

## 10 тақырып. Қазақстан Республикасы еңбек құқығы негіздері

Еңбек құқығы - еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық нормалардың жиынтығы. Бұл қатынастар тараптардың әдетте жеке және ұжымдық шарттар негізінде белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыруы жөнінде туындайтын жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы қатынастар және ҚР Конституциясына негізделген еңбек туралы заңдарымен реттеледі. Ең негізгісі 2007 жылдың 10 маусымында қабылданған “Қазақстан Республикасының еңбек кодексі” болып табылады.

Еңбек туралы нормативтік-құқықтық кесімдердің сақталуын бақылауды Қазақстан Республикасы Үкіметі бекіткен Ережеге сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау Министрлігі, мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады. ***Аталған құқықтық - нормативтік кесімнің төмендегідей қолдану ерекшеліктері бар:***

- ҚР аумағындағы еңбек қатынастарын реттеумен қатар, осы заң елімізде жұмыс істейтін шетелдіктерге және азаматтығы жоқ адамдарға да қолданылады;
- әркімге өз еңбек құқықтарын іске асыруына тең мүмкіндіктер беріледі;
- жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, мүлік пен қызмет жағдайына, тұрғылықты жеріне, діни көзқарасына, сеніміне, азаматтығына, қоғамдық бірлестіктерде тұруына, сондай-ақ қызметкердің іскерлік қабілеті мен оның еңбегінің нәтижесіне байланысты болмайтын басқа да мән-жайларға қарамастан, ешкімнің де еңбек құқықтары шектелуге немесе оларды іске асыруға, қандай да бір артықшылықтар алуға тиісті емес;
- мәжбүрлі еңбекке тиым салынады, еңбектің осы түріне тек сот үкімі бойынша, не төтенше немесе соғыс жағдайлары жарияланған кездерде ғана жол беріледі.

### **Еңбек шарттарының құқықтық реттелуі**

Қызметкерлер мен жұмыс берушілердің әлеуметтік-экономикалық мүдделерін реттеу үшін шарттық негіздер қолданылады. Негізгілері: келісімдер мен еңбек шарттары.

Келісімдерге Республикалық Бас келісімді атауға болады немесе әлеуметтік серіктестік-үштік: Үкімет, Кәсіподақтар және Жұмыс берушілер арасындағы келісім жатады.

Еңбек қатынастары негізінен жеке еңбек шарттарымен және ұжымдық шарттармен реттеледі. **Жеке еңбек шарты** - жұмыс беруші мен қызметкердің арасында жазбаша жасалған екі жақты келісім. Шарт бойынша қызметкер жұмыс берушінің актісін атқара отырып, белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысты орындауға, ал жұмыс беруші қызметкерге жалақысын және заңдар мен тараптардың келісінде көзделген өзге де ақшалай төлемдерді уақытында және толық төлеуге, еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттенеді. **Жеке еңбек шарты:** белгісіз мерзімге; белгілі бір мерзімге; белгілі бір жұмысты орындау уақытына немесе уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына жасалуы мүмкін. Егер шартта оның қолданылу мерзімі көрсетілмесе, шарт белгісіз мерзімге жасалған деп есептеледі.

Жеке еңбек шарты жазбаша түрде кемінде екі дана етіп жасалып, оған тараптар қол қояды, ал бір данасы қызметкерге беріледі. Осыдан кейін қызметкердің жұмысқа қабылданғаны жөнінде бұйрық шығарылады. Еңбек кітапшасы (ол болған жағдайда), немесе жеке еңбек шарты не жұмысқа қабылдау мен жұмыстан босату туралы бұйрықтардың көшірмелері қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттар бола алады. Қызметкердің оған тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында тараптардың келісімімен сынақ өткізілуі мүмкін. Сынақ мерзімі үш айдан аспауы тиіс. Сынақ туралы талап шартта көрсетілуі, ал бұл болмаған жағдайда қызметкер жұмысқа сынақсыз қабылданды деп есептелінеді.

**Жеке еңбек шартының тоқтатылу негіздері:** мерзімнің бітуі бойынша; тараптардың еркіне байланысты емес мән-жағдайларда(әскери қызметке шақырылғанда, қызметкер қайтыс болса және т. с. с.).

**Шартты бұзу негіздері:** тараптардың келісімі бойынша; тараптардың бірінің бастамасы бойынша (бір ай бұрын біреуі екіншісін жазбаша ескертсе); заңнамалық кесімдерде көзделген өзге де негіздер болып табылады. Жеке еңбек шартын бұзу мен тоқтату жұмыс берушінің бұйрығымен хатталады.

Қызметкер жеке еңбек шарты жұмыс берушіге бұл туралы бір ай бұрын жазбаша ескертіп тоқтатуға құқылы, ал екі тарап келісімге келсе, ескерту мерзімі біткенге дейін шарт тоқтатылуы мүмкін. Жұмысты жалғастыруды жоққа шығаратын немесе едәуір қиындататын мән-жайлар болған кезде шартты бұзу қызметкердің өтінішінде көрсетілген мерзімде жүргізіледі.

**Жұмыс берушіге өз бастамасымен жеке еңбек шартын біржақты бұзуына төменгі жағдайлар негіз бола алады:**

1. Заңды тұлғаның таратылуы, жұмыс беруші жеке кәсіпкердің қызметінің тоқтатылуы.

2. Қызметкерлердің саны немесе штаты қысқартылуы.

3. Жеке еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде қызметкердің жеткілікті біліктілігінің болмауы не белгілі бір жұмысты жалғастыруға кедергі келтіретін денсаулық жағдайының салдарынан атқаратын қызметіне немесе орындайтын жұмысына сәйкессіздігі аңғарылады.

4. Жүктілігі және бала тууы бойынша демалыста болу уақытын есептемегенде, еңбекке уақытша жарамсыздығы салдарынан, сондай-ақ заңдарда сол ауру бойынша еңбекке жарамсыздықтан неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленбесе, жұмысқа екі айдан астам уақыт бойы келмеген жағдайда бұзылуы мүмкін. Аурулар түрлерінің тізбесін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді. Еңбек қабілетін еңбекте мертігуіне немесе кәсіптік ауруға байланысты жоғалтқан қызметкердің жұмыс орны еңбек қабілеті қалпына келгенге немесе мүгедектік анықталғанға дейін сақталады;

5. Қызметкер ұйыммен бірге басқа жерге ауысудан бас тартқанда.

6. Іркіліске байланысты басқа неғұрлым жеңіл жұмысқа ауыстырудан бас тартқан жағдайда.

7. Еңбек жағдайларындағы өзгеріске байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартқанда.

8. Тәртіптік жазасы бар қызметкер еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз қайталап орындай алмаса.

9. Қызметкер еңбек міндеттерін бір рет өрескел бұзғанда.

**Қызметкердің еңбек міндеттерін бір рет өрескел бұзуына:**

- бір жұмыс күнінде дәлелді себептерсіз жұмыста үш сағат бойы болмауы;
- жұмысқа алкогольдік немесе нашақорлық масаң күйде немесе өзге де түрдегі уыттық улану жағдайында келуі;
- жұмыс күні ішіндегі алкогольді, нашақорлық масаңдық немесе өзге де жағынан улану жағдайын туғызатын заттарды пайдалануы;
- қызметкердің еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі ережелерін бұзуының әсерінен, өзінің жарақат алуы мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соғуы немесе соның мүмкіндігі;
- жұмыс орны бойынша соттың заңды күшіне енген үкімімен немесе қаулысымен белгіленген мүлікті (соның ішінде ұсақ заттарды) ұрлауы;

10. Егер қызметкердің іс-әрекеті оған жұмыс беруші тарапынан сенімнің жоғалуына негіз болса, ақшалай немесе құндылықтармен тікелей қызмет ететін қызметкер кінәлі іс-әрекет жасаса.

11. Білім беру саласында тәрбиешілік міндетті атқарушы қызметкер аталған жұмысты жалғастыруға сыйымсыз моральға жат қылық жасаса.

12. Жеке еңбек шартына сәйкес өзіне сеніп тапсырылған мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жария етсе.

13. Басқа жұмыстарға ауысудан бас тартқан жағдайда.

14. Бұрын осы жұмысты орындап келген қызметкер сот шешімімен жұмысына қайта алынған жағдайда оның орнына алынған қызметкермен еңбек шарты бұзылады.

Егер еңбек шарты заңсыз негізде бұзылған не басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған жағдайда еңбек дауын қарайтын орган қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта алғызуға және де оған амалсыздан жұмыссыз жүрген барлық уақыты, бірақ үш айдан аспайтын, үшін орташа табысы төленуі тиіс.

***Сонымен қатар жұмыс беруші:***

- алкогольдік, нашақорлық масандық немесе өзге де түрдегі улану жағдайында жұмысқа келсе;

- еңбек қорғау ережелері бойынша емтихандар тапсырмаған болса;

- жеке басын қорғаудың жұмыс беруші берген керекті құралдарын пайдаланбаған болса;

- егер қызметкер заңдарға сәйкес, дәрігерлік тексеруден міндетті бола тұрып одан өтпесе, жұмыстан шеттетуге міндетті. Жұмыстан шеттету кезінде жалақы сақталмайды.

Еңбек шартының екінші түрі **ұжымдық шарт**. Ол жұмыс берушілер мен кәсіподақтар не кәсіподақтар мүшесі емес қызметкерлер келіссөздер жүргізу үшін қол қойған жазбаша шарт түріндегі құқықтық кесім болып табылады.

Жоғарыда аталғандармен қоса еңбек заңында маусымдық қызметкерлердің, үй қызметкерлерінің, үйінде жұмыс істейтін және вахталық әдіспен еңбек ететіндердің еңбек құқықтары реттелген.

***Жұмыс уақыты және демалыс уақыты.***

Жұмыс уақыты деп еңбек шартына сәйкес, заңмен белгіленген тиісті жұмыс уақытын айтады. Оның қалыпты **ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы тиіс**. Он төрт жастан он алты жасқа дейінгі қызметкерлер үшін - аптасына 24 сағаттан, он алтыдан он сегіз жасқа дейін - аптасына 36 сағаттан, ал ауыр дене жұмыстарында және еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін - аптасына 36 сағаттан аспайтын, қысқартылған жұмыс күні белгіленеді.

Еңбек заңы қызметкерлер үшін ұзақтығы бес күндік жұмыс аптасы, ал өндірісінің сипаты мен жұмыс жағдайларына байланысты бес күндік жұмыс аптасын енгізу орынсыз болатын ұйымдарда, алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Алты күндік жұмыс аптасы (40 сағат) кезінде күнделікті жұмыстың ұзақтығы - 7 сағаттан, 36 сағат болғанда - 6 сағаттан және апталық норма 24 сағат болғанда - 4 сағаттан аспауы тиіс. 22 сағаттан бастап таңғы 6-ға дейінгі уақыт түнгі уақыт болып есептеледі.

**Тынығу уақыты** дегеніміз бұл жұмыс уақыты арасында еңбеккерге тынығуға және тамақ ішуге берілетін уақыт. Оның түрлері: демалуға және тамақ ішуге берілетін үзіліс, апта аралығындағы демалыс, мейрам күндері, жыл сайынғы демалыс.

Күнделікті жұмыс ішінде қызметкерге демалу және тамақтану үшін, жинақтап алғанда ұзақтығы бір сағаттан кем болмайтын үзіліс және заңда бес күндік жұмыс аптасы

жағдайында аптасына - екі, ал алты күндікте бір демалыс күні қарастырылған. Жалпы демалыс күні жексенбі. Екі демалыс күні әдетте қатарынан беріледі.

**Мейрам күндері** - бұл барлық мекемелер мен кәсіпорындарда жұмыс істемейтін күн. **Мемлекеттік мерекелер:** 1,2 қаңтар - Жаңа жыл; 8 наурыз - Халықаралық әйелдер күні;

22 наурыз - Наурыз мейрамы; 1 мамыр - Қазақстан халқының бірлігі мерекесі; 9 мамыр - Жеңіс күні; 30 тамыз - Қазақстан Республикасының Конституциясы күні; 25 қазан - Республика күні; 16,17 қазан – Республиканың тәуелсіздік күні болып анықталған.

Демалыс және мереке күндері сәйкес келген жағдайда мерекеден кейінгі жұмыс күні демалыс күні болады. Егер басқа нормативтік кесімдерде, жеке, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушілердің кесімдерінде басқаша көзделмесе, ұзақтығы кемінде он сегіз күн болатын ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі. Еңбек заңдары мынадай демалыстың түрін белгілейді: жыл сайынғы, қосымша, арнайы мақсаттарға арналған демалыс, жалақы сақталмайтын қысқа мерзімге берілетін демалыс. Жұмыс істеген бірінші жылы үшін еңбек демалысы жеке еңбек шарты бойынша бірінші жұмыс жылы өткеннен кейін беріледі. Жүктілігі мен босануы бойынша демалыстан басқа әйелге оның өтініші бойынша баласы бір жарым жасқа толғанға дейін оған күтім жасау жөнінде жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс беріледі. Қосымша демалыс уақыты ішінде оның жұмыс орны мен қызметі сақталады. Жеке еңбек шартын бұзу кезінде, оның қандай негізде бұзылғанына қарамастан, өзінің жыл сайынғы еңбек демалысын алу құқығын пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған қызметкерлерге өтемақы төлеу және білім беру ұйымында оқитын қызметкерлерге емтихандар тапсыру, диплом жобасын қорғау, бітірушілер емтихандарын кезінде ақылы немесе ақы төленбейтін қосымша демалыс беру мүмкіндіктері заңда қарастырылған.

#### **Жеке еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі**

Жеке еңбек шартындағы басқа тарапқа материалдық зиян келтірген тарап оны сот шешімі негізінде, не ерікті түрде төлейді. Материалдық жауапкершілік жеке еңбек шартында арнайы нақтылануы тиіс.

Егер қызметкер өзінің еңбек міндеттерін атқаруына байланысты жұмыс берушінің кінәсынан жарақат алса немесе денсаулығына өзге де зиян келіп, соның салдарынан ол еңбек қабілетін толық немесе ішінара жоғалтса, жұмыс беруші оған келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық кесімдерінде көзделген тәртіп пен жағдайларда өтеуге міндетті. Атап айтқанда, бір мерзімдік жәрдемақы төлеу тәртібі мен мөлшері, сондай-ақ денсаулығы бұзылған немесе қайтыс болған қызметкерге келтірілген зардаптың орнын толтыру көзделген.

#### **Қызметкерлердің толық материалдық жауаптылық жағдайлары:**

- қызметкер мен жұмыс берушінің арасында жазбаша шарт бойынша қызметкерге берілген мүлік пен басқа да құндылықтың сақталуын қамтамасыз ету үшін өзіне толық жауапкершілікке алуы;
- заңдарға сәйкес қызметкерге еңбек міндеттерін орындау кезінде жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін толық жауапкершілігі;
- қызметкер мүлік пен басқа да құндылықтарды бір жолғы сенімхатпен немесе басқа да біржолғы құжаттар бойынша есеп беруі;
- қызметкердің жұмыс уақытындағы алкогольдік, нашақорлық немесе уытқұмарлық мас болуы.

**Жалақы төлеу.** Жұмыс беруші еңбек мәселелері жөніндегі құқықтық-нормативтік кесімдерге, жеке еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеуге міндетті және бұл ақы мерзімдік, келісімді түрде немесе еңбекке ақы төлеудің өзге де

жүйелері бойынша іске асырылады. Қызметкердің жалақысы орындалатын жұмыстың саны мен сапасына, күрделілігіне қарай белгіленеді.

Жалақының мөлшерін жұмыс беруші дербес белгілейді және ол ҚР заңдарында белгіленген ең төменгі төлеудің төмендегі қағидалары бойынша жүзеге асырылады:

- мерзімнен тыс жұмыс ақы бір жарым есе мөлшерден кем төленбейді;
- мереке және демалыс күндердегі жұмыс ақысы екі еседен төмен болмайтын мөлшерде төленеді;
- түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына еңбекақы бір есе мөлшерден кем төленбейді;
- жалақы бір айда кем дегенде бір рет төленеді және т.б.

### **Қызметкерлерді көтермелеу және жазалау шаралары**

Еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни қызметкердің кінәсінен оған жүктелген еңбек міндеттерінің орындалмағаны немесе тиісінше орындалмағаны үшін **жұмыс беруші тәртіптік жазалардың мынандай түрлерін қолдануға құқылы:** ескерту жасауға; сөгіс беруге; заңда көрсетілген жағдайларда жеке еңбек шартын бұзуға. Осылардан басқа тәртіптік жазалау шараларын қолдануға жол берілмейді. Тәртіптік жазаны қолданудан бұрын қызметкерден жазбаша түсініктеме талап етілуге тиіс, ал жаза теріс әрекет байқалған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады және оны теріс әрекет жасалған күннен бастап алты айдан кешіктіріп қолдануға болмайды. Тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрық жазаға тартылған қызметкерге қол қойғызылып жарияланады.

### **Еңбек даулары**

Еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша немесе сот тәртібімен қаралады. Сотқа дейін еңбек дауларын келісім комиссиясы қарай алады. Ол комиссия тараптардың бірлескен шешімі бойынша жұмыс берушілер мен қызметкерлердің саны тең өкілдерінен тепе-тең негізде құрылып, қызметкерлердің өкілдері ұйымның жалпы жиналысында сайланып, жұмыс берушінің өкілдерін ұйым басшысы тағайындайды.

Келісім комиссиясы арыз берушінің өтінішін ол берілген күннен бастап үш күн мерзім ішінде қарайды. Оны қарау нәтижелері бойынша шешім қабылданып, арыз берушіге беріледі. Арыз қанағаттандырылған жағдайда кінәлі жақ шешімді үш күн мерзім ішінде орындайды. Аталған заң ұжымдық дауларды шешудің ереуіл сияқты ең шектен шыққан шарасын жеке реттейді. **Ереуіл - еңбек ұжымы мен жұмыс беруші арасындағы өздерінің әлеуметтік-экономикалық және кәсіби талаптарын қанағаттандыру үшін (жұмысқа шықпау, еңбек міндеттерін орындамау) еңбек ұжымы мүшелерінің белгілі бір мерзімге немесе еңбек ұжымының талаптарын жұмыс беруші қанағаттандырғанға дейін жұмысты толық немесе ішінара тоқтатау арқылы білдіретін күрес шарасы.**

### **Әлеуметтік қамсыздандарудың құқықгық негіздері.**

Конституцияның 28-бабында "Қазақстан Республикасының азаматына жасына келген, науқастанған, мүгедек болған, асыраушысынан айрылған жағдайда және өзге де заңды негіздерде оған ең төменгі жалақы мен зейнетақының мөлшеріне, әлеуметтік қамсыздандырылуына кепілдік беріледі. Ерікті әлеуметтік сақтандыру, әлеуметтік қамсыздандырудың қосымша нысандарын жасау және қайырымдылық көтермеленіп отырады", - делінген.

**Жасына сай зейнетақы тағайындау мен төлеудің мүлдем жаңа механизмі көзделген:**

- дербес жинақтаушы зейнетақы қорлары арқылы зейнетақыны жинақтау;
- 1998 жылғы 1 қаңтарға дейінгі еңбек жылдарын есепке ала отырып зейнетақы төлеу жөніндегі мемлекеттік Орталықтан зейнетақы тағайындау.

Мысалы, Орталықтан жасына байланысты толық зейнетақы төлемдері қазіргі кезде еркектер - 63 жасқа, әйелдер 58 жасқа толғанда тағайындалады, бірақ олардың еңбек стажы 1998 жылдың 1 қаңтарында еркектерде - 25, әйелдерде 20 жыл болуы тиіс. Қолданылып жүрген заңдар әлеуметтік қамсыздандырудың түрлерінің қатарына қызметкерлерді жұмысқа уақытша жарамсыздығы, әйелдердің жүктілігі және босануы бойынша жәрдемақылармен қамсыздандыруды көздейді. Аталғандармен қатар мүгедек болып қалған, асыраушысынан айрылған және өзге де заңды реттерде әлеуметтік қамсыздандырылады.