

**Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ оқу-әдістемелік кешені****Мамандығы: Халықаралық құқық****Шифр: 5B030200****Пән: ҚР және шет елдердің еңбек құқығы****Емтихан сұрақтары**

Еңбектік қызмет және еңбектік қатынастар. Қазақстан Республикасының еңбек құқығының түсінігі мен ұлттық құқық жалпы жүйесінде алатын орны.

Еңбектің құқықтық реттеу механизмінің түсінігі және құрылымы. Еңбек құқығы әдісінің түсінігі, оның белгілері.

Еңбек қатынастарын мемлекеттік – құқықтық, ұжымдық – шарттық, жеке – шарттық реттеу. Еңбек құқығының функциялары.

Еңбек құқығының қағидаларының түсінігі, олардың мәні.

Еңбек құқығының конституциялық қағидалары. Еңбек құқығының салааралық, салалық қағидалары. Азаматтардың еңбек құқықтарының және міндеттерінің орындалуының шынайы кепілдіктері.

- Еңбектік құқықтың қағидаларын.

- Еңбектік қатынастарының құқықтық қағидаларының кепілдіктерін.

Еңбек құқығының субъектілерінің түсінігі мен түрлері. Еңбек құқығының субъектілерінің еңбектік құқық субъектілері, оның құқыққабилеттілігі, әрекетқабилеттілігі.

Жеке тұлға еңбек құқығының субъектісі ретінде, оның еңбектік құқықсубъектілігі.

Жұмыс беруші еңбек құқығының субъектісі ретінде Жұмысберушінің құқықсубъектілігі.

Жұмыс берушінің өкілдері. Еңбек бойынша өкілетті мемлекеттік орган. Қызметкерлердің өкілдері, олардың жалпы сипаттамасы.

Еңбек құқығы курсы менгерген кезде студенттің білімін кеңейту, еңбек құқығының субъектілерінің түсінігін, құқыққабилеттілігімен әрекетқабилеттілігінен туындайтын сұрақтарды меңгеруін қамтамасыз ету.

Ұжымдық шарттың түсінігі. Еңбек құқығының қайнар көздерінің ұжымдық шарттың мәні мен алатын орны.

Ұжымдық шарттың мерзімі және әрекет ету аясы. Ұжымдық және еңбек шарттарының, ұжымдық шарт пен (Бас), салалық (тарифтік), аумақтық келісімдермен арақатынасы.

Бұл тақырыпты студенттер меңгерген кезде келесі сұрақтарды білу қажет:

- Ұжымдық шарттың түсінігін, мерзімін, келісімдермен арақатынасын.

- Ұжымдық және еңбек шарттарының, ұжымдық шарт пен (Бас), салалық (тарифтік), аумақтық келісімдермен арақатынасын.

Шарт туралы білімнің жалпы мазмұны. Еңбек шартының түсінігі, олардың түрлері. Еңбек шартының мазмұны мен мерзімі. Еңбек шартының нысандары.

Еңбек шарты талаптарының өзгеруінің шарттық әдісі. Жұмыс берушінің бастамасымен қызметкердің еңбек талаптарын өзгерту негіздері.

Басқа жұмысқа ауыстырудың түсінігі және түрлері. Басқа жұмыс орнына жылжыту.

Еңбек шартын тоқтату және бұзу түрлері. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу негіздері. Еңбек шартын тараптардың еркінен тыс мән – жайлар бойынша тоқтату. Еңбек шартын бұзу тәртібі.

Ең төменгі жалақы, өмір сүру деңгейі, айлық есептің көрсеткіштің арақатынасы Ең төменгі жалақы, өмір сүру деңгейі, айлық есептің көрсеткіштің арақатынасын.

Еңбекақы төлеу нормаларының жергілікті және жеке ролі. Еңбек нормалары және нормалау түсінігі. Еңбек нормаларын енгізу, тексерту, өзгерту және қайта қарау.

Еңбек ақының нысаны және жүйесі. Қосымша және үстеме ақы көлемін белгілеудің түсінігі және талаптары.

Заңсыз ұстап қалудан қорғау. Жалақыны төлеу мерзімі және орны.

Орташа айлық жалақы. Орташа күндік жалақыны анықтау.

Кепілді және өтемақылық төлемдердің түсінігі және түрлері. Уақытша еңбекке жарамсыздығына байланысты, жүктілігі және босануына байланысты, бала асырап алған әйелдер (еркектерге) берілетін әлеуметтік жәрдемақыларды тағайындау және төлеу тәртібі.

- Еңбек нормаларын енгізу, тексерту, өзгерту және қайта қарауды.

- Қосымша және үстеме ақы көлемін белгілеудің түсінігі және талаптарын.

Еңбекті қорғау түсінігі және қағидалары. Еңбекті қорғау бойынша заңдылық. Еңбекті қорғаудың және өндірістік санитарияның жалпы және арнайы нормалары.

Өндірісте жазатайым жағдайларды тергеу және есепке алу жағдайлары. Дәрігерлік – әлеуметтік сараптау комиссиясымен қызметкерлерді қайта куәландыру тәртібі.

Қызметкерлердің және санаттарының еңбегін қорғау: әйелдердің, кәмелетке толмағандардың және еңбек қабілеті төмен тұлғалардың.

Еңбекті қорғауды қадағалау және қорғау органдары. Еңбекті қорғау және өндірістік санитария заңдылығының нормаларын бұзғаны үшін жауапкершілік.

Еңбек дауларының түсінігі және жіктелуі: жеке және ұжымдық. Азаматтардың жеке және ұжымдық еңбек дауларына конституциялық құқығы, ереуілге құқықты қосқанда. Еңбек дауларының қарайтын органдар.

Жеке еңбек дауларын келісім комиссиясында қарау. Еңбек даулары бойынша шешімдерді орындау.

Ұжымдық еңбек дауларын қараудың негізгі қағидалары. Ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде ереуілді өткізу процедуралары. Ұжымдық еңбек даулары және ереуілдер туралы заңдылықты бұзғаны үшін жауапкершілік.

Әлеуметтік қамсыздандырудың түсінігі. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының сала жүйесі және ғылым жүйесі. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының салалас құқық пәндер жүйесіндегі алатын орны.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының субъектілерінің құқықтық мәртебесі және олардың жіктелуі. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығы бойынша құқықтық қатынастардың субъектілері және олардың құқықтық мәртебесі.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының қайнар көздері: заң актілері, заңға тәуелді актілер сипатында нормативтік – құқықтық актілер, Қазақстан Республикасымен мақұлданған халықаралық шарттар, Қазақстан Республикасының Үкіметімен бекітілген халықаралық шарттар, Қазақстан Республикасында мақұлдануға жатпайтын басқа да халықаралық шарттар, Конституцияны және басқа да нормативтік құқықтық актілерді ресми талқылау нормалары.

Бұл тақырыпты студенттер меңгерген кезде келесі сұрақтарды білу қажет:

- Әлеуметтік қамсыздандыру құқығы басқа құқық салаларынан айырмашылығын.

- Қазақстан Республикасымен мақұлданған халықаралық шарттарын.

Қазақстан Республикасының бюджет жүйесінің жалпы сипаттамасы. Жергілікті бюджет әлеуметтік қамсыздандыру құқығы жөніндегі шараларды қаржыландырудың қайнар көздері.

Зейнетақы төлеу жөніндегі Мемлекеттік Орталық – қаржыландыру жүйесіндегі орны мен ролі.

Жеке зейнетақы жинаулары – әлеуметтік қамсыздандыру құқығы жөніндегі шараларды қаржыландырудың қайнар көзі ретінде. «Қазақстан Республикасының әлеуметтік қорғау жүйесін реформалау Концепциясына» сәйкес Қазақстан Республикасында міндетті және ерікті әлеуметтік сақтандыру институтын қалыптастыру және дамыту.

- «Қазақстан Республикасының әлеуметтік қорғау жүйесін реформалау Концепциясына» сәйкес Қазақстан Республикасында міндетті және ерікті әлеуметтік сақтандыру институтын қалыптастыру және дамыту.

Еңбек өтілінің құқықтық мәні және оның түрлері. Жалпы еңбек өтілі. Үздіксіз еңбек өтілі, оны есептеу ерекшеліктері. Азаматтардың кейбір санаттарын зейнетақылық қамсыздандыру және әлеуметтік жеңілдіктің беру кезіндегі еңбек өтілінің түрлерін аралас қолдану.

- Еңбек өтілінің құқықтық мәні мен түрлері.

- Үздіксіз еңбек өтілі, оны есептеу ерекшеліктері.

Еңбекке қабілетсіз азаматтарды зейнетақылық қамсыздандыру түсінігі. Қазақстан Республикасындағы зейнетақы реформасы: негізгі бағыттары, жүзеге асыру талаптары және даму үрдісі.

Мемлекеттік зейнетақылық қамсыздандыру ынтымақтастық зейнетақы жүйесінің негізі. Зейнетақылық төлемдерден ұстап қалу. Еңбек өткерген жылдары үшін зейнетақы: түсінігі, зейнетақылық қамсыздандырудың басқа түрлерінен айырмашылығы.

Әскери қызметшілердің, ішкі істер органдарының қызметкерлерінің, Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінің қылмыстық – атқарушы жүйесінің Комитеті, қаржы полиция органдары, өтке қарсы қызмет және оларға теңестірілгендердің зейнетақылық қамсыздандырудың ерекшеліктері.

Жинақтаушы зейнетақылық жүйенің ерекшеліктері. Зейнетақылық жинаулардың сақталуының кепілдіктері. Жинақтаушы зейнетақы қорларының қызметін құқықтық реттеу. Зейнетақы активтері, олардың қалыптасуы және пайдалануы. Жинақтаушы зейнетақы қорларының зейнетақы активтерін басқару.

Зейнетақы аннуитет шарты, шарттары, бекіту тәртібі және орындау. Уәкілетті орган – оның құқықтық мәртебесі, реттеуші және қадағалау өсімдіктері.

Жинақтаушы зейнетақы қорларынан зейнетақылық төлемдерді есептеу және төлеу, қадағалау тәртібі және шарттары.

Еңбек құқығының қайнар көздері (нысандары) түсінігі, олардың жіктелуі. Құқық нысандар жүйесінде құқықтық әдет – ғұрып, сот прецеденті, еңбек құқығында олардың мәні. Еңбек заңдылығын жетілдіру туралы Қазақстан Республикасының құқықтық саясатының Концепциясы.

Жергілікті актінің түсінігі. Нормативтік құқықтық актілер және нормативтік актілердің ара қатынасы. Жұмысберушінің актілері (бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, ішкі еңбек тәртіп ережелері және т.б.)

Еңбек құқығындағы құқықтық қатынастардың жүйесі. Еңбектік құқықтық қатынастардың мазмұны. Еңбектік құқықтық қатынастарының уақытына қарай ұзақтығы.

Еңбектік құқықтық қатынастардың пайда болу негіздері. Ұйымдастырушылық құқықтық қатынастары. Әлеуметтік – әріптестік құқықтық қатынастарының жалпы сипаттамасы. Әлеуметтік – әріптестік құқықтық қатынастарының мазмұнының ерекшеліктері.

Еңбек даулары бойынша құқықтық қатынастар. Еңбек құқығындағы процедуралық – процессуалдық құқықтық қатынастар.

Халықты жұмыспен қамтудың мемлекеттік кепілдіктері. Жұмыстылық түсінігі және нысандары. Жұмыссыздарды тіркеуден шығару. Тіркеген жұмыссыздардың құқықтары мен міндеттері. Жұмыссыздарды кәсіби даярлау, біліктілігін көтеру. Қоғамдық жұмыстар. Азаматтардың жеке санаттарын жұмысқа тұрғызудың ерекшеліктері.

Еңбек құқығы нормаларының біртұтастығы, жүйелеу (интеграция), және дифференциациясы. Еңбектік қатынастарды реттеудің жүйелі және дифференциалық жолдары.

Маусымды, үй жұмыскерлері, үйде жұмыс істейтіндердің еңбек қатынастарын құқықтық реттеу. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін тұлғалардың еңбегі.

Жастар, әйелдер, мүгедектердің еңбегін құқықтық реттеу.

Әскери қызмет туралы контракт. Кәсіпкерлік салада еңбек қатынастарын құқықтық реттеу.

Еңбек тәртібі түсінігі. Еңбек тәртібін сақтау жөніндегі еңбектік құқықтық қатынастар тараптарының міндеттері. Еңбегі үшін көтермелеу шаралары және оларды қолдану тәртібі.

Еңбек жазаларының түсінігі. Еңбек жазаларының түрлері. Еңбек жазаларын уақыттан бұрын алып тастау.

Мемлекеттік қызметшілердің тәртіптік жауапкершілігі. Әкімшілік және саяси мемлекеттік қызметшілерге тәртіптік жазаларды тағайындау тәртібі.

Еңбек құқығындағы материалдық жауапкершілік. Зиянды өтеу нысандары және мерзімі. Қызметкерлердің толық материалдық жауапкершілігінің негізі. Еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген зиянды өтеу туралы сот практикасы.

Мемлекеттік атаулы әлеуметтік көмек: түсінігі, тағайындау тәртібі, қаржыландыру қайнар көздері.

Мүгедектігіне байланысты, асыраушысынан айрылған жағдайда, жасына байланысты мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар. Мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы мазмұны, тағайындау тәртібі және шарттары. Жерлеуге байланысты жәрдемақы, тұрғын үй жәрдемақысы.

Семей ядролық сынақ полигонында, Арал маңында экологиялық зардап шеккен аудандарда тұратын азаматтарға төленетін өтемақылық төлемдер.

Еңбекке қабілетсіз азаматтарды, оқытудың құқықтық реттелуі. Жетім балаларды, мүмкіндігі шектеулі балалардың әлеуметтік қамсыздандыруды құқықтық реттеу.

Қазақстан Республикасының күшінде бар құқық жүйесінде халықаралық құқық нормалары: олардың заңды күші.

Әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы ТМД мемлекет – қатысушыларының келісімдері.

Шетелдерінің заңдылығына байланысты зейнетақылық жасты, сақтандыру, еңбектік, үздіксіз, қосымша өтілімді құқықтық реттеу. АҚШ, Канада, Жапония және басқа да мемлекеттердің әлеуметтік қамсыздандыруы туралы заңдылықтың жалпы сипаттамасы.

**Есеп № 1.**

«Автопарк» ЖШС – нің жүргізушісі А.С. Сариманов жұмыс берушінің рұқсатынсыз карауындағы техникасын жеке өз шаруасына пайдаланып, істен шығарды. Нәтижесінде автокөліктер жетіспей, кәсіпорынға елеулі шығындар келтірілді. Кәсіпорын басшылығына жүргізуші шығынды төлеуден бас тартқандығын ескертті. Себебі, бұл автокөлік одан да бұрын бірнеше рет істен шыққандығын айтты.

**Есеп № 2.**

17 наурыз азаматша Матаева қазақ орта сектебінде зертханашы ретінде қызметке алынды. Мектеп басшылығы мен зертханашы арасында толық материалдық жауаптылық туралы шарт жасасты. Наурыз мерекесі қарсаңында зертханашы денсаулығына байланысты жұмысқа шықпай қалды. Басшылықтың рұқсатымен зертханашыға тиесілі заттар кабинетінен алынды. Зертханашы Матаева жұмысқа келген заттардың бүлінгенін байқады.

**Есеп № 3.**

«Айдана» дүкенінің сатушысы Н.А. Назарова дүкенде электр қуатының жоқтығына қарамастан, балмұздақ қабылдап алды. Нәтижесінде тоңазытқыштың жұмыс жасамауына байланысты, алынған тауарлар бүлінді. Дүкен басшылығы келтірілген шығынның орнын төлеуді талап етті. Қызметкер А.Н. Назарова бұл жағдайды өзінің кінәсі еместігін алға тартып, төлеуден бас тартты.

Істі мәні бойынша шешіңіздер.

**Есеп № 4.****1 тапсырма**

1. Еңбек құқығының субъектілерінің түсінігі .
2. Еңбек құқығының субъектілерінің мәртебесі қандай элементтерден тұруы шарт ?
3. Еңбек құқығы субъектілерінің сызбасын олардың құқықтық мәртебесіне қарамастан құрастырыңыз.

**2 тапсырма**

1. Еңбек құқық субъектілік түсінігі.
2. Жұмысшылардың субъективті құқықтары мен міндеттерін атаңыздар .
3. «Еңбекке нақты қабілеттілік» және « еңбекке қабілеттілік». түсініктеріндегі айырмашылықты атаңыздар.

**4 тапсырма**

Еңбек кодексінің жалпы бөлімі бойынша 25 терминнен тұратын ребус құрастыру.

**Есеп № 5.**

Азаматша Жумина дүкенде толық емес жұмыс күнімен жұмыс істеді. Мереке алдындағы кезеңде бастықтың нұсқауы бойынша ол 2 сағат кешірек жұмыстан кететін болды, бірақ жалақысы өзгеріссіз қалды.

1. Мейрам алдындағы жұмыс істеген күндерді уақытынан артық жұмыс деп есептеуге болады ма?
2. Еңбек ақы қалай төленеді?

Жауабы:

**Есеп № 6.**

Азамат Мұқанов ЖШС « Жаклин » бухгалтері. Ол мейрам күні сағат 8:15 дейін кезекші болып қалады. Жұмыс уақытынан 6 сағат үшін ол бастықтан ақша төлеуді талап етті.

1. Оның талабы орынды ма?
2. Кезекшілікті тұрған уақыт уақытынан артық жұмыс болып есептеледі ме?

**Есеп № 7.**

Менеджер Алтаев, жүргізуші Иванов және жүк тиеуші Аюпов дүкенге зат келуіне байланысты мейрам күні жұмысқа шықты.

Дүкен басшысы Иванов пен Аюповқа қосымша ақы төлейтіндігін айтты. Ал Алтаевқа төлеуден бас тартты, себебін оның жұмыс уақыты нормаланбағандығымен түсіндірді.

Нормаланбаған жұмыс күні кімдермен бекітеледі?

Қай уақытты және кімнің рұқсатымен демалыс күндері жұмысқа шығарылуы тиіс? Алтаевқа кепілдіктің төленбеуі заңды ма?

**Есеп № 8.**

Сатушы Ахатованың ауырып қалуына байланысты 17 желтоқсан 2004 ж. жұмысқа Стеклова алынды.

5 сәуір 2004 ж. Ахатов жұмысқа шықты, ал Стеклова қызметтен босатылды. Стеклова пайдаланылмаған демалыс уақыты үшін дүкен меңгерушісінен кепілдік пен өтемақы талап етті.

Стекловтың талабы қанағаттандыруға жата ма?

**Есеп № 9.**

« Мұрат » АҚ экономистіне кезекті демалысқа шығуға 3 ай қалған кезде АҚ қоғамның жұмыс істеу мерзімі 6 күннен 5 күнге ауысты.

Демалысқа шығу ақшасы қалай есептеледі?

Демалыс беру тәртібі қалай?

**Есеп № 10.**

Кестеге сәйкес 2006 – 2007 жылы жұмыс жылының кезекті демалыс беру туралы арызбен № 1 автопарк жүргізуші М. Н. Табанов 10. 04. 06 жылы автопарк әкімшілігінен талап етті.

Жүргізушілер жеткіліксіз деген себептермен әкімшілік азамат М. Н. Табановқа кезекті демалыс беруден бас тартты.

1. Тынығу уақыты дегеніміз не? Оның заң бойынша қандай түрлері белгіленген?
2. Демалысты беру тәртібін анықтаңыз?
3. Азамат М. Н. Табановтың талабын қанағаттандырудан бас тарту заңды ма? Заңсыз

**Есеп № 11**

Мектептегі жөндеуді бітіру қажеттілігіне байланысты жөндеуге қатысқан жұмысшыларға уақытынан артық жұмыс істегені үшін қосымша жалақы төлеу туралы мекеменің басшысы бұйрық шығарады.

1. Бұйрық заңды ма?
2. Жалақы қалай төленеді?

**Есеп № 12**

Азаматша Валиева туылған сәбиінің мүгедектігіне байланысты ақы төленетін демалыс беруін зауыт әкімшілігінен сұрады. Бірақ бұл сұраныс зауыт әкімшілігінен қолдау тапқан жоқ, яғни оған қарсылық білдірілді.

Зауыт әкімшілігінің көрсеткен қарсылығы заңды ма?

Қандай жағдайларда ақылы демалыстар берілу керек?

### **Есеп № 13**

Азаматша Әбдіхалықова 01. 02. 08 ж. Жұмысқа алынды 4, 5 ай өткеннен кейін жүкті болуына байланысты ол демалыс беруді өтінеді.

1. Бірінші демалысқа оған қашан шығуына болады?
2. Демалыс беру тәртібі қалай өткізіледі?

### **Есеп № 14**

28 наурыз 2008 ж. Мұғалжар ауданының Кен байыту комбинатының « Алтынды » шахтасында механик болып жұмыс істеуші азамат А. Ж. Саркетов өзінің ауруына байланысты әкімшілікке оны жеңіл жұмысқа немесе ауруына байланысты өз еркімен жұмыстан шығаруын сұрады. Әкімшілік « Өз еркімен жұмыстан шықты » деп бұйрық шығарды.

Сұрақтар:

1. Қызметкердің жеке еңбек шарты бұзу тәртібі қандай?
2. Берілген жағдайда еңбек кітапшасында қандай жазу жазылады?
3. Егер жеңілдірек жұмысқа ауыстырған болса қызметкерге еңбек ақы қалай төленеді?

### **Есеп № 15**

« Әлібек » фирмасының кассирі азаматша Г. М. Сапарова 28 қаңтар 2007 жылы басқа облысқа мекен жайын ауыстыруына байланысты жұмыстан шығу туралы арыз берді. Бірақ фирма директоры М. Ж. Баймурзин кассир Г. М. Сапарованың арызына қол қоймады. Ол « ҚР – ғы Еңбек кодексіне сәйкес жұмыстан кететіндігі туралы бір ай бұрын ескерту керек деп айтты.»

ҚР – ғы Еңбек кодексіне сәйкес дауды шешіңіз?

## ***Еңбек құқығы бойынша тест тапсырмалары***

Еңбек Кодексі қашан қабылданған

- 1)1995 ж. 30 тамыз
- 2)1996 ж. 30 тамыз
- 3)2007 ж. 15 мамыр
- 4)1990 ж.16 желтоқсан
- 5)1991ж. 25 қазан

Жұмысқа қабылдауға жол берілетін жас

- 1)18 жас
- 2)16 жас
- 3)14 жас
- 4)20 жас
- 5)15жас

Еңбек шарты қандай нысанда жасалады

- 1)ауызша

- 2)электронды
- 3)жазбаша немесе ауызш
- 4)жазбаша
- 5)электронды немесе жазбаша

Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжат

- 1)еңбек кітапшасы
- 2)жеке басының куәлігі
- 3)әлеуметтік жеке код
- 4)білімі туралы құжаты
- 5)туу туралы куәлігі

Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынақтың мерзімі

- 1)4 ай
- 2)5 ай
- 3)6 ай
- 4)2 ай
- 5)3 ай

Қызметкер деген кім

- 1)жұмысты беретін жеке тұлға
- 2)жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға
- 3)жұмысты беретін заңды тұлға
- 4)жұмысты тікелей орындайтын заңды тұлға
- 5)жұмысты қабылдайтын заңды тұлға

Жұмыс беруші деген кім

- 1)жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға
- 2)жұмысты қабылдайтын заңды тұлға
- 3)жұмысты беретін заңды немесе жеке тұлға
- 4)жұмысты тікелей орындайтын заңды тұлға
- 5)жұмысты беретін жеке тұлға

Қалыпты жұмыс уақытының апталық ұзақтығы

- 1) 40
- 2)12
- 3)36
- 4)42
- 5)24

Адамдардың өмірі үшін қажетті материалдық,рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі деген не

- 1)жұмыс
- 2)қызмет
- 3)тірлік
- 4)іс
- 5)еңбек

Қызметкер мен жұмыс берушінің арасында жазбаша нысанда жасалатын екіжақты келісім деген не

- 1)ұжымдық шарт



- 2)еңбек шарты
- 3)сатып алу-сату шарты
- 4)комиссия шарты
- 5)тапсырма шарты.

Тынығу уақыты деген не

- 1)қызметкер еңбек міндеттерін орындайтын уақыт
- 2)іссапар уақыты
- 3)қызметкердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және оны өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты
- 4)сынақ уақыты
- 5)еңбек шартын жасау уақыты.

Жұмыс уақыты деген не

- 1)іссапар уақыты
- 2)сынақ уақыты
- 3)қызметкердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және оны өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты
- 4)еңбек шартын жасау уақыты
- 5)қызметкер еңбек міндеттерін орындайтын уақыт

Еңбек қатынастары дегеніміз не

- 1)жұмыс беруші мен жұмысшы арасындағы қатынастар
- 2)жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы қатынастар
- 3)жұмыс беруші мен қызметші арасындағы қатынастар
- 4)бірнеше жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы қатынастар
- 5)жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы қатынастар

Жұмыс берушінің актілері

- 1)жарлық
- 2)бұйрық,өкім,нұсқаулық,ішкі еңбек тәртібінің ережелері
- 3)заң
- 4)қаулы
- 5)жарғы

Еңбек үшін оның күрделілігіне,саны мен сапасына сәйкес төленетін сыйақы немесе табыс

- 1) жалақы
- 2) өтемақы
- 3) жәрдемақы
- 4) зейнетақы
- 5) кепілдік

Жұмысты орындаған кездегі қызметкерлердің шеккен шығындарының орнын толтыруға байланысты ақшалай төлемдер

- 1)кепілдік
- 2)зейнетақы
- 3)өтемақы
- 4)жәрдемақы
- 5)жалақы

Еңбек шартының мерзімі

- 1)белгісіз мерзімге

- 2) белгісіз мерзімге, 1 жылдан кем емес белгілі бір мерзімге
- 3) 3 жылдан кем емес белгілі бір мерзімге
- 4) 2 жылдан кем емес белгілі бір мерзімге
- 5) 5 жылдан кем емес белгілі бір мерзімге

15 жасқа толған адамдар кімнің келісімімен жеке еңбек шартын жасаса алады

- 1) мемлекеттің
- 2) жұмыс орнының
- 3) ата-анасының немесе қорғаншысының, қамқоршысының
- 4) жұмыс берушінің
- 5) қызметкердің

Қанша жасқа толмаған адамдарды ауыр дене жұмыстарына қабылдауға жол берілмейді

- 1) 16
- 2) 14
- 3) 15
- 4) 18
- 5) 17

Еңбек шарты кемінде қанша дана етіліп жасалады

- 1) 3
- 2) 2
- 3) 4
- 4) 1
- 5) 5

Жұмыс беруші қызметкерді жұмысқа қабылдау туралы не шығаруға міндетті

- 1) бұйрық
- 2) өкім
- 3) нұсқаулық
- 4) жарғы
- 5) қаулы

Бір тараптың екінші тарапқа жеке еңбек шартын бұзу туралы ескерту мерзімі

- 1) 2 ай
- 2) 3 ай
- 3) 1 ай
- 4) 4 ай
- 5) 6 ай

Бір немесе бірнеше жұмыс беруші мен қызметкерлердің бір немесе бірнеше өкілдері арасында жазбаша шарт нысанында жасалған құқықтық акт

- 1) еңбек шарты
- 2) сатып алу-сату шарты
- 3) тапсырма шарты
- 4) комиссия шарты
- 5) ұжымдық шарт

Қызметкерді тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге еңбек міндеттерін орындау үшін жіберу қалай аталады

- 1) сынақ
- 2) кепілдік беру

- 3)іссапар
- 4)жылдық демалыс
- 5)апталық демалыс

Еңбек дауы деген не

- 1)қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы қатынастар
- 2)қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келіспеушілік
- 3)қызметкердің еңбегі
- 4)жұмыс берушінің еңбегі
- 5)еңбек жағдайлары

Еңбек дауының түрлері

- 1)жеке және ұжымдық
- 2)жеке және жалпы
- 3)жеке және қосымша
- 4)жеке және ерекше
- 5)жеке және арнайы

Еңбек шартының түрлері

- 1)сатып алу-сату және жеке
- 2)тапсырма және ұжымдық
- 3) ұжымдық
- 4)комиссия және жеке
- 5)тапсырма және жеке

Ұжымдық шарттың мерзімі

- 1)белгісіз мерзімге
- 2)1 жыл мерзімге
- 3)тараптар белгілейтін мерзімге
- 4)3 жыл мерзімге
- 5)2 жыл мерзімге

Табиғи және климат жағдайларына байланысты алты айдан аспайтын белгілі бір кезең ішінде жұмыс атқаратын қызметкерлер қалай аталады

- 1) үй
- 2) маусымдық
- 3) үйде жұмыс істейтін
- 4) вахталық әдіспен жұмыс істейтін
- 5) шартпен жұмыс істейтін

Жұмыс беруші-жеке тұлғаларда үй шаруашылығында жұмыс істеуге еңбек шартын жасасқан қызметкерлер қалай аталады

- 1)үй
- 2)маусымдық
- 3)вахталық әдіспен жұмыс істейтін
- 4)үйде жұмыс істейтін
- 5)шартпен жұмыс істейтін

Маусымдық жұмыстармен айналысатын тараптың екінші тарапты еңбек шартын бұзу туралы мерзімі

- 1)1 ай
- 2)2 апта

- 3)3 апта
- 4)10 күн
- 5)1 апта

Маусымдық қызметкерлерге сынақ белгіленеді ме

- 1)иә
- 2) жоқ
- 3)мүмкін
- 4)иә немесе мүмкін
- 5)жоқ немесе мүмкін

Жұмыс берушімен өзінің материалдарымен және өзіндегі жабдықтарды, құрал-саймандарды пайдалана отырып, жұмысты үйінде өз еңбегімен орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар кімдер болып саналады

- 1)маусымдық
- 2)үй
- 3)вахталық әдіспен жұмыс істейтін
- 4)үйде жұмыс істейтін
- 5)шартпен жұмыс істейтін

Вахтаның ұзақтығы

- 1)10 күн
- 2)15 күн
- 3)20 күн
- 4)25 күн
- 5)5 күн

Жұмыс беруші жекелеген объектілерде вахтаның ұзақтығын қанша күнге дейін белгілей алады

- 1)20 күн
- 2)30 күн
- 3)10 күн
- 4)25 күн
- 5)35 күн

14 жастан 16 жасқа дейінгі қызметкерлер үшін аптасына жұмыс уақытының ұзақтығы

- 1)40 сағат
- 2)36 сағат
- 3)12 сағат
- 4)24 сағат
- 5)42 сағат.

16 жастан 18 жасқа дейінгі қызметкерлер үшін аптасына жұмыс уақытының ұзақтығы

- 1)40 сағат
- 2)12 сағат
- 3)24 сағат
- 4)42 сағат
- 5)36 сағат

Ауыр дене жұмыстарында істейтін қызметкерлер үшін аптасына жұмыс уақытының ұзақтығы

- 1)24 сағат

- 2)36 сағат
- 3)12 сағат;
- 4)40 сағат
- 5)42 сағат

Түнгі уақыттағы жұмыс деген не

- 1)23 сағаттан бастап таңғы сағат 7-ге дейінгі уақыт
- 2)20 сағаттан бастап таңғы сағат 6-ға дейінгі уақыт
- 3)22 сағаттан бастап таңғы сағат 6-ға дейінгі уақыт
- 4)24 сағаттан бастап таңғы сағат 6-ға дейінгі уақыт
- 5)22 сағаттан бастап таңғы сағат 7-ге дейінгі уақыт

Жұмыс уақытының ұзақтығынан тыс жұмыстар қалай аталады

- 1)түнгі уақыттағы жұмыс
- 2)маусымдық жұмыстар
- 3)вахталық жұмыстар
- 4)үстеме жұмыстар
- 5)үй жұмыстары

Үстеме жұмыстардың шекті мөлшері

- 1)күніне 1 сағат
- 2)күніне 3 сағат
- 3) күніне 2 сағат
- 4)күніне 4 сағат
- 5)күніне 5 сағат

Үстеме жұмыстарға кімдер жіберілмейді

- 16 жасқа толмаған қызметкерлер
- 18 жасқа толмаған қызметкерлер мен жүкті әйелдер
- 14 жасқа толмаған қызметкерлер
- 15 жасқа толмаған қызметкерлер
- 17 жасқа толмаған қызметкерлер.

Ауыр дене жұмыстарындағы үстеме жұмыстардың шекті мөлшері

- 1)күніне 1 сағат
- 2)күніне 4 сағат
- 3)күніне 3 сағат
- 4)күніне 2 сағат
- 5)күніне 5 сағат

Қызметкерге демалу және тамақтану үшін берілетін үзілістің ұзақтығы

- 1)2 сағат
- 2)жарты сағат
- 3)3 сағат
- 4)жарты сағат
- 5)1 сағат.

Қызметкердің күн сайынғы демалысының ұзақтығы

- 1)10 сағат
- 2)14 сағат
- 3)15 сағат
- 4)16 сағат

5)12 сағат

Жылдың суық мезгілінде ашық далада, жылу берілмейтін жабық үй-жайларды жұмыс істейтін қызметкерлерге қандай үзілістер беріледі

- 1) қосымша
- 2) арнаулы
- 3) демалыс күндері
- 4) мереке күндері
- 5) ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы

Демалуға және тамақтануға арналған үзіліс жұмыс уақытына енгізіледі ме

- 1) енгізіледі
- 2) енгізілмейді
- 3) енгізілуі мүмкін
- 4) енгізілмеуі мүмкін
- 5) енгізіледі немесе енгізілмейді

Арнаулы үзілістер жұмыс уақытына қосылады ма

- 1) қосылмайды
- 2) қосылуы мүмкін
- 3) қосылады
- 4) қосылмауы мүмкін
- 5) қосылады немесе қосылмайды

Апта сайынғы үзіліссіз демалыс уақыты деген не

- 1) мереке күндері
- 2) жылдық демалыс
- 3) оқу демалысы
- 4) демалыс күндері
- 5) күн сайынғы демалыс

Ресми түрде бекітілген қанша мереке күндері бар

- 1) 10
- 2) 14
- 3) 15
- 4) 16
- 5) 8

Қосымша үзіліс кімдерге беріледі

- 1) бір жасқа толмаған баласы бар жұмыс істейтін әйелдерге
- 2) бір жарым жасқа толмаған баласы бар жұмыс істейтін әйелдерге
- 3) екі жасқа толмаған баласы бар жұмыс істейтін әйелдерге
- 4) үш жасқа толмаған баласы бар жұмыс істейтін әйелдерге
- 5) екі жарым жасқа толмаған баласы бар жұмыс істейтін әйелдерге

Демалыс күндеріне қайсысы жатады

- 1) ораза айттың бірінші күні
- 2) құрбан айттың бірінші күні
- 3) құрбан айттың үш күні
- 4) ораза айттың үш күні
- 5) құрбан айттың үшінші күні

7 қаңтар қандай күнге жатады

- 1)радио
- 2)ескі жаңа жыл
- 3)православиелік Рождество
- 4)ораза айт
- 5)құрбан айт

7 қаңтар мереке күніне жатады ма

- 1)жатады
- 2)жатады немесе жатпайды
- 3)жатуы мүмкін
- 4)жатпайды
- 5)жатпауы мүмкін

Демалыс күндерін басқа жұмыс күндеріне ауыстыруға кім құқылы

- 1)ҚР Президенті
- 2)ҚР Парламенті
- 3)Министрлер
- 4)ҚР Жоғарғы соты
- 5)ҚР Үкіметі

Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы аптасына қанша сағаттан аспауға тиіс

- 1)3 сағат
- 2) 4 сағат
- 3)2 сағат
- 4)1 сағат
- 5)6 сағат

Ауыр дене еңбегі мен еңбек жағдайлары зиянды немесе қауіпті жұмыстарда үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы аптасына қанша сағаттан аспауға тиіс

- 1)3 сағат
- 2)2 сағат
- 3)4 сағат
- 4)6 сағат
- 5)5 сағат

Қандай кезде үстеме жұмыстарға тыйым салынады

- 1)еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті
- 2)еңбек жағдайлары ауыр
- 3)еңбек жағдайлары өте зиянды және өте қауіпті
- 4)еңбек жағдайлары өте ауыр
- 5)еңбек жағдайлары өте зиянды және ауыр

Жалпы демалыс күні қай күн болып есептеледі

- 1)жұма
- 2)сенбі
- 3)сәрсенбі
- 4)жексенбі
- 5)дүйсенбі

Қазақстан Республикасында қай күндері жұмыс жүргізілмейді

- 1)демалыс

- 2)сенбі
- 3)жұма
- 4)сәрсенбі
- 5)мереке

Қызметкерлерге ұзақтығы кемінде қанша күн болатын жып сайынғы еңбек демалысы беріледі

- 1)28 күн
- 2)18 күн
- 3)24 күн
- 4)30 күн
- 5)20 күн

Ақы төленетін жыл сайынғы қосымша еңбек демалысы қандай жұмыстарда істейтін қызметкерлерге беріледі

- 1)еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті
- 2)ауыр дене еңбегі мен еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті
- 3)еңбек жағдайлары өте зиянды және өте қауіпті
- 4)ауыр дене еңбегінде
- 5)еңбек жағдайлары қауіпті

Қатарынан қанша жыл бойы еңбек демалысын бермеуге тыйым салынады

- 1)1 жыл
- 2)3 жыл
- 3)2 жыл
- 4)жарты жыл
- 5)бір жарым жыл

Тараптардың келісімі бойынша қызметкерге оның өтініші негізінде қандай демалыс берілуі мүмкін

- 1)қосымша
- 2)ақы төленетін жыл сайынғы
- 3)оқу
- 4)жалақысы сақталмайтын
- 5)арнаулы

Қандай демалыста жүрген қызметкерді осы демалыстан кері шақыртуға болмайды

- 1)ақы төленетін жыл сайынғы
- 2)оқу
- 3)арнаулы
- 4)жалақысы сақталмайтын
- 5)ақы төленетін жыл сайынғы қосымша

Әйелдерге жүктілігі мен босануы бойынша қанша күнге демалыс беріледі

- 1)босанғанға дейін жетпіс күнге,босанғаннан кейін жетпіс күнге
- 2)босанғанға дейін жетпіс күнге,босанғаннан кейін елу алты күнге
- 3)босанғанға дейін елу алты күнге,босанғаннан кейін жетпіс күнге
- 4)босанғанға дейін елу алты күнге,босанғаннан кейін елу алты күнге
- 5)босанғанға дейін елу күнге,босанғаннан кейін елу алты күнге

Әйелге баласы қанша жасқа толғанға дейін оған күтім жасау жөнінде жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс беріледі



- 1)бір
- 2)үш
- 3)екі
- 4)бір жарым
- 5)екі жарым

Жалақының мөлшерін кім дербес белгілейді

- 1)қызметкер
- 2)мемлекет
- 3)жұмыс беруші
- 4)ҚР Үкіметі
- 5)ҚР Президенті

Үстеме жұмысқа ақы қанша төленеді

- 1)2 есе
- 2)жарты есе
- 3)3 есе
- 4)бір жарым есе
- 5)екі жарым есе

Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы қанша төленеді

- 1)бір есе
- 2)бір жарым есе
- 3)екі жарым есе
- 4)үш есе
- 5)екі есе

Түнгі уақыттағы жұмыстың әрбірсағатына ақы қанша төленеді

- 1)бір есе
- 2)бір жарым есе
- 3)екі есе
- 4)үш есе
- 5)екі жарым есе

Кімнің кінәсінен бос тұрып қалған уақытқа ақы төленбеуге тиіс

- 1)жұмыс берушінің
- 2) қызметкердің
- 3)мемлекеттің
- 4)ұйымның
- 5)органның

Қосымша жұмысты орындайтын қызметкерге қандай ақы төленеді

- 1)негізгі
- 2)арнайы
- 3)қосымша
- 4)жеке
- 5)ерекше

Жалақы қандай нысанда төленеді

- 1)бағалы сыйлық
- 2)заттай сыйлық
- 3)мақтау қағазы

- 4) +ақша
- 5) медальмен марапаттау

Қызметкердің жалақысынан ұстап қалу не бойынша жүргізіледі

- 1) сот қаулысы
- 2) сот шешімі
- 3) жарлық
- 4) бұйрық
- 5) өкім

Жылдың суық мезгілінде ашық далада, жылу берілмейтін жабық үй-жайларды жұмыс істейтін қызметкерлерге қандай үзілістер беріледі

- 1) қосымша
- 2) арнаулы
- 3) демалыс күндері
- 4) мереке күндері
- 5) ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы

Әлеуметтік жәрдемақыларды кім өз қаражаты есебінен төлеуге міндетті

- 1) қызметкер
- 2) жұмыс беруші
- 3) мемлекет
- 4) ұйым
- 5) ҚР Үкіметі

Толық материалдық жауапкершілік туралы жазбаша шарттарды жұмыс беруші қанша жасқа толған қызметкермен жасасуы мүмкін

- 1) он алты
- 2) он жеті
- 3) он сегіз
- 4) он төрт
- 5) он бес

Тәртіптік жазаның неше түрі бар

- 1) екі
- 2) үш
- 3) бес
- 4) төрт
- 5) алты

Тәртіптік жаза теріс әрекет байқалғаннан күннен бастап қанша айдан кешіктірмей қолданылады

екі  
жарты  
үш  
алты  
бір

Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін тәртіптік жаза теріс қылық анықталғаннан күннен бастап неше айдан кешіктірілмей қолданылады

- 1) екі
- 2) үш

- 3)алты
- 4)бір
- 5)жарты

Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі қанша айдан аспауға тиіс

- 1)екі
- 2)алты
- 3)үш
- 4)бір
- 5)жарты

Тәртіптік жазаны қолдану туралы қандай акті шығарылады

- 1) өкім
- 2) қаулы
- 3) бұйрық
- 4) нұсқаулық
- 5) жарғы

Еңбек даулары қалай қаралады

- 1) тек сот тәртібімен
- 2) тек тараптардың келісімі бойынша
- 3) қызметкердің келісімі бойынша
- 4) тараптардың келісімі бойынша немесе сот тәртібімен
- 5) жұмыс берушінің келісімі бойынша

Тараптардың келісімімен еңбек дауларын қандай комиссия қарауы мүмкін

- 1) қызметкер өкілдері
- 2) жұмыс беруші өкілдері
- 3) тараптар
- 4) қосымша
- 5) келісім

Келісім комиссиясы еңбек дауын қанша мерзімде қарайды

- 1) бір күн
- 2) үш күн
- 3) екі күн
- 4) бес күн
- 5) алты күн

Еңбек даулары бойынша келісім комиссиясы қандай акті шығарады

- 1)қаулы
- 2)шешім
- 3)өкім
- 4)бұйрық
- 5)нұсқаулық

Еңбек туралы заңдарды кім бақылайды

- 1)ҚР Үкіметі
- 2)ҚР Президенті
- 3)мемлекеттік еңбек инспекторлары
- 4)ҚР Парламенті
- 5)ҚР Прокуратурасы

- 6) Келісім комиссиясын ұйымдық-техникалық жағынан қамтамасыз етуді кім жүзеге асырады
- 7) қызметкер
- 8) мемлекет
- 9) ұйым
- 10) жұмыс беруші
- 11) еңбек инспекторлары

Материалдық жауапкершіліктің түрлері

- 1) жеке және ұжымдық
- 2) жеке және жалпы
- 3) жеке және ерекше
- 4) толық және жартылай
- 5) толық және шектелген

Қандай кезеңге жалақы төленбейді

- 1) жұмысқа қайта алу
- 2) жұмыстан шеттету
- 3) жұмыстан шығару
- 4) жұмыс істеу
- 5) демалу

Еңбек шарты қандай жағдайларда тоқтатылуы мүмкін

- 1) тараптардың келісімі бойынша
- 2) мерзімінің бітуі және тараптардың еркіне байланысты емес мән-жайлар бойынша
- 3) тараптардың бірінің бастамасы бойынша
- 4) мемлекеттің келісімі бойынша
- 5) ұйымның келісімі бойынша

Еңбек шарты қандай жағдайларда бұзылуы мүмкін

- 1) мерзімінің бітуі бойынша
- 2) тараптардың еркіне байланысты емес мән-жайлар бойынша
- 3) тараптардың келісімі бойынша, тараптардың бірінің бастамасы бойынша
- 4) ұйымның келісімі бойынша
- 5) мемлекеттің келісімі бойынша

Жұмыс беруші қызметкерді қандай жағдайға байланысты басқа жұмысқа ауыстыруға құқылы емес

- 1) өндірістік қажеттілік болған
- 2) іркіліске байланысты
- 3) денсаулық
- 4) біліктілікті керек етпейтін
- 5) сол ұйымдағы басқа жұмысқа

Қызметкердің еңбек міндеттерін жүзеге асыруға жұмсаған күнтізбемен есептелген уақыты қалай аталады

- 1) жұмыс уақыты
- 2) тынығу уақыты
- 3) еңбек стажы (өтілі)
- 4) іссапар
- 5) сынақ

Қандай еңбекке тыйым салынған

- 1) келісімді
- 2) шарттық
- 3) мәжбүрлі
- 4) мемлекеттік
- 5) ұйымдық

Еңбек дауын қарайтын орган қандай жағдайда қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта алғызуға тиіс

- 1) еңбек шарты тоқтатылған
- 2) еңбек шарты бұзылған
- 3) еңбек шарты заңсыз негізде бұзылған
- 4) басқа жұмысқа ауыстырылған
- 5) жұмыстан шыққан

Бірнеше жұмыс беруші мен бірнеше қызметкерлер қандай шарт жасасу мақсатымен келіссөздер жүргізеді

- 1) мердігерлік
- 2) тапсырма
- 3) ұжымдық
- 4) комиссия
- 5) сатып алу-сату

Ұжымдық шарттың мазмұнын кім белгілейді

- 1) қызметкерлер
- 2) жұмыс беруші
- 3) тараптар
- 4) мемлекет
- 5) ұйым