөлуді қарастырады. Бұған еңбек процесінің әртүрлі қарқындылығы бар жұмыста, сондай-ақ егер оның әлеуметтік, тұрмыстық және басқа да жеке қажеттіліктерімен байланысты болса, қызметкердің бастамасы бойынша рұқсат етіледі. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлген кезде жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) белгіленген ұзақтығынан аспауы керек. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) бөліктерге бөлінетін жұмыс түрлері, үзілістердің саны мен ұзақтығы, сондай-ақ қызметкерлерге осындай жағдайлармен жұмыс істегені үшін өтемақы төлемдерінің түрлері мен мөлшері еңбек және ұжымдық шарттарда айқындалады.

Ауысымдық жұмыс өндірістік процестің ұзақтығы немесе кәсіпорынның өндірістік белсенділігі режимі күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан асып кеткен жағдайларда орнатылуы мүмкін. Ауысымдық жұмыс кезінде, жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екіншісіне ауысу жұмыс берушінің қызметкер өкілімен келіскен ауысым кестелерімен белгіленеді. Ауысым кестесі - бұл кәсіпорынның еңбек кестесінің ажырамас бөлігі. Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыскерлердің әр тобы белгіленген жұмыс уақытында жұмыс істеуі керек. Жұмысшылар ауысым бойынша біркелкі ауысады. Үзіліссіз және үздіксіз технологиялық процесстегі кәсіпорындарда

эртүрлі ауысым кестелері қолданылады. Ауысым кестесінде мыналар болуы керек: тәуліктік ауысымдардың саны, ауысымдардың ұзақтығы, ауысым жұмысшыларының ауысуы, күнделікті жұмыс кезіндегі үзілістер және кестеге сәйкес демалыс күндері. Негізгі өндірісті қосалқы қызмет көрсетумен айналысатын жұмыскерлер үшін (жоспарлы профилактикалық немесе басқа жөндеу жұмыстарын орындау) бес күндік жұмыс аптасының кестелерін қолдану кезінде өндіріс мүдделеріне сәйкес демалыс күндеріне сәйкес келмейтін жұмыс күндері берілуі мүмкін.

Үзіліссіз жұмыс кезінде ауысым қызметкеріне ауыстырылатын жұмыскер келгенге дейін жұмыстан шығуға тыйым салынады. Алайда, заңға сәйкес жұмыскерді екі ауысымға жалдауға тыйым салынады. Сондықтан, жұмыскер ауыстырылмай қалған жағдайда, қызметкер бұл туралы тікелей басшыны хабардар етеді, ал соңғысы өз кезегінде ауысымды басқа жұмыскерге ауыстыру үшін дереу шаралар қабылдауға міндетті.

Белгіленген тәртіппен бекітілген ауысым кестелерін жұмыс беруші қызметкерлерге олар күшіне енгенге дейін бір айдан кешіктірмей хабарлайды.

Жұмыскерлердің әлеуметтік және жеке қажеттіліктерін өндіріс мүдделерімен ұштастыру үшін жұмыс уақытының икемді режимі белгіленуі мүмкін. Бұл жұмыс режимі қызметкерлерге бес күндік, алты күндік жұмыс аптасында да, кәсіпорында (ұйымда) басқа жұмыс режимінде де қолданыла алады.

Жұмыс беруші икемді жұмыс уақытын жұмыскерлермен келісе отырып, қабылдау кезінде де, кейіннен, егер олар осы кәсіпорында (ұйымда) белгіленген кесте бойынша жұмыс істей алмаса, белгілейді. Көрсетілген режим жұмыс берушінің актісімен өндірістің сипаттамасын, технологиялық процесті, ұйымдастыруды және осы режимде жұмыс жасалатын цехта (бөлімде, бөлімде) ұйымдастыру және еңбек жағдайларын ескере отырып енгізіледі. Икемді жұмыс уақыты уақыт шектеусіз немесе қызметкер үшін

ыңғайлы кез келген мерзімге орнатылуы мүмкін. Бұл ретте жұмыскерлерге заңмен белгіленген күнделікті және апта сайынғы демалыс ұзақтығы қамтамасыз етілуі керек.

Өндіріске және жергілікті жағдайларға байланысты икемді жұмыс уақыты режимі әр түрлі жұмыс режимінде және демалыс уақытында қолданылуы мүмкін. Бұл режимді қолданудың міндетті шарты - 40 сағаттық жұмыс аптасынан есептелген жұмыс уақытының жылдық балансын сақтау.

Икемді жұмыс уақыты белгіленген кезде:

а) бекітілген жұмыс уақыты - жұмыскер жұмыс орнында болуы керек уақыт;

б) жұмыскер өз қалауы бойынша еңбек міндеттерін орындауға құқылы, икемді (ауыспалы) жұмыс уақыты;

в) есепті кезең. Икемді жұмыс уақытының есептік кезеңі - бұл жұмыскерлердің осы санаты үшін белгіленген орташа жұмыс уақыты сақталуы керек кезең. Сонымен қатар, икемді жұмыс уақытының есептік кезеңі бір айдан аспауы керек¹.

Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) және (немесе) икемді жұмыс уақытындағы апта сайынғы жұмыс ұзақтығы күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақытының нормасынан көп немесе аз болуы мүмкін. Белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығына келетін болсақ, икемді (ауыспалы) жұмыс уақыты, жұмыс режимінің есептік кезеңі еңбек шартында, ұжымдық шартта белгіленеді.

Жұмыс уақытының икемді режимі жұмысшыларды құрылымдық бөлімше (цех, бөлім, бөлім) және тұтастай кәсіпорын (ұйым) ауқымында өткізілетін жалпы іс-шараларға қатысудан босатпайды. Өндірістік қажеттілік туындаған кезде жұмыс беруші қызметкерді бір айға дейінгі мерзімге жалпыға бірдей белгіленген жұмыс режиміне уақытша ауыстыра алады.

Іс жүзінде жұмыс уақытын реттеудің басқа әдістері де қолданылады. Сонымен, кәсіпорыннан едәуір қашықтықта орналасқан өндіріс орындарында жұмыс ауысым әдісі

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

бойынша ұйымдастырылған. Ауысымның ұзақтығы күнтізбелік он бес күннен аспауы керек.

Жеке объектілерде қызметкердің жазбаша келісімімен ауысымның ұзақтығы еңбек және (немесе) ұжымдық шартқа сәйкес күнтізбелік отыз күнге дейін ұлғайтылуы мүмкін.

Кеме экипажының мүшелері үшін қызметкердің келісімімен ауысымның ұзақтығы күнтізбелік жүз жиырма күнге дейін ұлғайтылуы мүмкін.

Қорытынды: Жұмыс уақытының режимі деп күнтізбелік күн, апта, ай, күнделікті жұмыстың басталуы және аяқталуы кезеңіндегі жұмыс уақытын бөлу, күнтізбелік уақыт аралығындағы ауысымдарды бөлу тәртібі, демалыс пен тамақтануға арналған үзілістердің басталуы мен аяқталуы, арнайы үзілістер деп түсініледі. Жұмыс уақытының шарты еңбек шартының міндетті шарты болып табылады, егер қызметкер мен жұмыс беруші осы тармақ бойынша келіспеген болса, келісім-шарт жасалған болып саналмайды.

3. Демалыс уақытының түсінігі және түрлері

Еңбек заңнамасына сәйкес демалыс уақыты дегеніміз - заңнамаға және ішкі ережелерге сәйкес қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындаудан бос болуы керек уақыт. Бұл уақытты олар өз қалауы бойынша пайдаланады. Оны күшті қалпына келтіру, демалу үшін ғана емес, сонымен бірге қызметкердің өтініші бойынша басқа да іс-шараларға қолдануға болады¹.

Заңнамада демалыс уақытының келесі түрлері белгіленеді: жұмыс күніндегі үзіліс (жұмыс ауысымы) - демалу мен тамақтануға арналған үзіліс; ауысым ішіндегі және арнайы үзілістер; күнделікті (ауысымаралық) демалыс; демалыс күндері (ауысым аралық); мерекелер; жыл сайынғы демалыс уақыты.

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: оқулық. Алматы: Заң әдебиеті, 2005.

Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) кезінде қызметкерге кем дегенде жарты сағат демалу және тамақтану үшін бір үзіліс берілуі керек. Тек минималды үзіліс уақыты көрсетілген. Тынығуға және тамақтануға арналған үзілістің ең ұзақ уақыты өндіріс сипаты мен ауысым кестесін ескере отырып белгіленеді.

Демалу мен тамақтануға арналған үзіліс жұмыс уақытына кірмейді. Үзіліс кезінде қызметкер жұмыс орнынан кете алады.

Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс беру уақыты, оның ұзақтығы еңбек кестесінің, еңбек шартының және ұжымдық шарттың ережелерімен белгіленеді. Жұмыс уақытының жиынтық есебінің икемді режимі жағдайындағы жұмыстарды қоспағанда, үзіліс үш сағаттан ерте және күнделікті жұмыс басталғаннан кейін төрт сағаттан кешіктірілмей берілуі керек. Бұл жағдайда демалыс пен тамақтануға арналған үзіліс күнделікті жұмыс басталғаннан кейін төрт сағаттан кешіктірілуі мүмкін (жұмыс ауысымы), жұмыс ауысымы сегіз сағаттан асатын болса. Өндіріс жағдайында үзіліс мүмкін емес жұмыстарда жұмыс беруші қызметкерге жұмыс уақытында арнайы жабдықталған жерде демалу және тамақтану мүмкіндігін беруі керек. Мұндай жұмыстардың тізімі, демалу мен тамақтану тәртібі мен орны ұжымдық шартта немесе жұмыс берушілердің өкілдерімен келісілген жарияланған актілерінде белгіленеді.

Заңнамада ауысым деп аталатын арнайы үзілістер қарастырылған. Жұмыстың жекелеген түрлерінде жұмысшыларға жұмыс уақытына қосылатын өндіріс пен еңбекті ұйымдастыру технологиясы мен ұйымдастырылуына байланысты ауысым ішіндегі үзілістер беріледі. Бұл жұмыстардың түрлері, үзілістердің ұзақтығы мен тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушілердің өкілдерімен келісілген қабылданған актілерде белгіленеді.

Суық мезгілде, ашық ауада немесе жылытылмайтын бөлмелерде жұмыс істейтін жұмыскерлерге, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын жұмысшыларға арнайы

үзілістер беріледі. Жұмыс беруші жұмыскерлерді жылытуға және демалуға арналған үй-жайларды жабдықтауға міндетті. Арнайы үзілістер жұмыс уақытында қосылады.

Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге демалу мен тамақтануға арналған үзілістен басқа, баланы тамақтандыру үшін қосымша үзілістер беріледі¹.

Заңнама *күнделікті (ауысымаралық)* демалыстың минимальды ұзақтығы белгіленген. Ауысымаралық үзілістің ұзақтығы (жұмыстың аяқталуы мен оның келесі күні басталуы, ауысым арасындағы уақыт кезеңі) жұмыс уақытының режиміне байланысты. Алайда, ауысым кестесіне қарамастан, ауысым арасындағы үзіліс, демалу және тамақтану уақыты он екі сағаттан кем болмауы мүмкін. Мысалы, жеті сағаттық жұмыс күнімен және бір сағаттық түскі үзіліспен (жұмыс уақытының күнделікті жазбасы), ауысымда жұмыс уақытының үзілісі он алты сағатты құрайды.

Заңға сәйкес жұмыскерлерге демалыс күндері, яғни апта сайынғы тынығу уақыты беріледі. Бес күндік жұмыс аптасында жұмыскерлерге аптасына екі демалыс, ал алты күндік жұмыс аптасында бір күн беріледі. Жалпы мереке - жексенбі. Бес күндік жұмыс аптасындағы екінші демалыс жұмыс берушінің актісімен немесе ауысым кестесімен белгіленеді. Егер ұжымдық, еңбек шартында өзгеше көзделмесе, екі демалыс күні қатар беріледі.

Мұсылман күнтізбесі бойынша тойланатын Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар - Православиелік Рождество демалыс күндері.

Үздіксіз өндірісте жұмыс істейтін немесе өндірістік және техникалық жағдайларға байланысты немесе халыққа үздіксіз қызмет көрсету қажеттілігіне байланысты демалыс күндері тоқтата алмайтын жұмыскерлерге жұмыс

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

берушілердің актілерімен бекітілген ауысым кестелеріне сәйкес жұмыскерлерге (жұмысшылар тобына) кезекпен аптаның әртүрлі күндерінде демалыс беріледі жұмысшылардың өкілдерімен келісу арқылы. Мереке алдындағы күндер жұмыс күндерімен сәйкес келетін және жұмыс уақытын ұтымды пайдалану үшін Қазақстан Республикасының Үкіметі демалыс күндерін басқа жұмыс күндеріне ауыстыруға құқылы.

Іссапарда жүрген жұмыскерлер демалыс күндерін жұмыс берушінің жұмыс кестесіне сәйкес пайдаланады.

Қазақстан Республикасында ұлттық мерекелер, мемлекеттік мерекелер, кәсіби және басқа да мерекелер атап өтіледі.

Ұлттық мерекелер - Қазақстан Республикасында мемлекеттіліктің дамуына елеулі әсер еткен тарихи маңызы бар оқиғаларды еске алу үшін белгіленген мерекелер. Ұлттық мерекелерді тойлау орталық және жергілікті басқару органдарындағы ресми іс-шаралармен қатар жүреді. Қазақстан Республикасындағы ұлттық мереке - 16 желтоқсан, 16-17 желтоқсанда атап өтілетін Тәуелсіздік күні¹.

Мемлекеттік мерекелер - қоғамдық-саяси маңызы бар іс-шараларға арналған, сондай-ақ Қазақстан Республикасының азаматтары дәстүрлі түрде тойлайтын мерекелер. Мемлекеттік мерекелер ресми іс-шаралармен қатар жүруі мүмкін.

Кәсіби және өзге де мерекелер - азаматтардың жекелеген санаттары атап өтетін ұлттық және мемлекеттік мерекелер мәртебесіне ие емес мерекелер.

- Әдетте, демалыс және мереке күндері жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмысқа жол берілмейді. Демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту тек қызметкердің жазбаша келісімімен болуы мүмкін. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс жұмыскердің бастамасы

¹ «Қазақстан Республикасындағы мерекелер туралы» Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 13 желтоқсандағы N 267-ІІ Заңы.

бойынша жұмыс берушінің актісінің негізінде рұқсат етіледі.

- *Заңнамада жұмыскердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмыс істеуге рұқсат етілетін ерекше жағдайлар қарастырылған:*

- төтенше жағдайлардың, табиғи апаттардың немесе өндірістік апаттардың алдын алу немесе олардың зардаптарын дереу жою;

- жазатайым оқиғалардың, өлімнің немесе мүліктің бүлінуінің алдын алу және тергеу;

- болашақта орындалуы ұйымның немесе оның жеке бөлімшелерінің қалыпты жұмысына байланысты болатын шұғыл, жоспарланбаған жұмыстарды орындау.

Жұмыскердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тартудың жоғарыда аталған тізімі толық болып табылады.

Жұмыскерлер демалыс және мереке күндері жұмыс істеуге қолданыстағы заңнамада белгіленген шектеулерді сақтай отырып, жұмыс берушінің актілері бойынша шақырылады. Бұл жағдайда заңнамада көрсетілген күндердегі жұмыс үшін өтемақы қарастырылған. Демалыс және мереке күндері жұмыс істеген кезде, жұмыскердің өтініші бойынша басқа демалыс күні беріледі немесе төлем жұмыскердің күнделікті (сағаттық) ставкасына сүйене отырып, төлемнің екі еселенген мөлшерінен кем емес төленеді. Осылайша, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу мәселесі келісімшарт негізінде шешіледі. Егер жұмыскер басқа демалыс күнін (демалысын) өтемақы ретінде алғысы келсе, онда демалыс және мереке күндері жұмыс істеуге тағайындалған жұмыс берушінің актісінде демалыс беру күні көрсетіледі. Әйтпесе, қызметкер демалыс немесе демалыста жұмыс істегені үшін өтемақыны ақшадан екі еседен кем емес алады.

Демалыс дегеніміз - жұмыскердің жыл сайынғы еңбек демалысын немесе әлеуметтік мақсаттарын қамтамасыз ету үшін оның жұмыс орнын (лауазымын) және еңбек заңнамасында белгіленген жағдайларда орташа жалақыны

қамтамасыз ету үшін қызметкерді белгілі бір мерзімге жұмыстан босату деп түсініледі.

Жұмыскерлерге келесі демалыс түрлері беріледі:

- жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы;
- әлеуметтік мерекелер¹.

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы жұмыскерлердің демалуына, еңбекке қабілеттілігін қалпына келтіруге, жұмыскерлердің денсаулығын және басқа да жеке қажеттіліктерін жақсартуға арналған және жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтай отырып белгілі бір күнтізбелік күндерге беріледі. Еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін барлық жұмыскерлерге еңбек демалысы беріледі. Ақылы еңбек демалысы жұмыс жылында бір рет беріледі. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру шарттары мен тәртібі еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленеді.

Жұмыскерлерге еңбек демалысы, егер басқа нормативтік құқықтық актілерде, еңбек шарттарында, ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актілерінде көбірек күн белгіленбесе, күнтізбелік жиырма төрт күн беріледі. Жұмысшылардың жекелеген санаттары үшін заңнамалық актілерде ұзағырақ жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары қарастырылған. Сонымен, мемлекеттік қызметшілер үшін жыл сайынғы демалыс екі лауазымдық жалақы мөлшерінде медициналық жәрдемақыны төлеумен күнтізбелік отыз күн беріледі («Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 54-бабы)²; орта жалпы, техникалық және кәсіптік, орта, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлеріне ақылы еңбек демалысы күнтізбелік 56 күнге беріледі; мектепке дейінгі және қосымша білім беру, оқу-әдістемелік қамтамасыз ету ұйымдарының оқытушылары үшін - 42

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

² «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ЗРК Заңы. (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>).

күнтізбелік күн («Білім туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 53-бабы 1-тармағының 2-тармағы)¹; Қазақстан Республикасының Президентіне демалыс күнтізбелік қырық бес күн мерзімге белгіленеді (Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 26 желтоқсандағы конституциялық заң күші бар Жарлығының 29-бабы)² және басқалар.

Жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалысы қарастырылған. Көрсетілген демалыстар: а) күнтізбелік алты күннен кем емес ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге; б) бірінші және екінші топтағы мүгедектерге кемінде күнтізбелік он бес күн. Жұмыскерлердің басқа санаттары үшін қосымша жыл сайынғы еңбек демалысы және оның ең төменгі ұзақтығы заңнамалық актілермен белгіленуі мүмкін. Ұжымдық шарттармен жұмыс істейтін қызметкерлер ұзақ мерзімді үздіксіз жұмыс, маңызды, күрделі, шұғыл жұмыстарды орындау, сондай-ақ басқа сипаттағы жұмыстар үшін жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалысын белгілей алады.

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын алуға құқығы бар еңбек өтілін есептеу тәртібі, сондай-ақ жыл сайынғы еңбек демалысын беру шарттары заңнамамен белгіленеді. Еңбек өтілі дегеніміз - қызметкердің немесе заңды тұлға кәсіпкерлік және өзге де қызметті жүзеге асыратын жеке тұлға ретінде қызметкердің еңбек міндеттерін орындауға жұмсаған күнтізбелік мерзімдегі уақыты. Еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік күндермен есептеледі, бұл демалыс режиміне, қолданылатын режим мен жұмыс кестесіне қарамастан. Жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде жыл сайынғы қосымша

¹ 27 шілдедегі № 319-III «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңы. 2007 жыл (https://kodeksy-kz.com/ka/ob_obrazovani.htm).

² «Қазақстан Республикасының Президенті туралы» 1995 жылғы 26 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Конституциялық заңы (https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1004068).

еңбек демалысы және жыл сайынғы негізгі еңбек демалысы қосылады. Сонымен қатар, демалыстың жалпы ұзақтығы максимуммен шектелмейді.

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын алуға құқық беретін еңбек стажына: нақты жұмыс уақыты; қызметкер нақты жұмыс істемеген, бірақ жұмыс орнын (лауазымын) және жалақысын толық немесе ішінара сақтаған уақыт; жұмыскерлер уақытша еңбекке жарамсыздығына байланысты нақты жұмыс істемеген уақыт, оның ішінде декреттік демалысқа кеткен уақыт; қызметкер қалпына келтірілгенге дейін нақты жұмыс істемеген уақыт кіреді.

Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру мәселесі еңбек қатынастарының маңызды элементтерінің бірі болып табылады. Бұл қызметкердің жыл сайынғы еңбек демалысы құқығы жұмыс берушінің оны беру жөніндегі міндеттемесіне сәйкес келеді дегенді білдіреді, оның бірінші және келесі жылдардағы еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі. Жұмыскерлер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бөліктерге бөлінуі мүмкін. Еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін күнтізбелік үш күннен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы кестеден тыс жағдайда - ол берілген күннен бастап күнтізбелік үш күннен кешіктірілмей жүргізілуі керек.

Еңбек демалысы жыл бойына беріледі. Жұмыскерлерге жыл сайынғы еңбек демалыстарын беру тәртібі еңбек шартында, ұжымдық шарттарда және жұмыскерлердің пікірлерін ескере отырып, жұмыс беруші бекіткен демалыс кестесімен анықталады. Демалыстарды берудің басымдылығын анықтау кезінде қызметкерлердің қалауы да, ұйымның қалыпты жұмысын қамтамасыз ету мүдделері де ескеріледі. Егер жұмыскер әр түрлі уақытта тұрақты және қосымша демалыстарға құқылы болса, онда оған екі демалыс та бір мезгілде толық көлемде беріледі. Бұл ретте, келесі жұмыс жылы есебімен жаңа демалыстағы жұмыс уақыты келесі және қосымша демалыс үшін бөлек есептеледі.

Еңбек демалысы ай мен жыл бойына біркелкі таратылуы керек және әр айдың бірінші және он бесінші күндерімен шектелмеуі керек. Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кестесі өзгерген жағдайда, жұмыс беруші бұл туралы қызметкерге еңбек демалысы басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарлауға міндетті.

Заңнамада жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын кейінге қалдыру немесе ұзарту жағдайлары қарастырылған. Сонымен, жыл сайынғы еңбек демалысы жұмыскерлердің еңбекке уақытша жарамсыздығы жағдайында толық немесе ішінара кейінге қалдырылуы немесе ұзартылуы мүмкін; декреттік демалыста, егер жұмыскерлер заңнан жұмыстан босатуды көздейтін болса, жыл сайынғы төленетін мемлекеттік баж төленетін еңбек демалысы кезіндегі қызметкердің жұмысы. Сонымен қатар, еңбек демалысына шыққан күндері еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы есептелмейді.

Егер жұмыскердің жыл сайынғы еңбек демалысын пайдалануына кедергі келтіретін себептер оның басталуына дейін болса, демалыстың жаңа кезеңі жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы келісіммен анықталады. Егер бұл себептер қызметкердің демалысында болған болса, онда оны демалыстан қайтару мерзімі автоматты түрде тиісті күндер санына ұзартылады. Сонымен қатар, қызметкер дереу жұмыс берушіге хабарлауы керек.

Заңнамаға сәйкес жыл сайынғы еңбек демалысы (немесе оның бөлігі) қызметкердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша ұзартылуы немесе кейінге қалдырылуы мүмкін. Бұл ретте тараптардың келісімі бойынша берілетін еңбек демалысы келесі жұмыс жылына еңбек демалысына қосылуы немесе жұмыскердің өтініші бойынша басқа уақытта бөлек берілуі мүмкін. Екі жыл қатарынан еңбек демалысын бермеуге тыйым салынады¹.

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: оқулық. Алматы: Заң әдебиеті, 2005.

Заңнама жұмыскерді жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алуға мүмкіндік береді. Жыл сайынғы еңбек демалысын жұмыс беруші жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана тоқтата алады. Бұл жағдайда жұмыскердің жұмыс берушінің ұсынысынан бас тартуы еңбек тәртібін бұзу болып табылмайды. Қайта шақыруға байланысты пайдаланылмаған тараптардың келісімі бойынша еңбек демалысының бір бөлігі ағымдағы жыл немесе келесі жұмыс жылы кез келген уақытта беріледі немесе келесі жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосылады. Сонымен қатар, жұмыскер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақырылған кезде, пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына, қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша, қызметкерге еңбек демалысы пайдаланылмаған бөлігі үшін өтемақы төленуі мүмкін.

Жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін заңнама жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыру бойынша шектеулер белгілейді. Осылайша, он сегіз жасқа толмаған қызметкерді, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыс істейтін, зиянды (ерекше зиянды), қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерді еңбек демалысынан шығарып алуға жол берілмейді.

Заңнамамен еңбек шарты бұзылғаннан кейін пайдаланылмаған жыл сайынғы еңбек демалысы үшін өтемақы төлеу тәртібі белгіленген. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 96-бабына сәйкес, жыл сайынғы еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалысы) пайдаланбаған немесе пайдаланбаған қызметкерге еңбек шарты тоқтатылған кезде, ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалысы) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төленеді. Бұл ретте, еңбек шарты тоқтатылған кезде пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы еңбек қатынастары тоқтатылған күні төленеді.

Әлеуметтік демалыс - бұл ана болу, бала күтімі, жұмыстағы білім беру және басқа да әлеуметтік мақсаттар үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында

*белгілі бір мерзімге жұмысшыларды жұмыстан босату*⁵. Осыған сәйкес әлеуметтік демалыстың келесі түрлері бөлінеді: жалақысыз демалыс; оқу демалысы; баланың (балалардың) дүниеге келуіне, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс.

Жұмыскерлердің өтініші бойынша еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша оған жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

Заңнамада қызметкерге күтімсіз демалыс беру шарттары бойынша шектеулер белгіленбейді. Мұндай демалыстың ұзақтығы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісіммен анықталады. Еңбек демалысын ақысыз қамтамасыз ету жұмыс берушінің актісімен ресімделеді, демалыстың ұзақтығы және осындай демалыстың қажеттілік себептері көрсетіледі. Қажет болған жағдайда, тараптардың келісімі бойынша аталған демалыс күндері өндірістің шарттары мен мүмкіндіктеріне сүйене отырып, келесі кезеңде дайындалуы мүмкін.

Жұмыс уақыты мен жоспарланатын уақыт жалақы сақталмай демалыста болғанда да, кейіннен де анықталуы мүмкін. Жұмыс уақытының ұзақтығы демалыстың әр күні үшін осы санаттағы жұмысшылар үшін тиісті ұзақтығы жұмысының бір күніне негізделген сағаттан кейін мүмкін. Жұмыс уақыты үшін ақы нақты орындалған жұмыс бойынша төленеді.

Кейбір жағдайларда заң жұмыс берушіден қызметкерге жалақы төленбестен алдын-ала демалыс беруді талап етеді. Сонымен, жұмыс берушінің жазбаша өтініші негізінде жұмыс беруші неке, баланың тууы, жақын туыстарының қайтыс болуы және еңбек және ұжымдық шарттарда қарастырылған басқа күндерден бастап бес күнтізбелік күнге дейін ақысыз демалыс беруді қамтамасыз етуге міндетті..

Оқу демалысы

Оқу демалысы - бұл әлеуметтік демалыстың тәуелсіз түрінің бірі. Бұл қызметкерлерге осы ұйымдағы үздіксіз жұмыс уақытына қарамастан беріледі. Оқуға байланысты

демалыс демалыстың нақты мақсаты бар. Оқу орындарында оқитын жұмысшыларға сынақтар мен емтихандарды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, диссертацияларын (жобасын) дайындау және қорғау, әскери дайындықтан өткен запастағы оқу бағдарламалары бойынша оқу демалыстары беріледі. Оқу демалысы білім беру ұйымдары көрсеткен уақытта беріледі және пайдаланылады. Білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлер үшін оқу демалысы ақысы еңбек, ұжымдық шарттармен және оқу келісімімен анықталады.

Баланың (балалардың) дүниеге келуіне, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыстар.

Жүкті әйелдер, баланы (балаларды) дүниеге әкелген әйелдер, жаңа туған баланы (ларды) асырап алған немесе асырап алған әйелдер (ерлер), заңнамада баланың тууына байланысты келесі мерекелер қарастырылған:

- 1) төленетін демалыс;
- 2) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған немесе асырап алған қызметкерлерге ақылы еңбек демалысы;
- 3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне ақы төленбейтін демалысқа шығарылады¹.

Егер заң актілерінде өзгеше көзделмесе, әйелдерге босанғанға дейін күнтізбелік жетпіс күн және босанғаннан кейін елу алты (қиын туған немесе екі немесе одан да көп бала туылған жағдайда - жетпіс) күнтізбелік күн ішінде ақы төленетін демалыс беріледі; есептеу толығымен жасалады және демалыс әйелге босануға дейін нақты қолданылған күндер санына және жұмыс берушімен жұмыс ұзақтығына қарамастан толығымен беріледі.

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берудің басымдылығын белгілеу кезінде заңнама әйелдерге кепілдік береді. Сонымен, декреттік демалыс алдында немесе одан кейін немесе декреттік демалыс аяқталғаннан кейін әйелге

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

оның өтініші бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

Заңға сәйкес ақылы еңбек демалысы жаңа туған балаларды асырап алған қызметкерлерге беріледі. Бұл жағдайда демалыс ата-аналардың біріне бала туғаннан бастап елу алты күн өткенге дейін бала асырап алу немесе асырап алу кезеңіне беріледі.

Декреттік демалыстан басқа, заң бойынша бала күтімі бойынша қызметкерге ол үш жасқа толғанға дейін жалақы төленбейтін демалыс беруді қарастырады.

Қорытынды: Демалысқа шығу құқығы Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілген демалу құқығының маңызды элементі болып табылады, сондықтан бұл құқық жұмыс берушінің актілерімен де, еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша да шектелмейді немесе жойылмайды. Демалысқа шығу құқығын алу үшін қызметкер ұйыммен - заңды тұлға немесе жұмыс беруші - жеке тұлғамен еңбек қатынастарында болуы керек.

Тақырып бойынша бақылау сұрақтар:

1. Жұмыс уақытына анықтама беріңіз.
2. Жұмыс уақытының түрлері қандай?
3. Жұмыскерлердің қай санаты үшін қысқартылған жұмыс уақыты белгіленеді?
4. Толық емес жұмыс қысқартылған сағаттардан қалай ерекшеленеді?
5. Түнде кім жұмыс істей алады?
6. Демалыс уақытының түсінігі және түрлері.
7. Тамақтану және демалу үшін үзілістер.
8. Қандай жағдайларда арнайы үзілістер беріледі?
9. Апта сайынғы тынығу дегеніміз не және оның ұзақтығы қандай?
10. Демалыс күндері қалай беріледі?

Ұсынылған әдебиеттер тізімі:

1. 1995 жылғы 30 тамыздағы Қазақстан Республикасының Конституциясы .(<https://kodeksy-kz.com/ka/konstitutsiya.htm>).
2. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек кодексі (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
- 3 27 шілдедегі № 319-III «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңы. 2007 жыл (https://kodeksy-kz.com/ka/ob_obrazovanii.htm).
4. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ЗРК Заңы. (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>).
5. «Қазақстан Республикасының Президенті туралы» 1995 жылғы 26 желтоқсандағы № 2733 Қазақстан Республикасының Конституциялық заңы (https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1004068).
6. <https://baribar.kz/student/23062/ponyatie-i-vidy-rabochego-vremeni/>
7. Ахметов А., Ахметова Г. Еңбек құқығы: Оқулық. Алматы: Заң әдебиеті, 2005. 455-бет
- 8.https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B09. *Julien Delezie, Etienne Challet*. Interactions between metabolism and circadian clocks: reciprocal disturbances // *Annals of the New York Academy of Sciences*. — 2011-12. — Т. 1243. — С. 30–46. — ISSN 1749-6632. — doi:10.1111/j.1749-6632.2011.06246.x.
10. К.Н. Гусов, Э.Н. Бондаренко, К. Л. Крылов и др. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. — Проспект, 2013. — С. 305.
- 11 Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Ж.А. Хамзин - Алматы 2014 жыл. 276-278 бет .
12. <https://glavkniga.ru/situations/k504940>.

Тақырып № 7. Еңбекке ақы төлеу

Жоспар

- 1. Еңбекке ақы төлеу түсінігі*
- 2. Еңбек нормасы*
- 3. Ішкі істер органдары қызметкерлеріне еңбекке ақы төлеу, кепілдіктер мен өтем ақылар.*

1. Еңбекке ақы төлеу түсінігі

Қазақстан Республикасының Конституциясы еңбекке ақы төлеу құқығын қандай-да бір кемсітусіз және заңмен белгіленген ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен емес етіп белгілейді¹.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес (1б. 1т. 20т.) еңбекақы төлеу дегеніміз - Еңбек кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмыскерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі.

Жалақы – жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына қарай еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер(1б. 1т. 37т.)².

Қазақстан Республикасының заңнамасында еңбекке ақы төлеу қандай-да бір кемсітусіз және заңмен белгіленген ең

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: Оқулық. Алматы: Юридическая литература, 2005.

² Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

төменгі деңгейден төмен болмау қағидасы орнатылған. Қазақстан Республикасының Конституциясы мен еңбек заңнамасы тең еңбекке, яғни ұзақтығына, күрделілігіне, қарқындылығына және жынысына, нәсіліне, жасына, ұлтына және басқаларына байланысты ешқандай бұзушылықсыз бірдей еңбек ақы төлеуге кепілдік береді.

Қолданыстағы заңнама нарықтық экономика жағдайында еңбекақы төлеу саласындағы жұмысшыларды әлеуметтік қорғаудың құқықтық негіздерін, сондай-ақ мемлекеттің кепілдіктерін анықтайды:

- Ең төменгі айлық жалақы;
- ҚР ЕК сәйкес анықталған сағаттық жалақының ең төменгі мөлшері;
- Үстеме жұмыс үшін ақы төлеу;
- Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін ақы төлеу;
- Түнгі жұмыс үшін ақы төлеу;
- Жұмыскердің жалақысынан ұстап қалу мөлшерін шектеу;

Жалақы төлеудің тәртібі мен шарттары.

Еңбек кодексінің 103-бабына сәйкес, жұмыскердің айлық жалақысы жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына байланысты сараланады¹. Ең төменгі жалақы ең төменгі күнкөріс деңгейіне - тұтыну қоржынын бағалауға, сондай-ақ міндетті төлемдер мен алымдарға негізделуі керек. Өмір сүру құны Қазақстан Республикасының тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңымен анықталады. Тұтыну қоржыны, яғни адам денсаулығын сақтау және оның өмірлік маңызды функцияларын қамтамасыз ету үшін қажет азық-түлік тауарларының, азық-түлік емес тауарлардың және қызметтердің минималды жиынтығы Қазақстан Республикасының Үкіметі әзірлеген

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

әдістемелік ұсыныстар негізінде Қазақстан Республикасындағы халықтың негізгі әлеуметтік-демографиялық топтары үшін анықталады. Ең төменгі жалақы Қазақстан Республикасында жалпы еңбекке қабілетті адамның өмір сүру құнының негізінде анықталуы керек.

Осы уақыт ішінде толық белгіленген жұмыс уақытының нормасын жасаған және еңбек нормасын (еңбек міндеттерін) орындаған жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ең төменгі айлық жалақының мөлшерінен төмен бола алмайды.

«Ең төменгі жалақы мөлшерлемесі» жыл сайын тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңымен белгіленген ең төменгі айлық жалақы ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен болмауы керек және үстемеақылар мен жәрдемақылар, өтемақылар мен әлеуметтік төлемдер, сыйлықақылар және басқа да ынталандыру төлемдерін қамтымайды және жұмыс істеген уақытына пропорционалды түрде төленді.

Ең төменгі жалақы ставкасы Қазақстан Республикасының республикалық бюджет туралы заңында белгіленген және тиісті қаржы жылының 1 қаңтарында күшіне енетін ең төменгі айлық жалақыны есептеуден және салалық келісімде айқындалатын өсу коэффициенттерінен анықталады.

Еңбек шарты және (немесе) жұмыс берушінің актісінде толық емес жұмыс немесе толық емес жұмыс уақытында нақты орындалған жұмыс үшін, сондай-ақ уақытша немесе бір реттік жұмыс үшін ақы төленетін жалақы белгіленуі мүмкін. Бұл ретте өзінің еңбек міндеттерін (еңбек нормалары) орындаған жұмыскердің ең төменгі сағаттық жалақысы тиісті күнтізбелік жылдағы жұмыс уақытының балансына сәйкес жұмыс уақытының орташа айлық санына бөлінген ең төменгі айлық жалақының мөлшерінен төмен болмайды.

Еңбек шартының, ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс берушінің актілерінің шарттарында көзделген бірінші

деңгейдегі жұмыскердің айлық жалақысының ең төменгі мөлшері немесе айлық есептік көрсеткіштің мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен төмен бола алмайды, ал ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды), қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылар үшін жалақының ең төменгі мөлшерінен төмен емес¹.

Жалақының өсуіне келісімдерде, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде тиісті кезеңге белгіленген инфляция деңгейіне негізделген жұмыс беруші жасаған жалақыны индекстеу кіреді.

Республикадағы қазіргі кездегі еңбекті ұйымдастырудың келесі негізгі қағидалары ерекшеленеді: өндірістің және бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдардың материалдық саласында жұмыс істейтін жұмысшылардың жалақы деңгейлерін жақындатуға; жаңа тарифтік факторларды енгізу; тарифтік тордың бірінші санатына экономиканың барлық салалары үшін айлық мөлшерлемені белгілеу, бұл жұмыс беруші кепілдік берген жалақының мөлшері.

Жұмыскер үшін еңбекақы оның жеке табысының негізгі және басты бөлігі болып табылады, сонымен қатар еңбекақы жұмыскердің және оның жанұя мүшесіндегі адамдардың әлауқатын деңгейін жоғарлататын құрал болып саналады. Осыдан еңбекақының ынталандырушы ролі алынатын сыйақының көлемін көбейту үшін еңбек нәтижесін жақсартудан тұрады.

Жұмыс беруші үшін еңбекақы өндіріс шығындары болып табылады. Жұмыс беруші, әсіресе, бұйымның бірлігіне кететін шығындарды азайтуға тырысады. Еңбекақы кәсіпорын жұмыскерлері үшін маңызды ынта және еңбек

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: Оқулық. Алматы: Юридическая литература, 2005.

төлемінің нысаны болып табылғандықтан ұдайы өндірістік және уәждемелік қызмет атқарады¹.

Еңбекақы төлеудің ақшалай және заттай нысандары бар. Жұмыскерлерге ақша өзінің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін барынша тиімді пайдалануға мүмкіндік беретін ақшалай форма, еңбекақы төлеудегі ең басты нысандарының бірі болып саналады. Еңбекақының заттай нысаны сирек пайдаланылады. Еңбек төлейдін мұндай нысан ақша айналымының бұзылу кезінде, экономикалық тұрақсыз, гиперинфляция және құлдырау жағдайларында кең қолданамыз.

Кәсіпорында еңбекақыны ұйымдастырудың тетігі жұмыс күшінің еңбекақыға өзгеруінің процесін тікелей қамтып көрсетеді. Олардың қазіргі нарықтық жағдайларға қаншалықты сәйкес келетіндігі, еңбекақының негізгі қызметі орындауына байланысты. Еңбекақыны ұйымдастыру арқылы нарықтық экономиканың екі қозғалушы күштері арасында әлеуметтік әріптестік қатынастардың дамуына мүмкіндік беретін, жұмыс беруші мен жұмыскерлердің мүдделері арасында келісімдер жасалынады.

Еңбекақының көлеміне жұмыскердің иемденетін ақшасының мөлшері ғана емес, сонымен қатар оның ол ақшаға не сатып алатындығы да себепші болады. Сонда ақшаның сатып алу қабілеттілігі нақты еңбекақы мен номиналды еңбекақының арақатынасы арқылы анықталады. Кәсіпорын жұмыскерді еңбекақыны мемлекеттің бекіткен ең төменгі деңгейінен жоғары төлеуге міндетті.

Жалпы жұмысшылар мен жұмыскерлерге есептелінетін еңбекақы: негізгі және қосымша болып екіге бөлінеді:

Негізгі еңбекақы— жұмысшылар мен жұмыскерлердің нақтылы жұмыста болған уақытына, яғни олардың істеген жұмысына, атқарған қызметіне төленеді.

Негізгі еңбекақыға мынандай төлемдер жатады:

¹ Бычин В. Б., Малинин С. В., Шубенкова Е. В. Организация и нормирование труда: Учебник. - М.: Экзамен, 2012.

- мерзімдік, үдемелі және кесімді еңбекақы төлеу кезінде орындалған жұмыстың сапасы мен мөлшері үшін, пайдаланылған уақыт үшін төлемдер;
- еңбектің қалыпты жағдайынан ауытқуымен байланысты төлемдер, яғни мерзімнен тыс жұмыстар үшін, түнгі уақыттарға, мереке күндерге және тағы басқа күндерге жұмыс жасағаны үшін төлемдер;
- жұмыскердің кесірінсіз тоқтап қалған төлемдер,
- сыйлықтар, сыйақылы үстемелер және т.б

Қосымша еңбекақыға — еңбек ету заңдарына сәйкес шарттарда атқарылып белгіленген, жұмысшылар мен жұмыскерлердің жұмыста қызметте болмаған уақытына төленетін төлемдер жатқызылады. Мұндай төлемдер қатарына:

- жұмысшалар мен жұмыскерлердің еңбек демалысы үшін төленетін төлемдер;
- жұмысшылар мен жұмыскерлердің мемлекеттік және қоғамдық жұмыстарды атқарғаны үшін төленетін төлемдер;
- кішкентай балалары бар аналарға жұмыстағы үзілістері үшін ақы төлеу;
- жас өспірімдердің қысқартылған жұмыс уақытына төленетін төлемдер;
- жұмысшылар мен жұмыскерлердің кінәсіз жұмыстың тоқтап қалған уақытына төленетін төлемдер;
- жоғары немесе арнаулы оқу орындарына және басқа да мамандығын көтеру курсына жіберілген уақытына байланысты жұмысшылар мен қызметкетлерге төленетін төлемдер¹.

Өнеркәсіптік кәсіпорындарда тарифтік жүйені қолдану. Жұмыстың негізгі түрлерінің толық сипаттамасынан тұратын және өнеркәсіптің әрбір саласын құрастырылған тарифтік-біліктілік анықтамасының негізінде жүргізіледі. Анықтаманы

¹ Софронова Л.М. «Заработная плата и связанные с ней расчеты:» М.:2004г.

және оның қолданылу тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді.

Тарифтік жүйе- ол еңбекке ақы төлеу шамасын жұмыскерлердің әртүрлі топтары мен категориялары еңбегінің күрделілігін, мәні және жағдайын ескере отырып саралау үшін пайдаланылады.

Тарифтік мөлшерлеме (жалақы)- бұл жұмыс уақытының бірлігі үшін, (сағат, ай, күн) біліктіліктің айқын күрделілігінде еңбек нормасын (еңбек міндеттерін) орындаған жұмыскердің еңбекақысының белгіленген мөлшері.

Тарифтік тор-бұл разрядтардың және оған меншіктелінген тарифтік коэффициенттердің арақатынас шкаласы. Тарифтік тордағы разрядтардың саны және тарифтік коэффициенттер арасындағы алшақтықтар арасындағы әр түрлі және олар өнеркәсіптің әр түрлі саласында орын иемденген нақты ерекшеліктермен және бөлінісінің дәрежесімен анықталған.

Өнеркәсіптің көпшілік салаларында жұмысшының біліктілігіне тәуелді саналатын, 6 разрядты тарифтік торды қолдану ұсынылған.

Жұмысшыларды қайта тарифтендіру және аттестациялау заңмен бекітілген мерзімде қойылады. Бірыңғай тарифтік торда 21 тарифтік разряд бар. 21 тарифтік разряд халық шаруашылығында жұмыс жасайтын барлық жұмыскерлерге таратылады. 21 тарифтік разряд шаруашылықтағы жүргізу нысанына және бюджеттік ұйымдарға тәуелсіз барлық кәсіпорындарға арналған:

- 1-8 разрядтар бойынша – жұмысшыларға төлемдер;
- 6-15 разрядтар бойынша сызықиық жұмыскерлер;
- 4-11 разрядтар бойынша – орта білімді мамандар;
- 7-15 разрядтар бойынша – жоғары білімді мамандар;
- 10-20 разрядтар бойынша – кәсіпорынның басшылары, бөлімдердің, функционалдық қызметтердің басшылары;

9-21 разрядтар бойынша – ғылыми жұмыскерлер¹;

ҚР–ның бюджеттік салаларындағы жұмыскерлердің еңбекақыларына арналған бірыңғай тарифтік тор жұмыскерлерінің дәрежесін міндетін, разрядтар санын және разрядтарға қатысты тарифтік коэффициенттерін көрсете отырып, әр түрлі топтардағы жұмыскерлердің еңбекақысындағы арақатынастары мәтінін көрсетеді.

Мерзімдік еңбекақыға – жұмыс істеген уақытта сағаттық немесе күндік еңбекақы мөлшері бойынша өнім өндіргені немесе өндірілгеніне қарамастан жұмыста болған уақытына есептелінеді. Өндірілген өнімі мен істеген жұмысын мөлшерлеуге болмайтын, яғни атқарған жұмысының көлемі мен санын анықтау мүмкін емес жұмысшылар мен жұмыскерлерге мерзімдік еңбекақы төленеді. Мысалы: автоматтандырылған өндірісте машина жөндейтін жұмысшылар мен жұмыскерлерге, шарушылық субъектісінің басшыларына, қаржы және есеп бөлімінің жұмыскерлеріне және т.б.

Мерзімдік еңбекақының төмендегідей жүйелері бар:

1. жай мерзімді.

2. мерзімді сыйлықты.

Жай мерзімді жүйесі бойынша- жұмысшылар мен жұмыскерлерге еңбекақы жұмыс істеген уақытына тарифте немесе штатта көрсетілген мөлшері бойынша төленеді.

Мерзімдік сыйлықты- жұмысшылар мен жұмыскерлерге олардың тарифте немесе штатта көрсетілген тұрақты еңбекақысына қосымша олардың өндірген өнімдердің көлеміне, санына, сапасына және т.б көрсеткіштердің өсуіне қарай сыйлық беру болып табылады. мерзімдік ақы төлеу кезінде еңбек өлшемі – пайдаланылған уақыт болып табылады, ал табыс болса, нақты пайдаланылған уақыттың жалақысына немесе жұмыскердің тарифтік мөлшерлемесіне байланысты есептелінеді.

¹ Генкин Б.М. Экономика и социология труда М.: Норма, 2011

Еңбекақы мына формула бойынша есептелінеді:

$$ЕА=ТС+ПУ, (1)$$

Мұндағы:

ЕА- еңбекақы;

ТС- біліктілік разрядындағы жұмысшының меншіктенген тарифтік мөлшерлемесі;

ПУ— нақты пайдаланылған уақыт;

Кесімді еңбекақы – жұмысшы-жұмыскерлердің еңбек өнімділігін өсіруге кеткен еңбек уақытын қысқартуға ынталандыру мақсатында қолданылады. Еңбекақы есептеудің және төлеудің кесімді нысанын қолданғанда жұмысшы жұмыскерлерге тиісті еңбекақы, олардың өндірген өнім көлемін немесе санын тариф бойынша белгіленген өлшем бірлігіне қарастырылған, яғни белгіленген кесімді бағаға көбейту арқылы табылады¹.

Тарифтік кесте мен разряд аралық коэффициенттер негізінде есептелген тарифтік мөлшерлемелер мен лауазымдық жалақы еңбекақы төлеу деңгейі болып табылады (еңбек нормаларын орындау кезінде) және тарифтік келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасуға негіз болады.

Жұмыскерге жалақы жұмыс берушідегі қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйелеріне сәйкес еңбек шартында белгіленеді. Еңбекке ақы төлеу жүйесі еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

Жұмыс беруші жұмыскерлердің өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстардың сапасын жоғарылатуға мүдделілігін арттыруды күшейту үшін ұжымдық шарт талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалған сыйлықақы беру жүйелерін және еңбекті ынталандырудың басқа да нысандарын енгізе алады.

Еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда, жұмыскерлер жалақысының кемінде 75 пайызы болатын негізгі жалақы үлесін

¹ Егоршин А.П. Зайцев А.К. Организация труда персонала. – М.: Инфра- М, 2012.

қамтамасыз етуге тиіс. Келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекке ақы төлеу талаптары осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптармен салыстырғанда нашар бола алмайды.(ҚР ЕК 107 б.)¹

Қорытынды: Жалақы - жұмыскердің біліктілігіне, жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайына байланысты еңбекке ақы төлеу. Жалақы мемлекет белгілеген ең төменгі мөлшерден төмен болмауы керек.

2. Еңбекті нормалау

Кәсіпорында немесе ұйымда нақты жалақы жүйесін құру еңбек нормаларына (өндіріс, уақыт, қызмет көрсету) негізделеді. Еңбек нормалары дегеніміз не және еңбек нормаларының қандай түрлері болуы мүмкін?

Еңбек нормасы дегеніміз - жұмыскер үшін уақыт бірлігіне (сағат, ауысым, күн, апта, ай) белгіленген жұмыс көлемі. Жұмыскер бұл жұмыс көлемін қалыпты жұмыс жағдайында белгілі бір уақыт бірлігінде орындауы керек.

Еңбек стандарттарын әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жұмыс беруші жүзеге асырады. Еңбек стандарттары міндетті түрде ауыстырылуға жатады, өйткені жұмыс орындарын аттестациялау және рационализациялау, жаңа құрал-жабдықтарды, технологияларды енгізу және еңбек өнімділігінің өсуін қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық-техникалық шаралар жүзеге асырылады. Өзінің бастамасы бойынша жаңа еңбек

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

әдістерін қолдану және жұмыс орындарын жақсарту арқылы жекелеген жұмысшылардың өнім өндірудің (қызметтер көрсетудің) жоғары деңгейіне жетуі бұрын белгіленген еңбек нормаларын қайта қарау үшін негіз болып табылмайды.

Жұмыс берушілер жаңа еңбек стандарттарының енгізілгені туралы жұмыс берушіге бір айдан кешіктірмей хабарлайды.

Еңбек нормаларын әзірлеу кезінде:

- еңбек нормаларының сапасы, оларды қажетті еңбек шығынына оңтайлы жақындату;
- ұқсас ұйымдастырушылық-техникалық жағдайларда орындалған жұмыс үшін бірдей еңбек нормаларын белгілеу;
- ғылым мен техниканың жетістіктеріне негізделген еңбек стандарттарының прогрессивтілігі;
- еңбек нормаларын белгілеу мүмкін және ұсынылуы мүмкін жұмыс түрлері бойынша еңбек нормаларын қамту;
- еңбек стандарттарының техникалық (ғылыми) негізділігі.

Қызметтері (тауарлары, жұмыстары) тарифтерді (бағаларды, алымдар ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдағы еңбек нормаларын жұмыс беруші тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдармен және өзі белгілеген тәртіппен еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісе отырып бекітеді.

«Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай ережесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасының 30 қарашадағы 2015 жылғы № 908 денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің бұйрығына сәйкес орташа жалақыны есептеудің бірыңғай тәртібі бекітілген.

1999 жылғы 1 шілдедегі Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексіне сәйкес азаматтың өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеу мақсатындағы

айқындалған орташа айлық жалақыны қоспағанда, бес күндік, сондай-ақ алты күндік жұмыс аптасында орташа айлық жалақыны есептеу белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылар, сыйлықақылар және еңбекақы төлеу жүйесінде көзделген тұрақты сипаттағы басқа да ынталандыру төлемдері ескеріле отырып, тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақының есебінен нақты жұмыс істелген уақыт үшін жүргізіледі. Қызметкердің орташа жалақысы орташа күндік (сағаттық) жалақыны оқиға кезеңіне сәйкес келетін жұмыс күндерінің (жұмыс сағаттарының) санына көбейту жолымен есептеледі. Барлық жағдайларда орташа күндік (сағаттық) жалақы есеп айырысу кезеңде есептелген жалақы сомасын есеп айырысу кезеңдегі жұмыс күндерінің (сағаттарының) санына бөлу жолымен айқындалады. Барлық жағдайларда орташа күндік (сағаттық) жалақы есеп айырысу кезеңде есептелген жалақы сомасын есеп айырысу кезеңдегі жұмыс күндерінің (сағаттарының) санына бөлу жолымен айқындалады¹.

Еңбектің үлгілік нормалары мен стандарттарын жұмыс берушілердің салалық бірлестіктері әзірлейді және бекітеді, қызметтің барлық бағыттары бойынша бірыңғай және (немесе) салааралық еңбек нормалары мен стандарттарын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жұмыскерлердің өкілдерімен келісе отырып Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы бекітеді. Жұмыскерлерге қойылатын біліктілік талаптары және белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіби стандарттар негізінде белгіленеді, ал олар болмаған жағдайда - жұмысшылар мен кәсіптердің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, менеджерлердің, мамандардың және басқа жұмыскерлердің лауазымдарының біліктілік анықтамалығы, жұмысшылар кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамалары

¹ «Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай ережесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасының 30 қарашадағы 2015 жылғы № 908 денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің бұйрығы

және стандартты біліктілік ұйымдардың басшыларының, мамандарының және басқа жұмыскерлерінің лауазымдық нұсқаулықтары.

Қорытынды: Еңбек, ұжымдық шарттар немесе жұмыс берушінің актілері еңбек нормаларын реттейді. Сонымен бірге, еңбек стандарттары туралы енгізілген ережелер жұмысшылардың құқықтарын шектей алмайды, еңбек жағдайларын нашарлатады және заңдарда белгіленген кепілдіктерді бұзбайды. Жұмысшылардың өндіріс стандарттарына сай болуы үшін жұмыс беруші қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз етуі керек.

3. Ішкі істер органдары қызметкерлеріне еңбекке ақы төлеу, кепілдіктер мен өтем ақылар.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын реттейтін нормотивтік-құқықтық актілеріне сәйкес Құқық қорғау органдарының қызметкерлер, олардың отбасы мүшелері мен мүлкі Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес мемлекет қорғауында болады.

Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Құқық қорғау қызметі туралы Заңына сәйкес, қызметкерлерге ақшалай үлес Қазақстан Республикасының Президенті бекітетін мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын Қазақстан Республикасы органдарының қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің бірыңғай жүйесі негізінде белгіленеді және ол ақшалай қаражат пен қызметті өткерудің ерекше жағдайлары үшін Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленетін үстемеақыларды қамтиды.

Қызметкерлердің ақшалай қаражаты лауазымдық айлықақыдан және арнаулы атағы, сыныптық шені немесе біліктілік сыныбы үшін берілетін қосымша ақыдан тұрады¹.

¹ Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Құқық қорғау қызметі туралы Заңы

Лауазымдық айлықақыны және сауықтыруға берілетін жәрдемақыларды есептеу үшін жұмыс өтілі Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалады.

Қызметкерлерді зейнетақымен қамсыздандыру, мүгедектігі бойынша мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар төлеу Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады.

Қызметкерлердің іссапар куәлігін көрсету арқылы көліктің барлық түрінде жол жүру құжаттарын және мейманханаларда тұру үшін орынды бірінші кезекте алуға құқығы бар.

2011 жылдың 6 қаңтарындағы «Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР заңына және 2014 жылдың 23 сәуіріндегі «Қазақстан Республикасы Ішкі істер органдары туралы» заңына сәйкес қызметкерлерге берілетін әлеуметтік қорғауды бірнеше топқа бөлуге болады:

1. Қызметі ауысқан және жоғарлаған кезде
2. Еңбекке уақытша жарамсыздық
3. Қызметкер қайтыс болған немесе мертліккен жағдайда берілетін кепілдіктер
4. тұрғын үйге құқықтар.

Өрқайсысына тоқталатын болсақ,

1. ПО қызметкерінің бір елді мекеннен 50 километрден асатын қашықтықтағы екінші елді мекенге көшуіне байланысты қызметі ауысқан және жоғарылаған кезде оған қызметкердің өзіне екі айлық ақшалай қамтылым мөлшерінде және онымен бірге көшкен әрбір отбасы мүшесіне жарты айлық ақшалай қамтылым мөлшерінде көтерме жәрдемақы төленеді.

ПО қызметкерінің қызметі ауысқан және жоғарылаған кезде оған он тоннаға дейінгі жеке мүлкінің тасымалы үшін, сондай-ақ онымен бірге көшкен отбасы мүшелерін қоса алғанда, теміржол, су, автомобиль көлігінің жолақысы үшін шығындардың мемлекет есебінен орнын толықтыру Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 7 қарашадағы № 1179 «Қызметін ауыстырған және

жоғарылаған кезде көтерме жәрдемақыға, көліктің жолақысы үшін және жеке мүлкін тасымалдағаны үшін шығындардың орнын толтыруға құқығы бар ішкі істер органдары қызметкерлері лауазымдарының тізбесін бекіту туралы» қаулысына сәйкес жүзеге асырылады¹.

Еңбекке уақытша жарамсыздығы кезеңінде қызметті өткеру ерекшеліктері.

Еңбекке уақытша жарамсыздығы, қызметкердің емделуде үздіксіз болу кезеңі, емделудің бұдан да ұзақ мерзімі көзделген жағдайларды қоспағанда, төрт айдан аспауға тиіс. Көзделген мерзімі өткен соң, өзінің одан әрі қызмет атқаруға жарамдылығы туралы мәселені шешу үшін әскери-дәрігерлік комиссияның медициналық куәландырудан өтуге тиіс.

Қызметтік міндеттерін және қызметтік борышын орындау кезінде жарақаттануына, контузия алуына немесе мертігуіне байланысты қызметкерлердің емделу уақытына шек қойылмайды. Аталған адамдар медициналық куәландыруға емделіп болған соң немесе ауруының нәтижесі анықталған жағдайда жіберіледі.

Жиі және ұзақ ауыратын қызметкерлерді, егер еңбекке жарамсыз болған күндерінің саны он екі айда сол бір ауру бойынша үзіліссіз төрт айға дейінгі немесе жыл ішінде әртүрлі аурулар бойынша бес айға дейінгі уақытты құрайтын болса, қызметті одан әрі өткеруге жарамдылығын анықтау үшін құқық қорғау органының кадр қызметі емдеу-профилактика мекемелерінің ұсынулары бойынша әскери-дәрігерлік комиссияға медициналық куәландыруға жібереді².

¹ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 7 қарашадағы № 1179 «Қызметін ауыстырған және жоғарылаған кезде көтерме жәрдемақыға, көліктің жолақысы үшін және жеке мүлкін тасымалдағаны үшін шығындардың орнын толтыруға құқығы бар ішкі істер органдары қызметкерлері лауазымдарының тізбесін бекіту туралы» қаулысы

² Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Құқық қорғау қызметі туралы Заңы

Қызметкер қайтыс болған немесе мертіккен жағдайда берілетін кепілдіктер.

Қызметкер қызметтік міндеттерін атқару кезінде алған жарақат салдарынан немесе қызметтен босатылғаннан кейінгі бір жыл бойы ішінде қайтыс болған жағдайда, асырауындағы адамдар мен мұрагерлеріне оның соңғы атқарған лауазымы бойынша алпыс айлық ақшалай қаражаты мөлшерінде біржолғы өтемақы төленеді.

Қызметкерге қызметтік міндеттерін атқару кезінде жарақаттануы, жаралануы (контузия алуы), мертігуі, науқастануы салдарынан немесе қызметкер құқық қорғау қызметінен босатылған күнінен бір жыл өткенге дейін міндеттерін атқару кезінде жарақаттануы, жаралануы (контузия алуы), мертігуі, науқастануы салдарынан болған мүгедектік белгіленгенде біржолғы өтемақы:

- 1) I топтағы мүгедекке – 30 айлық ақшалай қаражат;
 - 2) II топтағы мүгедекке – 18 айлық ақшалай қаражат;
 - 3) III топтағы мүгедекке – 6 айлық ақшалай қаражат
- мөлшерінде біржолғы өтемақы төленеді.

Қызметкерлер қызметтік міндеттерін атқару кезінде мүгедектікке соқтырмайтын ауыр мертіккен (жарақат алған, жараланған, контузия алған) жағдайда, оларға бір жарым айлық ақшалай қаражаты мөлшерінде, жеңіл зақым алған жағдайда жарты айлық ақшалай қаражаты мөлшерінде біржолғы өтемақы төленеді.

Қызметтік міндеттерін орындау кезінде қаза тапқан немесе мүгедектік алған қызметкерлердің балалары әскери мектеп-интернаттарға және кадет корпустарына конкурстан тыс қабылдану құқығын пайдаланады, сондай-ақ оқуға түсушілер үшін белгіленген талаптар бойынша баллдың шекті деңгейін жинаса, құқық қорғау органының білім беру ұйымдарына конкурстан тыс қабылданады.

Қайтыс болған немесе қаза тапқан қызметкерлерді жерлеу үшін олардың үш айлық ақшалай қаражаты мөлшерінде, ал зейнеткерлерге үш айлық зейнетақы төлемі мөлшерінде біржолғы ақшалай өтемақы төленеді.

Құқық қорғау органдарының қызметкерлері мен зейнеткерлерінің тұрғын үйге құқықтары.

Қызметкерлер мемлекеттік тұрғын үй қорынан бірінші кезекте тұрғын үймен қамтамасыз етілу құқығын пайдаланады.

Күнтізбелік он жылдан астам уақыт қызмет атқарған қызметкерлер тұрақты тұрып жатқан, қызметтік тұрғын үйге теңестірілген тұрғын үйлерін, аталған қызметкерлердің қалауына қарай, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен және шарттарда қалдық құны бойынша меншігіне сатып ала алады.

Құқық қорғау органдарының қызметкерлері мен зейнеткерлері басқа тұрғын үй-жай берілмей қызметтік тұрғын үйден шығаруға жатқызылмайды.

Қызметкер қызметтік міндеттерін атқару кезінде қаза тапқан жағдайда, ол қаза тапқан күннен бастап бір жылдан кешіктірілмей, қаза тапқан адамның отбасы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген шарттармен және тәртіппен мемлекеттік тұрғын үй қорынан тұрғын үй алуға құқылы.

Қорытынды: Еңбек, ұжымдық шарттар немесе жұмыс берушінің актілері еңбек нормаларын реттейді. Сонымен бірге, еңбек стандарттары туралы енгізілген ережелер жұмысшылардың құқықтарын шектей алмайды, еңбек жағдайларын нашарлатады және заңдарда белгіленген кепілдіктерді бұзбайды. Жұмысшылардың өндіріс стандарттарына сай болуы үшін жұмыс беруші қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз етуі керек.

Тақырып бойынша бақылау сұрақтары:

1. Жалақы түсінігі.
2. Жалақының айырықша белгілері.
3. Жалақы төлеудің тәртібі мен орны.
4. Сыйақы төлеуді құқықтық реттеудің қандай әдістері бар?

5. Қазақстан Республикасындағы жалақыны мемлекеттік реттеуді қалай түсінесіз?
6. Жалақы жүйесі туралы түсінік беріңіз.
7. Еңбекақы төлеудің негізгі жүйелері туралы айтып беріңіз.
8. Еңбек нормаларына жалпы сипаттама беріңіз.
9. Қандай жағдайларда белгіленген еңбек жағдайынан ауытқу үшін жалақы төленеді?
10. Қандай жағдайларда жұмыскердің жалақыдан ұстап қалуға келісімі талап етілмейді?

Ұсынылған әдебиеттер тізімі:

1. 1995 жылғы 30 тамыздағы Қазақстан Республикасының Конституциясы.
2. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек кодексі.
3. 2019 жылғы 4 желтоқсандағы № 276-VI «2020 - 2022 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңы.
4. А. Ахметов, Г. Ахметова Трудовое право: Учебник. Алматы: Юридическая литература, 2005.С.455
5. Трудовое право Республики Казахстан. Ж.А. Хамзина – Алматы 2014. С.276-278.
6. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 7 қарашадағы № 1179 «Қызметін ауыстырған және жоғарылаған кезде көтерме жәрдемақыға, көліктің жолақысы үшін және жеке мүлкін тасымалдағаны үшін шығындардың орнын толтыруға құқығы бар ішкі істер органдары қызметкерлері лауазымдарының тізбесін бекіту туралы» қаулысы.
7. Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Құқық қорғау қызметі туралы Заңы.
«Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай ережесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасының 30 қарашадағы 2015 жылғы № 908 денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің бұйрығы.

Тақырып №8. Еңбек шарты тараптарының жауапкершілігі

Жоспар

1. Жауапкершіліктің басталуы туралы түсінік

2. Жұмыскерлердің толық жауапкершілігі

1. Жауапкершіліктің басталуы туралы түсінік

Жауапкершілік түсінінгі және пайда болуы заңды болып табылады. Еңбек заңнамасында тәуелсіз түрі еңбек шарты тараптарының өзара материалдық жауапкершілігінің қарастырады, яғни жауапкершіліктің бұл түрі жұмыскер мен жұмыс берушіге жүктелуі мүмкін. Екінші жаққа зиян келтірген еңбек партиясы оны Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтейді. Келісім-шарт, еңбек шарты, ұжымдық шарт ретінде жұмыскер мен жұмыс берушінің жауапкершілігі көзделуі мүмкін¹.

Заңнамаға сәйкес жұмыскерлер келтірген зияның орнын толтыру үшін жұмыскерлерге және жұмыс берушіге жұмыс берушінің мүлкіне ұқыпы қарауға және зиянды болдырмау шараларын қабылдауға міндетті. Өз кезегінде, жұмыс беруші еңбек заңнамасына, еңбек шарттарына, ұжымдық шартқа сәйкес қызметкелерге еңбек жағдайларын жасауға, сондай-ақ заңнамада белгілінген тәртіппен жұмыскердің өміріне келтірген зиян мен денсаулығын өтеуге міндетті. Жауапкершілік туралы заңнама, бір жағынан, жұмыскердің өмірі мен денсаулығына келтірген мүлікті бүкіл әлем бойынша қорғауға бағытталған.

Егер еңбек шартының екінші жағына келтірген залал үшін материалдық еңбек шарты заңсыз іс-әрікеттің (іс-

¹ Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Жалпы және арнайы бөліктер (Мәтін): оқулық ДЖ. А. Хамзин. Алматы : Жеті жарғы , 2018. —420 б.

әрекеттің немесе әрекетсіздіктің) кінәсінен туындаған зиян және кінәлінің заңсыз әрекеті салдарынан тараптың жауапкершілігі мен келтірген зиян арасындағы байланысты туғызса. Басқаша түрде Қазақстан Республикасының заңдарында Еңбек кодексінде көзделмеген болса. Еңбек және өзге де ұжымдық шарттарда жұмыс берушінің жұмыскері белгіленуі мүмкін. Зиян келтірілгеннен кейін еңбек шартын бұзу еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершіліктен босатылуына және басқа тарапқа келтірген зиянның орнын толтыру бойынша жауапкершілікке әкеп соқтырмайды.

Жұмыс беруші жұмыскерге еңбекке қабілетсіздігінен заңсыз айыру арқылы келтірген зиян үшін материалдық жауапкершілік алады. Жұмыс беруші жұмыскерге алмаған жалақысының орнын толтыруға міндетті. Жұмыскердің басқа жұмысқа заңсыз ауысуы жағдайында оған төлінетін басқа төлімдер, жұмыскердің жұмыс орнына келуіне жол бермейді, еңбек шартының талаптарын біржақты өзгерту, жұмыстан шеттету, еңбек шарты бұзу. Жұмыскердің жұмыс істеу мүмкіндігін заңсыз айыру салдарынан келтірген залалды жұмыс берушінің өтеуінің қосымша жағдайлары еңбек және ұжымдық шарттарда белгіленуі мүмкін.

Жұмыскердің өміріне және денсаулығына келтірген зиян үшін жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігі. Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты оның өміріне және денсаулығына зиян келген жағдайда, жұмыс беруші зиянды Қазақстан Республикасында белгіленген мөлшерде және тәртіппен өтеуге міндетті. Қазақстан Республикасының заңнамасында, 122-баптың 1-тармағында көзделген залал, егер жұмыскерде сақтандыру төлімдері болмаса, осы баптың тармағында қарастырылған жағдай үшін Қаражат толығымен өтеледі. Сақтандыру болған кезде жұмыс беруші төлімдер жұмыскерге зиянның нақты көлімімен сақтандыру арасындағы айырманы өтеуге міндетті. Егер бар болса, жұмыс беруші жұмыскерге сақтандыру төлемдеріндегі зиянның нақты мөлшері арасындағы

сақтандыру төлімдеріндегі айырманы өтеуге міндетті¹.

Кәсіби еңбекке қабілеттігін жоғалту дәрежесін анықтауға байланысты жұмыскерге зиян келтірген жағдайда, жиырма тоғыз пайызға дейін кіргізілген, жұмыс беруші өзінің жоғалтқан жұмыскерге жалақасы мен денсаулығына келтірген шығындармен байланысты. Мүгедектік дәрежесін белгілеу кезеңінде жұмыс беруші денсаулыққа келтірген залал келтірген шығындардың мөлшері төлімдер туралы заңмен жылдың тиісті кезеңінде тиісту республикалық бюджетке белгіленген екі жүз елу есептік айлық көрсеткіштен аспауы керек.

Денсаулыққа келтірген зиянның орнын толтыру осы шығыстарды жұмыскер немесе жеке ұсынған бұл шығындарды растайтын құжаттар негізінде жүзеге асырылады. Бұл өтеу кезінде тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлімі мен медициналық әлеуметтік сақтандырудың В жүйесі аясында көрсетілген медициналық көмектің шығындары Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес келеді.

Қорытынды: Еңбек қатынастарының элементі ретінде жауапкершілік жұмыс берушінің екінші жағының кінәсінен келтірген зиянды өтеу жөніндегі өзара міндеттемелерімен көрінеді. Материалдық жауапкершілік заңда қарастырылған жалпы шарттар болған жағдайда ғана пайда болады.

2. Жұмыскелердің толық жауапкершілігі

Жұмыскердің жұмыс берушіге келтірген залалы үшін жауапкершілік Еңбек кодексінде, жұмыс берушінің республиканың басқа да нормативтік актілерінде көзделген жағдайларда туындайды. Жұмыскер жұмыс берушіге келтірген тікелей нақты залалды өтеуге міндетті².

¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодікісі.

² Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодікісі.

Тікелей нақты залал келтірілген жағдайда, жұмыс берушінің ақшалай мүлкінің нақты немесе көрсетілген мүліктің шартының нашарлауы төлімдік ,жұмыс берушіде тұрған үшінші тұлғалардың мүлкінің , егер жұмыс беруші бұл мүліктің сақталуына жауапты болса жұмыс берушіге шығындар немесе мүлікті сатып алу немесе қалпына келтіру үшін артық төлімдер алу қажет.

Жұмыскерді өндірістік және өндірістік тәуекел ретінде жіктелуі мүмкін осындай залал үшін жауапкершілікке тартуға жол берілмейді.Жұмыс беруші қалыпты жұмыс істеу үшін және өзіне сеніп берілген мүліктің толық сақталуы үшін жағдай жасауға міндетті. Жұмыскерлерге берілген басқа құндылықтардың мүліктік сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық жауапкершілік туралы келісім жасасуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе атқаратын лауазымдар мен жұмыстардың тізімі,сондай-ақ жауапкершіліктің толық келісім шарты жұмыс берушінің акісімен бекітіледі¹.

Жұмыскер жұмыс берушіге келтірген зиянның мөлшері үшін толығымен жауап береді; егер: материалдық жауапкершілікті алу туралы жазба келісімі негізінде жұмыскерге берілген басқа құндылықтар мүліктің сақталуын қамтамасыз етпесе; жұмыскер бір реттік құжат бойынша алған басқа құндылықтар мүліктерінің сақталуын қамтамасыз етпеу;алкогольдік, есірткі немесе токиканикалық есірткінің уақытының зақымдалуы олардың аналогтары;

- материалдарды, жартылай фабрикаттарды, өнімдерді бұйымдарды өндіру кезінде енгізілген материалдардың, сондай-ақ жұмыс берушінің жұмыскерге пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеу құралдары, басқа да арнайы киімдері жетіспеуі, жұмыс берушіге зиян келтіретін бәсекелестік емес шарттардың бұзылуы; еңбек шариында ұжымдық шариия көзделген өзге де жағдайларда.

¹ Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Жалпы және арнайы бөліктер (Мәтін): оқулық ДЖ. А. Хамзин. Алматы : Жеті жарғы , 203. –208 б.

Қорытынды: Жұмыскерлердің толық материалдық жауапкершілігі бұл жұмыскердің жалақысының мөлшеріне қарамастан, оны толығымен өтеу міндеттемесі.

Тақырып бойынша бақылау сұрақтары

1. Міндеттеме дегеніміз не?
2. Жауапкершіліктің түрлері қандай?
3. Жұмыс берушінің жұмыскер алдындағы жауапкершілігі қандай? Өтемақы зиянына?
4. Қандай мөлшерде төлінеді?
5. Төленген сумма? Зардап шеккен жұмысшыларға өтемақы?
6. Жұмыс беруші қандай жағдайларда жауапкершілік алады?
7. Жұмыскердің жауапкершілігі дегеніміз не?
8. Жұмыскер қандай жағдайларда жауап береді?
9. Жұмыскерлердің толық жауапкершілігі қандай?
10. Материалдық жауаптылықпен келтірілген залал қалай өтеледі?

Ұсынылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодіксі.
2. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Жалпы және арнайы бөліктер (Мәтін): оқулық ДЖ. А. Хамзин. Алматы : Жеті жарғы, 2014. –415 б.
3. Ахметов А., Ахметова Г. Еңбек құқығы: Оқулық. Алматы : Заң әдебиеті, 2005. 455-бет

Тақырып № 9. Кепілдіктер және өтемақы төлемдері

Жоспар

1.Кепілдік төлімдері мен қосымша төлімдердің түсінігі мен түрлері

2.Өтемақы төлімдері

1. Кепілдік төлімдері мен қосымша төлімдердің түсінігі мен түрлері

Жалақы – бұл жұмыс беруші жұмыскерге Еңбек Республикасын төлеуге міндетті жалғыз міндет емес. Қазақстан Республикасының заңнамасы бірқатар жағдайларда жұмыскердің жалақысына тең келмейтін және кепілдік сипатында болатын төлімдері қарастырады. Кепілдік төлімдері жұмысшылардың материалдық мүдделерін қорғау мақсатында белгіленеді және олардың жалақыларының төмендеуіне жол бермейді. Осы мәні жұмыскерге лайықты өмір сүрі деңгейінің төлемдерін сақтау болып табылады¹.

Кепілдендірілген төлімдер жұмысшының жұмыстан босатылған уақытына жұмыскерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқаратын уақытқа; жұмысшыларды медициналық тексеруден донордан өту уақытына; жұмыс берушімен бірге басқа елді мекенде жұмыс істеген кезде қан тапсырғаны үшін; Ұжымдық келісім шарт процесінде жұмыскерлердің біліктілігін арттыру қайта даярлау кезеңінде сондай-ақ аса қауіпті еңбек жағдайындағы қызмет үшін экологиялық апат және радиациялық қауіп аймақтары.

Өтемақы төлемдері жұмыскерге еңбек міндеттерін орындауға байланысты шеккен шығындарын өтеуге арналған. Қызметтік іс сапарға жіберілген жұмыскерлерге қарастырылған өсімдіктік төлемдеріне қосымша жұмыскер жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырылған кезде заңнама жұмыс берушінің мүдделерін жұмыскердің

¹ А.Ахметова Г. Еңбек құқығы; Оқулық Алматы: Заң әдебиеті 2005 С. 455

пайдалануына байланысты егер олардың жұмысы жлда жүрсе немесе сапар сипаты бар немесе жеке қасиеттері бар болса жұмыскерлерге өтемақы төлімдерін қарастырады. Бұл қызмет көрсететін аудандардағы іс сапарларға жұмысының жоғалуына байланысты сондай-ақ өріс мазмұнын төлеудің тәртібі мен шарттары.

Олардың кейбіреулерін егжей тегжейлі қарастырайық.

1. Жұмыскерлердің мемлекеттік міндеттерін орындауына кепілдіктер (ҚР Еңбек кодексінің 124-бабы). Заңнамаға сәйкес, жұмыс беруші жұмыс орнын лауазымын сақтай отырып Қазақстан Республикасының заңдарында қарастырылған қоғамдық жағдайларда жұмысшылардың немесе мемлекеттік баждарға тартылу кезеңіне еңбек міндеттерінен босатады. Мемлекеттік жалақы төлемдерін орындау үшін жұмыскерлерге жалақы осы міндеттерді орындау орны бойынша төленеді бірақ негізгі жқмыс орнындағы орташа жалақыдан төмен емес. Бұл атап айтқанда міндетті сайлау кезеңіндегі сайлау комиссиялары құрамының міндеттерін орындауға қатысты әскери дайындық кезеңінде атқаратын орны сақталады оларға республикалық бюджеттің орташа жалақысы төленеді. Әскери қызметке шақыру кезінде және шұғыл әскери қызмет өткеру кезінде жұмыскер жұмысын лауазымын сақтайды¹.

Жұмыс саясатындағы мемлекеттік міндеттердің өзгерістерінің саны орналады: Анықтау алдын-ала тергеу органдарына, прокурорға және сотқа куә жәбірленуші сарапшы аудармашы қатысушы және шақырылған қоңырауларға қатысты.

Өз мүшелерінің қоғамдық мүдделері кәсіподақтарды зерттеу кезінде конгрестерде конференцияларда кәсіподақтардағы делегаттар ретінд қатысу сондай-ақ олардың Конституциялық пленумдарының жұмысы өндірістік жұмыстан босатылады.

2. Күнделікті медициналық тексерістен өткен кезде жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмысшылар оларды

¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414 –V ЗРК Еңбек кодексі

қабылдауға міндетті олардан заң немесе келісім талап етіледі орташа жалақы ұжымдық сақталады лауазымы және төленеді.

Міндетті алдын-ала мерзімді медициналық тексерулер ұжымдық шарттарда қарастырылуы мүмкін.

3.Донорларға арналған кепілдіктер 126- бабы . Жұмыскерлерге донорға тексеру кезінде және қан тапсыратын адам үшін жұмыс орны сақталады. Орташа заңға сәйкес жұмыскерге қан тапсыруға және түнгі уақытта жұмыста қауіпті еңбек жағдайларында қан мен қан компоненттерін донорлыққа тартуға тыйым салынады. Ауыр зиянды егер жұмыс берушінің келісіміне сәйкес донор жұмыскерге компаниялардың қанын беру күні жұмыс істей бастаса оның өтініші бойынша оған ай сайына орташа жалақасы бар басқа демалыс күні беріледі немесе бұл күн оған жыл сайынғы еңбек демалысы үшін жалақы қосылады¹.

2. Өтемақы төлемдері

Іссапарға жіберілген жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер берілетін кепілдіктер мен өтемақы төлемдері (ҚР Еңбек кодексінің 127 –бабы).Іссапар кезінде жұмыскер жалақыдан басқа жұмыс орнын лауазымын сақтайды.

Сонымен қатар іссапарға жіберілген жұмыскерлерге ақы төленеді:

1) іссапардағы күнтізбелік күндер үшін тәуліктік ақы, оның ішінде жол жүру уақыты;

2) баратын жеріне және кері қайту құны;

3) тұрғын үйді жалға алу құны;

Жұмыс берушілердің жекелеген санаттарын іссапарларға жіберген кезде тыйым салу түріндегі шектеулерді сақтауға міндеттейді:

а) жасына жетпегендер

¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414 –V ЗРК Еңбек кодексі

б) мүгедек жұмысшылар, ҚР Еңбек кодексінің 127-бабы он сегіз жасқа толған ; жүкті әйелдер¹ .

Мекемелердің жұмыскерлері мемлекеттік іссапарға жіберуді осы мекеме басшылары мекеменің тағайындалған орны мен атын сапардың ұзықтығы мен мақсатын көрсететін бұйрықтар негізінде жүзеге асырады. Сапарды жіберген жұмыскерге белгіленген нысандағы жол жүру сертификаты беріледі онда тегі аты жұмыскері әкесінің аты куәлік берген мемлекеттік мекеменің атауы сапардың орны сондай-ақ сапардың ұзықтығы басшының қолы қойылып мемлекеттік мекеменің мерімен расталады. Жұмыскерлердің іссапарға кету мерзімін мемлекет басшысы нақты анықтайды ол кеткен күннен бастап жұмыскер тағайындалған жерден қайтып келетін күндердің саны белгіленген күнге дейін бірақ жол жүру уақытын есептемегенде 40 күннен аспауы керек.

Қызметтік қажеттілік болған жағдайда іссапар мерзімі осы мемлекеттік орган басшысының бұйрығымен ұзартылуы мүмкін. Жұмыскерлердің іссапар мерзімі ұйымның жоғары бұйрығымен сапарға кеткен уақытты қоспағанда бес күннен аспауы керек. Іс-ссапар мерзімін ұзартуға рұқсат етілген жағдайларда немесе іссапардың жеделдегі осы ұйымның тиісті бұйрығын шығару арқылы бес күннен аспайтын мерзімге рұқсат етіледі. Іссапарға баратын нақты уақытты сапарға бару туралы куәлікте тағайындалған жерге келген және одан шыққан күн туралы анықтайды. Егер жұмыскер әртүрлі елді мекендерге жіберле олардың әрқайсында келу және кету туралы белгілер қойылады.

Іссапар кезінде нақты уақытты командир куәлігіндегі белгілер межелі жерге жету күні жіәне одан кету күні анықтайды. Егер жұмыскер әртүрлі елді мекендерге жіберлісе олардың әрқайсында келу және кету күні туралы белгілер қойылады. Жұмыскерлер келушілерді тіркеу сондай-ақ іссапарға келген адамдарды тіркеу осы мемлекеттік органға арнайы журналдарда сақталады.

¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414 –V ЗРК Еңбек кодексі

Жұмыскер іссапарға кеткен күні көлік құралының пойыз автобус және т.б. тұрақты жұмыс орнынан кететін күні оқылады ал қаражат келген күні іссапарға жіберілгендер тұрақты орнына келеді. Бұл жағдайда тасымалдау күні көлік әң сағатқа дейін жіберілген кезде ағымдағы күн жөнелту күні болып саналады ал келесі күні о сағаттан және одан кешірек болады. Егер станция елді мекеннен тыс жерде болса онда көлектің жөнелтілетін орнына бару үшін қажетті уақыт та ескеріледі.

Нақты автобустың іссапарынан келген күні пойыздың келген күні жұмыскер жұмыс уақытының орнына келген басқа көлік құралдары. Сондай-ақ, көлік құралының келген жерінен ауылға бару уақыты ескеріледі. Жұмыскердің өтініші бойынша көлік құралы уақытылы келмеген немесе кеткен жағдайда тасымалдаушы оған көлік құралының кешігуін көрсететін құжат береді. Іссапарға жіберілген жұмысшылар оларға жіберілген мемлекеттік мекемелердің жұмыс уақыты мен тынығу режиміне бағынады. Жұмыскер жұмыс күнінің соңына дейін жұмыс орнына емес тұрақты іссапардан оралғанда оның осы күні жұмысқа қашан келетіндігі туралы мәселе ұйым басшылығымен келесі отырып шешіледі.

Жеке шығындарды өтеу үшін жұмыскерге іссапарда болған күн үшін бір айлық есептік көрсеткіш мқлшерінде тәуліктік ақы төленеді. Тәуліктік ақы демалыс және мереке күндерін қоса алғанда іссапар күндерінің нақты санына байланысты есептіледі. Жолда жүргенде тәуліктік ақы іссапар кезеңіндегі стандарттар бойынша төлінеді. Ұсынылған құжаттарға сәйкес пәтер жалдап тұрған жұмыскер тұрғын үйді төлем мөлшері сараланған бағдармалық қамтамасыздандыру шығындары өтеледі. Жұмыскердің қай аймаққа жіберілгеніне оның мемлекеттік мекемедегі қызметіне байланысты. Өтелетін шығындар жол жүру билеттері мен қонақүйлерді сонымен қатар құжаттары бар пойыздарда пайдалану үшін шығындарды ескереді.

Жұмыскерлерге тұрғын үйді жалдау шығындары іссапардар үшін тәуліктік ставканың бекітілген пайызы болмаған кезде 50 мөлшерінде өтеледі егер жұмыскерлер берілген тұрғын үйді ақысыз пайдаланған жағдайларды қоспағанда іссапарға баратын және тұрақты жұмыс орнына баратын құжаттар болған кезде іссапар шығындары көлікпен ең аз шығынмен өтеледі.

Жұмыскердің іссапарлары бар аймақта күн сайын тұрақты тұратын жерге қайту мүмкіндігі шығындар келесі тәртіпке өтеледі¹

1) Егер жұмыскер жұмыс күнінің соңында іссапар орнында өз еркімен қалатын болса онда тұрғын үйді жалдау туралы негіздемілік құжаттарды ұсынған кезде тәуліктік көлік шығындары. Жалпы жіберілген өтемақы.

2)жұмыскердің бқырығымен егер ол күн сайын тұрақты жұмыс орнына қайтарылса онда жол ақысы төленбестен жол жүру құжаттары болған жағдайда ғана шығындар өтеледі. Жұмыскер күнделікті жұмыс орнынан тұрақты жұмыс орнына қайта орала ала ма жоқ па деген мәселені әрбір нақты жағдайда көлік байланысының жағдайларын мекеменің сипатын орындалатын жұмыстардың ауқымын және жұмысшыға жағдай жасау қажеттілігін ескере отырып іссапарға жіберілген жұмыс істейтін мемлекет басшысы шешеді.

Іссапарға жіберілген жұмыскер уақытша еңбекке жарамсыз боған жағдайда оған тұрғын үйді жалдаудың жалпы құны төленеді және оған тағайындалған лауазымды тұлға толығымен толтырылғанға дейін және тұрақты орнына оралғанға дейін тәулігіне 24 сағат төленеді. Жұмыс тапсырма немесе 40 күннен аспауы керек. Жұмысқа жіберілген жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы сондай-ақ денсаулығына байланысты тұрақты жұмыс орнына қайта оралудың мүмкін еместігі белгіленген тәртіппен куәландырылуы керек. Еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңінде әлеуметтік жұмыскер уақытша еңбекке

¹ А.Ахметова Г. Еңбек құқығы; Оқулық Алматы: Заң әдебиеті 2005ж. 457б.

жарамсыздығы бойынша іссапарға жіберілген жұмыскерге тұрақты негізде төленеді. Бұл ретте сапарға уақытша жарамсыздық күндері сапардың ұзақтығына қосылады¹.

Жұмыскерге іссапарға кетер алдында ақшалай аванс беріледі жол жүру ақысын төлеуге кететін қаражат шегінде күн сайынғы күнкөріс мөлшері төленеді. Іссапар кезінде жұмыскер күн ішінде нақты ақшалай шығындар туралы алдын ала есеп беруге міндетті. Жұмысқа басқа елді мекенге ауыстыру кезінде жұмыс беруші жұмыскерге қызметкерді және оның отбасы мүшелерін көшіру бойынша шығындарды өтеуге міндетті. Жұмыскердің отбасы мүшелерінің мүлкін тасымалдау.

Жұмыскер жұмыс басқа елді мекенге ауыстырған кезде жұмыс берушімен бірге .

Жолда немесе табиғатта іссапармен байланысты табыс сапармен байланысты болатын жұмыскерлерге қызмет көрсетілетін учаскелер теміржол өзен теңіз автомобиль көлігі азаматтық авиация жұмысшылары автомобиль жолдары магистральдік құбырлар магистральдік коммуникациялар мен олардағы құрылыстардың шегі бар. Оларға желілердің радиорейлік қондырғылары электр беру желілері және олардағы құрылыстар байланыс құралдары және Қазақстан Республикасының Мемлекеттік шекарасының учаскелеріне қызмет көрсететін жұмысшылар. Егер жұмыскерлер айдың барлық жұмыс күндері сапарға шықпаған жағдайда төлем жұмыс орнына қайту жолының нақты санына сәйкес жүзеге асырылады².

Өтемнің жоғалуы жұмыс қауымдастығының төлеуі. Жұмыс беруші жұмысының жоғалуына байланысты орташа айлық жалақы мөлшерінде өтемақы төлейді. Заңды тұлға таратылған немесе жұмыс беруші тоқтатылған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушілердің немесе

¹ А.Ахметова Г. Еңбек құқығы; Оқулық Алматы: Заң әдебиеті 2005ж. 458б.

² А.Ахметова Г. Еңбек құқығы; Оқулық Алматы: Заң әдебиеті 2005ж. 459б.

қызметкелердің санын қысқарту туралы жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде . жұмыс берушіде жұмыскер үшін еңбек шарты тоқтатылған кезде егер ол еңбек шартын орындамаған жағдайда жұмыс беруші өндірістің төмендеуі жағдайында жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған кезде жұмысынан айырылуына байланысты жұмыс берушінің экономикалық шартының нашарлауына әкеп соқтырған екі айдағы орташа жалақы мөлшеріндегі өтемақы төлемдерін төлейді.

Қорытынды: Кепілдік төлемдерін жұмыс беруші егер жұмыскер заңнамада дәлелді деп танылған себептерге сәйкес келмеген болса жұмыс істеген уақыт үшін жасайды. Компаниялық төлемдер бұл ерекше жұмыс режиміне және еңбек жағдайларына жұмысынан айрылуға жұмыскерлердің еңбек немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында қарастырылған басқа міндеттерді орындауға байланысты шығындарды өтеуге байланысты ақшалай төлемдер.

Тақырып бойынша бақылау сұрақтары

- 1.Кепілдік төлемдері дегеніміз не?
- 2.Кепілдік төлімдерінің негізгі түрлері қандай?
- 3.Кепілдік төлімдерінің жалақы мен кепілдік төлімдерінің айырмашылығы неде?
- 4.Өтемақы төлеу түрлері қандай?
- 5.Іссапарға ақы қалай төленеді?
- 6.Әлеуметтік артықшылықтардың негізгі түрлерін атаңыз және сипаттаңыз.

Ұсынылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414 –V ЗРК Еңбек кодексі
2. А.Ахметова Г. Еңбек құқығы; Оқулық Алматы: Заң әдебиеті 2005 С. 455

3. Еңбек Қазақстан. Жалпы және арнайы бөліктер Абузярова
Н.А. Еңбек құқығы.

Тақырып №10. Жұмысшылардың жекелеген санаттарының еңбегін реттеудің ерекшеліктері

Жоспар

- 1. Маусымдық жұмыстар. Вахталық жұмыстар әдісі*
- 2. Үй жұмыскерлері. Үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер*
- 3. Құқық қорғау қызметіне тұру шарты*

1. Маусымдық жұмыстар. Вахталық жұмыстар әдісі

Еңбек қатынастарын жасасудың және келісудің жалпы ережелерімен салыстырғанда кейбір ерекшеліктер еңбек заңнамасында жұмысшылардың жекелеген санаттары үшін белгіленген. Алайда Еңбек заңнамасымен және басқа да нормативтік құқықтық актілермен реттелетін мұндай жұмысшылардың еңбек жағдайлары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының шарттарынан төмен болуы міндетті емес деп белгілейді.

1. Маусымдық жұмысшылардың еңбегі

Олар табиғи және климаттық жағдайларға байланысты барлық күнтізбелік жыл ішінде емес, бірақ алты айдан аспайтын белгілі бір мерзімде (маусымда) жұмыс істейтін қызметкерлер деп танылады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 134 – бабының 1 бөлігіне сәйкес, Климаттық немесе өзге де табиғи жағдайларға байланысты белгілі бір, бірақ бір жылдан аспайтын кезең (маусым) ішінде орындалатын жұмыстар маусымдық деп танылады. Еңбек шартында маусымдық жұмыстарды орындауға арналған шарт жасасу туралы талап және оларды орындаудың белгілі бір кезеңі көрсетілуге тиіс¹.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қараша № 414-V ҚРЗ

Маусымдық жұмыстарға арналған еңбек шартын жасасу кезінде жұмыскердің өзіне тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі белгіленбейді. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерлермен еңбек шарты, Еңбек кодексінің 52-бабында көзделген негіздерден басқа:

1) жұмыс берушідегі жұмыстар өндірістік сипаттағы себептер бойынша екі аптадан артық мерзімге тоқтатыла тұрған;

2) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан бір ай бойы жұмысқа шықпаған жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскердің еңбек шартын өз бастамасы бойынша, бұл туралы жұмыс берушіні күнтізбелік жеті күн бұрын жазбаша хабардар ете отырып бұзуға құқығы бар.

Жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерді Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартының алда бұзылатыны туралы күнтізбелік жеті күн бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы төлемін жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде төлейді. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылған кезде екі апталық орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төленеді¹.

Вахталық жұмыс әдісі

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 135-бабына сәйкес Вахталық әдіс жұмыскерлердің тұрақты тұратын жеріне күнделікті қайтып келуі қамтамасыз етіле алмайтын кезде, олардың тұрақты тұрғылықты жерінен

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қараша № 414-V ҚРЗ

тысқары жерде еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді жұмыс өндірісі объектісінде болған кезеңде тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету үшін тұрғын үймен қамтамасыз етуге және олардың тамақтануын, жиналу пунктінен жұмыс орнына дейін және одан кері жеткізіп салуды ұйымдастыруға, сондай-ақ жұмыстарды орындау және ауысымаралық тынығу үшін жағдаймен қамтамасыз етуге міндетті:

- Жұмыс беруші еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) жұмыс беруші бекітетін вахталық жұмыс әдісі туралы ережеге сәйкес вахталық жұмыс әдісін қолдану тәртібін айқындайды, сондай-ақ жұмыскердің жұмыс жүргізілетін объектіде және тұру үшін арнайы жабдықталған орындарда (вахталық кенттерде) болуына қажетті жағдайларды қамтамасыз етеді.

- Жұмыскер вахтада болған кезінде жұмыс жүргізілетін объектіде және тұру үшін арнайы жабдықталған орындарда (вахталық кенттерде) жұмыс беруші белгілеген тәртіптемені сақтауға міндетті¹.

Вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер, жүктілігі туралы анықтама берген, он екі және одан көп апта жүктілік мерзіміндегі жүкті әйелдер, бірінші топтағы мүгедектер медициналық қорытындыны ұсынған күннен бастап жіберілмейді. Өзге жұмыскерлер, егер медициналық қорытындылар негізінде мұндай жұмыстардың оларға қарсы көрсетілімі болмаса, вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға тартылуы мүмкін. Объектіде жұмыстарды орындау уақытын және ауысымаралық тынығу уақытын қамтитын кезең вахта болып есептеледі. Вахтаның ұзақтығы күнтізбелік он бес күннен аспауға тиіс. Жұмыскердің жазбаша келісімімен вахтаның ұзақтығы ұжымдық, еңбек шарттарына сәйкес күнтізбелік отыз күнге дейін ұзартылуы мүмкін.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қараша № 414-V ҚРЗ

Теңіз кемелері экипаждарының мүшелері үшін жұмыскердің келісімімен вахтаның ұзақтығы күнтізбелік бір жүз жиырма күнге дейін ұзартылуы мүмкін. Жұмыстың вахталық әдісі кезінде тоқсан ішіндегі немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бірақ күнтізбелік бір жылдан аспайтын кезең немесе белгілі бір жұмысты орындау кезеңі ішіндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін, уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына кейіннен жұмыскерге жұмыс істеген сағаттары үшін демалыс күндері (сағаттары) беріле отырып, еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жұмыс уақыты режимін (бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасынан) вахталық жұмыс әдісіне өзгертуге жол беріледі. Есептік кезең шегіндегі жұмыс уақыты мен тынығу уақыты вахтадағы жұмыс кестесімен (вахталар кестесімен) бекітіледі. Есептік кезең жұмыс уақытын, тынығу уақытын, жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейінгі және одан кері қайту жолының уақытын, сондай-ақ уақыттың осы күнтізбелік бөлігіне дәл келетін өзге де кезеңдерді қамтиды. Бұл ретте, есептік кезеңдегі жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы Еңбек кодексінде белгіленген нормалардан аспауға тиіс. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін әрбір жұмыскердің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының есебін жүргізуге міндетті.

Жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналу пунктінен жерден жұмыс орнына дейін және одан кері қайту жолының уақыты жұмыс уақытына қосылмайды. Жұмыс ауысымының ұзақтығы сегіз сағаттан асқан кезде тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс кемінде бір сағат болып белгіленеді. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлердің түнгі уақыттағы, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысына ақы төлеу еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген жұмыс істелген айға жалақы төлеу күнінен кешіктірілмей жүргізіледі¹.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы. Жалпы және ерекше бөлімдері [мәтін]: оқулық / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 б.

Қорытынды: Осылайша, маусымдық жұмыстар климаттық немесе басқа табиғи жағдайларға байланысты белгілі бір мерзімде (маусымда) орындалады, бірақ бір жылдан аспайды деп танылады. Еңбек шарты маусымдық жұмыстарға арналған шарт жасасу талаптарын және оларды орындаудың нақты мерзімін көрсетуі керек.

2. Үй жұмыскерлері. Үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 136 – бабына сәйкес, егер жұмыстар (көрсетілетін қызметтер) жұмыс берушінің пайда алуы және (немесе) жұмыс беруші үшін пайда алу мақсатында орындалмаса (көрсетілмесе), жұмыс беруші жеке тұлғаларда отбасының бір немесе бірнеше мүшесі жүргізетін үй шаруашылығындағы жұмыстарды орындайтын (қызметтер көрсететін) жұмыскерлер үй жұмыскерлері деп танылады¹.

Жұмыс беруші үй жұмыскерін жұмысқа қабылдау не онымен еңбек қатынастарын тоқтату туралы акт шығаруды және оның жұмысы туралы мәліметтерді еңбек кітапшасына енгізуді жүргізбейді.

Үй жұмыскерімен еңбек шартының тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы жазбаша хабарламаның мерзімдері, сондай-ақ жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлем жағдайлары мен мөлшері еңбек шартында белгіленеді.

Үй жұмыскері мен жұмыс берушінің арасындағы жеке еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша және (немесе) сотта шешіледі.

Үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 137 – бабына сәйкес, жұмыс берушімен жұмысты өз материалдарымен және өзінің немесе жұмыс беруші бөліп

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қараша № 414-V ҚРЗ

беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдалана отырып, үйде жеке еңбегімен орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер деп есептеледі. Жұмыскердің жұмысты үйде орындауы еңбек шартын жасасқан кезде, еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде де еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізіле отырып белгіленуі мүмкін¹.

Үйде істелетін жұмысты орындау туралы еңбек шартында:

1) жұмысты жұмыскерге меншік құқығымен тиесілі немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдалана отырып орындау;

2) жұмыскерді жұмысты орындау үшін қажетті шикізатпен, материалдармен, жартылай фабрикаттармен қамтамасыз ету тәртібі мен мерзімдері;

3) жұмыскерге төленетін өтемақы және өзге де төлемдер туралы талаптар міндетті түрде көзделуге тиіс.

Тағы бір жаңа түрі-жұмыс Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 138-бабында қарастырылады. Қашықтықтан жұмыс істеу жұмыс процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалана отырып, еңбек процесін жұмыс беруші орналасқан жерден тысқары жерде жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.

Жұмыс беруші жұмыскерге коммуникация құралдарын (байланыс құралдарын) береді және оларды орнату мен оларға қызмет көрсету жөніндегі шығыстарды көтереді. Жұмыскер меншікті коммуникация құралдарын тұрақты негізде пайдаланған жағдайда, жұмыс беруші өтемақы төлейді, оның мөлшері мен төлеу тәртібі жұмыскермен келісім бойынша белгіленеді.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы. Жалпы және ерекше бөлімдері [мәтін]: оқулық / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 б.

Тараптардың келісімі бойынша қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерге жұмыс беруші үшін жұмысты орындауға байланысты өзге де шығыстар (электр энергиясының, судың құны және басқа да шығыстар) өтелуі мүмкін. Қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылау ерекшеліктері еңбек шартында айқындалады.

Қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі, сондай-ақ еңбек міндеттерін қауіпсіз орындауды қамтамасыз ету жөніндегі талаптарды сақтау тәртібі жұмыс берушінің актісінде айқындалады¹.

Азаматтық қызмет

Азаматтық қызметке кіру тағайындау тәртібімен не конкурс бойынша жүзеге асырылады. Конкурсты бос лауазымы бар мемлекеттік мекеме, қазыналық кәсіпорын ұйымдастырады және өткізеді. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және жұмыс берушінің актісін шығару арқылы жүзеге асырылады. Бұрын сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адам азаматтық қызметке басқару функцияларын орындаумен байланысты лауазымға қабылданбайды. Азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімін әзірлеу мен бекітуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісу бойынша тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары жүргізеді².

Азаматтық қызметші:

1) материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, басқа да мемлекеттік мүлік пен қызметтік ақпаратты қызметтік емес мақсатта пайдалануға;

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қараша № 414-V ҚРЗ

² «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ.

2) азаматтық қызметтің қалыпты жұмыс істеуіне және лауазымдық міндеттерді атқаруға кедергі келтіретін әрекеттерге қатысуға;

3) қызмет жағдайын азаматтық қызметпен байланысты емес мақсатта пайдалануға;

4) азаматтық қызметті өткеру кезеңінде белгілі болған, мемлекеттік құпияларды, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етуге құқылы емес.

Азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізудің тәртібі мен шарттарын тиісті қызмет саласының уәкілетті мемлекеттік органы айқындайды.

Азаматтық қызметші өзінің жазбаша өтініші бойынша тиісті ұйымдардың басшылары арасындағы келісу бойынша басқа мемлекеттік мекемеге, қазыналық кәсіпорынға жұмысқа ауыстырылуы мүмкін. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандарға, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен қызметтің осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің айлықақыларымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемінде жиырма бес пайызға жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар мен тарифтік мөлшерлемелер белгіленеді.

Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандар лауазымдарының тізбесін жергілікті өкілді органмен келісу бойынша жергілікті

атқарушы орган айқындайды. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі. Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берген кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

3. Құқық қорғау қызметіне тұру шартының ерекшеліктері

«Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңына сәйкес құқық қорғау органдарына қызметке он сегіз жасқа толған, өзінің жеке, моральдық, іскерлік, кәсіби қасиеттері, денсаулық жағдайы мен дене бітімінің дамуы, білім деңгейі бойынша өздеріне жүктелген лауазымдық міндеттерді орындауға қабілетті Қазақстан Республикасының азаматтары ерікті негізде қабылданады¹.

Құқық қорғау қызметіне:

1) заңмен белгіленген тәртіппен іс-әрекетке қабілетсіз немесе іс-әрекетке қабілеті шектеулі деп танылған;

2) әскери-дәрігерлік комиссияның қорытындысына сәйкес лауазымдық өкілеттіктерді орындауға кедергі келтіретін сырқаты бар;

2-1) қызметке жарамдылығын анықтау үшін әскери-дәрігерлік комиссияларда медициналық немесе психофизиологиялық куәландырудан, оның ішінде полиграфологиялық зерттеуден өтпеген;

3) қызметкер құқық қорғау қызметінде болуына байланысты шектеулерді және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының

¹ ҚР «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңы 6 қаңтар 2011 жылғы № 380-IV.

Заңында белгіленген сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдаудан бас тартқан;

4) құқық қорғау қызметіне тұрар алдында бір жыл ішінде қасақана құқық бұзушылығы үшін сот тәртібімен әкімшілік жаза қолданылған;

5) құқық қорғау қызметіне тұрғанға дейін үш жыл ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін сот тәртібімен әкімшілік жаза қолданылған;

5-1) қызметке тұрғанға дейін өзіне қатысты үш жылдың ішінде қылмыстық теріс қылық жасағаны үшін соттың айыптау үкімі шығарылған немесе қызметке орналасқанға дейін үш жылдың ішінде қылмыстық теріс қылық жасағаны үшін қылмыстық жауаптылықтан Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігі 3), 4), 9), 10) және 12) тармақтарының немесе 36-бабының негізінде босатылған;

6) сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған;

7) сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасағаны үшін жұмыстан шығарылған;

8) бұрын сотталған не қылмыс жасағаны үшін қылмыстық жауаптылықтан Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігі 3), 4), 9), 10) және 12) тармақтарының немесе 36-бабының негізінде босатылған, сондай-ақ мемлекеттік қызметтен, өзге де құқық қорғау органдарынан, арнаулы мемлекеттік органдардан, соттардан және әділет органдарынан теріс себептер бойынша шығарылған адам қабылданбайды.

Әскери-дәрігерлік комиссияның қорытындысына сәйкес лауазымдық өкілеттіктерді орындауға кедергі келтіретін сырқаты бар мәліметтерді ұсынбау немесе бұрмалау құқық қорғау қызметіне қабылдаудан бас тартуға негіз болып табылады. Құқық қорғау органдарына қызметке тұру азаматтар міндетті арнайы тексеруден өткен жағдайда жүзеге асырылады. Құқық қорғау органдарына қызметке қабылданатын азаматтар қызметке жарамдылығын анықтау үшін әскери-дәрігерлік комиссияларда медициналық және

психофизиологиялық куәландырудан, оның ішінде полиграфологиялық зерттеуден міндетті түрде өтеді.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке тұратын азаматтар мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі органдардың тиісті бөлімшесінде полиграфологиялық зерттеуден өтеді. Полиграфологиялық зерттеуден өту тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды. Азамат және оның жұбайы (зайыбы) құқық қорғау қызметіне тұрған кезде "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес, кірістері мен мүлкі туралы декларацияны тұрғылықты жері бойынша мемлекеттік кіріс органына ұсынуға міндетті.

Тақырып бойынша бақылау сұрақтары

1. Толық емес жұмыс уақытында жұмыс істейтін адамдардың еңбегін реттеудің ерекшеліктері қандай?
2. Маусымдық жұмыстарда жұмыс істейтін жұмысшылардың еңбегін реттеудің ерекшеліктері қандай?
3. Вахталық әдіспен жұмыс жасайтын адамдардың еңбегін реттеудің ерекшеліктерін атаңыз.
4. Әйелдердің, отбасылық міндеттері бар адамдардың еңбегін реттеудің ерекшеліктерін сипаттаңыз.
5. Он сегіз жасқа дейінгі жұмысшылардың еңбегін реттеудің ерекшеліктерін сипаттаңыз.
6. Басқа санаттағы жұмысшылардың еңбегін реттеудің сипаттамаларын сипаттаңыз.

Ұсынылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қараша № 414-V ҚРЗ
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).
2. Қазақстан Республикасының іс жүргізу кодексі 4 шілде 2014 жылғы № 231-V ҚРЗ

(<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000231>).

3. Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс әрекет» Заңы 18 қараша 2015 жылғы № 410-V ҚРЗ (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000410>).

4. ҚР «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңы 6 қаңтар 2011 жылғы № 380-IV.

5. Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы. Жалпы және ерекше бөлімдері [мәтін]: оқулық / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 б.

6. <https://cdb.kz/sistema/biblioteka-bukhgaltera/articles/sezonnaya-rabota/>.

7. <https://www.zakon.kz/4865204-pravovoe-regulirovanie-vakhtovogo.html>.

8. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ.

Тақырып № 11. Еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік және ұжымдық қатынастар

Жоспар

- 1. Әлеуметтік әріптестік еңбек қатынасында.*
- 2. Әлеуметтік әріптестік тараптары арасында келісімдер жасасу тәртібі.*
- 3. Ұжымдық шарт*

1. Әлеуметтік әріптестік еңбек қатынасында

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1 – бабының 1 бөлігінің 7 тармағына сәйкес, *әлеуметтік әріптестік* – жұмыскерлер (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған, тең құқықты ынтымақтастыққа негізделген өзара қатынастар жүйесі. Әлеуметтік серіктестік жұмыскерлердің (жұмыскерлердің өкілдері) және жұмыс берушілердің (жұмыс берушілердің өкілдері) ұйым деңгейінде немесе салалық деңгейде, сондай-ақ жұмысшылар (жұмыскерлер өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілер өкілдері) және мемлекеттік органдар арасындағы үшжақты қатынастарды қамтиды. (Үкімет, жергілікті атқарушы органдар) республикалық, салалық және аймақтық деңгейлерде. Біз жалпы міндеттерге, қағидаттарға, тиісті нысандар мен ұйымдастыру қағидаттарына негізделген осы еңбек құқығы субъектілерінің бірлескен қызметі туралы айтып отырмыз¹.

¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодікісі.

Мемлекет атынан тиісті атқарушы органдар, жұмыскерлер мен жұмыс берушілер атынан белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдері әлеуметтік әріптестік тараптары болып табылады. (ЕК – нің 147 – бабының 1 бөлігі)¹.

"Мемлекеттік билік орындары мен жұмыс берушілер мен жұмыскерлер ұйымдары арасындағы салалық деңгейде және ұлттық ауқымда консультациялар мен ынтымақтастық туралы" Халықаралық Еңбек Ұйымының 1960 жылғы № 113 ұсынысына сәйкес әлеуметтік әріптестік тараптары мемлекеттік органдар мен жұмыс берушілер мен жұмыскерлер ұйымдары арасындағы, сондай-ақ осы ұйымдар арасындағы және басқа да мәселелер бойынша тиімді консультациялар мен ынтымақтастыққа салалық деңгейде және ұлттық ауқымда жәрдемдесу үшін Ұлттық шарттарға сәйкес, олар үшін өзара қызығушылық танытатын адамдар . Мұндай консультациялар мен ынтымақтастықтың жалпы мақсаты тұтас алғанда немесе оның жекелеген салаларын дамыту, еңбек жағдайларын жақсарту және жұмыскерлердің өмір сүру деңгейін арттыру мақсатында мемлекеттік органдар мен жұмыс берушілер мен жұмыскерлер ұйымдары арасындағы, сондай-ақ осы ұйымдар арасындағы өзара түсіністік пен жақсы қатынастарға жәрдемдесу болуға тиіс².

Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестік мынадай міндеттерді шешуге бағытталған: әлеуметтік, еңбек және осылармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін жасау; қоғамның барлық топтарының мүдделерін объективті ескеру негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз етуге жәрдемдесу; жұмыскерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыруға жәрдемдесу; барлық

² Халықаралық еңбек ұйымының салалық және ұлттық ауқымдағы ынтымақтастық туралы № 113 ұсынысы (1960 жылғы)
(https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30979208#pos=1;-125).

деңгейлердегі әлеуметтік әріптестік тараптары арасындағы консультациялар мен келіссөздер процесіне жәрдемдесу; ұжымдық еңбек дауларын шешуге жәрдемдесу; әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру жөніндегі ұсыныстарды тұжырымдау. (ЕК – нің 147 – бабының 5 бөлігі)¹.

Тұрақты жұмыс істейтін республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар мынадай қағидаттарды қамтиды: комиссиялардың қызметіне атқарушы билік органдары өкілдерінің, жұмыс берушілер мен жұмыскерлер өкілдерінің қатысу міндеттілігі; тараптардың өкілеттілігі; тепе-тең өкілдік ету; тараптардың тең құқықтылығы; тараптардың өзара жауаптылығы негізінде қалыптастырылады. (ЕК – нің 147 – бабының 3 бөлігі)².

Әлеуметтік әріптестіктің тараптары тиісті атқарушы органдар тұлғасындағы мемлекет, белгіленген тәртіппен уәкілетті жұмыскерлер мен жұмыс берушілер тұлғасындағы олардың өкілдері болып табылады.

Әлеуметтік әріптестікті:

1) республикалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия (бұдан әрі – республикалық комиссия);

2) салалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар (бұдан әрі – салалық комиссия);

3) өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық, қалалық, аудандық комиссиялар (бұдан әрі – өңірлік комиссия) әлеуметтік әріптестік органдары арқылы тараптардың өзара іс-қимыл жасасуы нысанында;

4) ұйымдар деңгейінде – Қазақстан Республикасы заңнамасының негізінде жұмыскерлердің өкілдері мен жұмыс

¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодіксі.

² Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодіксі.

берушінің арасында еңбек саласындағы өзара нақты міндеттемелерді белгілейтін ұжымдық шарттар нысанында қамтамасыз етеді. (ҚР – ның ЕК – нің 147 – бабы)¹.

Әлеуметтік әріптестікті республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар, сондай-ақ ұйым деңгейінде ұйымдастырады.

Республикалық комиссия тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу жолымен әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады. Республикалық деңгейде әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыруды қамтамасыз ету еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға жүктеледі. Республикалық комиссияның қатысушылары ҚР Үкіметінің, жұмыскерлердің республикалық бірлестіктерінің және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдері болып табылады. Кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері жұмыскерлердің республикалық деңгейдегі өкілетті өкілдері болып табылады. Жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдеріне келетін болсақ, олар Қазақстан Республикасының Ұлттық Кәсіпкерлер палатасының, жеке кәсіпкерлік субъектілері бірлестіктерінің республикалық одағының (қауымдастығының), шағын кәсіпкерлік жөніндегі республикалық бірлестіктің, жеке кәсіпкерлік субъектілерінің республикалық салалық бірлестіктерінің өкілдері болып табылады. Көрсетілген одақтардан (қауымдастықтардан) ұсыну олардың құрамына кіретін Республикалық қоғамдық бірлестіктердің санына байланысты барабар негізде жүзеге асырылады.

¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодіксі. (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

Салалық деңгейде әлеуметтік әріптестікті *салалық комиссиялар* ұйымдастырады. Салалық комиссиялардың қатысушылары болып табылады өкілетті өкілдері, уәкілетті мемлекеттік органдардың тиісті қызмет салаларының өкілдері, жұмыс берушілер мен жұмыскерлер. Салалық кәсіптік одақтар жұмыскерлердің салалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдері болып табылады. Қазақстан Республикасының Ұлттық Кәсіпкерлер палатасы мен салалық ұйымдардың өкілдері жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері болып табылады. Салалық комиссиялар тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу жолымен әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін органдар болып табылады. Салалар тізбесін республикалық комиссия белгілейді.

Өңірлік деңгейде әлеуметтік әріптестікті *өңірлік комиссиялар* ұйымдастырады. Комиссияның құрамына жергілікті атқарушы органдардың тиісті өкілетті өкілдері, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілдері кіреді. Өңірлік деңгейдегі жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері: А) облыстық деңгейде – ҚР Ұлттық Кәсіпкерлер палатасының өкілдері, жеке кәсіпкерлік субъектілерінің облыстық бірлестіктері, шағын кәсіпкерлік жөніндегі облыстық бірлестік; б) қалалық, аудандық деңгейде – ҚР Ұлттық Кәсіпкерлер палатасының өкілдері, шағын кәсіпкерлік жөніндегі қалалық, аудандық бірлестіктер. Өңірлік комиссиялар тиісті келісімдермен және шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу жолымен әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін органдар болып табылады.

Ұйым деңгейінде әлеуметтік әріптестікті құрамына жұмыскерлер мен жұмыс берушінің қажетті өкілеттіктер берілген өкілдері кіретін комиссия ұйымдастырады. Комиссия әлеуметтік әріптестік тараптарының шешімі бойынша тең құқықты негізде құрылады. Комиссияның

құзыретіне: әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу, Ұжымдық келіссөздер жүргізу және Ұжымдық шарттың жобасын дайындау және оны жасасу, сондай-ақ Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды ұйымдастыру кіреді.

Қорытынды: Әлеуметтік әріптестік жұмыскерлер, жұмыс берушілер және мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қарым-қатынастар жүйесін білдіреді.

2. Әлеуметтік әріптестік тараптары арасында келісімдер жасасу тәртібі.

Келісім бас, салалық (тарифтік), аймақтық - бұл құқықтық акт, әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында жасалатын, келісімнің мазмұнын және мазмұнын белгілеу жөніндегі тараптардың міндеттемелерін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамту және әлеуметтік кепілдіктерді жұмыскерлердің республикалық, салалық және өңірлік деңгейлерде. Ұжымдық шарттар сияқты келісімдер әлеуметтік-әріптестік қатынастарды реттеудің, қолданыстағы заңнамамен салыстырғанда ұйым жұмыскерлері үшін неғұрлым қолайлы болып табылатын еңбек жағдайларын белгілеудің құқықтық нысандарының бірі болып табылады. Сол уақытта келісімді ерекшеленеді ұжымдық шарттар бойынша саласындағы ерекшеліктері мен қолдану. Егер ұжымдық шарттар ұйымдарда әзірленіп, жасалса, онда келісімдер - республикалық, салалық және өңірлік деңгейлерде жасалады¹.

Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері мен жұмыскерлердің республикалық бірлестіктері арасында Бас келісім жасалады. Салалық деңгейде тиісінше тиісті

¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодіксі. (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдар, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілетті өкілдері арасында Салалық келісімдер, ал өңірлік деңгейде - жергілікті атқарушы органдар, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілетті өкілдері арасында өңірлік келісімдер (облыстық, қалалық, аудандық) жасалады. Мемлекеттік басқару органдары республика, облыс, қала, сала аумағында экономика мен әлеуметтік саланы дамытуға жалпы және салалық басшылықты қамтамасыз етеді. Мұндай органдарға жалпы құзырет органдары (Үкімет, жергілікті атқарушы органдар), Мемлекеттік басқарудың салалық органдары жатады. Олар жалпы мемлекеттік мүдделерді, облыстар (қалалар) халқының және жекелеген салалар жұмыскерлерінің мүдделерін білдіреді.

Кәсіпкерлердің бірлестіктері (одақтары, қауымдастықтары) өндірістің тиімділігін арттыру ісінде меншік иелерінің мүдделерін білдіреді. Егер салада бір жұмыс берушінің өкілі болса, онда тарап, салалық (тарифтік) келісімдер ретінде бұл жұмыс берушінің өкілі туралы ережеге сәйкес (жарғысында) ол туралы. Салада жұмыс берушілердің (жұмыс берушілер бірлестігінің) бірнеше өкілдері болған кезде салалық (тарифтік) келісімнің тарабы жұмыс берушілердің (жұмыс берушілер бірлестіктерінің) әрбір өкілі жеке бола алады. Келіссөздер жүргізу және келісімдер жасасу құқығын берген жұмыс берушілердің өкілдері ретінде бас, салалық және өңірлік келісімдердің қатысушылары одақтар, қауымдастықтар, концерндер, корпорациялар және басқалар бола алады¹.

Жұмыскерлердің өкілдері мынадай өкілеттіктерге ие: жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау; жұмыс берушілермен жобаларды әзірлеу және келісімдер, ұжымдық шарттар жасасу жөнінде ұжымдық келіссөздер жүргізу, осы мақсатта

¹ Халықаралық еңбек ұйымының салалық және ұлттық ауқымдағы ынтымақтастық туралы № 113 ұсынысы (1960 жылғы)
(https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30979208#pos=1;-125).

еңбек қатынастары мәселелері бойынша қажетті ақпарат алу; келісімдерде немесе ұжымдық шарттарда көзделген әлеуметтік-экономикалық даму мәселелерін шешуге қатысу; белгіленген тәртіппен қоғамдық бақылауды жүзеге асыру.; еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның мемлекеттік инспекторларымен еңбек заңнамасын бұзу мәселелері бойынша өзара іс-қимыл жасауға; келісімдерге немесе ұжымдық шарттарға сәйкес қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі шараларды зерделеу және қабылдау үшін жұмыс орындарына баруға; заңнамалық актілердің, еңбек қатынастарына және әлеуметтік-экономикалық мәселелерге байланысты бағдарламалардың жобаларын әзірлеу және қарау жөніндегі консультациялық-кеңесші органдардың жұмысына қатысуға; еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның құзыретіне кіретін мәселелер бойынша; белгіленген тәртіппен жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы еңбек дауларын реттеуге қатысуға; заңнамада белгіленген тәртіппен жиналыстар, шерулер, митингілер, пикеттер, ереуілдер өткізуге құқылы. Жұмыс берушілердің жұмыскерлер өкілдерінің толық жүзеге асыруына кедергі келтіруге жол берілмейді .

Келісімді әзірлеу, мазмұны, жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздердің бастамашысы әлеуметтік әріптестік тараптарының кез келгені болуға құқылы. Болған жағдайда, республикалық, салалық және өңірлік деңгейлерде бірнеше уәкілетті жұмыскерлер мен жұмыс берушілер өкілдерінің әрқайсысына келіссөздер жүргізу құқығы беріледі атынан өздері өкілдік ететін жұмыскерлер мен жұмыс берушілер.

Екінші тараптан келіссөздерді бастау туралы жазбаша ұсыныстар алған Тараптар күнтізбелік он күн ішінде оларды қарауға және келіссөздерге кірісуге міндетті. Салалық Келісімнің жекелеген ережелері бойынша Тараптар арасында келіспеушіліктер болған кезде Тараптар келіссөздер басталған күннен бастап үш ай ішінде келіспеушіліктер хаттамасын бір мезгілде жасай отырып, келісілген шарттарда салалық келісімге қол қоюға тиіс. Келіссөздер жүргізу

тәртібін, келісімдерді әзірлеу мен жасасу мерзімдерін, сондай-ақ оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізуді, оған қосылуды комиссиялар бекітеді.

Келісімдер оларға тараптар қол қойған сәттен бастап не келісімдерде белгіленген күннен бастап күшіне енеді. Келісімдерге барлық қосымшалар олардың ажырамас бөлігі болып табылады және олармен бірдей заңды күші бар. Келісімнің қолданылу мерзімі тараптардың келісімі бойынша не жаңа келісім қабылданғанға дейін белгіленеді, бірақ үш жылдан аспауға тиіс.

Жұмыскерлерге бір мезгілде бірнеше Келісімнің күші қолданылатын жағдайларда, жұмыскерлер үшін ең қолайлы келісімдер шарттары қолданылады.

Бас, салалық, өңірлік келісімдер әлеуметтік әріптестік тараптары өкілдерінің қолдарымен бекітіледі. Тараптар қол қойған салалық, өңірлік келісімдер қосымшаларымен бірге он күн мерзімде хабарлама тіркеу үшін жіберіледі¹.

Комиссиялардың шешімдері келіссөздердегі барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен ресімделеді. Егер келіссөздер барысында тараптар келісімге келе алмаса, онда хаттама жасалады, оған тараптардың келіспеушіліктерді жою және келіссөздерді қайта бастау мерзімдері жөнінде түпкілікті тұжырымдалған ұсыныстары енгізіледі. Шешімдер қабылдау және жұмысты ұйымдастыру тәртібін комиссиялар әзірлейді және бекітеді.

Тараптардың бірлескен шешімімен республикалық, салалық және өңірлік комиссиялардың үйлестірушілері тағайындалады. Үйлестіруші ұйымдастырушылық функцияларды орындайды: комиссия жұмысына қатысу үшін жұмыс берушілер мен жұмыскерлер бірлестіктерінің өкілдерін, комиссия мүшелері болып табылмайтын атқарушы билік органдарының өкілдерін, сондай-ақ ғалымдар мен

¹ Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Жалпы және арнайы бөліктер (Мәтін): оқулық ДЖ. А. Хамзин. Алматы : Жеті жарғы , 203. –208 б.

мамандарды, басқа да ұйымдардың өкілдерін шақырады; комиссия мен жұмыс топтарының жұмысын, хаттамаларды жүргізуді, шешімдердің жобаларын дайындауды және олардың орындалуын бақылауды қамтамасыз етеді. Бұл ретте Комиссия үйлестірушісінің тараптардың қызметіне араласуға құқығы жоқ.

Келісімдердің жобаларын әзірлеу кезінде келісімдердің мазмұнына ерекше көңіл бөлінеді. ЕК – нің 153-бабына сәйкес келісім қамтуы тиіс ережелер:

- қолданылу мерзімі туралы;
- орындалуын бақылау тәртібі туралы;
- келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;
- тараптардың өздеріне алған міндеттемелерді орындамаған жағдайдағы жауаптылығы туралы ережелерді қамтуға тиіс.

Бас келісімнің мазмұнын барлық тараптар немесе олардың біреуі ұсынған Бас келісімнің жобаларын негізге ала отырып, республикалық комиссия айқындайды. Салалық және өңірлік келісімдердің мазмұнын әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе олардың біреуі ұсынған келісімдердің жобалары негізінде тиісті комиссиялар айқындайды.

Республикалық, салалық және өңірлік комиссиялардың негізгі мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес келісімдерде мынадай ережелер көзделуі мүмкін: еңбекақы төлеу, еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау, Еңбек және демалыс режимі, салалар бойынша тарифтік ставканың (жалақының) ең төменгі мөлшерінің шамасы туралы (салалық келісімдерде айқындалады); баға мен инфляция, ең төменгі күнкөріс деңгейі және келісімде айқындалған көрсеткіштердің орындалуы негізге алына отырып, еңбекақы төлеуді реттеу тетігі туралы; өтемақы төлемдері туралы; жұмыскерлердің жұмыспен қамтылуына,; жұмыс пен демалыс үшін қолайлы жағдайлар жасау және тиісті қоршаған ортаны қамтамасыз ету арқылы өндірісте жұмыскерлердің денсаулығын қорғауды ұйымдастыру туралы; салауатты өмір салтын

насихаттау жөніндегі шаралар туралы; жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау жөніндегі арнайы іс-шаралар туралы; өндірісті уақытша тоқтата тұрған жағдайда жұмыскерлерді қорғау шаралары туралы; қақтығыстар мен ереуілдерді болдырмау, еңбек тәртібін нығайту туралы; жұмыскерлер өкілдерінің қызметін жүзеге асыру шарттары туралы; заңнамаға қайшы келмейтін әлеуметтік-еңбек мәселелері жөніндегі басқа да ережелерді бекіту туралы¹.

Салалық келісімдерде: еңбекақы төлеу, еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау, Еңбек және демалыс режимі туралы; өтемақы төлемдері туралы; жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау жөніндегі арнайы іс-шаралар туралы; инфляция деңгейін, ең төменгі күнкөріс деңгейін және келісімде айқындалған көрсеткіштерді орындауды негізге ала отырып, еңбекке ақы төлеуді реттеу тетігі туралы; салалық арттырушы коэффициенттерді белгілеу туралы ережелер көзделуге тиіс.

Келісімдердің жобаларын әзірлеу кезінде әлеуметтік әріптестік тараптары кепілдік сипатындағы заңнаманың жалпы талаптарын сақтауға тиіс. Атап айтқанда, келісімнің шарттары салыстырғанда жұмыскердің жағдайын нашарлататын еңбек заңнамасына жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.

Облыстық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган, ал қалалық (аудандық) деңгейде - жергілікті атқарушы органдар жүзеге асырады.

Келісімдердің қолданылуы құқылы мемлекеттің, жұмыскерлер мен жұмыс берушілерді, олар қойған өз өкілдерін келіссөздерге әзірлеу және жасасу олардың атынан осы келісімдерді. Бұл ретте келісімге қатысты қолданылады, барлық жұмыс берушілер, жұмыс берушілер бірлестіктерінің мүшелері болып табылатын, келісімді жасасқан. Мүшелікті

¹ Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Жалпы және арнайы бөліктер (Мәтін): оқулық ДЖ. А. Хамзин. Алматы : Жеті жарғы , 215. –221 б.

тоқтату жұмыс берушілердің бірлестігінде босатпайды жұмыс орындауға жасалған келісім кезеңінде оның мүшелік. Жұмыс, тірек қимыл міндеттемелерді орындауға міндетті осы келісімде көзделген. Келісім оған қол қойылғаннан кейін Келісімге қосылған жұмыс берушілерге қатысты да қолданылады. Келісімнің қолданысы тең дәрежеде қолданылады ұйымдастыру, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, мүлкінің меншік иелері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері шетелдіктер немесе шетелдік заңды тұлғалар не шетелдік қатысуы бар ұйымдар.

Республикалық деңгейдегі еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган, тиісті қызмет саласындағы мемлекеттік органдар салалық және жергілікті атқарушы органдар өңірлік деңгейлерде келісімге қол қойылған күннен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде келісімді ресми жариялауға міндетті¹.

Келісімге қол қойылғаннан кейін Тараптардың әрқайсысы қабылданған міндеттемелердің орындалуына жауапты болуға, оларды орындау мерзімдерінің бұзылуына жол бермеуге міндетті. Әлеуметтік әріптестік тараптары белгіленген тәртіппен Тараптар өкілдерінің әлеуметтік әріптестік туралы келісімді жасасу, өзгерту жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтарғаны немесе Әлеуметтік әріптестік туралы келісілген келісімге қол қоюдан заңсыз бас тартқаны, келіссөздер жүргізу және Келісім нормаларының сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты ұсынбағаны, сол сияқты оның шарттарын бұзғаны немесе орындамағаны үшін жауапты болады.

Келісімдердің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік тараптары жүзеге асырады.

Қорытынды: әлеуметтік әріптестік тараптары арасындағы келісім-бұл республикалық, салалық және өңірлік деңгейлерде жұмыскерлер үшін еңбек жағдайларын,

¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодіксі. (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу бойынша тараптардың мазмұны мен міндеттемелерін айқындайтын құқықтық акт.

3. Ұжымдық шарт

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1 – бабының 1 бөлігінің 79 тармағына сәйкес, ұжымдық шарт – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмыскерлердің өкілдері арқылы жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт¹. Ұжымдық шарт қағидаттарына сүйене отырып жасалады:

- тараптардың тең құқықтылығы және мүдделерін құрметтеу;
- Ұжымдық шарттың немесе келісімнің мазмұнын құрайтын мәселелерді талқылаудағы таңдау еркіндігі;
- Тараптардың міндеттемелерді қабылдау еріктілігі;
- еңбек заңнамасын сақтау.

Ұжымдық шарт жасалуы мүмкін ұйымдастыру, сондай-ақ филиалдары мен өкілдіктері.

Ұжымдық шарттың тараптары болып табылады жұмыскерлер және жұмыс беруші. Құқықтары және тараптардың ұжымдық шартты қолданылып жүрген заңдармен айқындалған.

Жұмыс берушінің атынан келіссөздер жүргізуге және мәселелерді шешу ұжымдық шарт жасасу мүмкін оның өкілі)
- жеке және (немесе) заңды тұлға негізінде құрылтай құжаттары немесе сенімхат мүдделерін жұмыс берушінің (немесе жұмыс берушілер тобының). Мемлекеттік кәсіпорында осындай болып табылады кәсіпорын басшысы. Егер Ұжымдық шарт мемлекеттік емес кәсіпорында немесе өзге де мемлекеттік емес білімде жасалса, онда кәсіпорынның

¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодіксі. (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).

меншік иесі немесе оның өкілі болуға уәкілетті кәсіпорын басшысы оның тарапы болады¹.

Екінші тараптың ұжымдық шарт ретінде жұмыскерлері. Жұмыскерлердің өкілдері ретінде кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары және (немесе) жұмыскерлер уәкілеттік берген өзге де жеке және (немесе) заңды тұлғалар бола алады.

Егер ұйымда басшының өкілеттіктерін тану туралы мәселе ерекше қиындық тудырмаса, онда жұмыскерлердің өкілетті өкілін анықтау бірқатар рәсімдік мәселелерді шешуге байланысты. Бұл ұйым болуы мүмкін бірнеше кәсіптік одақтар және өзге де ұйымдар (бірлестіктер) жұмыскерлердің бола алатын рөлі өкілінің ұжымының жұмыскерлері. Бұл жағдайда біртұтас өкілді орган құруы мүмкін үшін комиссияға қатысу және ұжымдық шартқа қол қою. Бұл ретте, әрбір оның ішінде өкілдік ету құқығы беріледі құрамда келіссөздер жүргізу жөніндегі бірыңғай органның пропорционалды өкілдік ету принципі негізінде санына байланысты өздері өкілдік ететін жұмыскерлер.

Бұл нұсқа даулы мәселелерді жедел қарау тұрғысынан қолайлы болып табылады. Жұмыскерлер ұжымының өкілетті өкілі туралы мәселенің түпкілікті шешімін жұмыс берушімен немесе оның өкілімен келіссөздерге қатысу ұйым жұмыскерлерінің жалпы жиналысының (конференциясының) құзыретіне жатқызу керек екені әбден анық.

Өкілдік өкілеттіктері жасасу (қол қою) ұжымдық шарттың тиіс тиісті түрде ресімделді. Мысалы, қорытынды процесінде ұйымның мүддесін білдіретін лауазымды тұлға.

Ұжымдық шарттың мазмұны деп нақты ұйымда Әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу мақсатында Тараптармен келісілген және қабылданған шарттар түсініледі. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар айқындайды. Ұжымдық шарттар қолданыстағы заңнама, бас, салалық, өңірлік келісімдер негізінде жасалады

¹ Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Жалпы және арнайы бөліктер (Мәтін): оқулық ДЖ. А. Хамзин. Алматы : Жеті жарғы , 200. –202 б.

. Сондықтан Ұжымдық шарт еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады. Бұл жағдайларда қолданылуы тиіс қолданыстағы заңнамасының нормаларын, бас, салалық, өңірлік келісімдерді емес, ұжымдық келісім-шарт¹.

Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар жасалған бас, салалық және өңірлік келісімдерге сәйкес айқындайды.

Ұжымдық шартқа мынадай ережелер енгізіледі: нормалау, еңбекке ақы төлеу жүйелері, жұмыскерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге тарифтік ставкалар мен жалақылар, үстемеақылар мен қосымша ақылар мөлшері туралы; разрядараралық коэффициенттерді белгілеу туралы; жұмыс уақыты мен демалыс уақытының ұзақтығы, еңбек демалыстары туралы; салауатты және қауіпсіз еңбек және тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру көлемі туралы; ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы; жұмыскерлер мен жұмыс берушінің ұжымдық шартты орындағаны үшін бақылау және жауапкершілігі туралы; жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескеруді талап ететін жұмыс берушінің актілері туралы; «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу тәртібі туралы шешімдер қабылдайды.

Ұжымдық шартқа жұмыскерлер мен жұмыс берушінің мынадай мәселелер бойынша өзара міндеттемелері енгізілуі

¹ Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Жалпы және арнайы бөліктер (Мәтін): оқулық ДЖ. А. Хамзин. Алматы : Жеті жарғы, 218. –219 б.

мүмкін: еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндірістің тиімділігін арттыру туралы; жалақыны индекстеу тәртібі туралы; босатылатын жұмыскерлердің жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету, оларды даярлау, біліктілігін арттыру, қайта даярлау және жұмысқа орналастыру туралы; даярлаудан, қайта даярлаудан, біліктілігін арттырудан өтетін жұмыскерлерге, сондай-ақ жұмысты оқытумен қоса атқаратын жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы; жұмыскерлердің тұрғын; туралы; Кәсіптік одақ органдарына сайланған жұмыскерлерге, сондай-ақ сайланбалы өкілдерге берілетін Кепілдіктер және олардың қызметін жүзеге асыру үшін талаптар туралы; кәсіптік одақтың мүшелері болып табылатын жұмыскерлермен еңбек шартын бұзған кезде кәсіптік одақ органының дәлелді пікірін есепке алу тәртібі туралы; жұмыскер зейнеткерлік жасқа жеткен кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда өтемақы төлемі туралы; кәсіптік одақтың мүшесі болып табылатын жұмыскерлермен еңбек шартын; 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 шегергендегі орташа жалақысын сақтай отырып, жүктілігі және босануы бойынша демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге демалысқа ақы төлеу туралы ; туралы; ерікті зейнетақы жарналары туралы; жұмыскерлерді және олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепілдіктері туралы, Қоршаған ортаны қорғау туралы; сақтандыру ұйымымен зейнетақы аннуитеті шартын жасасу үшін онда қаражат жеткіліксіз болған жағдайда жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскердің пайдасына ерікті зейнетақы жарналарын жүзеге асыру туралы; жұмыскерлерді Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының негіздеріне оқыту жөніндегі іс-шаралар туралы; Қазақстан Республикасы Еңбек

заңнамасының негіздерін оқыту жөніндегі іс-шаралар; өтемақы төлемдерін, оның ішінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезінде төлеу туралы мәліметтерді; тараптар және осы Кодексте айқындалған басқа да мәселелерді қамтуға тиіс¹.

Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады және қолдануға жатпайды.

Ұжымдық шарттың мерзімі, қолданылу саласы және тараптардың жауапкершілігі:

- ұжымдық келісім-шарт айқындайтын мерзімге жасалады және тараптар.

- ұжымдық келісім-шарт күшіне енеді және оған қол қойған сәттен бастап, егер өзгеше көзделмесе, оның ережелеріне сәйкес және тараптар оны орындауға міндетті².

- ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және ұйым жұмыскерлерінің, олардың атынан ұжымдық шарт жасалған, және оған қосылған жұмыскерлерге. Қосылу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта айқындалады.

Кезде ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған ұжымдық шарттың қолданылуы тоқтатылған күннен бастап барлық жұмыскерлермен еңбек шарттары. Тараптар өкілдерінің ұжымдық шарт жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе ұжымдық шарт жасасудан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзу және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және Ұжымдық шарт ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпарат бермеу, сол сияқты оның талаптарын бұзу

¹ Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Жалпы және арнайы бөліктер (Мәтін): оқулық ДЖ. А. Хамзин. Алматы : Жеті жарғы , 215. –221 б.

² Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодікісі.

немесе орындамау Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады¹.

Қорытынды: Ұжымдық шарт-ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмыскерлер ұжымы мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім нысанындағы Жергілікті құқықтық акт еңбек келісімінен айырмашылығы Ұжымдық шарт барлық ұжымның не жұмыс істейтіндердің жекелеген топтарының мүдделерін қозғайтын еңбек жағдайларының жалпы мәселелері жөніндегі тараптардың келісімі болып табылады.

Тақырып бойынша бақылау сұрақтары

1. Еңбек құқығы саласындағы әлеуметтік әріптестік.
2. Әлеуметтік әріптестіктің принциптері мен тараптары.
3. Салалық және Аумақтық келісімдер. Келісімдерді әзірлеу және жасасу тәртібі. Келісімдердің мазмұны.
4. Ұжымдық шарт ұғымы және оның еңбек қатынастарын реттеудегі маңызы.

Ұсынылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗРК Еңбек Кодіксі.
(<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
2. Қазақстан Республикасының «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» заңы 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 286-VI ҚРЗ (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000286>).
3. Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» 2013 жылғы 21 маусымдағы № 105-V заңы
(<http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000105>).
4. Халықаралық еңбек ұйымының салалық және ұлттық ауқымдағы ынтымақтастық туралы № 113 ұсынысы (1960

¹ Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Жалпы және арнайы бөліктер (Мәтін): оқулық ДЖ. А. Хамзин. Алматы : Жеті жарғы , 211. –218 б.

жылғы)

(https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30979208#pos=1;-125).

5. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Жалпы және арнайы бөліктер (Мәтін): оқулық ДЖ. А. Хамзин. Алматы : Жеті жарғы , 203. –208 б.

Тақырып № 12. Еңбек дауларын қарау

Жоспар

1.Еңбек дауларының ұғымы және жіктелуі.

2.Жеке еңбек дауларын қарау.

1.Еңбек дауларының ұғымы және жіктелуі.

Еңбек қатынастары туындаған немесе тоқтатылған кезде, сондай-ақ олардың әрекет ету процесінде жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасында келіспеушіліктер жиі туындайды. Олардың пайда болу себебі әдетте Еңбек және өзге де әлеуметтік заңнаманың қолданыстағы нормаларының бұзылуы болып табылады.

Алайда, әрбір келіспеушілік заңды дауға көшпейді. Қатысушылар реттелетін еңбек қатынастарды шеше конфликтті өз еркімен, бейбіт жолмен, келіссөздер және олардың арасындағы келіспеушіліктер еңбек дауы сатысына жеткізбеу. Сонымен қатар, таза психологиялық факторларды ескермеуге болмайды. Мәселен, жұмыскелердің көпшілігі жұмыс берушінің заңсыз іс-әрекеттеріне наразылығына қарамастан, өзі үшін жағымсыз салдардан қорқып, құзыретті органдарға өз құқықтарын қорғау үшін жүгінуден бас тартады.

Бірақ егер қақтығысты оның қатысушылары шешпесе және оны шешуге арнайы уәкілдік берілген органдарды тарту қажеттігі туындаса, онда ол еңбек дауына айналады. Жоғарыда айтылғандардың негізінде, анықтау еңбек дауларын қалыптастырамыз:

Еңбек даулары-бұл жұмыскерлер(немесе олардың өкілдері) мен жұмыс берушілер (олардың өкілдері) арасындағы еңбек құқығы нормаларын қолдану жөнінде, оның ішінде Тараптар шешу үшін арнайы құрылған

(юрисдикциялық) органдарға жүгінген еңбек жағдайларын белгілеу немесе өзгерту туралы реттелмеген келіспеушіліктер.

Еңбек дауларының белгілері:

- жоғарыда аталған субъектілер арасындағы кез келген келіспеушіліктер еңбек даулары деп танылмайды, атап айтқанда тікелей келіссөздер процесінде реттелмеген, яғни дауласушы тараптар өзара қолайлы шешім таба алмаған кез келген келіспеушіліктер еңбек даулары деп танылады;

- шешу үшін оған қатысушылар өз делдалына (юрисдикциялық органға) жүгінген келіспеушіліктер ғана еңбек дауы болып саналады, ол орындауға міндетті шешім шығарады;

- еңбек дауы белгілі бір заңда адамдар емес, кез келген субъектілердің еңбек құқықтары еңбек дауы арасындағы келіспеушіліктер деп танылады¹.

Еңбек дауларын тудыратын көздер әртүрлі. Бір жағдайларда бұл объективті сипаттағы факторлар болуы мүмкін. Олар ең алдымен республикадағы нарықтық экономикаға көшуден, мемлекеттік меншікті жекешелендіруден, жекелеген кәсіпорындарда өндірісті тоқтатудан және осыған байланысты жұмыскерлер мен т. б. жұмыстан босатудан туындаған әлеуметтік-экономикалық ахуалдан туындайды. Мысалы, меншік иесі (жұмыс беруші) ұйымдастыру мүмкін іс-шаралар бойынша ретке келтіру штаттары мен босату жалдамалы жұмыскерлер, олар өз кезегінде тудыруы мүмкін еңбек даулары; әзірлеу және қабылдау кезінде ұжымдық шарттың туындауы мүмкін келіспеушіліктер ұжымы мен жұмыс берушінің және т. б.

Қазақстан Республикасының Конституциясы 24-баптың 3-тармағында ереуілге құқықты қоса алғанда, оларды шешудің заңда белгіленген тәсілдерін пайдалана отырып, жеке және ұжымдық еңбек дауларына құқықты таниды².

¹ <https://zdamsam.ru/a64556.html>.

² Қазақстан Республикасының Конституциясы 30тамыз 1995 жыл (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>).

Басқа жағдайларда еңбек дауларының көздері субъектілік сипаттағы факторлар болуы мүмкін. Мұндай келіспеушіліктер өндірісті ұйымдастыруды, жұмыскерлердің еңбек процесінде олардың мүдделерін ескермей бірлескен қызметін қамтамасыз ететін әкімшілік-басқару аппараты адамдарының қателіктері мен біліксіздігіне байланысты. Бұған ұйымдардың басшы құрамын, оның ішінде еңбек заңнамасы саласында жеткіліксіз құқықтық даярлауды қосу керек. Екінші жағынан, құқықтық санадағы кемшіліктер жалдамалы еңбек жұмыскерлеріне де тән. Бұл жұмыскерлердің өздерінің еңбек құқықтары мен міндеттеріне қатысты жаңылыстыруға негізделген жұмыс берушіге негізсіз талап етуінен жиі көрінеді.

Осының барлығы субъективті сипаттағы қайшылықтар деңгейін төмендетуді қамтамасыз ету үшін жұмысшылар мен жұмыс берушілердің құқықтық мәдениеті мен құқықтық ақпараттану деңгейін арттыру қажеттігін куәландырады.

Еңбек дауларын (жанжалдарды) әр түрлі негіздер бойынша жіктеуге болады: субъектілік құрамы бойынша, даулардың сипаты (мәні) бойынша, оларды қараудың ведомстволық бағыныстылығы бойынша.

Субъективті жағынан еңбек даулары қабылданған жұмысшыларға жеке және ұжымдық бөлінеді.

Жеке еңбек даулары жекелеген жұмысшылардың, олардың еңбек құқықтарының бұзылғанына байланысты бастамасы бойынша туындайды. Бұл даулардың санаты еңбек заңнамасының, еңбек шартының нормаларын қолдануға байланысты туындайды.

Ұжымдық еңбек даулары жұмысшылар ұжымы (ұжымы) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі) арасында еңбек жағдайларын белгілеу және өзгерту және еңбекақы төлеу, жұмысшылар мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі) арасындағы ұжымдық шарттар мен келісімдерді жасасу, өзгерту және орындау мәселелері бойынша, сондай-ақ қолданыстағы заңнама ережелерін қолдану мәселелері бойынша туындайды.

Ұжымдық еңбек дауы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша Еңбек Кодекстің 164-бабына сәйкес ресімделген жұмыскерлердің талаптары туралы жұмыс берушіні жазбаша хабардар еткен күннен бастап туындаған деп есептеледі¹.

Жұмыс беруші жұмыскерлердің қойған талаптарын – оларды алған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей, жұмыс берушілер бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) бес жұмыс күнінен кешіктірмей қарауға және оларды шешу үшін шаралар қабылдауға, ал көрсетілген мерзімде шешу мүмкін болмаған кезде, туындаған келіспеушіліктерді одан әрі қарау үшін өз өкілдерін көрсете отырып, өздерінің шешімдері мен ұсыныстарын жұмыскерлерге жазбаша түрде жеткізуге міндетті².

Еңбек төрелігін ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде құрады.

Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тараптардың келісімімен тепе-теңдік негізде айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан тұруға тиіс. Еңбек төрелігінің құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы кіреді.

Татуластыру комиссиясының мүшелері жұмыскерлердің қаралып отырған талаптары бойынша еңбек төрелігінің құрамына кіре алмайды.

Еңбек төрелігінің төрағасын төрелік мүшелері өздерінің арасынан сайлайды.

Еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауын ұжымдық еңбек дауының тараптары өкілдерінің міндетті түрде қатысуымен, ал қажет болған кезде басқа да мүдделі адамдар өкілдерінің қатысуымен де қарайды.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

² А. Ахметов, Г. Ахметова. Еңбек құқығы: Оқулық. Алматы: Юридическая литература, 2005.

Дауды қарау рәсімін еңбек төрелігі айқындайды және ол ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткізіледі.

Еңбек төрелігінің шешімі ол құрылған күннен бастап жеті жұмыс күнінен кешіктірілмей төрелік мүшелерінің қарапайым көпшілік дауысымен қабылданады. Еңбек төрелігі мүшелерінің дауыстары тең бөлінген кезде төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім уәжді болуға, жазбаша нысанда жазылуға және оған төрелік мүшелерінің барлығы қол қоюға тиіс.

Татуластыру комиссиясында ұжымдық еңбек дауы тараптары келісімге қол жеткізбеген кезде, Қазақстан Республикасының заңдарымен ереуілдер өткізу тыйым салынған немесе шектелген ұйымдарда еңбек төрелігінің құрылуы міндетті.

Еңбек төрелігінің шешімі ұжымдық еңбек дауы тараптарының орындауы үшін міндетті болады.

Еңбек төрелігінің шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда, тараптардың дауды шешуді сот тәртібімен жүзеге асыруға құқығы бар.

Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау тәртібі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісуі бойынша айқындалады.

Тараптар делдал ретінде өздеріне қатысты тәуелсіз ұйымдар мен тұлғаларды айқындайды. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімімен ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі жұмысқа орталық және жергілікті атқарушы органдардың, қауымдастықтардың және басқа да қоғамдық бірлестіктердің басшылары мен жұмыскерлерін, жұмыс берушілерді, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды тарта алады.

Делдалдарды тарту жағдайларының бәрінде олардан делдалдық етуге жазбаша келісім алынуға тиіс.

Тараптардың ұжымдық еңбек дауы бойынша келісімге қол жеткізуінің салдарлары. Ұжымдық еңбек дауының тараптары арасында дауды делдалдың қатысуымен немесе

онсыз шешу туралы келісімге қол жеткізілген барлық жағдайларда аяқталмаған татуластыру рәсімдері тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келісімнің шарттары дауды шешудің шарттары болып есептеледі.

Ұжымдық еңбек дауының тараптары қол жеткізген келісімдер жазбаша нысанда ресімделеді.

Тараптар арасында даудың шешілуі туралы келісімге қол жеткізу, егер ереуіл жарияланған болса, оның тоқтатылуына алып келеді.

Татуластыру комиссиясының мүшелері ұжымдық еңбек дауын шешу жөніндегі келіссөздерге қатысқан уақытта жалақысы сақтала отырып, жұмысынан босатылады.

Жұмыскерлердің, олардың бірлестіктерінің ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысатын өкілдері ұжымдық еңбек дауын шешу кезеңінде тәртіптік жазаға тартылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды немесе солардың өкілдік етуіне уәкілеттік берген органның алдын ала келісімінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша олармен еңбек шарты бұзылмайды.

Тараптардың және татуластыру органдарының ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі міндеттері.

Тараптардың ешқайсысы татуластыру рәсімдеріне қатысудан жалтаруға құқылы емес.

Ұжымдық еңбек дауында реттелмеген келіспеушіліктер тараптардың назарына жазбаша нысанда жеткізілуге тиіс.

Егер жұмыс берушінің өкілі өкілеттіктерінің жеткіліксіз болу себебінен ұжымдық еңбек дауы тараптарының келіспеушіліктерін реттеу мүмкін болмаса, жұмыскерлердің талаптары мүліктің меншік иелеріне, ұйымдардың, оның ішінде Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, мүлкінің меншік иелері шетелдік жеке немесе заңды тұлғалар не шетелдік қатысатын ұйымдар болып табылатын ұйымдардың құрылтайшыларына (қатысушыларына) немесе акционерлеріне қойылады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жұмыс беруші:

1) жұмыскерлердің Еңбек Кодекстің 164-бабының 3-тармағына сәйкес ресімделген талаптарын алған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде ұжымдық еңбек дауының туындағаны туралы, ол түпкілікті шешілгенге дейін ахуал туралы кейіннен апта сайын хабардар ете отырып, еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды хабардар етуге;

2) Еңбек Кодекстің талаптары сақталмай жүргізілетін ереуілдердің басталғаны туралы Қазақстан Республикасының прокуратура органдарын және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды бір күн ішінде хабардар етуге міндетті¹.

Еңбек даулары өзінің сипаты (мәні) бойынша талап-арыз және талассыз болуы мүмкін.

Талап қою сипатындағы еңбек даулары еңбек заңнамасын, ұжымдық шарттар мен келісімдерді қолдануға қатысты келіспеушіліктерді шешуге байланысты. Бұл жағдайда даулы жұмыскер оның бұзылған құқығын тану немесе қалпына келтіру туралы талап қояды².

Талапсыздарға жатады еңбек даулары бойынша өзгерістер қолданыстағы немесе оның жаңа еңбек жағдайларын.

Қаралған еңбек дауларын жіктеу оларды шешудің ведомстволық бағыныстылығын белгілеуге мүмкіндік береді.

Талап қою сипатындағы еңбек даулары көбінесе жеке болып табылады. Бұл жұмыскердің еңбек құқықтары (жеке еңбек құқықтық қатынастарының субъектісі ретінде) дербестендірілген болып табылатындығымен түсіндіріледі. Сондықтан оларды қорғау жеке тәртіпте жүзеге асырылады.

Қазіргі заңнамаға сәйкес пайда болған даулар жұмыскерлер арасында, бір жағынан, мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі) - басқа байланысты оның жаңа немесе өзгерту қолданыстағы еңбек жағдайларын реттелмеген заңдарда немесе өзге де нормативтік

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

² А. Ахметов, Г. Ахметова. Еңбек құқығы: Оқулық. Алматы: Юридическая литература, 2005.

ережелеріне сәйкес, (яғни, жеке даулар неіскового сипаттағы) шешіледі, жұмыс беруші тиісті уәкілетті орган жұмыскерлері.

Қорытынды: ҚР заңнамасында жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің заңмен белгіленген оларды шешу тәсілдерін пайдалана отырып, жеке және ұжымдық еңбек дауларына құқығы қарастырылған.

2. Жеке еңбек дауларын қарау

Жеке еңбек дауларын келісім комиссиялары және (немесе) соттар қарайды.

Жеке еңбек дауларын еңбек дауы тараптарының өтініші бойынша келісім комиссиясы қарайды .

Еңбек шартының тараптары өз қалауы бойынша жеке еңбек дауын шешу үшін тікелей сотқа жүгіне алады.

Егер жұмыскер өз бетінше немесе өз өкілінің қатысуымен жұмыс берушімен тікелей келіссөздер жүргізу кезінде келіспеушіліктерді реттемесе, еңбек дауы келісу комиссиясында қаралуға жатады. Заңнамамен келісу комиссиясын құру және оның жұмысын ұйымдастыру көзделеді.

Келісу комиссиясы тепе-тең бастамада құрылады өкілдерінің тең санынан жұмыс беруші мен жұмыскерлер. Келісу комиссиясының сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі мен өкілеттік мерзімін комиссия белгілейді жазбаша келісімде жұмыс беруші мен жұмыскерлердің арасындағы реттеледі.

Заңнамамен жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органдарға жүгіну мерзімдері анықталды:

- жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша - жұмыс берушімен еңбек шартын бұзу туралы акт бергеннен куннен 3 айдан кейін

- басқа еңбек даулары бойынша - бір жұмыскер немесе жұмыс беруші білген немесе білуге тиіс өз құқығының бұзылғаны туралы.

Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органдарға жүгіну мерзімінің өтуі қаралатын жеке еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде тоқтатыла тұрады.

Жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.

Еңбек Кодексте айқындалған тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау үшін келісу комиссиясын құру туралы талап еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттелетін жұмыскерлердің жекелеген санаттарына, оның ішінде әскери қызметте тұратын жұмыскерлерге, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының жұмыскерлеріне, мемлекеттік қызметшілерге қолданылмайды.

Келісу комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады¹.

Ұжымдық шартта ұйымның өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде келісу комиссияларын құру көзделуі мүмкін.

Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттігінің мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді.

Келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс.

Дау өтініш берушінің және (немесе) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес берілген өкілеттіктер шегінде ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады. Өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде дауды оның қатысуынсыз қарауға жол беріледі.

Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде беруге міндетті.

Келісу комиссиясының шешімі, жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, онда белгіленген мерзімде орындалуға тиіс.

Белгіленген мерзімде келісу комиссиясының шешімі орындалмаған, мәселелер реттелмеген жағдайларда, жұмыскер немесе бұрын еңбек қатынастарында болған адам не жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

Келісу комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келіссөздер жүргізу және еңбек дауларында пәтуаға қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша жыл сайын оқудан өтуге міндетті.

Келісу комиссиясына немесе сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде

келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап екі ай;

2) басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап бір жыл.

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып жатқан еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда, ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

Жүгінудің белгіленген мерзімі дәлелді себептермен өтіп кеткен жағдайда келісу комиссиясы еңбек даулары бойынша келісу комиссиясына жүгіну мерзімін қайта бастай алады және дауды мәні бойынша шеше алады.

Келісу комиссиясы жұмыскердің, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскердің белгіленген мерзімдерде келісу комиссиясына жүгінбеу себептері дәлелді себептерге жататындығын не жатпайтындығын дербес айқындайды.

Еңбек Кодекске сәйкес жеке еңбек дауларын қарау бойынша келісу комиссиясына жүгінбей, сотқа жүгінуге құқығы бар еңбек қатынастарына қатысушылар үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

- жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап үш ай;

- басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскер өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл.

Жұмыс берушіде тікелей жұмыс істейтін жұмыскер ғана емес, сондай – ақ оның бұрынғы жұмыскері да, ол осы жұмыс берушімен бұрын болған еңбек құқықтық қатынастарының мазмұнына қатысты мәселелер бойынша даудың тарапы бола

алады. Жұмыс берушімен еңбек қатынасына кіруге ниет білдірген, алайда еңбек шартын жасасудан бас тарту алған азамат даудың тарабы бола алады (егер ол бас тарту негізсіз деп есептесе).

Келісу комиссиясына келіп түскен өтініш аталған комиссияның міндетті түрде тіркелуі тиіс. Дәлелді шешім шығаруы тиіс комиссиялар қаралады. Өтінішті қабылдаудан бас тартуға жол берілмейді. Комиссия отырыстары, әдетте, жұмыстан тыс уақытта өткізіледі. Егер қандай да бір себептермен еңбек дауын жұмыстан тыс уақытта қарау мүмкін болмаса, осы ұйымда жұмыс істейтін комиссия мүшелеріне, жұмыскерге, куәларға, сарапшыларға және дауды қараудың басқа да қатысушыларына Ұжымдық шарт негізінде, ал ол жасалмаған кезде-жұмыс берушінің шешімі бойынша жалақысы сақтала отырып, уақыт беріледі.

Еңбек дауы өтініш берушінің немесе ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады. Дауды жұмыскердің немесе оның өкілінің қатысуынсыз қарауға оның жазбаша өтініші бойынша ғана жол беріледі. Жұмыскер немесе оның өкілі Комиссияның отырысына келмеген жағдайда еңбек дауын қарау кейінге қалдырылады. Жұмыскер немесе оның өкілі дәлелді себептерсіз екінші рет келмеген жағдайда, келісу комиссиясы мәселені қараудан алып тастау туралы шешім шығаруы мүмкін, бұл жұмыскерді заңнамада белгіленген мерзім шегінде еңбек дауын қарау туралы қайтадан өтініш беру құқығынан айырмайды.

Заң жұмыскерді осы дауды шешу құзыретіне кіретін лауазымды тұлғалармен дауды реттеуге барлық қажетті шараларды қолданғаны туралы дәлелдемелер беруге міндеттемейді. Кез келген жағдайда келісу комиссиясы өтінішті қабылдаудан бас тарта алмайды. Алайда мақсатында толық, объективті және уақытылы қарау, еңбек дауын өтініш берген кезде комиссияға ұсыну керек туралы куәландыратын дәлелдемелер деп келіспеушіліктер жатпайды кезінде тікелей келіссөздерге жұмыс берушімен (жазбаша бас тарту туралы бұрыштама қою туралы өтініште жұмыскердің және т. б.). Өз

кезегінде келісу комиссиясы отырысқа куәларды шақыруға, мамандарды шақыруға құқылы. Комиссияның талап етуі бойынша ұйымның басшысы оған белгіленген мерзімде қажетті құжаттарды ұсынуға міндетті.

Келісім комиссиясы еңбек дауын өтініш берілген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарайды.

Келісу комиссиясы отырысқа қатысып отырған Комиссия мүшелерінің жай көпшілік даусымен шешім қабылдайды. Өтініш берушінің немесе Комиссия мүшелерінің бірінің талап етуі бойынша дауыс беру жасырын өткізіледі.

Келісу комиссиясының шешімінде: ұйымның (бөлімшенің) атауы, комиссияға жүгінген жұмыскердің тегі, аты, әкесінің аты, лауазымы, кәсібі немесе мамандығы; комиссияға жүгінген және дауды қарау күні, даудың мәні; комиссия мүшелерінің және отырысқа қатысқан басқа да адамдардың тегі, аты, әкесінің аты; шешімнің мәні және оның негіздемесі (заңға, өзге де нормативтік құқықтық актіге сілтеме жасай отырып); дауыс беру нәтижелері көрсетіледі. Шешім дәлелді болуы тиіс және негізделген заңнамасында, ұжымдық шартта, еңбек шартында, қолданыстағы нұсқаулықтар мен ережелер. Комиссия шешіміне ерекше талаптар қойылады, ол нақты және үзілді-кесілді болуы тиіс. Шешуге тиіс анық айтылған: қанағаттандырылды ма немесе уақытша тартылған; егер ішінара қанағаттандырылса, нақты қай бөлігіне қатысты. Ақшалай талаптар бойынша Комиссия шешімінде жұмыскерге тиесілі нақты сома көрсетілуі тиіс.

Келісім комиссиясының шешімі ол белгілеген мерзімде орындалуға жатады. Келіспеген жағдайда, келісім комиссиясының шешімімен, сондай-ақ оны орындамаған белгіленген мерзімде, жұмыскер немесе жұмыс беруші сотқа талап-арызбен жүгінуге, ол қарайды, еңбек дау мәні бойынша.

Келісім комиссиясының жұмысын ұйымдастыру-техникалық қамтамасыз етуді (жабдықталған үй-жайды, компьютерлік және өзге де техниканы, қажетті әдебиетті

беру, іс қағаздарын жүргізу, жұмыскерлердің өтініштерін есепке алу және сақтау, шешімдердің көшірмелерін дайындау және беру және т.б.) жұмыс беруші жүзеге асырады.

Қорытынды: Жеке еңбек дауларын келісім комиссиялары және (немесе) соттар қарайды. Келісім комиссиясына жүгіну тараптардың міндеті емес, құқығы болып табылады.

Келісім комиссиясының шешімі ол белгілеген мерзімде орындалуға жатады. Келіспеген жағдайда, келісім комиссиясының шешімімен, сондай-ақ оны орындамаған белгіленген мерзімде, жұмыскер немесе жұмыс беруші сотқа талап-арызбен жүгінуге құқылы.

Тақырып бойынша бақылау сұрақтар

1. Еңбек дауына анықтама беріңіз.
2. Еңбек дауларының түрлерін атаңыз.
3. Талап арыздың еңбек даулары талапсыздан айырмашылығы неде?
4. Анықтама беріңіз және түрлерін қарастыру принциптерін атыңыз.
5. Еңбек дауларын қарау қағидаттарының мазмұнын ашыңыз.
6. Еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығына түсінік беру.
7. Қандай еңбек даулары соттарда қаралады?

Ұсынылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 30 тамыздағы Конституциясы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>).
2. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>).
3. <https://zdamsam.ru/a64556.html>

4. А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: оқулық. Алматы: Заң әдебиеті, 2005.С. 455.
5. Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы. Жалпы және Ерекше бөлімдер [Мәтін]: учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 Б.

Тақырып № 13. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

Жоспар

- 1. Еңбекті қорғаудың түсінігі және қағидалары*
- 2. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің еңбекті қорғауға қатысты құқықтары мен міндеттері және олардың кепілдіктері*
- 3. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру және есепке алу*

1. Еңбекті қорғаудың түсінігі және қағидалары

Қазақстан Республикасының Конституциясында адамдардың еңбегі мен денсаулығы мемлекетпен қорғалатыны, әрбір азаматтың қауіпсіздік және тазалық талаптарына жауап беретін жағдайда еңбек ету құқығы жарияланған. Мемлекет бұл талаптарды, ең алдымен, еңбекті қорғау және оларды орындауға қадағалау жүргізу туралы нормалар жүйесі арқылы орындайды¹.

2014 жылдың 11 қарашасында Елбасы Нұрсұлтан Назарбаев Қазақстанның «Нұрлы жол — болашаққа бастар жол» атты жаңа экономикалық саясатын жария етті. Бұл әлеуметтік-экономикалық жаңғыртудың басымдығын атап өтетін Жолдауына назар аударатын болсақ, мемлекет жаңа әлеуметтік-экономикалық құрылымға өтудің, келесі сатыға көтерілу кезеңін өткеруде, бұндай жағдайда жұмыскерлер құқықтарының дұрыс қамтамасыз етілуі мен қорғалуы өте өзекті болып табылады².

Еңбекті қорғау-еңбекті қорғау мақсаттарына қол жеткізуге бағытталған құқықтық, әлеуметтік, экономикалық, ұйымдастырушылық, техникалық, гигиеналық, емдік және өзге де еңбекті қорғау іс-шараларын қамтитын еңбек қызметі

¹ «Қазақстан Республикасының Конституциясы» 1995 ж. 30 тамыз.

² Елбасы Нұрсұлтан Назарбаевтың халыққа Жолдауы-«Нұрлы жол — болашаққа бастар жол» 2014 жыл 11 қараша

процесінде жұмыскерлердің өмірі қауіпсіздігін қамтамасыз ету, денсаулығы мен жұмысқа қабілеттілігін сақтау жүйесі.

Еңбек құқығының, негізінен, пайда болу себептері де әлеуметтік қатынастармен байланыстырылады. Алғашында осы құқық саласының міндеттері болып, бір жағынан, сәйкесінше шарттарды жасау кезінде тараптардың теңдігін және олардың мүдделерінің ескерілуін қамтамасыз ететін жалдамалы еңбекті қолданумен байланысты қатынастарды реттеу, екінші жағынан, экономикалық жағынан күштірек жұмыс берушіге қарағанда, экономикалық жағынан әлсіз жұмыскерлерді қорғаудың қажеттілігі. Мемлекет өз тарапынан, әрбір адамға өзінің құқықтары мен бостандықтарының бұзылған уақытында, тіптен осы құқық бұзушылықтар ресми тұлғалармен жасалған сәтінде де мемлекеттік органдарға жүгіне отырып, оларды құқықтық қорғау құқығына кепілдік береді¹

Қазақстанның қазіргі таңдағы жұмыс берушілері көп жағдайда өндіру нарығын кеңейту мен қамту бойынша кәсіпкерлердің бәсекелестік тартыстарының күшеюмен байланысты мәселелеріне көңіл бөледі, бұл жұмыскерлердің қорғалуында оны әлсіздендіретіндей көрініс табады.

Жұмыс берушінің өз бизнесінің экономикалық көрсеткіштеріне баса назар аударуы және оның шығындарын минимизациялауға тырысуы бұл жұмыскерлер мүдделерінің ескерілмеуіне, олардың құқықтарының шектелуіне себепші болады. Бұл шектеулер көп жағдайда жұмыскерлерге тиесілі әлеуметтік игіліктердің қысқартылуына, еңбекақының өзгеретін бөлігінде қысқаруына, жұмыс беруші тарапынан еңбек шартының заңсыз бұзуына, ҚР Еңбек заңнамасымен бекітілген жұмыс уақыты мен демалыс уақытының сақталмауы және т.б. Осының бәрі еңбек заңнамасын бұзу көрсеткіштерінің өсуіне өз ықпалын тигізеді, сәйкесінше, бұл еңбек құқықтары мен өзінің еңбек құқықтарын қорғауды қажетсінетін тұлғалар санының өсуіне әкеледі.

¹ Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — Екатеринбург, 2005.

Жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғаудың мақсаты — жұмыскерге оның өзінің әлеуметтік жағдайын, яғни конституциялық құқықтарын, еркін түрде қолдана алатынындай жағдай жасау. Осындай қорғаудың қажеттілігі Халықаралық еңбек ұйымының бірқатар конвенцияларында көрініс табуынан-ақ байқауға болады. Оларда аталып өткендей, жұмыскер еңбек қатынастарында ең нашар қорғалатын тарабы болып табылады, сол себепті де ол қоғам мен мемлекеттің жағынан жұмыс берушіден қорғалуы қажет¹.

Еңбекті қорғауды сөздің кең және тар мағынасында қарастыру керек. Кең мағынада еңбекті қорғау-құқықтық, әлеуметтік, экономикалық, емдеу-профилактикалық, оңалту және өзге де іс-шараларды қамтитын еңбек қызметі процесінде жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау жүйесі.

Жұмыскерлердің еңбек құқықтарының қорғалу дәрежесін анықтамас бұрын, осы түсінікке анықтама беру қажет. Әр түрлі құқық салаларымен қолданылатын құқықтарды, бостандықтар мен заңды мүдделерді «қорғау» түсінігін анықтау кезінде, оны түсіндірудің бәріне ортақ тәсілдердің қолданылмауы, аталған маңызды құқықтық категориясына қатысты ортақ тұжырымдаманың болмауының өзі аталған түсінікке әр түрлі анықтамалар берудің себебі болып табылады. Аталған құбылыстың қажеттілігіне тоқталмай-ақ, құқықтарды, бостандықтар мен заңды мүдделерді қорғау құқықты қорғау сияқты түрлі мамандармен әр түрлі құқық салалары аясында ғана емес, бір саланың ішінде де бірдей қарастырылмайтынын байқауға болады².

Ең бастапқы көзқарастарды қолдайтындардың бірі Т.А.Нестерова жұмыскерлердің «еңбек құқықтарын қорғау» мен «еңбекті қорғау» терминдерінің ажыратумен байланысты

¹ А. Ахметов, Г. Ахметова Трудовое право: Учебник. Алматы: Юридическая литература, 2005.

² Кульбовская Н.К. Термины и понятия в сфере охраны труда // Трудовое право. – 2007.

мәселеде тіптен басқаша ұстанымдарды ұстанады, біріншіден, олардың өзіндік сипатқа ие екенін негіздейді, екіншіден, аталған санаттардың анықтамаларын олардың «нәтижелері» жағынан қарастырады. Ғалымның пікірі бойынша, «еңбекті қорғау» — құқықтық жағдайлары өзгерген кезде жағымсыз салдарларды азайтуға және оларды жоюды, қатысушылардың табиғи құқықтарының бұзылуын және шектелуін тоқтату, ескерту, оларды анықтау жолымен құқықтық қатынастардың тұрақтылығын қамтамасыз ету бойынша арнайы құзыреттіліктерге ие арнаулы органдардың қызметтерінің қорытындысы; ал еңбек құқықтарын қорғау — құқыққа қатердің деңгейімен анықталатын белгілі бір сатыларда іске асатын құқықтың табиғи жағдайын сақтау мен кедергілерді жоюға, басқа біреудің ниеттерін бейнелеуге бағытталған, мемлекет күшімен қамтамасыз етілетін және құқық субъектісінің билігіндегі мүмкіндіктерді интеграциялаудың қорытындысы¹.

Көптеген ғалымдар еңбекті қорғау мен еңбек құқықтарын қорғау түсініктерін синонимдер ретінде жиі қарастырса да, олардың кейбіреулері еңбек құқықтарын қорғауды еңбекті қорғаудан жеке қарастырып, тіптен бұл түсініктемелердің қажеттілігін жоққа шығарумен байланысты көзқарастар қалдырған. Бұған дәлел ретінде Т.Б.Шубинаның пікірін айтуға болады, ол өз кезегінде «еңбекті қорғау» термині тіптен керек жоқ деген көзқарасты ұстанған, себебі аталған термин құқыққорғаушылық сипатты иеленбейтін жалпы құқықтық режимді орнатуды көздейді. Құқыққорғаушылық қатынастар «еңбекті қорғау» терминімен қамтылмайды, сол себепті аталған термин заңды мәнге ие болмайды және оны реттеушілік қатынастарды сипаттау үшін қолдану дұрыс емес деп есептеген².

Оған қарама-қарсы пікірді Е.Н.Нұрғалиева ұстанады, оның айтуы бойынша, «еңбекті қорғау» адамдардың тұрақты

¹ Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — Екатеринбург, 2005.

² Шубина Т.Б. Теоретические проблемы защиты права: Дис. ... канд. юрид. наук. — Самара, — С. 17, 18.

және нәтижелі қызметін қамтамасыз ететін басты жағдайлардың бірі болып табылады. Жалдамалы еңбек, жұмыс берушінің басшылығында және, ең біріншіден, оның экономикалық мүдделерін қамтамасыз етуге бағытталған, бөтен шаруашылықтың аясында жүзеге асырылатын қызметкерлердің біріккен қызметі, қорғауды қажетсінеді:

- шамадан тыс қанаудан;
- энергетикалық қаныққан машиналы өндіріс кезеңінде өмір мен денсаулықты қорғау¹.

Отандық ғалымдардың көзқарасы бойынша, еңбек құқығы жеке құқықтың да, жария құқықтың да элементтерінен көрініс табатын айырықша ерекшеліктерге ие. Бұл қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау нысанындағы еңбек заңнамасын сақтау бойынша мемлекеттік бақылау және қадағалаудың жүргізілуінен байқауға болады. Мысалға, мемлекеттік еңбек инспекциясы көп жағдайда жеке құқықтық міндеттерге қарағанда, жалпы әлеуметтік міндеттерді шешеді. Мемлекеттік еңбек инспекциясының басты қызметтері бұзылған құқықтарды қорғауға өтініш білдірген белгілі бір қызметкерлердің құқықтарын қорғауға ғана бағытталмайды, сонымен қатар барлық қоғам мүшелерінің еңбек құқықтарын қорғауға да бағытталады.

Жоғарыда берілген анықтамада қарастырылған түсініктер толыққанды автономдық санаттар болып табылатынын байқаймыз. Сонымен аталған ұғымдар ғалымдармен олардың қорытынды-ларымен байланыстырылады, ал «нәтиже» сияқты санат, біздің ойымызша, қорғау сияқты арнаулы белгілі бір әрекеттерді жүзеге асырған кезден бастап пайда болатын жағдайлармен сипатталады.

Қорытынды: Аталып кеткен анықтамалардың негізінде еңбекті қорғау құқықбұзушылықтардың алдын алуға және оларды жоюға бағытталған белгілі бір арнаулы органдардың

¹ Нургалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Общая и особенная части. — Алматы: Жеті жарғы, 2009.

қызметі нәтижесі ретінде, ал еңбек құқықтарын қорғау құқық субъектісінің қызметі болып табылады деген қорытынды жасауға болады.

2. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің еңбекті қорғауға қатысты құқықтары мен міндеттері және олардың кепілдіктері

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 181-бабына сәйкес, жұмыскердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері бар:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етілуге;

3) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға өз жұмыс орнындағы еңбек жағдайларына және еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы өтініш білдіруге;

4) еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға өзі немесе өз өкілі арқылы қатысуға;

5) жұмыс беруші жұмыскерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және денсаулығына немесе өміріне қатер төндіретін ахуал туындаған кезде бұл жөнінде тікелей басшысына немесе жұмыс берушіге жазбаша түрде хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті білім алуға және кәсіптік даярлыққа;

7) жұмыс берушіден жұмыс орнының сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, орын алған кәсіптік

тәуекел туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат алуға;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта жалақысының сақталуына құқығы бар¹.

Жұмыскердің Еңбек заңнамасына сәйкескелесідей міндеттері қарастырылған:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, қағидалардың және нұсқаулықтардың талаптарын сақтауға;

2) жұмыскерлердің әрбір өндірістік жарақаты және денсаулығының өзге де зақымдануы, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері туралы, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін ахуал туралы жұмыс берушіге немесе жұмысты ұйымдастырушыға дереу хабарлауға;

3) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындаған тәртіппен міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық қарап-тексерулерден, сондай-ақ ауысым алдындағы және өзге де медициналық куәландырудан өтуге;

4) жұмыс берушінің талабы бойынша жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауысқан кезде профилактикалық медициналық қарап тексеруден өтуге;

5) мүгедектіктің белгіленгені немесе денсаулық жағдайының еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретіндей өзге де нашарлауы туралы жұмыс берушіге хабарлауға;

6) жұмыс беруші беретін жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарын мүлтіксіз қолдануға және оларды мақсат бойынша пайдалануға;

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

7) мемлекеттік еңбек инспекторының, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, ішкі бақылау мамандарының талаптарын және медициналық мекемелер ұсынған емдік және сауықтыру іс-шараларын орындауға;

8) жұмыс беруші айқындаған және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқытудан, нұсқау алудан және білімдерін тексеруден өтуге міндетті.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 182 бабына сәйкес, жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері

1) жұмыскерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдескені, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі рационализаторлық ұсыныстары үшін ынталандыруға;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын жұмыскерлерді осы Кодексте белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауаптылыққа тартуға;

3) жұмыскерден өндірісте жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптарды мүлтіксіз сақтауды талап етуге;

4) жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда профилактикалық медициналық қарап-тексеруге өз қаражаты есебінен жіберуге құқығы бар.

Жұмыс беруші:

1) кәсіптік тәуекелге бағалау жүргізуге және профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлеріне ауыстыру арқылы оны барынша азайту және болғызбау жөнінде шаралар қолдануға;

2) жұмыскерлерге еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, оларға нұсқау беруді және білімдерін тексеруді өткізуге, сондай-ақ меншікті қаражаты есебінен өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге;

3) жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен, кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда үш жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және білімін тексеруді ұйымдастыруға;

4) жұмыскерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес жұмыскерлердің арнайы киімі мен аяқкиімін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе бірдей тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз етуге;

6) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол бермеуге;

7) әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын заттарды қолымен көтеруіне және жылжытуына жол бермеуге;

8) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыруға;

9) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайлары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйінің мониторингі үшін қажетті ақпаратты тоқсанына бір рет беруге;

10) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тергеп-тексеруді қамтамасыз етуге;

11) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын және қорытындыларын орындауға;

12) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімдік аттестаттауды жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен бес жылда бір реттен сиретпей өткізуге;

13) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері туралы мәліметтерді бір ай мерзімде жазбаша немесе еңбекті қорғау және қауіпсіздік жөніндегі ақпараттық жүйе арқылы беруге;

14) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

15) авариялық ахуалдың өршуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болғызбау жөніндегі шұғыл шараларды қабылдауға;

16) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды жүзеге асыруға;

17) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген басқа жұмысқа ауыстырған не кәсіптік аурудың белгілері пайда болған кезде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өз қаражаты есебінен өткізуге;

18) еңбекті қорғауды басқару жүйесін ендіруге және оның жұмыс істеуін бақылауды жүзеге асыруға міндетті.¹

Жұмыс беруші мен жұмыскерлердің құқықтары мен міндеттері жоғарыда аталғанмен шектелмейді, және еңбек пен ұжымдық шартында өзге де талаптар мен міндеттер көзделуі мүмкін.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж. (<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

3. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру және есепке алу

Өндірістегі жазатайым оқиға - өзінің еңбек (қызмет) міндеттерін немесе жұмыс берушінің тапсырмаларын орындауы кезінде, қызметкердің өндірістік жарақаттануы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан оның еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айрылуына, кәсіптік ауруға шалдығуына не өліміне әкеп соқтырған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік фактордың қызметкерге әсер етуі¹.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 186 бабына сәйкес Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексерудің жалпы ережелері және оларды есепке алу туралы қарастырылған. Тергеп-тексеру барысында жұмыскерлер денсаулығының зақымдануы:

1) жұмыскердің функционалдық міндеттеріне кірмейтін және жұмыс берушінің мүддесімен байланысты емес жұмыстарды немесе өзге де әрекеттерді зардап шеккен адам өз бастамасы бойынша орындаған, оның ішінде вахталық әдіспен жұмыс істеу кезінде ауысымаралық демалыс, тынығу мен тамақтануға арналған үзіліс кезінде орындаған кезде;

2) зардап шеккен адамның алкогольдік масаң күйде болуы, оның уытқұмарлық және есірткі заттарды (оларға ұқсас заттарды) пайдалану негізгі себеп болған жағдайда;

3) өз денсаулығына әдейі (қасақана) зиян келтіру нәтижесінде, сондай-ақ зардап шеккен адам қылмыстық құқық бұзушылық жасаған кезде;

4) медициналық қорытындымен расталған, зардап шеккен адам денсаулығының өндірістік факторлардың әсерімен байланысты емес кенеттен нашарлауынан болғаны объективті түрде анықталса, олар еңбек қызметіне

¹ Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. — М.: ООО «ТК Вельби», 2002.

байланысты жазатайым оқиғалар ретінде есепке алынуға жатпайды¹.

Кәсіптік аурулар жағдайларын тергеп-тексеруді жұмыс беруші халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органмен бірлесіп жүргізеді.

Денсаулық сақтау ұйымдарының жауапты лауазымды адамдары жұмыскерлердің өндірістік жарақат алуына немесе денсаулығының еңбек қызметіне байланысты зақымдануына орай бастапқы жүгінген әрбір жағдай туралы жұмыс берушілерге және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, сондай-ақ кәсіптік қатты ауру (улану) жағдайлары туралы халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органды екі жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар етуге тиіс.

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және өндірістегі кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруді ұйымдастыру және тіркеу үшін жұмыс беруші жауапты болады.

. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға туралы бір тәулік ішінде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша:

- 1) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға;
- 2) қауіпті өндірістік объектілерде болған жазатайым оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органның аумақтық бөлімшесіне;
- 3) кәсіптік ауру немесе улану жағдайлары туралы халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органның аумақтық бөлімшесіне;
- 4) жұмыскерлердің өкілдеріне;
- 5) жазатайым оқиға болған жердегі құқық қорғау органына және арнайы тергеп-тексеруге жататын жағдайларда өндірістік және ведомстволық бақылау мен қадағалаудың уәкілетті органдарына хабарлайды.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

Жұмыс беруші жазатайым оқиғаның басталғаны туралы өзіне белгілі бола салысымен дереу, бірақ үш жұмыс күнінен кешіктірмей, жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға шарт жасасқан сақтандыру ұйымын хабардар етеді.

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде комиссияның талабы бойынша жұмыс беруші меншікті қаражаты есебінен:

1) техникалық есеп-қисаптардың орындалуын, зертханалық зерттеулердің, сынақтардың, басқа да сараптама жұмыстарының жүргізілуін және осы мақсаттарда сарапшы мамандардың тартылуын;

2) оқиға орнын және зақым келтірілген объектілерді фотосуретке түсіруді, жоспарлар, эскиздер, схемалар жасауды;

3) тексеру жүргізу үшін қажетті көлік, қызметтік үй-жай, байланыс құралдарын, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беруді;

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібі ҚР ЕК 189-бапында қарастырылған.

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру мерзімі комиссия құрылған күннен бастап он жұмыс күнінен аспауға тиіс.

Тергеп-тексеруді белгіленген мерзімде аяқтауға объективті кедергі келтіретін мән-жайлар туындаған кезде тергеп-тексеру мерзімдері комиссияның хаттамалық шешімімен он жұмыс күніне екі реттен асырмай ұзартылуы мүмкін.

Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдарға уақтылы хабарланбаған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар зардап шеккен адамның немесе оның өкілетті өкілінің өтініші бойынша өтініш тіркелген күннен бастап он жұмыс күні ішінде тергеп-тексеріледі.

Комиссия әрбір тергеп-тексеру жағдайында оқиға куәгерлерін, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген адамдарды анықтайды

және олардан жауап алады, жұмыс берушіден қажетті ақпарат және мүмкін болса, зардап шеккен адамнан түсініктеме алады¹.

Арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының келісімінсіз куәлардан, куәгерлерден жауап алуды, сондай-ақ ресми тағайындалған комиссия жұмыс істеп жатқан күндерде кез келген біреудің немесе өзге де комиссияның осы еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаға қатысты қатар тергеп-тексерулер жүргізуіне үзілді-кесілді тыйым салынады.

Комиссия жиналған құжаттар мен материалдар негізінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаның мән-жайлары мен себептерін айқындайды, жазатайым оқиғаның жұмыс берушінің өндірістік қызметімен байланысын және тиісінше, зардап шеккен адамның оқиға орнында болуы оның еңбек міндеттерін орындауы екені түсіндірілгенін анықтайды, жазатайым оқиғаны еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға ретінде немесе еңбек қызметіне байланысты емес жазатайым оқиға ретінде сыныптайды, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының бұзылуына жол берген адамдарды айқындайды және өндірістегі еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың себептерін жою және алдын алу жөніндегі шараларды белгілейді.

Ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе адам өлімімен аяқталған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны, зардап шеккен адамдардың өндірістік жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан көп жұмыскер ұшыраған топтық жазатайым оқиғаны және жұмыскерлердің топтық қатты улану жағдайын тергеп-тексеру еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша арнайы тергеп-тексеру актісімен ресімделеді.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23.11.2015 ж.
(<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

Көлік құралдарының авариясы салдарынан болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жол жүрісі қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті органның тергеп-тексеру материалдары негізінде жүргізіледі.

Жол жүрісі қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті орган еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының талабы бойынша тергеп-тексеру материалдарының көшірмелерін көлік оқиғасы болған күннен бастап бес күн мерзімде беруге міндетті.

Режимдік объектілердегі еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның жұмыс жағдайлары осы объектілерде болуға арналған рұқсаттың ерекшеліктері ескеріле отырып айқындалады.

Ұйым объектілеріндегі жарылыстың, авариялардың, қираудың, өрттің және басқа да жағдайлардың салдарынан зардап шеккен адамды (зардап шеккен адамдарды), жоғалған адамды (жоғалған адамдарды) іздеудің аяқталуын арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия авариялық-құтқару қызметі немесе құралымы басшысының және сарапшы мамандардың қорытындысы негізінде айқындайды.

Қорытынды: Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы аясындағы мемлекеттік бақылауды тексеріс және өзге де түрде жүзеге асырады.

Ұсынылған әдебиеттер тізімі

1. Нургалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Общая и особенная части. — Алматы: Жеті жарғы, 2009.
2. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы N 251 Кодексі //«Әділет» Қазақстан Республикасы

нормативтік-құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K07000025>

3. Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылдың 30 тамызы (<http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>).
4. А. Ахметов, Г. Ахметова Еңбек құқығы: Оқулық. Алматы: Юридическая литература, 2005.С.455.
5. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и Особенная части [Текст]: учебник / Ж. А. Хамзина. - Алматы : Жеті жарғы, 2014. - 415 с.

ГЛОССАРИЙ

АЗАМАТТЫҚ ҚЫЗМЕТ – азаматтық қызметшілердің қазыналық кәсіпорындардың, мемлекеттік мекемелердің міндеттері мен функцияларын іске асыруға, мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыруға және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз етуге бағытталған лауазымдық өкілеттіктерді орындау жөніндегі кәсіптік қызметі;

АЗАМАТТЫҚ ҚЫЗМЕТШІ – Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қазыналық кәсіпорындарда, мемлекеттік мекемелерде ақы төленетін штаттық лауазымды атқаратын және олардың міндеттері мен функцияларын іске асыру, мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыру мен олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ету мақсатында лауазымдық өкілеттіктерді жүзеге асыратын адам;

АЙЛЫҚ ЖАЛАҚЫНЫҢ ЕҢ ТӨМЕН МӨЛШЕРІ – біліктілікті қажет етпейтін қарапайым (онша күрделі емес) еңбек жұмыскері осы Кодексте белгіленген қалыпты жағдайларда және жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы кезінде еңбек міндеттерін орындаған кезде бір айда оған төленетін ақшалай төлемдердің кепілдік берілген ең төмен мөлшері;

АРНАЙЫ КИІМ – жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардан қорғауға арналған киім, аяқкиім, баскиім, қолғап, өзге де жеке қорғаныш құралдары;

АУЫР ЖҰМЫСТАР – жұмыскердің ауыр (он килограмм және одан ауыр) заттарды қолмен тұрақты түрде орнынан қозғалтуға, жылжытуға және тасуға байланысты әрі дене күшін жұмсауды талап ететін (250 ккал/сағаттан астам

энергия жұмсалатын) қызметінің түрлері;

АУЫСЫМДЫҚ ЖҰМЫС – тәулік ішінде екі не үш немесе төрт жұмыс ауысымындағы жұмыс;

ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК – жұмыскерлер (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі;

БАС, САЛАЛЫҚ, Өңірлік келісім (бұдан әрі – келісім) – тараптардың республикалық, салалық және өңірлік деңгейлердегі жұмыскерлер үшін мазмұнын және еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі міндеттемелерін айқындайтын әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

БЕЙБӘСЕКЕЛЕСТІК ТУРАЛЫ ТАЛАП – жұмыс берушіге нұқсан келтіруі ықтимал әрекеттерді жүзеге асыруға жұмыскердің құқығын шектейтін, бейбәсекелестік туралы шарттың талаптары;

БОС ТҰРЫП ҚАЛУ – экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтап тұруы;

БІЛІКТІЛІК САНАТЫ (РАЗРЯДЫ) – орындалатын жұмыстардың күрделілігін көрсететін, жұмыскердің біліктілігіне қойылатын талаптар деңгейі;

ДЕЛДАЛ – еңбек қатынастарының тараптары еңбек

дауын шешу жөнінде қызметтер көрсету үшін тартатын жеке немесе заңды тұлға;

ДЕМАЛЫС – жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыскердің жыл сайынғы демалуын қамтамасыз ету немесе әлеуметтік мақсаттар үшін жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату;

ЕҢБЕК – адам мен қоғамның өмір сүру және қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі;

ЕҢБЕК ГИГИЕНАСЫ – жұмыскерлердің денсаулығын сақтау, өндірістік орта мен еңбек процесінің қолайсыз әсерлерінің профилактикасы жөніндегі санитариялық-эпидемиологиялық шаралар мен құралдар кешені;

ЕҢБЕК ДАУЫ – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) арасындағы келіспеушіліктер;

ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ – еңбекке ақы төлеу, еңбекті нормалау, еңбек міндеттерін орындау, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі жағдайлары, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару, қызмет көрсету аймақтарын кеңейту, жұмыста уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау тәртібі, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келісуі бойынша өзге де еңбек жағдайлары;

ЕҢБЕК ЖӨНІНДЕГІ УӘКІЛЕТТІ МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАН – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы басшылықты және салааралық үйлестіруді жүзеге асыратын орталық атқарушы орган;

ЕҢБЕК ИНСПЕКЦИЯСЫ ЖӨНІНДЕГІ ЖЕРГІЛІКТІ ОРГАН – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың жергілікті атқарушы органдарының тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік шегінде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы өкілеттіктерді жүзеге асыратын құрылымдық бөлімшесі;

ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ – осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмыскерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі;

ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар;

ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫМЕН ТІКЕЛЕЙ БАЙЛАНЫСТЫ ҚАТЫНАСТАР – осы Кодексте көзделген жағдайларда еңбекті ұйымдастыру мен басқаруға, жұмысқа орналастыруға, жұмыскерлерді кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға, әлеуметтік әріптестікке, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасуға, еңбек жағдайларын белгілеуге жұмыскерлердің

(жұмыскерлер өкілдерінің) қатысуына, еңбек дауларын шешуге және Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауға байланысты қалыптасатын қатынастар;

ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ – еңбек қызметі процесінде жұмыскерлерге зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етілген, жұмыскерлердің қорғалуының жай-күйі;

ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖАҒДАЙЛАРЫ – жұмыскер еңбек міндеттерін орындаған кезде еңбек процесі мен өндірістік ортаның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігі;

ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ МОНИТОРИНГІ – өндірістегі еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйін қадағалау жүйесі, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйін бағалау мен болжау;

ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ НОРМАТИВТЕР – эргономикалық, санитариялық-эпидемиологиялық, психофизиологиялық және еңбектің қалыпты және қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ететін өзге де талаптар;

ЕҢБЕК ҚЫЗМЕТІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ЖАЗАТАЙЫМ ОҚИҒА – өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін немесе жұмыс берушінің тапсырмаларын орындауы кезінде жұмыскердің өндірістік жарақаттануы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан оның еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айырылуына не қайтыс болуына әкеп соқтырған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік фактордың жұмыскерге әсер етуі;

ЕҢБЕК МІНДЕТТЕРІ – жұмыскер мен жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде, жұмыс берушінің актісінде, еңбек, ұжымдық шарттарда келісілген міндеттемелері;

ЕҢБЕК ӨТІЛІ – жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға жұмсаған, күнтізбемен есептелген уақыт, сондай-ақ осы Кодекске сәйкес еңбек өтіліне кіретін өзге де кезеңдер;

ЕҢБЕК ТӘРТІБІ – жұмыс беруші мен жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде, сондай-ақ келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы;

ЕҢБЕК ТӘРТІПТЕМЕСІ – жұмыскерлер мен жұмыс берушінің еңбекті ұйымдастыру жөніндегі қатынастарын реттеу тәртібі;

ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ – құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық-техникалық, санитариялық-эпидемиологиялық, емдеу-профилактикалық, оңалту және өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметі процесінде жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі;

ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ ТЕХНИКАЛЫҚ ИНСПЕКТОР – еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыратын жұмыскерлердің өкілі;

ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ – нақты ұйымдастыру-техникалық жағдайларда жұмыскерлердің жұмысты орындауға (өнім бірлігін дайындауға) арналған қажетті еңбек

шығындарын (уақытты) айқындау және осы негізде еңбек нормаларын белгілеу;

ЕҢБЕКТИҢ ҚАУІПСІЗ ЖАҒДАЙЛАРЫ – жұмыс істейтіндерге өндірістік факторлардың әсерінің деңгейлері белгіленген нормативтерден аспайтын еңбек жағдайлары;

ЕҢБЕК ШАРТЫ – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

ЖАЛАҚЫ – жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына қарай еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;

ЖЕКЕ ҚОРҒАНЫШ ҚҰРАЛДАРЫ – жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғауға арналған құралдар, оның ішінде арнайы киім;

ЖҰМЫС БЕРУШІ – жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;

ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ – құрылтай құжаттары және (немесе) сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген жеке және (немесе) заңды

тұлғалар;

ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ АКТІЛЕРІ – жұмыс беруші шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, қағидалар, ережелер, ауысымдық кестелер, вахта кестелері, демалыс кестелері;

ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚЫЗМЕТІН ДЕКЛАРАЦИЯЛАУ – жұмыс берушінің қызметін ол берген өтініш негізінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келеді деп тану рәсімі;

ЖҰМЫСКЕР – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ – кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары, ал олар болмаған кезде жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік дауысымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

ЖҰМЫС ОРНЫ – жұмыскердің еңбек қызметі процесінде еңбек міндеттерін орындауы кезінде оның тұрақты немесе уақытша болатын орны;

ЖҰМЫСТЫ ТАРИФТЕУ – орындалатын жұмыстарды Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығына және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес

белгілі бір күрделілікке жатқызу;

ЖҰМЫС УАҚЫТЫ – жұмыскер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ осы Кодекске, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, ұжымдық шартқа, жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері;

ЖҰМЫС УАҚЫТЫНЫҢ ЖИЫНТЫҚ ЕСЕБІ – жұмыс беруші белгілеген есептік кезеңдегі жұмыс уақытын жинақтау жолымен есептелген жұмыс уақытының есебі;

ЗИЯНДЫ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ – зиянды өндірістік факторлардың болуымен сипатталатын еңбек жағдайлары;

ЗИЯНДЫ ӨНДІРІСТІК ФАКТОР – жұмыскерге әсер етуі ауыруына немесе еңбекке қабілеттілігінің төмендеуіне және (немесе) ұрпағының денсаулығына кері ықпал етуге әкеп соғуы мүмкін өндірістік фактор;

КӘСІПТІК АУРУ – жұмыскердің өз еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсер етуінен туындаған созылмалы немесе қатты ауру;

КЕПІЛДІКТЕР – жұмыскерлерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында берілген құқықтардың жүзеге асырылуы олардың көмегімен қамтамасыз етілетін құралдар, тәсілдер мен жағдайлар;

ҚАУІПСІЗДІК НОРМАЛАРЫ – жұмыскерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдастырушылық, техникалық,

санитариялық-гигиеналық, биологиялық және өзге де нормаларды, қағидаларды, рәсімдер мен өлшемшарттарды қамтамасыз ету тұрғысынан өндіріс жағдайларын, өндірістік және еңбек процесін сипаттайтын сапалық және сандық көрсеткіштер;

ҚАУІПТІ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ – еңбекті қорғау қағидалары сақталмаған жағдайда белгілі бір өндірістік немесе жоюға болмайтын табиғи факторлардың әсері жұмыскердің өндірістік жарақаттануына, денсаулығының кенеттен нашарлауына немесе улануына әкеп соқтыратын, соның салдарынан еңбекке қабілеттіліктен уақытша немесе тұрақты айырылуы, кәсіптік ауруға шалдығуы не қайтыс болуы орын алатын еңбек жағдайлары;

ҚАУІПТІ ӨНДІРІСТІК ФАКТОР – әсері жұмыскердің еңбекке қабілеттіліктен уақытша немесе тұрақты айырылуына (өндірістік жарақаттануына немесе кәсіптік ауруына) немесе қайтыс болуына әкеп соқтыруы мүмкін өндірістік фактор;

ҚОСА АТҚАРЫЛАТЫН ЖҰМЫС – жұмыскердің негізгі жұмысынан бос уақытында еңбек шарты жағдайында тұрақты, ақы төленетін басқа жұмысты орындауы;

МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАННЫҢ ШЕТЕЛДІК ЖҰМЫСКЕРІ – еңбек шарты бойынша мемлекеттік органға тартылған шетелдік;

МЕРЕКЕ КҮНДЕРІ – Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мереке күндері;

НЕГІЗГІ ЖАЛАҚЫ – тарифтік мөлшерлемелер, лауазымдық айлықақылар, кесімді бағалар бойынша төлемді қамтитын, жалақының салыстырмалы түрдегі тұрақты бөлігі және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында,

салалық келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер;

ӨНДІРІСТІК ЖАБДЫҚ – машиналар, механизмдер, құрылғылар, аппараттар, аспаптар және жұмысқа, өндіріске қажетті өзге де техникалық құралдар;

ӨНДІРІСТІК ЖАРАҚАТ – жұмыскердің еңбек міндеттерін орындау кезінде алған, оның еңбекке қабілеттіліктен айырылуына әкеп соққан денсаулығының зақымдануы;

ӨНДІРІСТІК ҚАЖЕТТІЛІК – дүлей апатты, аварияны болғызбау немесе жою немесе олардың салдарларын дереу жою мақсатында, жазатайым оқиғаларды, бос тұрып қалуды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болғызбау үшін және басқа да айрықша жағдайларда, сондай-ақ уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру үшін жұмыстарды орындау;

ӨНДІРІСТІК ҚЫЗМЕТ – шикізаттың алуан түрлерін өндіруді және қайта өңдеуді, қызметтердің алуан түрлерін көрсетуді және жұмыстарды орындауды қамтитын, ресурстарды дайын өнімге айналдыру үшін қажетті еңбек құралдарын қолдана отырып жасалатын жұмыскерлер әрекеттерінің жиынтығы;

ӨНДІРІСТІК ОБЪЕКТІЛЕРДІ АТТЕСТАТТАУДЫ ЖҮРГІЗУ ЖӨНІНДЕГІ МАМАНДАНДЫРЫЛҒАН ҰЙЫМДАР – білікті кадрлары бар және өзінің құрамында өндірістік орта мен еңбек жағдайлары факторларын зертханалық және аспаптық зерттеу жөніндегі зертханалары бар немесе осындай зертханалары бар ұйымдармен шарттар жасасқан, өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу жөніндегі қызметті жүзеге асыратын ұйымдар;

ӨНДІРІСТІК ОБЪЕКТІЛЕРДІ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ БОЙЫНША АТТЕСТАТТАУ –

өндірістік объектілерде (цехтарда, учаскелерде, жұмыс орындарында, сондай-ақ жұмыс берушілердің бөлек тұрған, өндірістік қызметті жүзеге асыратын өзге де бөлімшелерінде) орындалатын жұмыстар қауіпсіздігінің жай-күйін, зияндығын, ауырлығын, қауырттығын, еңбек гигиенасын айқындау және өндірістік орта жағдайларының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтерге сәйкестігін айқындау мақсатында оларды бағалау жөніндегі қызмет;

ӨНДІРІСТІК САНИТАРИЯ – зиянды өндірістік факторлардың жұмыскерлерге әсерін болғызбайтын немесе азайтатын санитариялық-гигиеналық, ұйымдастыру іс-шаралары мен техникалық құралдар жүйесі;

ӨНДІРІСТІК ФАКТОРЛАР – Қазақстан Республикасының заңнамалық және өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне сәйкес жұмыскерге әсер ететін техникалық, санитариялық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық және басқа да жағдайлар;

ӨРЕСКЕЛ АБАЙСЫЗДЫҚ – жұмыскердің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы қағидаларын және өз денсаулығының қауіпсіздігін бұзуға ықпал ететін әрекеттері;

ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ – жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айырылуына, жұмыскерлерге еңбек міндеттерін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де міндеттерді орындауына байланысты шығындарды өтеуге байланысты ақшалай төлемдер, сондай-ақ жұмыскерлерді немесе еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (бұдан әрі – білім алушы) кәсіптік даярлаумен, қайта даярлаумен және біліктілігін арттырумен байланысты төлемдер;

РАЗРЯДАРАЛЫҚ КОЭФФИЦИЕНТ – сабақтас тарифтік-біліктілік разрядтарының тарифтік мөлшерлемелері арасындағы арақатынас;

ТАРИФТІК ЖҮЙЕ – еңбекке ақы төлеу жүйесінің бір түрі, онда жұмыскерлердің жалақысы тарифтік мөлшерлемелер (айлықақылар) және тарифтік кестелер негізінде сараланып айқындалады;

ТАРИФТІК КЕСТЕ – орындалатын жұмыстарды күрделілік және жұмыскерлерді біліктілік белгісі бойынша саралауды көздейтін тарифтік разрядтар мен тарифтік коэффициенттер жиынтығы;

ТАРИФТІК МӨЛШЕРЛЕМЕ (айлықақы) – жұмыскердің уақыт бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) еңбек міндеттерін орындағаны үшін еңбегіне ақы төлеудің тіркелген мөлшері;

ТАРИФТІК РАЗРЯД – жұмыстың күрделілік деңгейі және осы жұмысты орындау үшін қажетті біліктілік деңгейінің көрсеткіші;

ТӘРТІПТІК ЖАЗА – тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс берушінің жұмыскерге қолданатын тәртіптік әсер ету шарасы;

ТӘРТІПТІК ТЕРІС ҚЫЛЫҚ – жұмыскердің еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ еңбек міндеттерін тиісінше орындамауы;

ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ – жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты;

ҰЖЫМДЫҚ ҚОРҒАНЫШ ҚҰРАЛДАРЫ – жұмыс істейтін екі және одан көп жұмыскерді зиянды және (немесе)

қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен бір мезгілде қорғауға арналған техникалық құралдар;

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмыскерлердің өкілдері арқылы жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

ҮСТЕМЕ ЖҰМЫС – жұмыскер жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан (есептік кезеңдегі жұмыс сағаттарының қалыпты санынан артық) тыс орындайтын жұмыс;

ХАБАРЛАМА – жұмыскердің немесе жұмыс берушінің жазбаша өтініші не өзге тәсілмен (курьерлік пошта, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы) берілген өтініштер;

ІССАПАР – жұмыс берушінің өкімі бойынша жұмыскерді тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге белгілі бір мерзімге еңбек міндеттерін орындау үшін жіберу, сондай-ақ жұмыскерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жіберу.

Оқу-әдістемелік басылым

Е.Қайнар, Д.Т. Карымсакова, С.Т. Утегенова

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ**

оқу құралы

Басуға 26.03.2023 қол қойылды.
Пішіні 60x84 1/16. Көлемі 15,25 б.т.
Таралымы 500 дана. Тапсырыс № 308



ЖШС "ADAL KITAP"
Алматы қ, Клочков 106
Телефон: +7 747 155 5680
e-mail: adalkitap@ mail.ru