

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
ІШКІ ІСТЕР МИНИСТРЛІГІ  
Бәрімбек Бейсенов атындағы Қарағанды академиясы**

**Азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасы**

***НУРУШЕВ А. Ж., ҚАЛИЕВ А. А.***

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ  
ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ БОЙЫНША  
СЫЗБАЛАР АЛЬБОМЫ**

**ҚАРАҒАНДЫ – 2018**

## Рецензенттер:

*М.Н. Абыласимов* –Е.А. Бөкетов атындағы ҚарМУ заң факультетінің конституциялық және халықаралық құқық кафедрасының доценті, PhD докторы.

*Р.Қ. Джиембаев* –Қазақстан Республикасы ПМ Б.Бейсенов атындағы Қарағанды академиясының мемлекеттік-құқықтық пәндер кафедрасының бастығы, заң ғылымдарының кандидаты, полиция подполковнигі.

*Нурушев А. Ж., Қалиев А. А.*

**Қазақстан Республикасының еңбек құқығы бойынша сызбалар альбомы:**– Қарағанды: Қазақстан Республикасы ПМ Б.Бейсенов атындағы Қарағанды академиясы, 2017.

Сызбалар альбомы заң, құқық қорғау органдары саласының мамандарын даярлауды жүзеге асыратын жоғарғы білім беру орындарының, оқу орталықтарының оқу процесі үшін әзірленген.

Сызбалар альбомы жоғары білім беру орындары мен факультеттерінің білім алушыларына, студенттеріне, курсанттарына, магистранттарға және докторанттарға арналған. Бірақ еңбек құқығының маңыздылығын ескере отыра еңбек құқығының білімі мен сұрақтары қызықтыратын барша оқырман қаумаға да арналады.

## Әдістемелік нұсқау

Қазақстан Республикасында болып жатқан өзгерістер еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің оңтайлы моделін жасауды талап етті. Осыған байланысты еңбек қатынастарының туындауы мен оны іске асыру мүмкіндіктері кеңейді, ал ол өз кезегінде оларды барынша тиянақты және жан-жақты құқықтық реттеу мен құқықтық қорғау қажеттілігін алғышарттады.

«Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011 - 2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы» білім берудің негізгі міндеттері ретінде білім беру жүйесін жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз етуді, жоғарыбілікті және бәсекегеқабілетті мамандарды даярлау сапасын арттыруды белгілейді. Бұл міндеттерді орындау құқық салаларындағы, оның ішінде еңбек құқығы саласындағы оқу-әдістемелік жұмысты күшейту, мемлекеттің жоғары білім беру орындарындағы оқу процесін тиісті оқу және оқ-әдістемелік әдебиеттерімен қамтамасыз ету арқылы мүмкін болады. Мұндай сызбалар альбомы тәрізді басылымдар қазіргі таңда өте қажет.

Сондықтан «Қазақстан Республикасының еңбек құқығы» пәні бойынша сызбалар альбомы тиісті жоғары білім беру орнындағы «Қазақстан Республикасының еңбек құқығы» пәні бойынша оқу әдебиеттерінің жеткіліксіздігін толықтыратын дербес еңбек.

«Қазақстан Республикасының еңбек құқығы» пәні бойынша сызбалар альбомы маңызды мақсаттарды көздейді, ол – білім алушыларға (курсанттарға, тыңдаушыларға, магистранттарға, докоранттарға) еңбек құқығы теориясының, еңбек заңнамасының және оны қолдану практикасының білімдерін беру, еңбек құқығы құқықтық институттарын (нормаларын) олардың мазмұны мен құрылымын (құрамын) жүйеге келтіру арқылы қарастыру, жіктеулер мен түрлерге бөлінулерді көрнекі түрде көрсету. Сызбалар альбомында, бәрінен бұрын «Қазақстан Республикасының еңбек құқығы» оқу бағдарламасының тақырыптары мен сұрақтары қамтылған. Мұның өзінде еңбек құқығы арнайы оқыту практикалық қажеттіліктен туындаған еңбек нарығы саласын реттейтін дербес құқық саласы ретінде қарастырылған. Бұл сызбалар альбомын пайдалану арқылы білім алушылар аз уақыт аралығында пәнді оқу барысында алынған білімдерін жүйлеуге және нақтылауға мүмкіндік алады; негізгі ұғымдарға, олардың белгілері мен ерекшеліктеріне аса назар аудара алады, қойылуы мүмкін болатын сұрақтарға жауаптардың болжамды жоспарын жасай алады.

# ЖАЛПЫ БӨЛІМ

## № 1 Сызба. Еңбек құқығының ұғымы мен пәні

**Еңбек құқығы** – еңбек қатынастары мен оған тікелей байланысты еңбек қатынастарын реттейтін еңбек заңнамасы нормаларының жиынтығы.

**Еңбек құқығының пәні** – бұл жасалған еңбек шартына негізделген қоғамдық қатынастар, сонымен қатар, онымен тығыз байланысты қатынастар.

### *Еңбек қатынастарына тікелей байланысты қатынастар*

*Бастапқы еңбек қатынастары, оларға жұмыспен қамту мен жұмысқа орналастыру қатынастары жатады*

#### *Еңбек қатынастарына ілеспе қатынастар*

Жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің, мемлекеттік билік органдары өкілдерінің әлеуметтік-еңбек қатынастары. Олар республикалық, салалық, өңірлік, кәсіби (тарифтік), аумақтық деңгейде туындайды;

Еңбек ұжымының жұмыс берушімен, оның әкімшілігімен қатынастары. Бұл қатынастар ұйымдастыру-басқару сипатына ие.

Кәсіптікодақтың немесе жұмыскерлермен өкілдік берілген басқа органның жұмыс берушімен және оның әкімшілігімен ұымдастыру-басқару қатынастары

Кадрларды даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру бойынша қатынастар;

Еңбек қатынастарының бір тарабы екінші тарапқа залал келтірген кезде туындайтын материалдық жауаптылық бойынша қатынастар. Бұл қатынастар қорғау сипатына ие.

*Туындаушы еңбек қатынастары, оларға еңбек дауларын қарастыру бойынша қатынастар*

## № 2 сызба. Еңбек құқығының әдісі

**Еңбек құқығының әдісі** – бұл еңбек құқығының нормасы арқылы белгілі бір еңбек қатынастарына ықпал етудің амалдары мен тәсілдерінің жиынтығы



*Еңбек құқығының әдісіне*



еңбек қатынастарын орталықтанған және шарттық құқықтық реттеудің үйлесуі тән
Еңбек шартын жасасу кезінде субъектілердің тең құқықтылығы тән
Реттеудің диспозитивтілік және императивтілік тәртібінің үйлесуі тән
Еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің біртұтастығы тән
Еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің саралануы(дифференциялануы) тән



*Құқықтық реттеудің біртұтастығы*



Жұмыскер (ЕК 22 б.) мен жұмыс берушінің (ЕК 23 б.) біртұтас негізгі құқықтары мен міндеттерінен көрініс табады
ЕК бірінші бөлімінің жалпы ережелерінен көрініс табады
Барлық жұмыскерлерге таралатын жалпы нормативтік-құқықтық актілерден көрініс табады



*Құқықтық реттеудің саралануы (дифференциялануы) (белгілі бір еңбек сипаты және жағдайларымен алғышартталған) санаттар бойынша жүргізіледі*



Еңбектің зиянды және ауыр жағдайы
Еңбектің климаттық жағдайының ерекшеліктері
Әйел ағзасының ерекшелігі мен оның ана болу функциясы
Жастардың, мүгедектердің еңбегі
Еңбектің сипаты (маусымдық және уақытша жұмыскерлер, мемлекеттік жұмыскерлер)



*Саралану (дифф.) нормалары – арнайы нормалар.* Осы нормалар арқылы жұмыскерлердің кейбір санаттары басқалармен қатар өз құқықтар мен міндеттерін жүзеге асыра алады. Арнайы нормалардың кемістушілік сипаты **болмайды.**



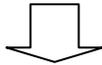
Біртекес қатынастарды реттейтін құқықтық нормалар **институттар** деп аталатын белгілі бір нормалар тобы бойынша жіктеледі.

### № 3 Сызба. Еңбек құқығының жүйесі

**Еңбек құқығының жүйесі** – құқықт саласын жалпы және ерекше деп бөлуді белгілейтін құқықтық нормалардың ғылыми жіктелуі



*Еңбек құқығының жалпы бөлімі (бұл нормалар барлық еңбек құқық қатынастарына қолданылады)*



құқықтық реттеудің пәні
еңбек құқығының субъектілері
еңбек құқығының қағидалары мен міндеттері



*Ерекше бөлім еңбек құқығының жекелеген институттарын қалыптастыратын мына нормаларды қосады*



жұмыспен қамту мен жұмысқа орналастыру-ды қамтамасыз ету
еңбек шарты
жұмыс уақыты
тынығу уақыты
еңбекке ақы төлеу
еңбекті нормалау
ұлттық біліктілік жүйесі
кепілдіктер мен өтемақы төлемдері
еңбек тәртібі
біліктілікті арттыру және кәсіби даярлау мен қайта даярлау
еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі
жеке және ұжымдық еңбек даулары
еңбекті қорғау мен еңбек қауіпсіздігі
еңбек заңнамасын сақтауды бақылау

## № 4 Сызба. Құқықтық жүйедегі еңбек құқығының алатын орны

**Еңбек құқығы**

**Ерекшеліктер**

еңбек құқығы – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында жасалатын еңбек шартынан (келісім-шарттан) туындайтын қоғамдық қатынастарды, сондай-ақ, олармен тікелей байланысты қатынастар жиынтығын реттейтін құқықтық жүйенің ажырамас бөлігі

еңбек құқығы конституциялық құқықта бекітілген нормаларға негізделеді

сонымен қатар еңбек құқығы басқа құқық салаларымен: әкімшілік, қылмыстық, азаматтық процестік, әлеуметтік қамтамасыз ету және басқа да құқық салаларымен өзараәрекеттеседі

еңбек құқығы мен азаматтық құқық салаларының ара-қатынасына қатысты айтатын болсақ, олар, құқықтық реттеу пәнімен ажыратылатын дербес құқық салалары

**Еңбек құқығының басқа құқық салаларының түрлерімен өзараәрекеттесуі**

**Конституциялық құқықпен**

конституциялық құқық барлық құқық салаларының негізін қалайды және әрбір мемлекеттің ұлттық құқығының негізгі қағидаларын бекітеді

конституциялық құқық еңбек құқығының негізгі ережелерін анықтайды. Яғни, ҚР Конституциясының 24 бабы еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдау құқығын, қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайына, еңбегі үшін нендей бір кемсітусіз сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығын, ереуіл жасау құқығын қоса алғанда, заңмен белгіленген тәсілдерді қолдана отырып, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу құқығын, тынығу құқығын қарастырады

еңбек құқығының нормалары конституциялық құқық нормасына қайшы келмеуі қажет.

**Әкімшілік құқықпен**

әкімшілік құқық атқарушы билік органдарында, Қазақстан Республикасы Қарулы күштерінде еңбек құқығы нормаларын субсидиялық тәртіпте қолдану арқылы жұмыспен қамту сұрақтарын реттейді

Еңбек құқығы еңбек қатынастарын диспозитивтік пен императивтік қағидаларының үйлесуі арқылы реттейді

**Азаматтық құқықпен**

азаматтық құқықтың реттеу пәні – азаматтардың нақты қол жеткізуге бағытталған дербес, тәуелсіз қызметі

еңбек құқығының пәні – азаматпен өз еңбек функцияларын еңбек ұжымына ену және еңбек тәрібіне бағына отырып атқару процесі

## № 5 Сызба. Еңбек құқығының қайнар көздері

**Еңбек құқығының қайнар көздері** – бұл еңбек құқығы нормалары бар уәкілетті органдардың актісін білдіретін құқықты түсіндірудің нысаны



**Еңбек құқығы қайнар көзінің жүйесі** – бұл олармен реттелетін пән бойынша еңбек заңнамасының барлық актілер кешенінің құрамы, ара-қатынасы, ішкі өзарабайланысы және реті бойынша орналасуы

**Еңбек құқығы қайнар көздерінің жіктелуі** (заңдық күші бойынша)



Халықаралық-құқықтық актілер (декларациялар, ХЕҰ конвенциялары) *(халықаралық құқықтық актілерді сипаттаған кезде Конституция 4 бабының 1 т. жүзін қажет, онда халықаралық шарттар Қазақстан Республикасының қолданыстағы актілері болып табылады деп айтылған. Қазақстан Республикасымен ратификацияланған шарттар мемлекеттің заңдарына қарағанда басымдығы болады және халықаралық шарттың өзінде оның қолданылуы үшін заң шығару талап етіледі деп белгіленген жағдайларды қоспағанда, тікелей қолданылады)*

Қазақстан Республикасы Конституциясы. 30.08.95 ж.

Заңдар (Еңбек кодексі, «Кәсіптікодақтар туралы» заң, «Халықты жұмыспен қамту туралы» заң, «Құқыққорғау қызметі туралы» заң және т.б.)

Заңға бағынышты актілер (Қазақстан Республикасы Президентінің жарлықтары және Үкіметінің қаулылары )

Ведомстволық актілер (Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің және т.б. актілері)

Жергілікті өзін-өзі басқарушы органдарының заңнамалық актілері

Локальдық актілер (келісімдер, ұжымдық шарттар және т.б.).

**Сот шешімдері** – бұл еңбек құқығының қайнар көзі емес, ол заңнама нормаларын қолдану туралы акті



Еңбек құқығы қайнар көзінің басқа да жіктелуі бар (акті нысаны, қолданыс саласы және т.б.)



## № 6 Сызба. Еңбек құқығының қағидаттары

**Еңбек құқығының қағидаттары** – бұл еңбек құқығы немесе оның институттары шегінде құқықтық нормалардың мазмұны мен дамуын анықтайтын негізгі ережелер. Қағидаларды басшылыққа ала отырып еңбек құқығының алдына қойған міндеті және олардың шешілуі жөнінде айтуға болады.



### **Еңбек құқығының негізгі қағидалары**



еңбек бостандығы мен жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, мәжбүрлі еңбекке тиым салу
еңбекке, жұмыссыздықтан қорғау құқығын қамтамасыз ету, жұмысқа орналастыруда көмек көрсету, жұмыссыз болғанда материалдық және моральдық қолдау көрсету (азамат тиісті мемлекеттік билік органына немесе өзін-өзі басқарушы органға жұмысқа орналастыруда көмек не әлеуметтік қолдау сұрауға құқылы)
еңбекте және жұмыспен қамтуда қандайда бір кеместушіліксіз тең құқықтылықты қамтамасыз ету (ерлер мен әелдердің тең құқықтылығы, оның ішінде еңбегі бойынша ақыны төлеу кезіндегі тең құқықтылық; әйел адамды жүктілігі себебі бойынша жұмысқа алудан бас тарту заңнамамен қылмыстық жауапкершілікке тарту көзделген)
еңбек үлесі бойынша заңмен бектіліген еңбекке ақы төлеудің ең төменгі мөлшерінен төмен емес сыйақы алу құқығын қамтамасыз ету (ең төменгі еңбек ақыны кепілдендіру)
еңбегінің қорғалуына, жұмыс орнының қауіпсіздігіне, еңбектің қолайлы жағдайына құқықты қамтамасыз ету (жұмыскердің санитарлық, экологиялық және техникалық қауіпсіздігі талаптарына сай келетін еңбек жағдайын талап ету құқығы)
жұмыс уақытын шектеуге және тынығуға құқығын қамтамасыз ету (заңмен жұмыс уақыты мен тынығу уақытының ұзақтығы азаматтың физиологиялық мүмкіндіктері ескеріле отыра белгіленеді)
тегін кәсіби даярлауға, қайтадаярлауға құқығын, кәсіби оқытумен, біліктілікті арттырумен ұштасуын қамтамасыз ету
еңбек құқықтарының қорғалуын, оның ішінде жеке және ұжымдық дауларға, ереуілге құқықтарын қамтамасыз ету
жұмыскерлердің, олардың еңбек ұжымы мен кәсіподақтарының өндіріс демократиясына құқықтарын қамтамасыз ету (азаматтардың өз мүдделерін қорғау мақсатында бірлесуге, оның ішінде кәсіподақтар құруға құқықтарын кепілдендіру; жұмыскерлер ұжымының жария мүдделерін жұмыс беруші алдында жалпы жиналыста, конференцияларда, татуластыру комиссияларында кәсіподақтар арқылы қорғау)
жұмыс берушінің жұмыскерлерден міндеттерін орындауды, адал еңбек етуді, өндіріс мүлкіне ұқыпты қарауды және жұмыскердің жұмыс берушіден еңбек заңнамасын сақтауын талап ету құқығын қамтамасыз ету

## № 7 Сызба. Еңбек құқығының субъектілері

### Субъектілердің түрлері мен құқықтық мәртебесі

**Еңбек құқығы субъектісі** – бұл еңбек құқықсубъектілігі бар еңбек қатынастары мен оған тікелей байланысты қатынастардың тараптары



#### *Субъектілердің түрлері*



жұмыскерлер (жеке тұлғалар)

жұмыс беруші – заңды тұлғалар және дара кәсіпкерлер

жұмыскерлердің еңбек ұжымы (басты кезекте мемлекеттік, ұжымдық кәсіпорындарда)

кәсіподақтар комитеттері немесе жұмыскерлермен өкілдік берілген өндірістегі сайланбалы органдар

республикалық, салалық, өңірлік және басқа деңгейлердегі тиісті кәсіподақтар (жұмыскерлер) бірлестіктері, жұмыс берушілер мен атқарушы билік органдары тұлғасындағы әлеуметтік әріптестер (Еңбек кодексінің 13 тарау)

құқыққорғау және басқа да тиісті органдар (келісім комиссиялары, татуластыру комиссиялары, соттар, еңбек арбитражы, еңбек заңнамасын сақтауды бақылау мен қадағалау органдары).

**Еңбек құқығы субъектісінің құқықтық мәртебесі** – бұл субъектінің еңбек заңнамасында бекітілген құқықтық жағдайы



**Құқықтық мәртебесінің элементтері**



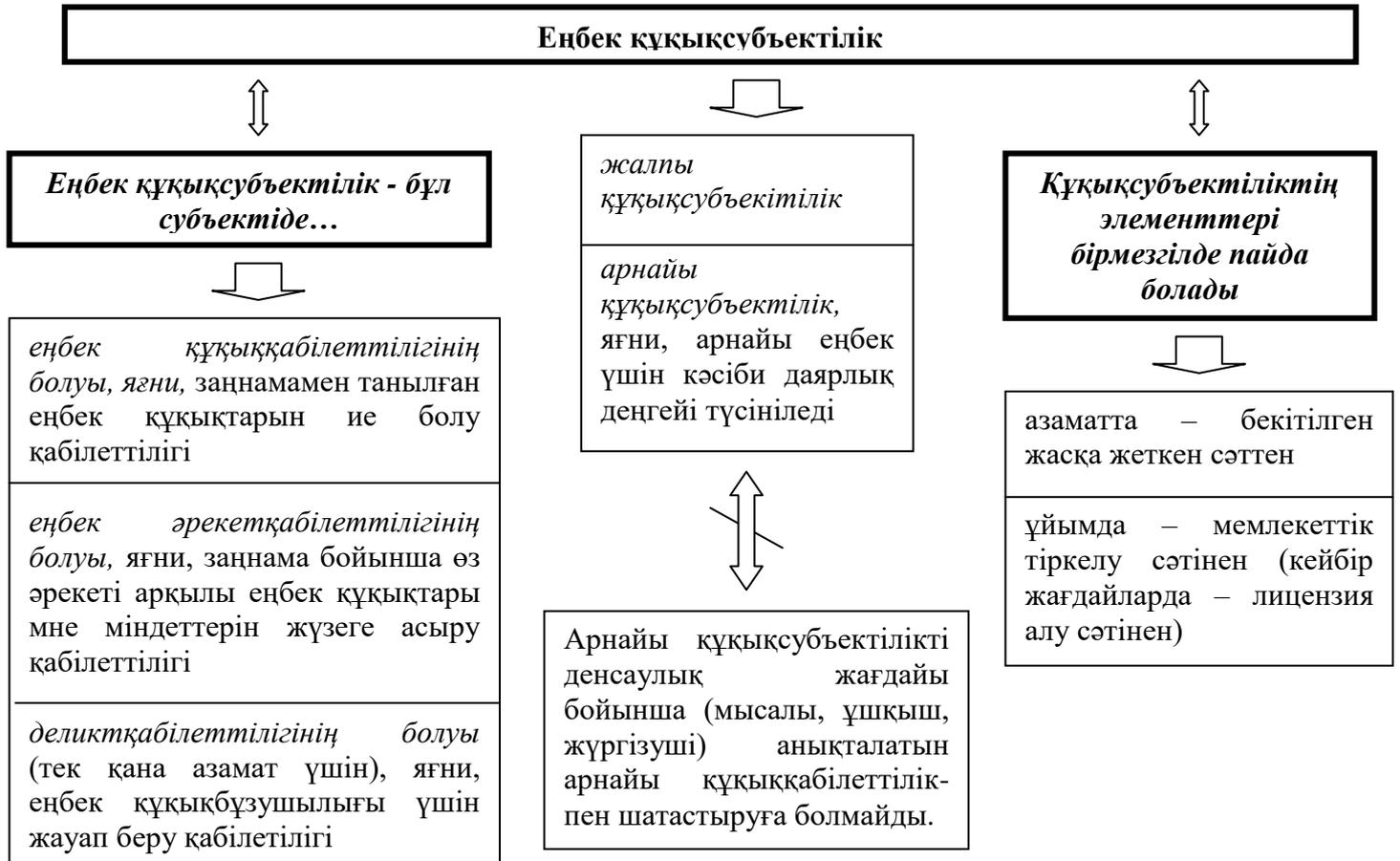
еңбек құқықсубъектілігі

негізгі еңбек құқықтары мен міндеттері

еңбек құқықтары мен міндеттерінің кепілдіктері

еңбек міндеттерін бұзғаны үшін заңнамамен қарастырылған жауаптылық

## № 8 Сызба. Еңбек құқықсубъектілік



## № 9 Сызба. Еңбек құқықтарының кепілдіктері Еңбек заңнамасын бұзған үшін жауаптылық

Еңбек құқықтарының кепілдіктері – бұл еңбек құқықтарын қорғауды нақты жүзеге асыруды қамтамасыз ету жағдайлары, құралдары мен тәсілдері



**Еңбек құқығы субъектісінің құқығы** – еңбек құқығы субъектісінің ықтимал мінез-құлқының шегі (мысалы, еңбек етуге құқық)

**Еңбек міндеттері, немесе еңбек құқығы субъектісінің міндеті** - еңбек құқығы субъектісінің тиісті мінез-құлқының шегі (мысалы, жұмыс берушінің жалақы төлеу бойынша міндеті)

### Кепілдіктер түрлері



*құқықты жүзеге асыру кепілдіктері* (мысалы, ұжымдық шарт жасасу құқығы) және еңбек құқықтарын қорғау (сотқа жүгіну құқығы) *кепілдіктері*

*әлеуметтік-экономикалық* (мысалы, ең төменгі жалақының мөлшері) және *заңдық* (жыл сайынғы демалысқа құқық) *кепілдіктер*. Заңдық кепілдіктер жалпы, яғни, барлық жұмыскерлер санатына арналған және арнайы, яғни, жекелеген қызметкерлер санатына арналған болуы мүмкін

*материалдық-құқықтық* (зейнет ақымен қамтамасыз етілу құқығы) және *процессуалдық* (ереуілге құқық) кепілдіктер

*Еңбек заңнамасын бұзғаны үшін белгіленген жауаптылық түрлері*



материалдық (ЕК 120-123 баптары)

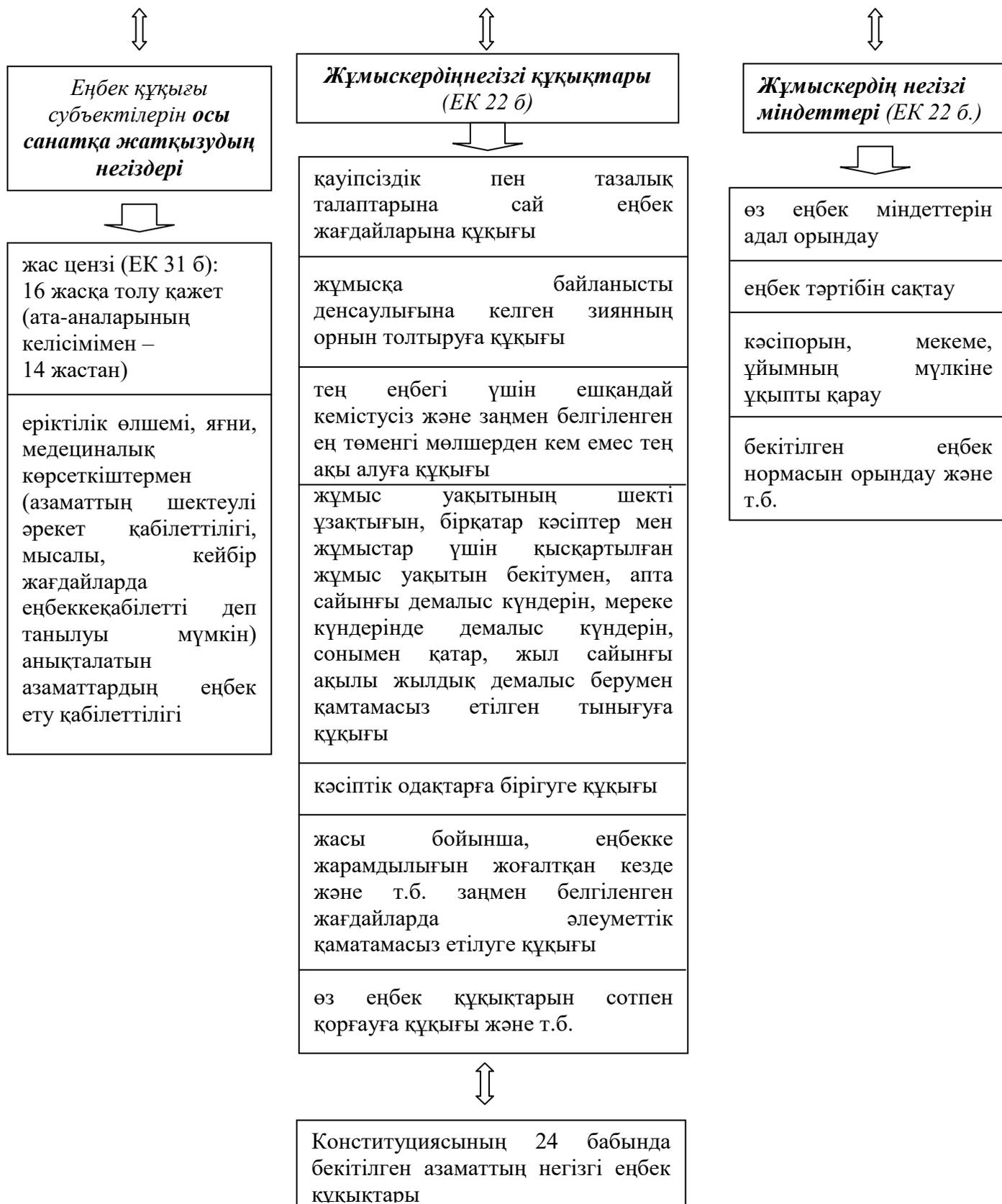
тәртіптік (ЕК 64-66 баптар)

әкімшілік (ӘҚБК 86-90, 93-97 баптар)

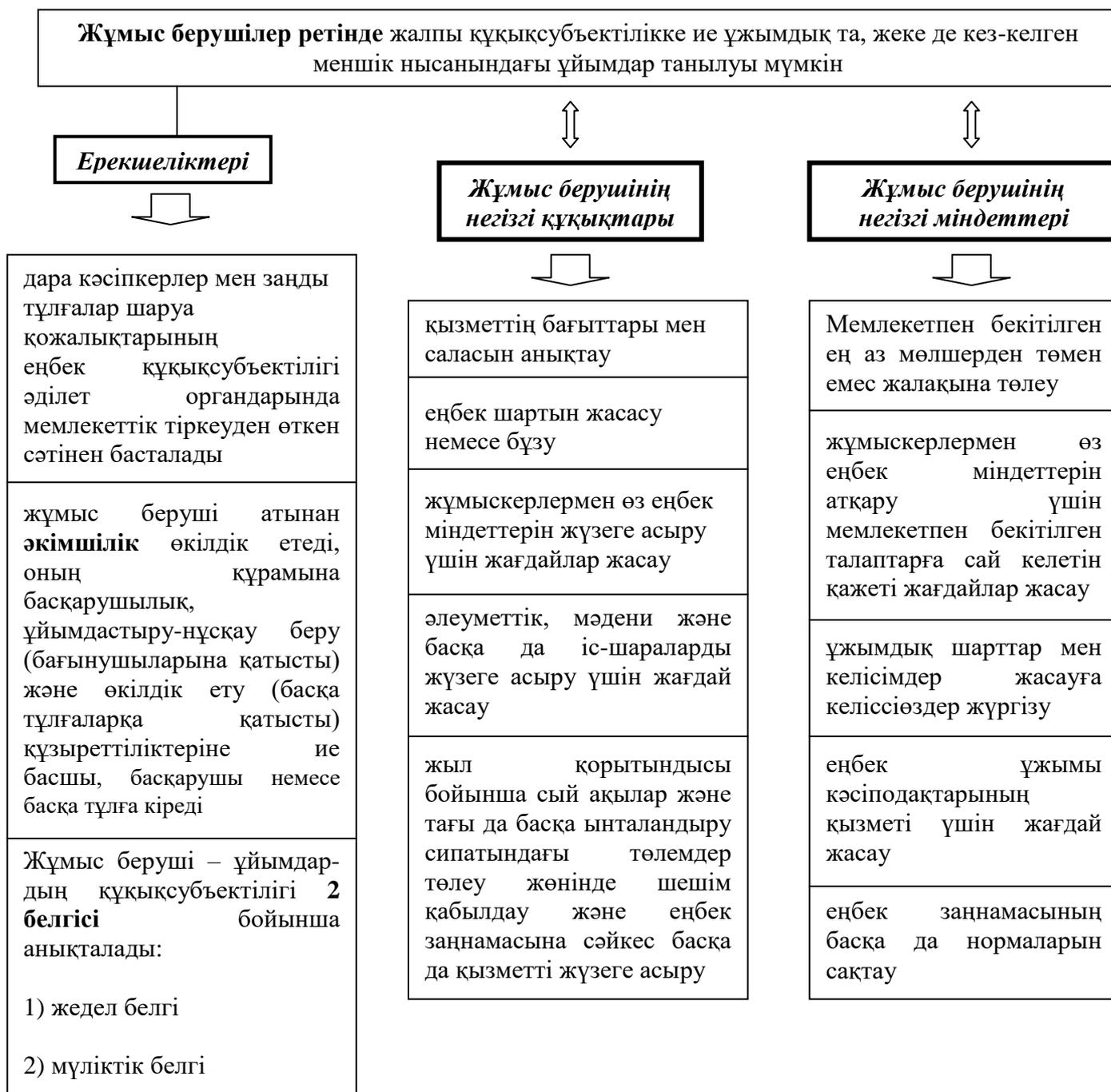
қылмыстық (ҚК 1528-153 баптары)

## № 10 Сызба. Жұмыскер еңбек құқығының субъектілері ретінде

Жеке тұлғалар еңбек құқығының субъектілері ретінде жалдамалы жұмыскерлер ретінде есептеледі



## № 11 Сызба. Жұмыс беруші еңбек құқығының субъектісі ретінде



**№ 12 Сызба. Еңбек ұжымы**  
**Еңбек ұжымының ұғымы. Еңбек ұжымының түрлері**

**Еңбек ұжымы –** нақты бір ұйымда еңбек шартының негізінде бірігіп еңбек қызметін жүзеге асыратын ұйымдастырушылық біртұтастыққа ие барлық жұмыскерлердің ерікті бірлесуі

**Ерекшеліктері**

- ↓
- еңбек ұжымы әр түрлі еңбек өндірістері жұмыскерлерінің бірлестігі болып табылатын және белгілі бір қоғамдық мақсат үшін құрылған (оған әр түрлі еңбек ұжымының өкілдері кіруі мүмкін) еңбек етушілердің ұжымынан айырмашылығы бар
- еңбек ұжымының құқықтары мен міндеттері ұжымдық шартпен реттеледі
- әкімшілік еңбек ұжымының органы емес, ол жұмыс берушінің органы. Мұның өзінде әкімшілік еңбек ұжымына кіреді, себебі оның мүшелері де еңбек шарты бойынша жұмыс істейді.
- Еңбек ұжымының **еңбек құқықсубъектілігі** осы ұжымның құрылған сәтінен басталады

**Еңбек ұжымының түрлері**

**Еңбек ұжымдары әр түрлі меншік нысанындағы кәсіпорындарда қолданылады**

- ↓
- мемлекеттік кәсіпорындарда
- өндірістік кооперативтерде
- акционерлік қоғамдарда және т.б.

**Құрылымдық ұйымдастырылуына сәйкес,**

- ↓
- негізгі еңбек ұжымы деп бөлінеді
- төменгі еңбек ұжымы деп бөлінеді (яғни, цех, бөлім, учаске, бригада және т.б. бөлімшелердің )

**№ 13 Сызба. Еңбек қатынастары саласындағы кәсіптік одақтар  
Кәсіптік одақтың ұғымы. Кәсіподақтар мен кәсіптік  
бірлестіктердің түрлері**

**Кәсіптік одақ** – бұл Қазақстан Республикасы азаматтарының еңбек, өндірістік-кәсіптік мүдделерінің ортақтығы негізінде өз мүшелерінің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау үшін ерікті түрде құрылатын, тіркелген мүшелігі бар қоғамдық бірлестік



**Ерекшеліктері**



Кәсіподақтардың құқықтары мен міндеттері «Кәсіптік одақтар туралы» 2014 ж. 27.06. Заңмен реттеледі және онда кәсіподақтың анықтамасы, олардың міндеттері мен функциялары берілген (1 б.)

Кәсіподақтар өз қызметінде атқарушы билік органдарынан, жергілікті өзін-өзі басқарушы органдардан, жұмыс берушіден, және олардың бірлестіктерінен (одақтар, ассоциациялар), саяси партиялардан және т.б. қоғамдық бірлестіктерден тәуелсіз, оларға есеп бермейді



**Кәсіподақтардың түрлері**



*Кәсіподақтар федерациясы* – Қазақстан Республикасы аумағында, не бірнеше облыс аумағында, не аудан немесе қала аумағында қызмет атқаратын бір кәсіподақтың бастапқы кәсіподақ бірлестіктері мүшелерінің ерікті бірлестігі

*Жергілікті кәсіподақ* – ортақ еңбек, өндірістік-кәсіптік мүдделермен байланысты, бір немесе бірнеше ұйым жұмыскерлерінің ерікті бірлестігі

*Салалық кәсіподақ* - ортақ еңбек, өндірістік-кәсіптік мүдделермен байланысты қызметтің (экономикалық қызмет түрлерінің немесе кіші түрлерінің) бір саласы және онымен сабақтас салалар қызметкерлерінің бірлестігі.

*Бастауыш кәсіподақ ұйымы* – кәсіподақтың тікелей ұйымдағы және осы ұйым жұмыскерлері болып табылатын кәсіподақ мүшелерінен тұратын құрылымдық бөлімшесі



**Кәсіподақ бірлестіктерінің түрлері**



*Республикалық кәсіподақтар бірлестігі* – облыс, республикалық маңызы бар қала және астана деңгейіндегі салалық кәсіподақтардың, аумақтық кәсіподақтар бірлестіктерінің бірлестігі

*Аумақтық кәсіподақтар бірлестігі* – аудан, қала, облыс, республикалық маңызы бар қала және астана деңгейіндегі кәсіподақтар бірлестігі

*Салалық кәсіподақтар бірлестіктері* - ортақ еңбек, өндірістік-кәсіптік мүдделермен байланысты қызметтің (экономикалық қызмет түрлерінің немесе кіші түрлерінің) бір саласы және онымен сабақтас салалар жұмыскерлерінің, жергілікті кәсіподақтардың бірлестігі



## № 14 Сызба. Кәсіподақтардың еңбек құқықсубъектілігі

### Кәсіподақтардың еңбекқұқықсубъектілігі



Кәсіподақтың, бірлестіктің (ассоциацияның), бастауыш кәсіподақ ұйымының заңды тұлға ретіндегі құқықабілеттілігі оларды тиісті кәсіподақтың орналасу орны бойынша әділеті органдарына мемлекеттік тіркеуден өткізген соң пайда болады

Кәсіподақтар және олардың бірлестіктері (ассоциациялары) өз қызметін олармен бекітілген жарғылардың (бастапқы кәсіподақ ұйымдары – ереженің негізінде) негізінде жүзеге асырады

Жарғылар мен ережелерде органдарды құрудың шарттары мен тәртібі, аумағы мен құрылымы, мақсаты мен міндеті, санаттары мен бірігетін азаматтардың кәсіби топтары, өкілеттігі, кірісті жинақтаудың қайнар көздері және мүлікті басқарудың тәртібі, сонымен қатар, басқа да сұрақтар бекітіледі

## № 15 Сызба. Кәсіподақтардың функциялары мен құқықтары Кәсіподақтардың функциялары мен негізгі құқықтары

### Кәсіподақтардың функциялары



өкілдік ету (әр түрлі деңгейлерде, оның ішінде, республикалық, өңірлік, салалық, ұйым шегінде)

қорғаушы (яғни, кәсіподақтар мүшелерінің еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау, бұзылған құқықтық қалпына келтіру және т.б. бойынша мақсатты құқықтық қызмет)

### Кәсіподақтардың негізгі құқықтары



қызметкерлердің мүддесін білдіру құқығы (мысалы, ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарт пен келісімдер жасау кезінде)

нормашығарушылық қызметте, локальдық нормативтік құқықтық актілер жобаларын әзірлеуге қатысу құқығы (мысалы, қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтарын қозғайтын нормативтік құқықтық актілер жобалары тиісті кәсіподақтың пікірі ескеріле отырып атқарушы билік органымен қарастырылады және қабылданады)

қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау құқығы (мысалы, ұжымдық шарттар мен келісімдердегі тиісті талаптарды әзірлеу мен бекіту)

*еңбек заңнамасын сақтауды бақылау мен қадағалауды жүзеге асыру құқығы* (ұйымдар мен жұмыс орындарына кедергісіз кіріп шығу құқығы, ақпаратты алу құқығы және т.б.)

жұмыспен қамтуға жәрдемдесу құқығы (мысалы, ұйым мен оның бөлімшелерінің қызметін тоқтату, меншік нысанын немесе ұйымның ұйымдастырушылық-құқықтық нысанын өзгерту, жұмыс орындарының қысқаруына немесе еңбек жағдайының нашарлауына әкеліп соқтыратын өндірісті (жұмысты) толық немесе жартылай тоқтата тұру тиісті кәсіподақтарды алдын ала хабарлаудан (3 айдан кем емес мерзімде) кейін және олармен кәсіподақтар мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін сақтау жөнінде келіссөздер жүргізгеннен кейін жүзеге асырылуы мүмкін)

### Шешімді қабылдаудың тәсілі бойынша кәсіподақтар өкілеттігінің жіктелуі



дербес;

біріккен (әкімшілік пен жергілікті басқару органымен);

келісімдік (әкімшілік шешімді бұл шешімге кәсіподақтың келісімі болған кезде ғана қабылдайды);

талқылау сипатындағы (әкімшілік шешім шығарады және еңбек ұжымына хабардар (белгілі бір мерзімде) етеді).

Кәсіподақтар үшін  
Қазақстан Республикасы  
Еңбек кодексімен  
белгіленген кейбір  
құқықтар



жұмыскерлер атынан ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығы

барлық деңгейде әлеуметтік-әріптестік келісімдер жасасуға және олардың орындалуын бақылауды жүзеге асыруға құқық

**№ 16 Сызба. Ұжымдық шарттар және келісімдер  
Жалпы мәліметтер, ұжымдық шарттар мен келісімдерді әзірлеу  
мен өзгерту**



## № 17 сызба. Ұжымдық шарттың ұғымы және мерзімі

**Ұжымдық шарт** – жұмыс беруші мен жұмыскерлер ұжымы немесе олардың өкілі арасындағы ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін жазбаша нысандағы құқықтық акті, оны әзірлеу мен жасау тәртібі Еңбек кодексінің 156 бабымен бекітілген.

### Ерекшеліктері

жекелеген жұмыскерлер топтарының ерекше кәсіби мүдделері ұжымдық шартқа қосымша ретінде ресімделуі мүмкін

ұжымдық шарттың біртұтас жобасы жұмыскерлермен талқыланып, қажетті өзгерістер енгізілгеннен кейін ұйым жұмыскерлерінің жалпы жиналысымен (конференциямен) бекітіледі және жұмыскерлер тарапынан өкілді органның барлық қатысушылармен қол қойлады



### Қолданыс мерзімі

ұжымдық шарт тараптар келісімімен айқындалған мерзімге жасалады; мерзімі аяқталғаннан кейін ұжымдық шарт тараптар жаңасын жасағанша, не өзгеріс пен толықтырулар енгізгенше қолданылады;

ұжымдық шарт өзінің қолданысын құрамы, ұйымның басқарушы органының атауы мен құрылымы өзгерсе де, ұйым басшысымен еңбек шарты бұзылса да сақтайды;

ұйымды қайтақұрылымдау кезінде ұжымдық шарт қайтақұрылымдау кезеңіне күшін сақтайды, содан кейін тараптардың біреуімен қайта қарастырылуы мүмкін;

ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және солардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйым жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта айқындалады.

ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде ұжымдық шарттың қолданылуы барлық жұмыскерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап тоқтатылады.

## № 18 Сызба. Ұжымдық шарттың мазмұны

Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар бас, салалық және өңірлік келісімдерге сәйкес айқындайды. Ұжымдық шарттың мәтіні мына ережелерді қамтиды:



еңбекті нормалау, еңбекке ақы төлеу жүйелері, жұмыскерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге арналған тарифтік мөлшерлемелер мен айлықақылар, үстемеақылар мен қосымша ақылар мөлшерлері туралы;
разрядаралық коэффициенттерді белгілеу, еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру, жалақыны индекстеу тәртібі туралы;
жұмыс уақыты мен тынығу уақытының ұзақтығы, еңбек демалыстары туралы;
саламатты және қауіпсіз еңбек пен тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру көлемі туралы, денсаулық сақтауды жақсарту туралы;
кәсіптік одақтың қызметі, кәсіптік одақ органдарына сайланған жұмыскерлерге, сондай-ақ сайланбалы өкілдерге кепілдіктер және олардың қызметін жүзеге асыру үшін жағдай жасау, кәсіптік одақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлермен еңбек шарты бұзылған кезде кәсіптік одақ органының уәжді пікірін ескерудің тәртібі туралы;
ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі, жұмыскерлер мен жұмыс берушінің ұжымдық шарттың орындалуын бақылауы және ол үшін жауаптылығы, жұмыс берушінің жұмыскерлер өкілдерінің пікірлерін есепке алуды талап ететін актілері туралы;
босатылатын жұмыскерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, біліктілігін арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету, даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін жұмыскерлерге, сондай-ақ жұмысты оқумен қоса атқаратын жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы;
жұмыскерлердің тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту, жұмыскерлерді сауықтыру, санаторий-курорттық емдеу және олардың демалысы туралы;
ерікті зейнетақы жарналары, сақтандыру ұйымымен зейнетақы аннуитеті шартын жасасу үшін жұмыскердің қаражаты жеткіліксіз болған жағдайда, оның пайдасына жұмыс берушінің қаражаты есебінен ерікті зейнетақы жарналарын жүзеге асыру, жұмыскер зейнеткерлік жасқа толған кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған жағдайдағы өтемақы төлемі туралы;
жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өздері келтірген нұқсан үшін жауаптылығы, жәрдемақылар мен өтемақы төлемдері, оның ішінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезіндегі төлемдерді төлеу жұмыс берушінің орналасқан жерінен немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейін және кері қайтқанда жұмыскердің жолда болған уақыты үшін өтемақы төлемі туралы;
жұмыскерлерді Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздеріне оқыту жөніндегі іс-шаралар, жұмыскерлерді және олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепілдіктері, қоршаған ортаны қорғау туралы.

**ЕРЕКШЕ БӨЛІМ**  
**№ 19 Сызба. Азаматтардың еңбек ету құқығын**  
**іске асырудың кепілдіктері**

Қазақстан Республикасы Конституциясының 24 б. еңбек ету бостандығын белгілейді. Адам өз қалауы бойынша еңбек ету құқығын басқаруы үшін заң азаматтармен еңбек ету құқықтарын іске асыру кезінде белгілі бір кепілдіктерді бекітеді.



Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес мемлекет мыналарға кепілдік береді:

«Халықты жұмыспен қамту туралы» 2016 жылғы 6 сәуірдегі заңының 5 б. сәйкес мемлекет азаматтарға мынандай шараларды қамтамасыз етеді:

жұмыс түрін, оның ішінде әр түрлі еңбек режимі бар жұмыстарды таңдау еркіндігін;

мемлекеттік жұмыспен қамту органдары тарапынан лайықты жұмысты таңдауға және орналастыруға тегін жәрдемдесу;

алдына ала берген лайықты жұмыс түрлері өтінімдеріне сәйкес кәсіпорындарға, мекмелереге, ұйымдарға қажетті оқу орындары түлектерін беру;

жаңа кәсіпке (мамандыққа) тегін оқыту, жұмыспен қамту органдары жүйесінде немесе олардың бағыттауы бойынша шәкірт ақы төлей отыра басқа оқу орындарында біліктілікті арттыру;

жұмыспен қамту органдары ұсынымы бойынша басқа жерге жұмысқа жіберуге байланысты кеткен материалдық шығындарды Қазақстан Республикасы заңнамасына сәйкес өтеу;

азаматтардың жас және басқа да ерекшеліктері ескеріле отыра ұйымдастырылатын ақылы қоғамдық жұмыстарға қатысу үшін мерзімді еңбек шарты (келісім шарт) жасасу мүмкіндігі;

негізсіз және заңсыз жұмыстан шығарудан құқықтық қорғау.

жұмыс түрін және жұмысты таңдау еркіндігін;

кемсітушіліктің кез келген нысандарынан қорғауға және кәсіппен жұмыс алуда, жұмыспен қамтылу мен еңбек жағдайларын таңдауда мүмкіндіктер теңдігін;

жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғауға негізделген халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесуді.



Осылайша мемлекет, оның ішінде жұмыспен қамту органдары арқылы халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесудегі мемлекеттік саясаттың құқықтық, экономикалық және ұйымдастырушылық негіздерін анықтайды. Сонымен қатар, мемлекет Қазақстан Республикасы азаматтарының еңбек етуге және жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуына конституциялық құқықтарын іске асыру бойынша кепілдіктерді бекітеді.

## № 20 Сызба. Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру

**Жұмыспен қамту** – Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін, жалақы немесе кіріс әкелетін жеке және қоғамдық қажеттіліктерді қанағаттандыруына байланысты еңбек қызметі («Халықты жұмыспен қамту туралы» заңының 1 б. 17) т.)



**Жұмыспен қамтылған халыққа:**



еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін, оның ішінде жұмысты ақы үшін толық не толық емес жұмыс уақыты жағдайларында орындайтын немесе ақы төленетін өзге жұмысы (еңбек функциясы) барлар;

өзін-өзі жұмыспен қамтығандар;

ақы төленетін қызметке сайланғанда, тағайындалғандар немесе бекітілгендер;

Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінде, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарында, құқық қорғау органдарында және арнаулы мемлекеттік органдарында қызмет өткеріп жүрген адамдар.



**Жұмысқа орналастыру** – халықтың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз етуге септігін тигізуге бағытталған ұйымдық, экономикалық және құқықтық іс-шаралар кешені



Осылайша жұмыспен қамтылған халық шеңбері еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін тұлғалармен шектелмейді

## № 21 Сызба. Жұмыссыздар Жұмыссыздардың ұғымы

**Жұмыссыздар** – жұмыспен қамтылған халыққа жатпайтын, жұмыс іздеп жүрген және еңбек етуге дайын адамдар  
(«Халықты жұмыспен қамту туралы» заңының 1 б. 19) т.)



**Жұмыссыз адам ретінде саналмайтындар:**



он алты жасқа толмағандар;

еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін, оның ішінде жұмысты толық не толық емес жұмыс уақыты жағдайларында ақы үшін орындайтын немесе табыс (кіріс) әкелетін өзге де ақы төленетін жұмысы барлар;

"Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 11-бабының 1-тармағы бойынша зейнеткерлік жасқа толғандар (2001 жылғы 1 шілдеден бастап – ерлер 63 жасқа толғанда, әйелдер 58 жасқа толғанда)

жұмысы мен табысының (кірісінің) жоқтығы туралы көрінеу жалған мәліметтерді қамтитын құжаттар, сондай-ақ басқа да анық емес мәліметтер ұсынған адамдар



## № 22 Сызба. Азаматты жұмыссыз деп тану рәсімі

### Азаматты жұмыссыз деп тану рәсімі



жұмыс іздеп жүрген, жұмысы және (немесе) табысы (кірісі) жоқ адам жұмысқа орналасуына жәрдемдесу үшін өтініш білдірген кезде, тұрғылықты жері бойынша халықты жұмыспен қамту орталығында не "электрондық үкіметтің" веб-порталы арқылы: 1) жеке басын куәландыратын құжат; 2) еңбек қызметін растайтын құжат (бар болған кезде); 3) білімі, біліктілігі, арнайы білімінің немесе кәсіптік даярлығының болуы туралы құжат (бар болған кезде) негізінде жұмыс іздеп жүрген адам ретінде тіркеледі.

халықты жұмыспен қамту орталығы өтініш білдірген күннен бастап 10 жұмыс күні ішінде лайықты жұмыс таңдалмаған жұмыс іздеп жүрген жұмыссыз адамды мемлекеттік органдардың және (немесе) ұйымдардың ақпараттық жүйелері арқылы оның деректерін тексергеннен кейін жұмысқа орналастырудың жеке картасына алынған мәліметтерді енгізе отырып жұмыссыз ретінде тіркеу туралы шешім қабылдайды.

жалықты жұмыспен қамту орталығы өтініш жасалған күннен бастап күнтізбелік 10 күн өткенде жұмыс іздеген адамды жұмыссыз ретінде тіркеу күні және есепке қою туралы немесе тіркеуден бас тарту туралы хабардар етеді.

халықты жұмыспен қамту орталығында тіркелген жұмыссыздар – 10 жұмыс күні ішінде кемінде 1 рет халықты жұмыспен қамту орталығында, ал ауылдық елді мекендерде тұратын жұмыссыздар айына кемінде 1 рет кент, ауыл, ауылдық округ әкімінде белгіленіп тұруға тиіс.

## № 23 Сызба. Лайықты жұмыс ұғымы

**Лайықты жұмыс** – кәсіптік даярлығына, еңбек өтіліне және бұрынғы мамандығы бойынша еңбек тәжірибесіне, денсаулық жағдайына, жұмыс уақытының режиміне, жұмыс орнына (қоғамдық ақылы жұмыстарды қоспағанда) көліктің қолайлығына сәйкес келетін, соның ішінде уақытша сипаттағы жұмыс («Халықты жұмыспен қамту туралы» заңының 1 б. 13) т.)

Лайықты жұмыс тұрғылықты жерін өзгертумен байланысты жұмыс іздеп жүрген адамның немесе жұмыссыздың келісімімен ғана ұсынылуы мүмкін. Тұрғылықты жерінен лайықты жұмысқа көліктің қолайлылығын, осы жердің қоғамдық көлік желілерінің дамуын ескере отырып, тиісті атқарушы орган айқындайды.

*Лайықты жұмыс деп мыналарды есептеуге болады:*

бірінші рет жұмыс іздеп жүрген, бірақ кәсібі (мамандығы) жоқ, сондай-ақ 2 жылдан артық жұмысы жоқ адамдар үшін алдын ала кәсіптік даярлықты талап ететін жұмысты;

мұндай жұмысты ұсыну мүмкін болмаған жағдайда адамдардың жас шамасы және өзге де ерекшеліктері мен Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын ескере отырып, басқа ақы төленетін жұмысты (уақытша сипаттағы жұмысты қоса алғанда)

мүгедек үшін оның тұрмыс-тіршілігінің шектелу дәрежесін ескере отырып, оған қолжетімді болуы қамтамасыз етілген жағдайдағы жұмыс, ал жеті жасқа дейінгі балаларды бағып-күтумен айналысатын адамдар үшін икемді және толық емес жұмыс уақыты режиміндегі жұмысты

Алдын ала даярлықты талап ететін немесе талап етпейтін (азаматтардың жас шамасы және өзге де ерекшеліктерін ескере отырып) уақытша сипаттағы жұмыс мынандай жағдайларда бірінші рет жұмыс іздеп жүрген адамдарға және жұмыссыздарға сәйкес келеді деп есептеледі:

бірінші рет жұмыс іздеп жүргендер (бұрын жұмыс істемеген) және бұл ретте біліктілігі жоқтар;

жазғы демалыс кезеңінде студенттер және жалпы білім беретін мектептердің жоғары сынып оқушылары;

тоқтап тұруға байланысты жұмыспен қамтамасыз етілмеген адамдар;

ұзақ үзілістен (екі жылдан астам) кейін еңбек қызметін қайта жалғастыруға талпынғандар, сондай-ақ халықты жұмыспен қамту орталықтары оқуға жібергендер және дәлелсіз себеппен оқуын тоқтатқандар;

жұмысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем аяқталғаннан кейін кәсіптік оқытудан немесе қосымша білім алудан бас тартқан адамдар.

## № 24 Сызба. Жұмыспен қамту органдары

Халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган  
жұмыспен қамту жөніндегі мемлекеттік органдардың жүйесін басқарады



*Негізгі құзыреттері*



- халықты жұмыспен қамту мәселелері бойынша жергілікті атқарушы органдарды, еңбек ресурстарын дамыту орталығын үйлестіруді жүзеге асырады;
- халықты жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік саясатты іске асырады;
- жұмыс күшіне болжамды қажеттіліктерді айқындау әдістемесін әзірлейді және бекітеді;
- жұмыс күшіне сұраныс пен ұсынысты талдайды, болжайды, еңбек нарығының жай-күйі туралы Қазақстан Республикасының Үкіметін хабардар етеді;

- экономиканың кадрларға қажеттігінің болжамын әзірлейді және оны мүдделі орталық атқарушы органдармен келіседі;
- қоғамдық жұмыстарды; әлеуметтік жұмыс орындарын; жастар практикасын; кәсіптік оқытуды ұйымдастыру және қаржыландыру тәртібін әзірлейді және бекітеді;
- мүгедектер үшін жұмыс орындарын квоталау тәртібін әзірлейді және бекітеді;
- мүгедектің жұмыс орнының стандарттарын әзірлейді және бекітеді;

- ата-анасынан кәмелеттік жасқа толғанға дейін айырылған немесе ата-анасының қамқорлығынсыз қалған, білім беру ұйымдарының түлектері болып табылатын жастар қатарындағы азаматтарды; бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған адамдарды; пробация қызметінің есебінде тұрған адамдарды жұмысқа орналастыру үшін жұмыс орындарын квоталау тәртібін әзірлейді және бекітеді;
- кәсіпкерлік бастамашылыққа жәрдемдесу бойынша шараларды ұйымдастыру және қаржыландыру тәртібін әзірлейді және бекітеді;
- жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыру үшін адамдардың ерікті түрде қоныс аудару тәртібін әзірлейді және бекітеді;

- білім беру саласындағы орталық уәкілетті органмен келісу бойынша әлеуметтік кәсіптік бағдарлау жүргізудің тәртібін әзірлейді және бекітеді;
- әлеуметтік-еңбек саласының бірыңғай ақпараттық жүйесін қалыптастыруды қамтамасыз етеді;
- «Халықты жұмыспен қамту туралы» заңында, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Үкіметінің актілерінде көзделген өзге де өкілеттіктерді жүзеге асырады.

*Еңбек және халықты  
әлеуметтік қорғау  
министрлігі*



Қазақстан Республикасы  
Үкіметінің 2017 жылғы  
қаулысымен бекітілген  
Қазақстан Республикасы  
Еңбек және халықты  
әлеуметтік қорғау министрлігі  
туралы ереже, министрліктің  
халықты жұмыспен қамту  
ұжымдық еңбек дауларын  
реттеу және еңбек жөніндегі  
мемлекеттік инспекция  
органдарының қызметін  
ұйымдастырады және  
басшылық ететінін белгілейді.

Сонымен қатар, Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі еңбек, жұмыспен қамту, халықты әлеуметтік қорғау және халықтың көші-қоны саласындағы мемлекеттік саясатты қалыптастырады, осы саладағы бағдарламаларды әзірлейді және іске асырады, халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі аудандық (қалалық) және өңірлік комиссиялар туралы үлгілік ережелерді әзірлейді және бекітеді.

## № 25 Сызба. Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласындағы жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері

### Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласындағы жұмыс берушілердің құқықтары мен міндеттері



#### Жұмыс берушінің құқықтары

#### Жұмыс берушінің міндеттері



оған тікелей өтініш білдірген адамдарды халықты жұмыспен қамту орталықтарының жолдамасы бар адамдармен бірдей шарттарда жұмысқа қабылдау;	бос жұмыс орындарының (бос лауазымдардың) болуы туралы мәліметтерді еңбек жағдайлары мен төлемақысын көрсете отырып, пайда болған күнінен бастап 3 жұмыс күні ішінде халықты жұмыспен қамту орталығына жіберу;
халықты жұмыспен қамту орталықтарынан еңбек нарығының жай-күйі туралы тегін ақпарат алу;	жұмыс беруші - заңды тұлғаның таратылуына не жұмыс беруші - жеке тұлға қызметінің тоқтатылуына, адам санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты, жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкелетін өндірістердің және орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуі кезінде алдағы уақытта жұмыскерлердің жұмыстан босайтыны туралы, босатылатын жұмыскерлердің лауазымдары мен кәсіптері, мамандықтары, біліктілігі және еңбекақы мөлшері көрсетіле отырып, жұмыстан босатылуы мүмкін жұмыскерлердің саны мен санаттары туралы және олар жұмыстан босатылатын мерзімдер туралы жұмыстан босату басталардан кемінде 1 ай бұрын халықты жұмыспен қамту орталығына толық көлемде ақпарат беру;
халықты жұмыспен қамту орталығынан жұмыс іздеп жүрген адамдарды жұмысқа орналастыруға іріктеу және жіберу бойынша көрсетілетін қызметтерді алу;	жолдамаға тиісті белгі қою арқылы себебін көрсете отырып, жұмысқа қабылдау немесе жұмысқа қабылдаудан бас тарту туралы дер кезінде (жұмысқа орналастыру үшін жіберген күннен бастап бес жұмыс күні ішінде) халықты жұмыспен қамту орталығына хабарлау;
қоғамдық жұмыстарды және әлеуметтік жұмыс орындарын ұйымдастыруға қатысуға, уақытша сипаттағы жұмыстардың басқа да түрлерін ұйымдастыру және жүргізу;	алған мамандығы мен біліктілігін көрсете отырып, кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және өндірісшілік оқытудан өткендердің саны туралы мәліметтерді халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ұсыну;
мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін арнайы жұмыс орындарын құруға субсидия алу;	жұмыс беруші - заңды тұлғаның таратылуы не жұмыс беруші - жеке тұлға қызметінің тоқтатылуы, адам санының немесе жұмыскерлер штатының қысқартылуы, жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкелетін өндірістердің және орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуі жағдайларын қоспағанда, заңда көзделген, белгіленген квотаны орындау;
экономиканың салалары бойынша кадрларға қажеттілікті болжауды ұйымдастыру және айқындауға қатысу.	жұмысқа қабылдау үшін бос жұмыс орындары туралы ақпаратта еңбек саласындағы кемсітушілік сипаттағы талаптарға жол бермеу;
	шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат қолданысының тоқтатылуына байланысты, тартылған шетелдік жұмыскердің Қазақстан Республикасынан тыс жерлерге шығуын қамтамасыз ету;
	Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес әлеуметтік аударымдар жүргізу;
	өз бетінше жұмысқа орналасу үшін біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтама негізінде жұмысқа тартылған шетелдік немесе азаматтығы жоқ адамдарды жұмысқа қабылдағаны туралы және (немесе) олармен еңбек қатынастарын тоқтатқаны туралы ақпаратты халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ұсыну.

## № 26 Сызба. Жұмыссыздарға әлеуметтік кепілдіктер

Жұмыссыздарға әлеуметтік кепілдіктердің түрлері «Халықты жұмыспен қамту туралы» заңында қарастырылған



*Азаматты жұмыссыз деп таныған жағдайда мемлекет мынандай кепілдіктер белгілейді*

*Жалпы еңбек стажына қосылады*



халықты жұмыспен қамту орталығы жұмыс іздеп жүрген адамды тіркеген күннен бастап 10 жұмыс күні ішінде лайықты жұмыс таңдау арқылы оған жұмысқа орналасуға жәрдемдеседі,

тегін әлеуметтік кәсіптік бағдарлау бойынша қызметтер көрсетеді.

міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушылары болып табылатын жұмыссыздарға жұмысынан айырылған жағдайда әлеуметтік төлемдер төлейді;

"Мемлекеттік атаулы әлеуметтік көмек туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген шарттарда және мөлшерде атаулы әлеуметтік көмек көрсетеді;

міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінің қатысушылары болып табылатын жұмыссыздарға "Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген шарттарда және тәртіппен медициналық көмек көрсетеді

азаматтың заңмен белгіленген тәртіпте жұмыссыздық бойынша жәрдем ақы, шәкірт ақы алу уақыты және ақылы қоғамдық жұмыстарда істеген уақыты;

жұмыспен қамту органының бағыттауы бойынша басқа жерге жұмысқа жіберуі кезінде көшуге және жолға кетекен уақыты,

уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңдері, жүктілігі және босануы бойынша демалыс уақыттары, әскери жиындарға шақырылу, мемлекеттік міндеттерді атқару үшін әскери қызметке дайындалуға байланысты іс-шараларға қатысу кезеңдері

## № 27 Сызба. Еңбек шарты

**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, Еңбек кодексінде, Қазақстан Республикасы заңдарында және өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді (ЕК 1 б.)



**Еңбек шартының  
азаматтық-құқықтық  
шарттардан айрмашылығы**



еңбек шартының нысанасы болып жұмыскермен жұмысты (еңбек функциясын) белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша орындауы (түпкілікті заттай нәтиже емес) табылады;

еңбек шарты бойынша міндеттемелерді еңбек тәртіптемесіне бағына отырып жеке орындайды және еңбек тәртіптемесін бұзса тәртіптік жазаға тартылады;

жұмыс беруші еңбек заңнамасына, еңбек шартына, ұжымдық шартқа сәйкес жұмыскерге белгілі бір еңбек жағдайларын (еңбегіне жалақы, ынталандыру сипатындағы төлемдерді төлейді және т.б.) қамтамасыз етеді.

**Еңбек шартының  
түрлері**



белгісіз мерзімге жасалған шарт;

белгілі бір мерзімге жасалған шарт;

белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына жасалған шарт;

уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына жасалған шарт;

маусымдық жұмысты орындау уақытына жасалған шарт;

жергілікті атқарушы орган шетелдік жұмыс күшін тартуға, шетелдік жұмыскерге жұмысқа орналасуға берген рұқсаттардың не ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге берген рұқсаттың Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленетін мерзімдері шегінде жасалған шарт.

**Еңбек шартының  
маңызы**



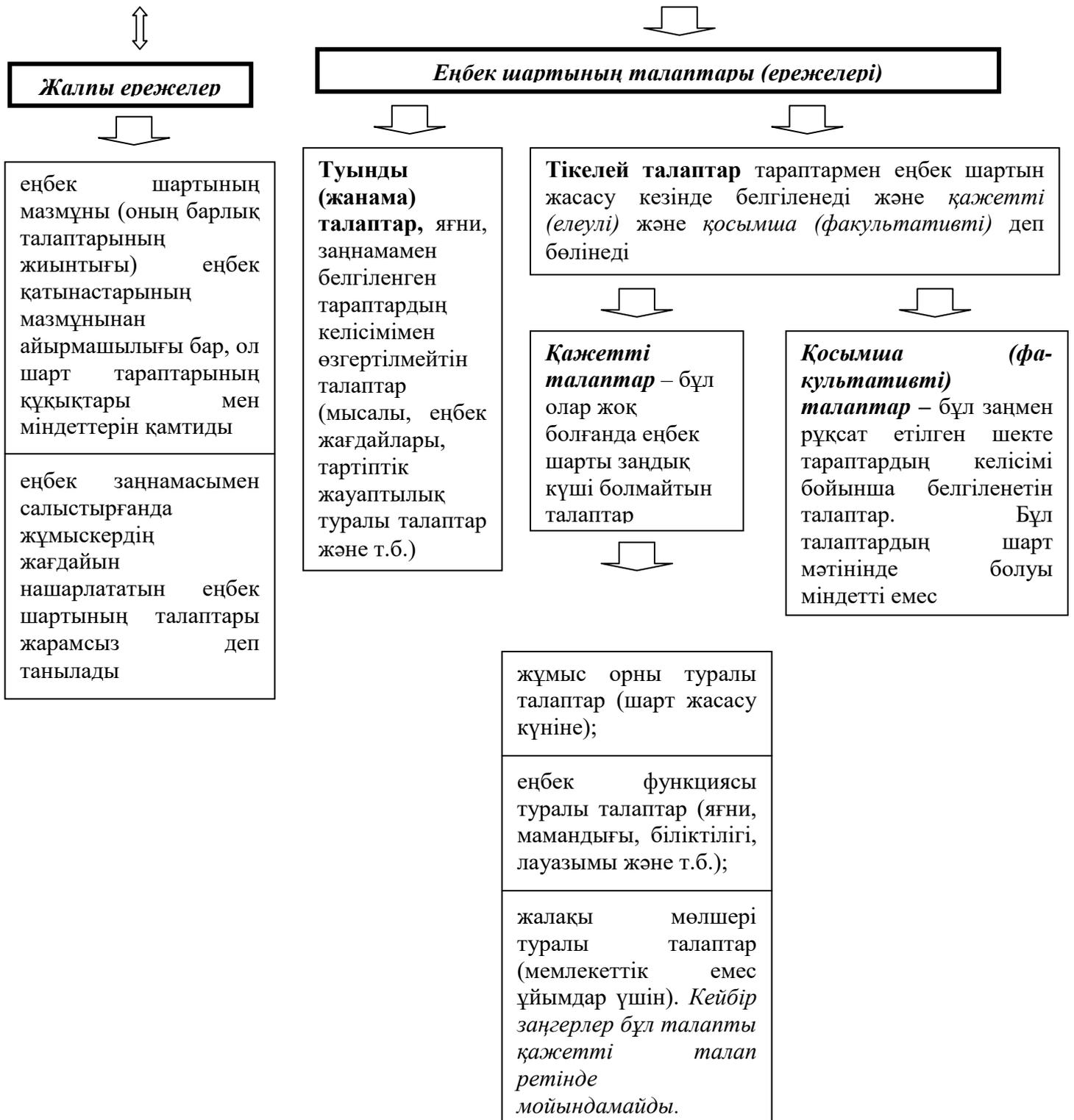
Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарының басым бөлігі еңбек шартын жасасу арқылы ресімделеді. Еңбек шарты - азаматтардың еңбек бостандығы құқығын іске асырудың бір нысаны;

**еңбек шарты** еңбек қатынастарының және еңбек қатынастарына тікелей байланысты қатынастардың (мысалы, зиянды өтеуден туындайтын қатынастар) туындау негізі болып табылады;

**еңбек шарты** – жұмыскердің ұжыммен байланысының құқықтық нысаны.

## № 28 Сызба. Еңбек шартының мазмұны

Еңбек шартының мазмұны – оның барлық талаптарының жиынтығы



## № 29 Сызба. Еңбек шартын жасасу

### Еңбек шартын жасасу



#### Еңбек шартын жасасу тәртібі



еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде 2 данада жасалады; Еңбек шартына, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде, өзгерістер мен толықтырулар енгізуді тараптар қосымша келісім түрінде жазбаша нысанда жүзеге асырады.

жұмысқа қабылдау жасалған еңбек шарты негізінде шығарылатын жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

адамды жұмысқа жіберу еңбек шартын жасасқаннан кейін ғана жүзеге асырылады, жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті түрде ресімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары жұмыскер жұмысқа кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі.

Еңбек шартының жұмыс берушінің кінәсінен жарамсыз деп танылуы бұрынғы жұмыскердің еңбегіне ақы алу, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемін, өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айырылуына әкеп соқпайды. Еңбек шартының жекелеген талаптарының жарамсыз деп танылуы еңбек шартының тұтастай жарамсыздығына әкеп соқпайды.



#### Еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттар



жеке куәлік немесе паспорт (он алты жасқа толмаған адамдар үшін туу туралы куәлік) қажет. Оралмандар жергілікті атқарушы органдар берген оралман куәлігін ұсынады.

тұруға ықтиярхат немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар үшін) не босқын куәлігі.

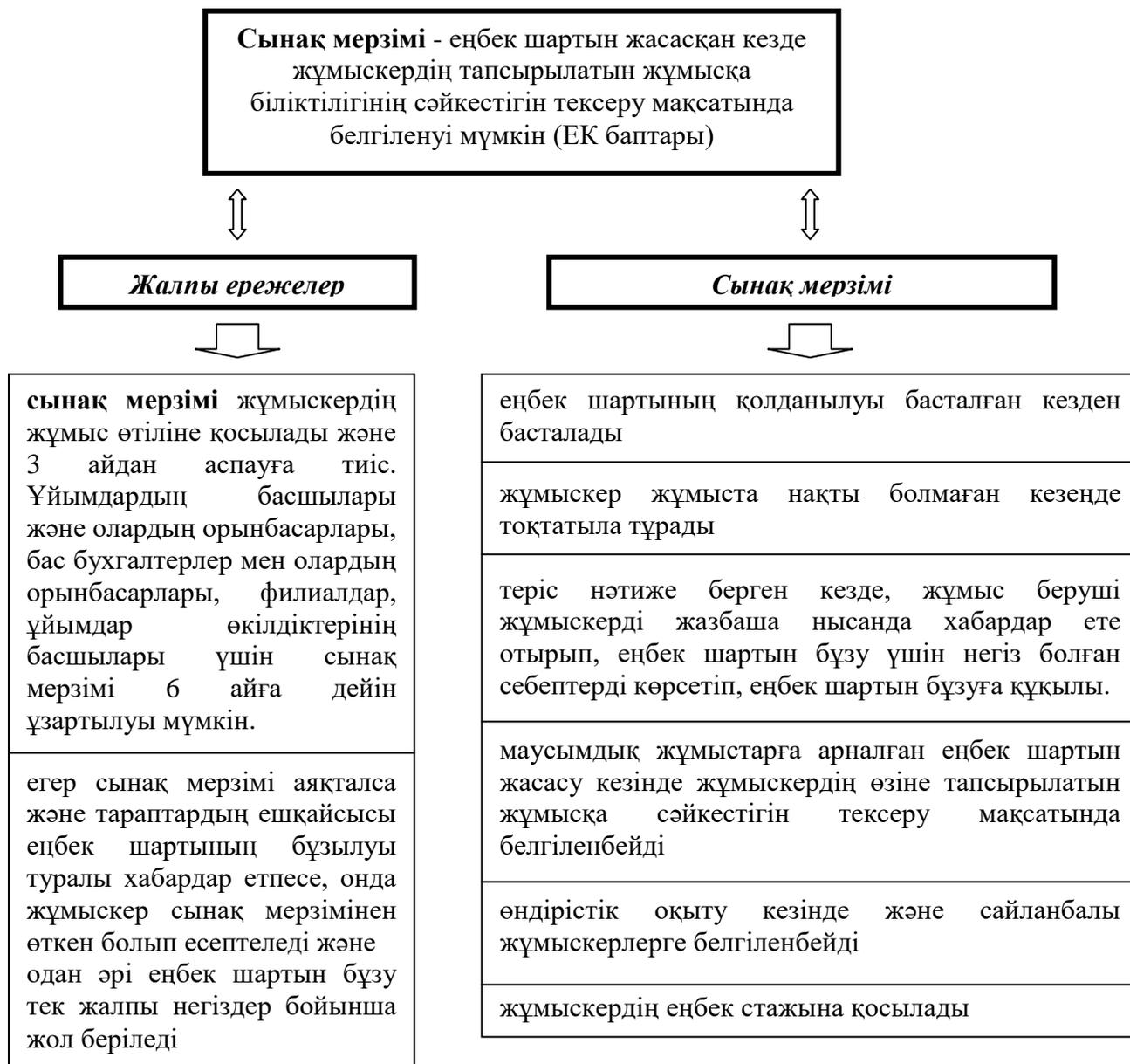
тиісті білімді, машық пен дағдыны талап ететін жұмысқа еңбек шартын жасасу кезінде білімі, біліктілігі туралы, арнайы білімі немесе кәсіптік даярлығының болуы туралы құжат.

еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек өтілі бар адамдар үшін).

алдын ала медициналық куәландырудан өткені туралы құжат (Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес осындай куәландырудан өтуге міндетті адамдар үшін)



## № 30 Сызба. Сынақ мерзімі



## № 31 Сызба. Бейбәсекелестік туралы шарт

**Бейбәсекелестік туралы талап** – жұмыс берушіге нұқсан келтіруі ықтимал әрекеттерді жүзеге асыруға жұмыскердің құқығын шектейтін, бейбәсекелестік туралы шарттың талаптары (ЕК 1 б. 9 т.)



### *Жалпы ережелер*



бейбәсекелестік туралы шарт тараптардың келісімі бойынша жұмыс беруші мен жұмыскер арасында жасалуы мүмкін

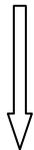
бейбәсекелестік туралы шартта жұмыс берушіге нұқсан келтіруі ықтимал әрекеттерді жүзеге асырмау туралы жұмыскердің міндеттемесі көзделеді.

бейбәсекелестік туралы шартта оларды қабылдау шектері мен жағдайлары белгіленеді, сондай-ақ бейбәсекелестік туралы талап Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, осы жағдай қолданылатын кезеңге өтемақы белгіленуі мүмкін.

бейбәсекелестік туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскер атқаратын немесе орындайтын лауазымдардың және жұмыстардың тізбесі жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

## № 32 Сызба. Жекелеген санаттағы жұмыскерлердің еңбегін реттеу. Үй жұмыскерлері мен үйде жұмыс істейтін жұмыскерлермен жасалатын еңбек шарты

**Үй жұмыскерлері-жұмыстар** (көрсетілетін қызметтер) жұмыс берушінің пайда алуы және (немесе) жұмыс беруші үшін пайда алу мақсатында орындалмайтын (көрсетілмейтін), жұмыс беруші жеке тұлғаларда отбасының бір немесе бірнеше мүшесі жүргізетін үй шаруашылығындағы жұмыстарды орындайтын (қызметтер көрсететін) жұмыскерлер (ЕК 136 б.)



**Үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер-жұмыс берушімен** жұмысты өз материалдарымен және өзінің немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдалана отырып, үйде жеке еңбегімен орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар (ЕК 137 б.)



Үй жұмыскерлері мен үйде жұмыс істейтін жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының еңбек кодексі олардың еңбек шарттарымен реттелмеген және олардың еңбектерінің сипатына қайшы келмеген бөлігінде қолданылады

## № 33 Сызба.

### Маусымдық жұмыскерлермен жасалатын еңбек шарты

**Маусымдық жұмыстар** – бұл климаттық немесе өзге де табиғи жағдайларға байланысты белгілі бір, бірақ бір жылдан аспайтын кезең (маусым) ішінде орындалатын жұмыстар (ЕК 134 б.)



#### Еңбек шартын жасасу мен бұзу тәртібі



маусымдық жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының еңбек кодексі олардың еңбек шарттарымен реттелмеген және маусымдық жұмыстың сипатына қайшы келмеген бөлігінде қолданылады;

маусымдық жұмыстарға арналған еңбек шартын жасасу кезінде жұмыскердің өзіне тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі белгіленбейді;

маусымдық жұмыстарға арналған еңбек шартын жасасу кезінде жұмыскердің өзіне тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі белгіленбейді;

маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерлермен еңбек шарты Еңбек кодексінде көзделген негіздерден басқа:

- жұмыс берушідегі жұмыстар өндірістік сипаттағы себептер бойынша 2 аптадан артық мерзімге тоқтатыла тұрған;
- жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан 1 ай бойы жұмысқа шықпаған жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскердің бұл туралы жұмыс берушіні күнтізбелік 7 күн бұрын жазбаша түрде ескерте отырып, еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзуға құқығы бар.

жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерді *жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылуы және жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылуы* негіздері бойынша еңбек шартының алдағы бұзылатыны туралы күнтізбелік 7 күн бұрын жазбаша ескертуге міндетті.

**№ 34 Сызба. Ауыстырулар.  
Ауыстырудың ұғымы. Ауыстыру кезіндегі жұмыскерлерге  
берілген кепілдіктер**

**Ауыстыру** – бұл жұмыскерді еңбек шарты бойынша орындалатын жұмыстан босату және еңбек шартымен көзделмеген басқа жұмысты жүктеу (ауыстыру еңбек шартының елеулі талаптарын өзгертумен орын алады)



***Ауыстыру болып есептелмейді***



жұмыскерді еңбек шартында келісілген лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік шегінде басқа жұмыс орнына (бір елді мекен шегінде) не сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыруға не оған басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыру (орын ауыстыру) (денсаулық жағдайы бойынша қайшы келетін жұмысқа ауыстырудан басқа). Егер еңбек шартын жасасу кезінде тараптар нақты объекті, құрылымдық бөлімше туралы келіссе, онда басқа объектіде, құрылымдық бөлімшеде жұмыс істеу жұмыскердің келісімі талап етілетін ауыстыру болып есептеледі;

заңнаманың өзгеруіне байланысты елеулі еңбек жағдайларының өзгеруі ;

қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге орай, жұмыскер өз мамандығына немесе кәсібіне, тиісті біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде, еңбек жағдайларының өзгеруі

іссапарға жіберу, яғни жұмыскердің жұмыс беруші нұсқауы бойынша тұрақты жұмыс істейтін жерінен тыс жерге қызметтік тапсырманы орындау үшін баруы. Жұмыскердің жұмыс орны мен еңбек функциясы сақталады. Іссапарға жіберу үшін жұмыскердің келісімі қажет емес.



***Ауыстыру кезінде жұмыскерлер  
құқықтарының кепілдіктері***



егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскерді қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге орай орын алған өзгеруі туралы күнтізбелік 15 күннен кешіктірмей жазбаша түрде хабардар етуге міндетті.

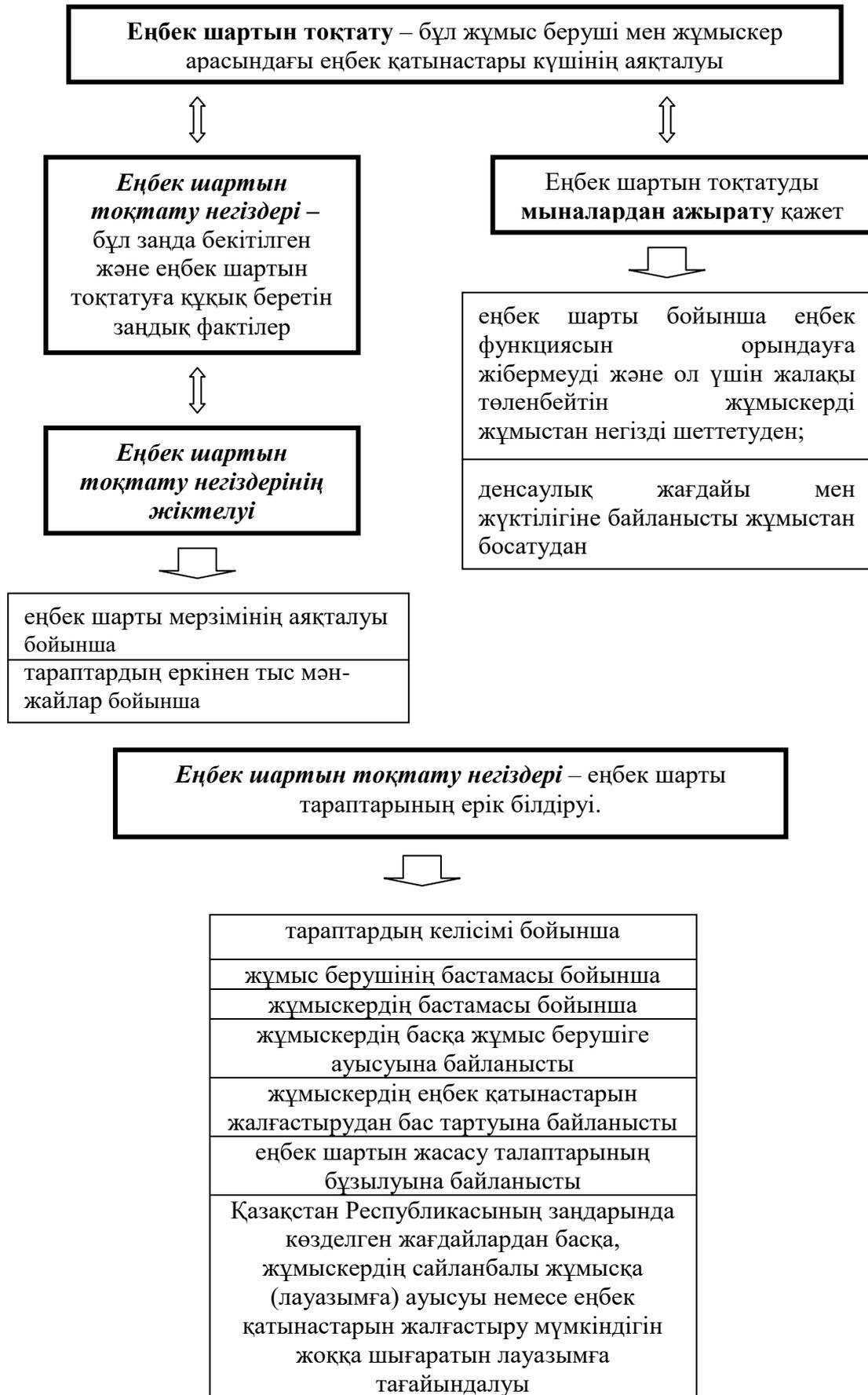
жұмыс беруші, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабарлаудың неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс берушінің басқа жерге көшетіні туралы жұмыскерге кемінде 1 ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті.

жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне уақытша ауыстырған кезде жұмыскерге іссапарларға жіберілетін жұмыскерлер үшін төленетін өтемақы төлемдері мөлшерлерінде өтемақы төленеді.

жүкті әйелге зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын басқа жұмыс берілгенге дейін, ол орташа жалақысы сақтала отырып, жұмысты орындаудан босатылуға жатады.

ұжымдық еңбек дауларын шешудің бейбіт рәсімдеріне қатысатын жұмыскерлер немесе кәсіподақтар өкілдерін дау кезеңінде осы органдардың келісімінсіз ауыстыруға немесе орын ауыстыруға жол берілмейді.

**№ 35 Сызба. Еңбек шартын тоқтату және бұзу.  
Еңбек шартын тоқтату және бұзу негіздері, олардың жіктелуі**



**№ 36 Сызба. Тараптардың еркінен тыс мән-жайлар бойынша  
еңбек шартын тоқтату**

**Еңбек шартын тоқтату**

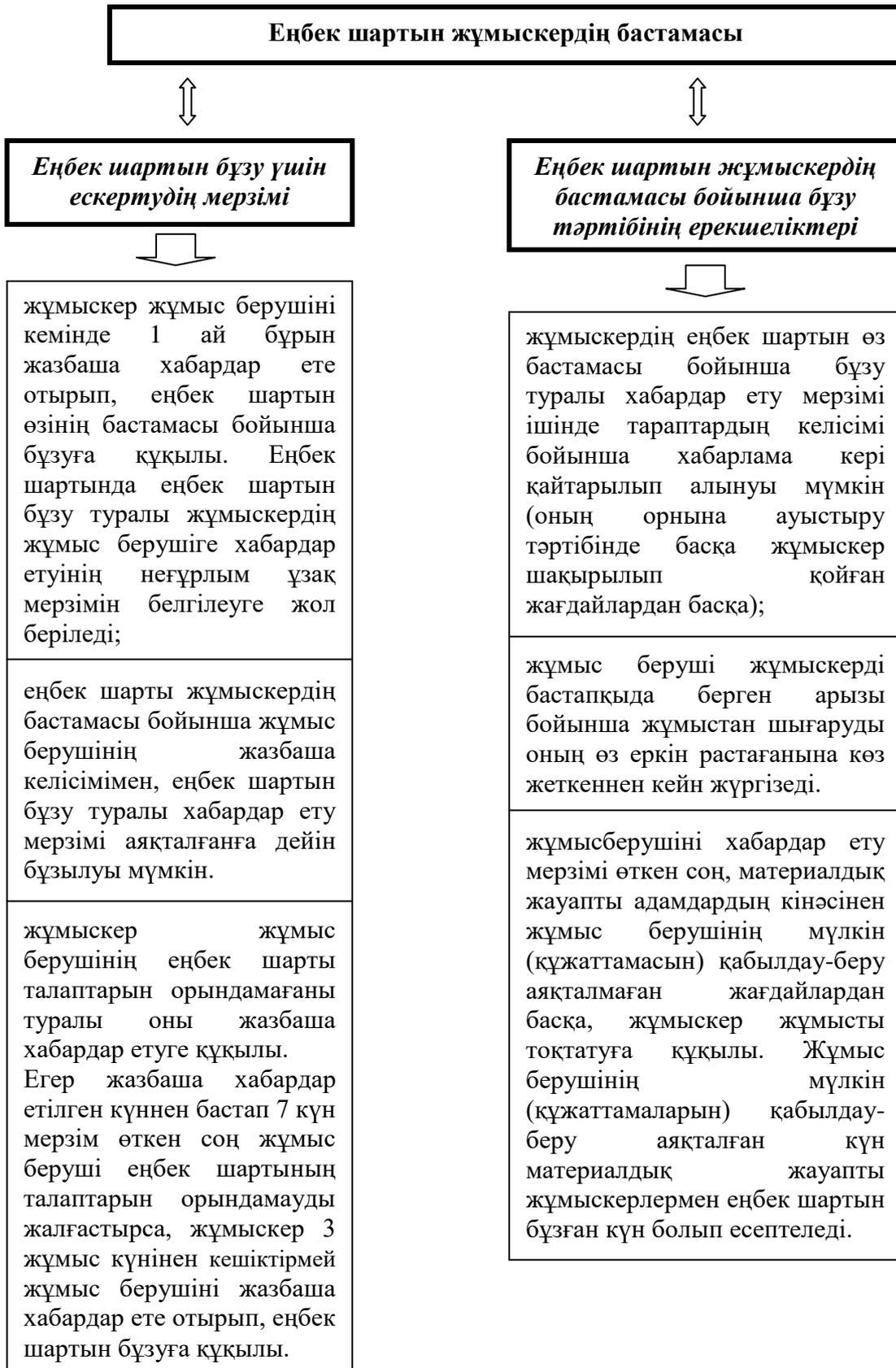


***Тараптардың еркінен тыс мән-жайлар бойынша***



жергілікті атқарушы органдар шетелдік жұмыскерге жұмысқа орналасуға не шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсаттарды кері қайтарып алған не тұруға ықтиярхаттың қолданылу мерзімі өткен кезде;
жұмыскер не жұмыс беруші - жеке тұлға еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын жазаға сотталған сот үкімі заңды күшіне енген кезде;
жұмыскер не жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот жұмыскерді не жұмыс беруші - жеке тұлғаны қайтыс болды деп жариялаған немесе хабар-ошарсыз кетті деп таныған жағдайда;
сот жұмыскерді әрекетке қабілетсіз немесе әрекет қабілеті шектеулі деп таныған, соның салдарынан жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастыруға мүмкіндігі болмайтын жағдайда;
бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскер жұмысына қайта алынған жағдайда;
жұмыскер мерзімді әскери қызметке, құқық қорғау және арнаулы мемлекеттік органдарға қызметке шақырылған (кірген) кезде жұмыскер тиісті құжатты үш күн мерзімнен кешіктірмей ұсынған күннен бастап.

## № 37 Сызба. Еңбек шартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу



## № 38 Сызба. Жұмыс беруші бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу кезіндегі жұмыскер құқықтарының кепілдіктері

### Еңбек шартын бұзу кезіндегі жұмыскер құқықтарының кепілдіктері



<p>егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыс беруші - заңды тұлға таратылуын не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылуы және жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылуы негіздері бойынша еңбек шартын бұзу кезінде еңбек шартын бұзу туралы жұмыскерді кемінде 1 ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті;</p>
<p>еңбек шарты жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеуі негізі бойынша бұзылған кезде, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші 15 жұмыс күні бұрын еңбек шартын бұзу туралы жұмыскерлерді жазбаша хабардар етуге міндетті. Хабарламада жұмыс беруші еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетуге міндетті;</p>
<p>«Зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толуына 2 жылдан аз қалған жұмыскерлермен еңбек шартын жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссиясының оң шешімінсіз жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылуы және аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі негіздері бойынша бұзуға жол берілмейді;</p>
<p>Еңбек кодексінің 52-б. 1-т. 1), 18) 20) және 23) т. көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі және демалыста жүрген кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді;</p>
<p>жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдермен, 3 жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, 14 жасқа дейінгі баланы (18 жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғыздікті аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылуы және жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеуі негіздері бойынша жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.</p>
<p>егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі негізі бойынша еңбек шартын бұзу құрамына жұмыскерлердің өкілі қатысуға тиіс аттестаттау комиссиясының шешіміне негізделуге тиіс;</p>
<p>жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі негізі бойынша еңбек шартын бұзу үшін жұмыскердің осы жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін денсаулық жағдайы салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен медициналық қорытындымен расталуға тиіс;</p>
<p>жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдалануы және тиісті актімен расталған, алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартуы негіздері бойынша еңбек шартын бұзу медициналық қорытындымен расталуға тиіс;</p>
<p>еңбек шартын негізсіз бұзған және басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылғанда жұмыскер жұмысына қайта алынуы тиіс. Жұмысына қайта алынған жұмыскерге амалсыз бос жүрген бүкіл уақыты үшін орташа жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін, бірақ 6 айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді. (ЕК 161 б. )</p>



## Сызба № 39. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздері

### Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздері



жұмыс беруші - заңды тұлға таратылуы не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылуы;
жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылуы;
жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеуі;
аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі;
жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі;
өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымның еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты жұмыскері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеуі;
сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болуы;
жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз 3 және одан да көп сағат бойы жұмыста болмауы;
жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмауы;
жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдалануы;
тиісті актімен расталған, алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масандық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартуы;
өндірістік жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскердің бұзуы;
заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскер жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлауы (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойуы немесе бүлдіруі;
ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін жұмыскер кінәлі әрекеттер жасаған немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болуы;
тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасауы;
жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етуі;

тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамауы;

егер төлнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын болса, еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынуы;

жұмыс берушіге материалдық нұқсан келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлімшесі (жұмыс берушінің актісінде айқындалған жұмыс берушінің филиалдары, өкілдіктері және өзге де бөлімшелері) басшысының еңбек міндеттерін бұзуы;

Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда жұмыскердің мемлекеттік құпияларға берілген рұқсаты тоқтатылуы;

жұмыскер жүктілігіне және босануға байланысты демалыста болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан 2 айдан астам уақыт жұмысқа шықпауы;

Қазақстан Республикасының заңдарында тікелей көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер заңды күшіне енген сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоятын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасауы;

соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы не ереуілді тоқтата тұру туралы шешімі жұмыскердің назарына жеткізілгеннен кейін ол ереуілге қатысуды жалғастыруы;

заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен атқарушы орган басшысының, заңды тұлғаның алқалы атқарушы органы мүшелерінің, сондай-ақ «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының өкілеттіктері тоқтатылуы;

тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толуы;

## № 40 Сызба. Жұмыс уақытының режимі

**Жұмыс уақытының режимі** – бұл әдетте ішкі еңбек тәртібі ережелерінде көзделген жұмыс уақыты ұзақтығын күнтізбелік тәулік (күн), апта, ай және басқа да күнтізбелік кезеңдерге бөлудің, күнтізбелік уақыт аралығында ауысымдарды бөлудің, сонымен қатар, күнделікті жұмыстың басталуы мен аяқталуын белгілеудің, тынығу мен тамақтануға арналған үзілістер, арнаулы үзілістер басталуы мен аяқталуын белгілеудің тәртібі.



### Жұмыс уақыты режимінің түрлері



*жұмыс уақытын күнделікті есепке алу режимі* жұмыскерлер әрбір жұмыс күні ағымында бір уақытта және бір ұзақтықта жұмыс істейтін ұйымдарда бекітіледі;

*жұмыс уақытын апталық есепке алу режимі* әдетте ауысымдық жұмыс кезінде орын алады (яғни, жұмыс бір емес, екі не үш ауысымда жүргізілсе).

*жұмыс уақытының жиынтық есебінің* мәні белгілі бір есептік кезеңде – айда, тоқсанда, жылда өтетін барлық жұмыс уақыты жиынтықталады және оның нәтижесінде сағаттармен жұмыс уақытының ұзақтығы анықталады;

икемді жұмыс уақыты режимі жұмыскерлердің әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттіліктерін өндіріс мүдделерімен үйлестіру мақсатында әрбір жұмыскер үшін жеке дара анықталады.



### Жұмысты вахталық әдіспен ұйымдастыру



тұрақты тұрғылықты жерінен тысқары жерде еңбек процесінде қолданылады;

вахтаның ұзақтығы күнтізбелік 15 күннен аспауға тиіс. Ұжымдық, еңбек шарттарына сәйкес жұмыскердің жазбаша келісімімен вахтаның ұзақтығы күнтізбелік 30 күнге дейін ұзартылуы мүмкін; Теңіз кемелері экипаждарының мүшелері үшін жұмыскердің келісімімен вахтаның ұзақтығы күнтізбелік 120 күнге дейін ұзартылуы мүмкін.

жұмыстың вахталық әдісі кезінде тоқсан ішіндегі немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бірақ күнтізбелік бір жылдан аспайтын кезең ішіндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.

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.

**№ 41 Сызба. Үстеме жұмыс.  
Үстеме жұмыс ұзақтығының ұғымы.  
Үстеме жұмысты шектеу**

**Үстеме жұмыс** – жұмыскер жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан (есептік кезеңдегі жұмыс сағаттарының қалыпты санынан артық) тыс орындайтын жұмыс



Үстеме жұмыстар әрбір жұмыскер үшін тәулік ішінде – 2 сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда 1 сағаттан аспауға тиіс. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына 12 сағаттан және жылына 120 сағаттан аспауға тиіс.



Заңда көзделген жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.  
***Үстеме жұмысқа мына тұлғалар тартылмайды***



жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;  
18 жасқа толмағандар;  
мүгедектер.

---

---

## № 42 Сызба. Үстеме жұмыстарға тартудың негіздері

### Үстеме жұмыстарға жұмыскердің келісімінсіз тартудың жағдайлары (ЕК 77 б.)



елдің қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстарды жүргізу үшін;

сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа да жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;

егер жұмыста үзіліс жасауға болмаса, ауыстыратын жұмыскер келмей қалғанда, басқа жұмыскермен ауыстыру шараларын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін;

денсаулықтан айырылу немесе өлім қаупі төнген азаматтарға шұғыл және кезек күттірмейтін жәрдем көрсету үшін.

## № 43 Сызба. Тынығу уақыты. Тынығу уақытының түрлері

Тынығу уақыты – жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты;



### Тынығу уақытының түрлері



жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер:

- тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс;
- ауысымшылық және арнайы үзілістер;

Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде тынығуға және тамақтануға арналған, ұзақтығы жарты сағаттан кем болмауы тиіс. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс, ауысымшылық және арнайы үзіліс беру уақыты, оның ұзақтығы еңбек тәртіптемесі қағидаларында, еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленеді (ЕК 81, 82 б.)

жұмыскердің жұмыстың аяқталуы мен оның келесі күні басталуы (жұмыс ауысымы) арасындағы күнделікті (ауысымаралық) тынығу (кем дегенде 12 сағат);

апта сайынғы демалыс күндері (ЕК 84 б.);

демалыс және мереке күндері (ЕК 85 б.);

демалыстар - жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстары; әлеуметтік демалыстар (ЕК 87 б.).

## № 44 Сызба. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс

Жұмыскердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту жағдайлары:



төтенше жағдайлардың, дүлей зілзаланьң немесе өндірістік аварияның алдын алу не олардың зардаптарын дереу жою үшін;

еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің алдын алу және оларды тергеп-тексеру үшін;

тұтастай ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмыс істеуі жедел орындалуына байланысты болатын шұғыл, күтпеген жұмыстарды орындау үшін.



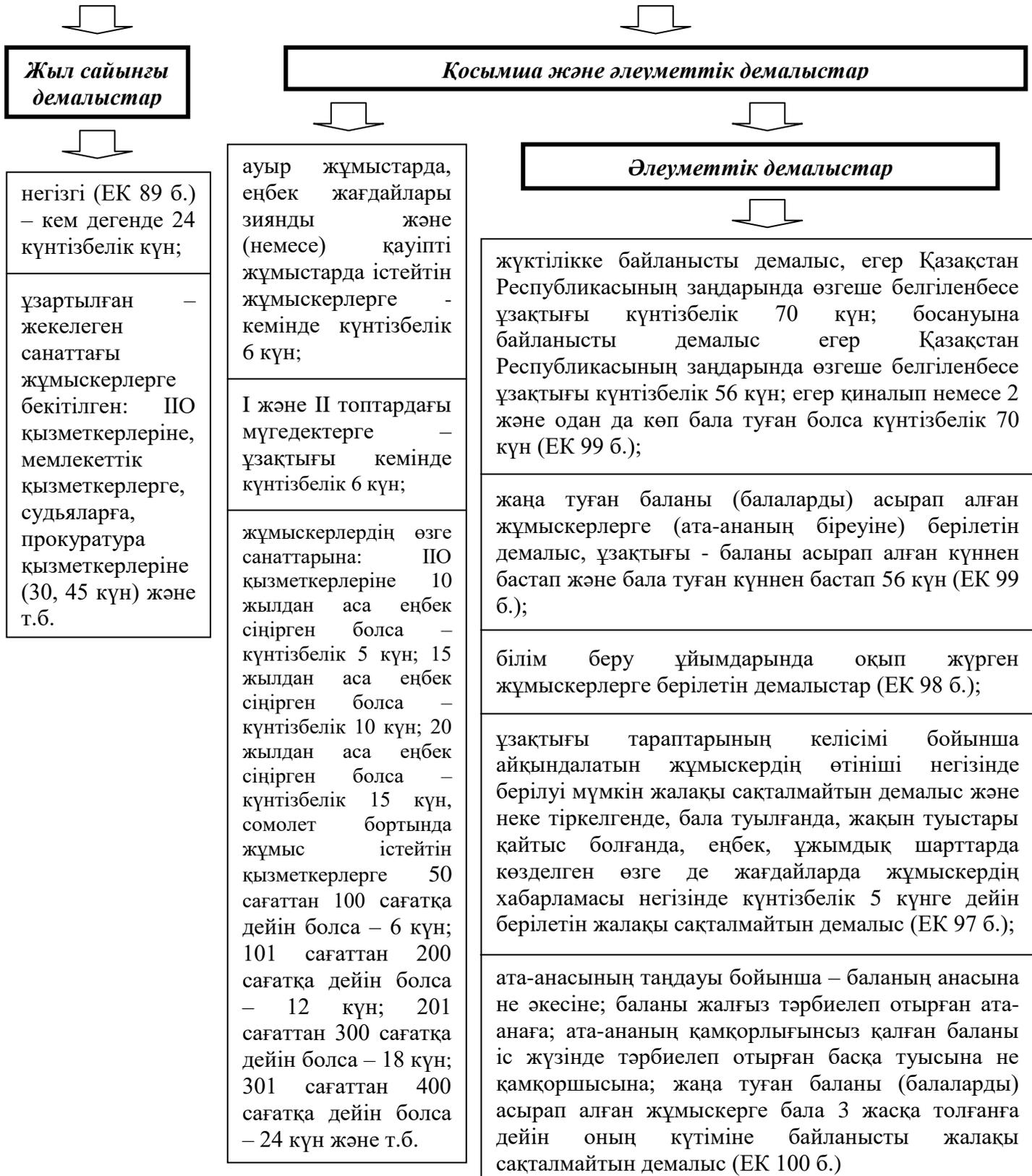
Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін жұмыскердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні беріледі немесе 1,5 еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді.

## № 45 Сызба. Жыл сайынғы еңбек демалысы және оның түрлері

**Жыл сайынғы демалыстар** – жұмыс орны мен жалақысы сақталатын заңмен белгіленген ұзақтықтағы жұмыстан бос уақыт.



### Демалыс түрлері



## № 46 Сызба. Еңбекке ақы төлеу

**Жалақы** – жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына қарай еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер



**Еңбекке ақы төлеуді ұйымдастыру қағидалары**



тең еңбек үшін тең ақы төленеді. Жұмыскердің еңбегіне ақы төлеуде кемістушілікке жол берілмейді;
еңбегі үшін ақы жұмыскердің еңбекке қосқан үлесіне бағынышты және ең көп мөлшермен шектелмеген;
айлық жалақының ең төменгі мөлшерін мемлекетпен бекіту. Бағаның өсуіне байланысты ол жүйелі түрде қайтақарастырылып отырады және көбейеді. Жалақының мөлшері мемлекетпен бекітілген мөлшерден кем болуы мүмкін емес;
еңбекке ақы оның күрделілігі, саны мен сапасы, еңбек жағдайларының ауырлығы, қауіптілігі, зияндылығы, еңбектің өндірістегі маңыздылығы, жұмыскердің біліктілігі, еңбе міндеттерін орындау аймағы (ауданы) ескеріле отыра сараланып (дифференцияланып) төленеді.
нақты жұмыскердің еңбегіне ақы төлеу еңбек шарты тараптарының келісімімен белгіленеді;
еңбекке ақы төлеудің нысаны, жүйесі, мөлшері, тарифі ұйымдарда ұжымдық шартпен және келісімдермен белгіленеді, ал бюджеттік ұйымдарда Қазақстан Республикасының Үкіметімен белгіленеді;
еңбек өнімділігінің қарқыны жалақы өсу қарқынынан озып отыру тиіс.



**Жалақының басқа төлемдерден айырмашылығы** (мысалы, азаматтық-құқықтық шарттар бойынша)



еңбек шарты бойынша атқарылатын еңбегі үшін ақы жүйелі түрде төленеді, ал еңбекпен байланысты азаматтық-құқықтық шарттар бойынша ақы – бұл бір реттік төленетін, еңбектің затқа айналған нәтижесінің бағасы;
негізгі және қосымша болып бөлінеді (үстеу (үсетеме) ақылар, қосымша төлемдер, ынталандырушы төлемдер және т.б.), мұндай азаматтық-құқықтық шарттар бойынша ақы төлеуде жоқ;
белгілі бір құқықтық ұйымдастырылуы бар, ал азаматтық-құқықтық шарттар, атап айтқанда, жеке мердігерлік шарты, тапсырма шарты және т.б. бойынша ақы төлеуде жоқ;
жұмыскер алдын ала қандай жағдайларда оның жалақысы төмендейтінін және қандай жағдайларда көбейетінін біледі, бұл өз кезегінде оның еңбегін ынталандырады, азаматтық-құқықтық шарттар бойынша еңбекке ақы төлеуде мұндай жоқ;
мемлекет айлқ жалақының ең төменгі мөлшерін белгілейді, ал еңбекпен байланысты азаматтық-құқықтық шарттар бойынша ақы төлеуде ондай жоқ.



## № 47 Сызба. Еңбекке ақы төлеуді ұйымдастыру

**Тарифтік жүйе** – әр түрлі жұмыскерлер санаттарының еңбегіне ақы төлеуді орындалатын жұмыстың күрделілігі (біліктілігі), ауырлығы, зияндылығы, климаттық жағдайлары, қарқындылығы мен маңыздылығы ескеріле отыра сралауға (дифференциялауға) мүмкіндік беретін нормативтердің жиынтығы



### *Тарифтік жүйенің элементтері*



*тарифтік біліктілік анықтамалықтар* (3 тараудан тұрады: басшылар, мамандар, орындаушылар) – жұмысты орындаушының біліктілігіне қойылатын талаптар көрсетіле отыра негізгі жұмыс түрлерінің жан-жақты сипаттамасын қамтиды. Сол немесе бсақа жұмысты орындау кезіндегі қажетті біліктілік *разрядпен* анықталады. Жұмыскердің еңбегіне ақының мөлшері онымен орындалатын жұмыс разрядының артуына байланысты көбейеді;

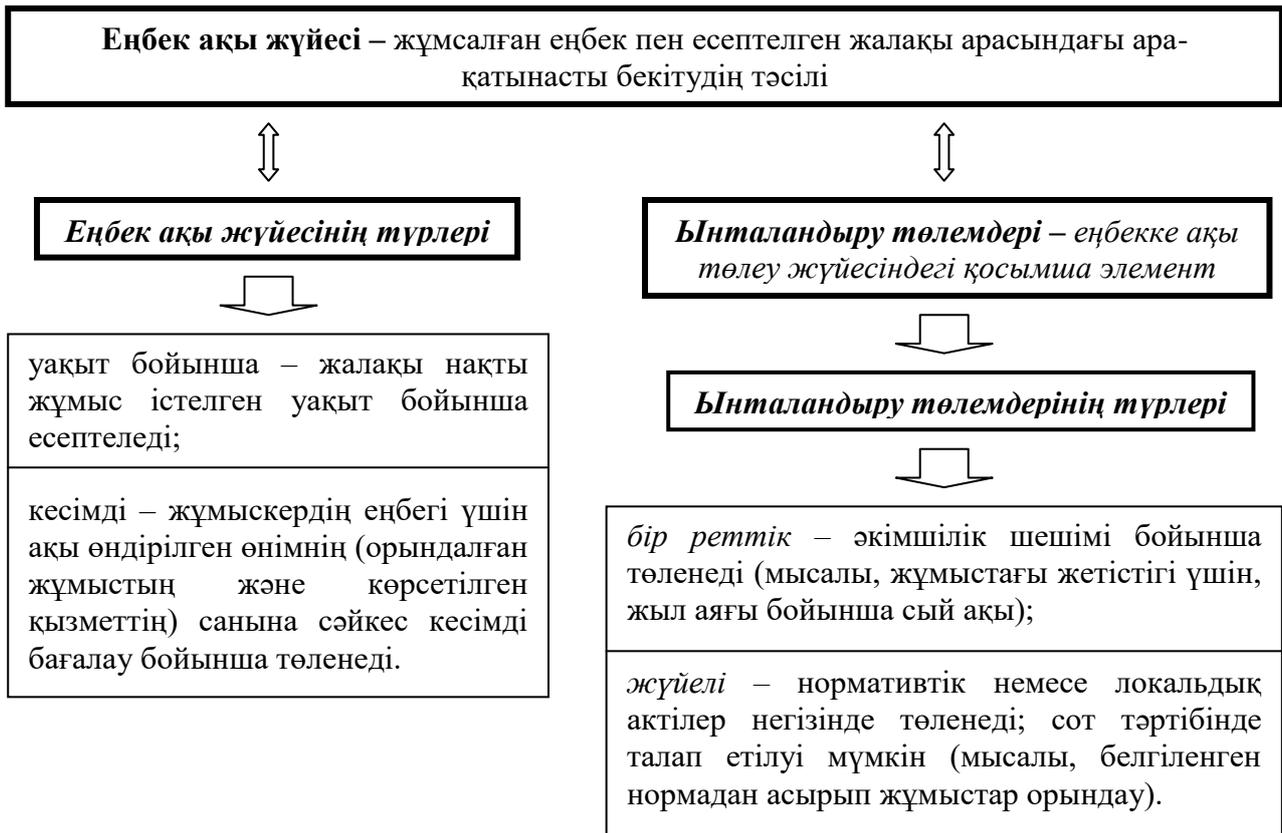
*тарифтік кесте* – бірінші төмен разрядтан басталатын сағаттық немесе күндік тарифтік стафкалардан тұратын кестені білдіреді. Қазіргі таңда көбнесе еңбек жағдайына байланысты сараланатын (дифференциаланатын) 8 разрядтық тарифтік кестелер қолданылады;

*тарифная мөлшерлеме (айлықақы)* – жұмыскердің уақыт (сағат, күн, ай) бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) еңбек міндеттерін орындағаны үшін еңбегіне ақы төлеудің тіркелген мөлшері. Тарифтік мөлшерлеме ақшалай нысанда көрініс табады, оның мөлшері разрядтың артуына байланысты өсіп отырады **Тарифтік разряд** – бұл жұмыстың күрделілік деңгейі және осы жұмысты орындау үшін қажетті біліктілік деңгейінің көрсеткіші. Орындалатын жұмыстың разрядына байланысты тарифтік мөлшерлемелердің көлемдері арасындағы ара-қатынас тарифтік коэффициентпен анықталады;

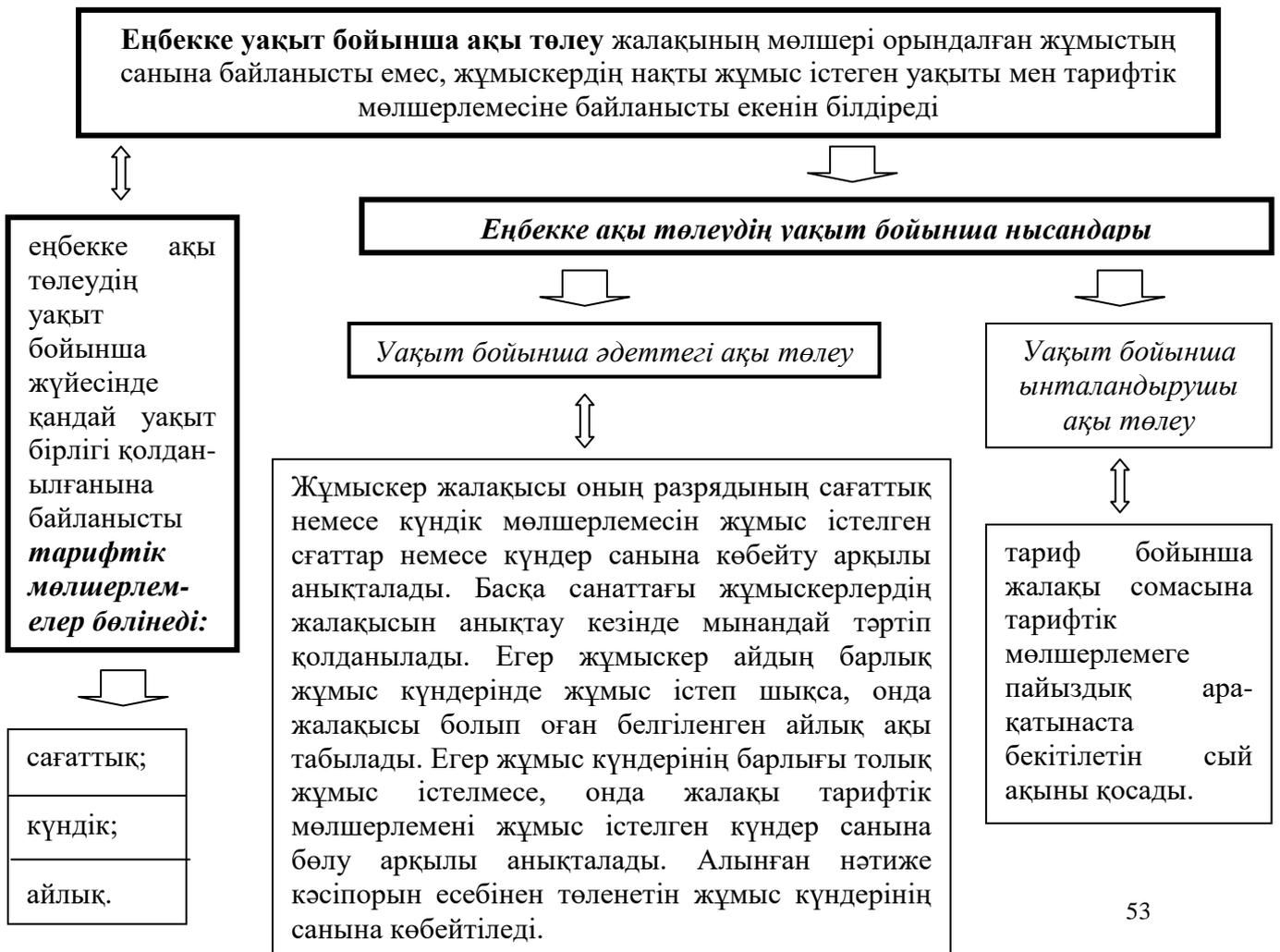
*қосымша ақылар мен үстеу ақылар*: орталықтанған және локальдық;

кепілді үстеу ақылар бекіте отыра ауыр және зиянды еңбек жағдайлары бар *кәсіптер мен жұмыстардың тізбесі*.

## № 48 Сызба. Еңбек ақы жүйесі. Еңбек ақы жүйесінің түрлері



## № 49 Сызба. Уақыт бойынша еңбекке ақы төлеу



**№ 50 Сызба. Қалыпты жұмыс нормасынан ауытқыған кезде  
еңбекке ақы төлеу**

**Қалыпты жұмыс нормасынан ауытқыған кезде  
еңбекке ақы төлеудің ерекшеліктері**



<p>әр түрлі біліктіліктегі жұмыстарды орындау кезінде локальдық актілерге сәйкес разрядаралық айырма төленеді;</p>
<p>үстеме уақыттағы жұмысқа еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) тарифтік мөлшерлемесі негізге алына отырып, 1,5 еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді немесе тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмыстың 1 сағаты үшін тынығуға кемінде 1 сағат беру есебімен тынығу сағаттарын ұсынылады;</p>
<p>мереке күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, 1,5 жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі</p>
<p>демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, 1,5 жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі</p>
<p>түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, 1,5 еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді.</p>
<p>жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытын ресімдеу тәртібі және бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу талаптары еңбек, ұжымдық шарттарда айқындалады және жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде, ал жұмыс берушінің кінәсінен болғанда – жұмыскердің орташа жалақысының кемінде 50 пайызы мөлшерінде белгіленеді.</p>

## № 51 Сызба. Кепілдіктер ұғымы. Кепілдіктердің түрлері

**Кепілдіктер** – әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында жұмыскерлерге берілген құқықтарды іс жүзінде іске асыруды қамтамасыз ететін барлық құралдар, әдіс-тәсілдер және жағдайлар жиынтығы



### Кепілдіктер түрлері



жұмыскерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындаған кезде берілетін кепілдіктер (ЕК 124 б.);
медициналық қарап-тексеруге жіберілетін жұмыскерлер үшін кепілдіктер (ЕК 125 б.);
донор болып табылатын жұмыскерлер үшін кепілдіктер (ЕК 126 б.).
іссапарларға жіберілетін жұмыскерлер үшін кепілдіктер (ЕК 127 б.)
жұмыскерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру кезіндегі кепілдіктер (ЕК 128 б.)
экологиялық зілзала және радиациялық қатер аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын қызметкерлерге берілетін кепілдіктер (ЕК 129 б.)

## № 52 Сызба. Өтем ақы төлемдері және олардың түрлері

**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



іссапарларға жіберілетін жұмыскерлер үшін өтемақы төлемдері (жол, тұрғын үй жалдау, тәулік ақылары) (ЕК 127 б.)
жұмыскерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру кезіндегі өтемақы төлемдері (ЕК 155 б.);
жұмыскердің жеке мүлкін жұмыс берушінің мүддесіне пайдалануға байланысты өтемақы төлемдері (ЕК 129 б.);
жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет ету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын жағдайларда жұмыскерлерге төленетін өтемақы төлемдері (ЕК 130 б.)
жұмысынан айырылуына байланысты берілетін өтемақы төлемдері (ЕК 131 б.)
далалық жабдықты ақшасы (ЕК 132 б.)
жұмыскерлерге жұмыс берушінің қаражаты есебінен әлеуметтік жәрдемақы (ЕК 133 б.)

## № 53 Сызба. Еңбек тәртібі. Еңбек тәртібін қамтамасыз ету әдістері

**Еңбек тәртібі** - бұл жұмыс беруші мен жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, келісімдерде, еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы



Еңбек тәртібі ішкі еңбек тәртіптемесі ережелерімен, сонымен қатар, жекелеген санаттағы жұмыскерлер (ПО, мемлекеттік қызметкерлер, судьялар және т.б.) қызметін реттейтін арнайы актілермен белгіленеді



### Еңбек тәртібін қамтамасыз ету әдістері



қалыпты жұмыс үшін қажетті ұйымдастырушылық және экономикалық жағдайлар жасау;

жұмыскерлердің еңбекке саналы көзқарасын қалыптастыру және тәрбиелеу мен сендіру;

жұмыстағы жетістіктері мен адал еңбегі үшін көтермелеу;

тәртіптік теріс қылық жасаған жұмыскерлерге тәртіптік жаза қолдану (мәжбүрлеу).

## № 54 сызба. Көтермелеу және оның түрлері

**Көтермелеу** – бұл заңнамамен бекітілген нысандардағы көтермелеу шаралары, жеңілдіктер мен басымдықтар түрінде еңбек жетістіктерін жариялы мойындау, жекелеген жұмыскерлерге және еңбек ұжымына құрмет көрсету



### Көтермелеу түрлері



жұмыстағы жетістіктері үшін ;

ерекше ерен еңбегі үшін.

Бірнеше көтермелеу түрлері мен шараларын қоса қолдануға жол беріледі. Олардың барлығы жұмыскердің еңбек кітапшасына жазылады



### Көтермелеу шаралары



алғыс хат жариялау;

құрмет грамотасымен марапаттау;

бағалы сыйлықпен мапаттау;

ақшалай және өзге де сый ақы беру;

құрмет кітабына, құрмет тақтасына жазу;

орденмен және алқалармен марапаттау;

құрмет атақтарымен марапаттау;

қызметі бойынша жоғарылату.

## № 55 Сызба. Тәртіптік жауаптылық

**Тәртіптік жауаптылық** – бұл еңбек заңнамасы нормаларымен көзделген тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыскердің жазаға тартылу міндеті



**Тәртіптік теріс қылық** – бұл жұмыскердің еңбек тәртібін бұзуы және еңбек міндеттерін тиісінше орындамауы

**Тәртіптік жауаптылықтың түрлері**



*жалпы* – барлық жұмыскерлерге қолданылады (арнайы жауаптылық белгіленгендерден басқаларына);

*арнайы* – арнайы нормативтік құқықтық актілерде белгіленеді және жалпы тәртіптік жауаптылықтан субъектілер құрамы, жаза түрлері, шағым беру тәртібі бойынша (мысалы, темір жол және әуе көлігі жұмыскерлеріне, судьяларға, құқыққорау органдары қызметкерлеріне қатысты) ажыратылады.

**Жалпы тәртіптік жауаптылық шаралары** (ЕК 64б.)



ескерту;

сөгіс;

қатаң сөгіс;

ЕК көзделген тиісті негіздер бойынша, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу

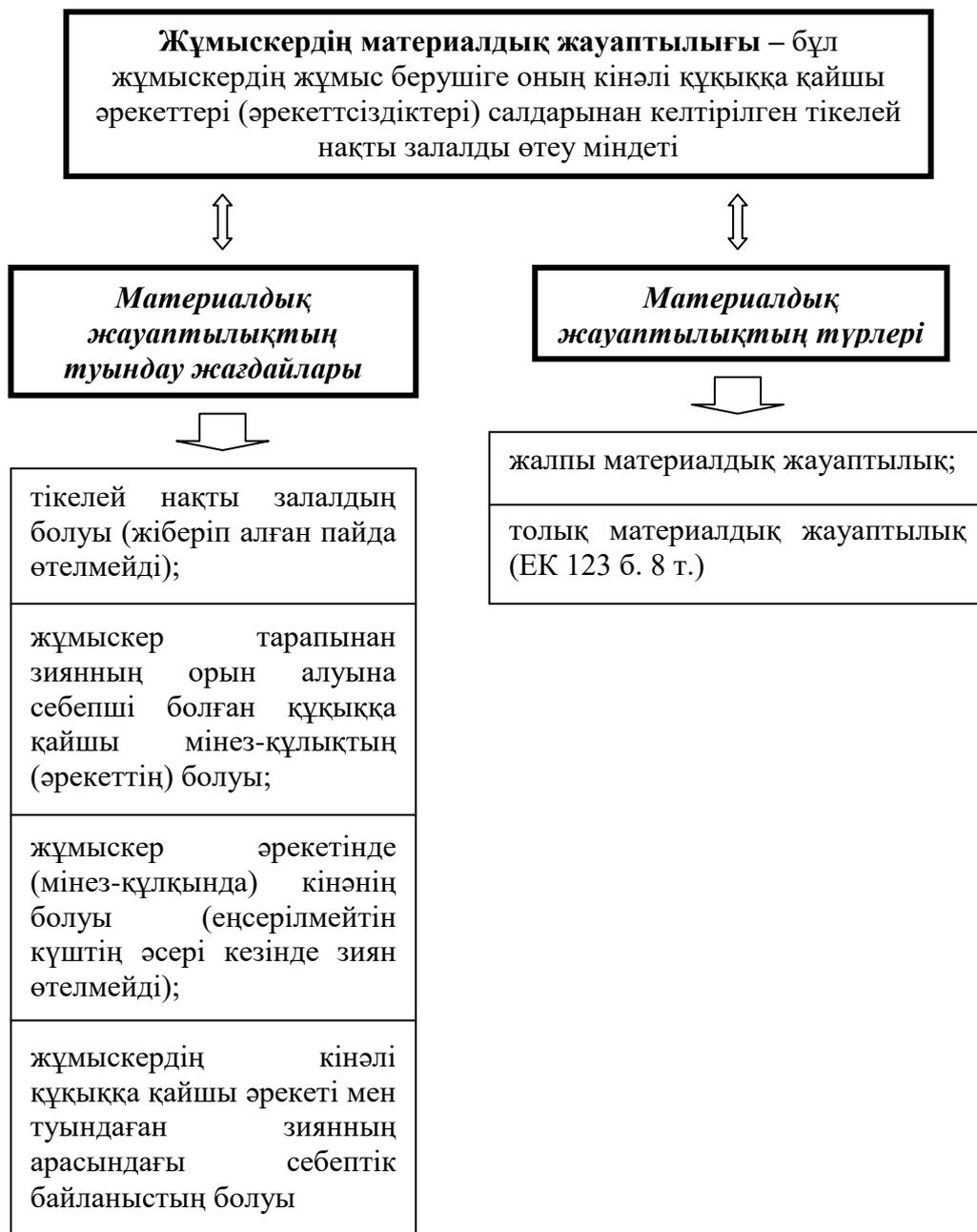
## № 56 Сызба. Тәртіптік жазаны қолдану

Қазақстан Республикасының ЕК 65, 66 б. сәйкес **тәртіптік жазаларды қолданудың тәртібі** мыналардан тұрады



<p>жұмыс беруші тәртіптік жазаны қолданғанға дейін жұмыскерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті. Егер 2 жұмыс күні өткеннен кейін жұмыскер жазбаша түсініктеме бермесе, онда тиісті акт жасалады;</p>
<p>жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болған, жұмыскер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқару уақытына жұмыстан босатылған, жұмыскер демалыста немесе вахтааралық демалыста болған, жұмыскер іссапарда болған кезеңде және Қазақстан Республикасының басқа да заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, тәртіптік жаза жұмыскерге тәртіптік теріс қылық анықталған кезде тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап 1 айдан кешіктірілмей қолданылады, ал тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап 6 ай өткеннен кейін, ал Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген немесе ревизия немесе жұмыс берушінің қаржы-шаруашылық қызметін тексеру нәтижелері бойынша тәртіптік теріс қылық анықталған жағдайларда жұмыскер тәртіптік теріс қылық жасаған күннен бастап 1 жыл өткеннен кейін қолдануға болмайды.</p>
<p>әрбір тәртіптік теріс қылық үшін жұмыскерге 1 тәртіптік жаза ғана қолданылуы мүмкін; ЕК көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзуды қоспағанда, тәртіптік жаза қолдану мерзімі ол қолданылған күннен бастап 6 айдан аспайды;</p>
<p>тәртіптік жаза қолдану туралы акт шығарылған күннен бастап 3 жұмыс күні ішінде тәртіптік жазаға тартылған жұмыскерге қолын қойғызып хабарланады. Жұмыскер жұмыс берушінің актісімен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда, тәртіптік жаза қолдану туралы актіде бұл туралы тиісті жазба жасалады. Жұмыскерді жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы актісімен жеке таныстыруға мүмкіндік болмаған жағдайда, жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап 3 жұмыс күні ішінде жұмыс беруші жұмыскерге хабарламасы бар хатпен тәртіптік жаза қолдану туралы актінің көшірмесін жіберуге міндетті.</p>
<p>жұмыскерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын жұмыс берушінің актісін шығару арқылы алып тастауға құқылы.</p>
<p>тәртіптік жазаның өту мерзімі кезінде жұмыскерге көтермелеу шаралары қолданылмайды;</p>
<p>жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігіне, мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау үшін жұмыстан босатылуына, демалыста, іссапарда немесе вахтааралық демалыста болуына байланысты жұмыста болмаған уақытында тәртіптік жаза қолдану мерзімінің барысы тоқтатыла тұрады.</p>
<p>тәртіптік жаза заңнамамен бекітілген тәртіпте шағымдалуы мүмкін.</p>

**№ 57 Сызба. Жұмыскердің материалдық жауаптылығы.  
Материалдық жауаптылықтың туындау жағдайлары мен түрлері**





## № 58 Сызба. Толық материалдық жауаптылық

Толық материалдық жауаптылық (ЕК 123 б. 8 т.) мына жағдайларда туындайды:

### *Ерекишеліктері*

толық материалдық жауаптылық туралы шарт жұмыс берушімен 18 жасқа толған және оларға берілген материалдық құндылықтарды сақтауға, өңдеуге, сатуға, тасымалдауға немесе өндіріс процесінде қолдануға байланысты лауазымды атқаратын не жұмыстарды орындайтын жұмыскерлермен (ұжым мүшелерімен) жасалуы мүмкін;

толық материалдық жауаптылық туралы шарт жұмыскерге сеніп тапсырылған мүлікті сақтауды қамтамасыз ету бойынша жұмыс беруші мен жұмыскердің нақты міндеттерін қамтуы тиіс;

толық материалдық жауаптылық туралы шарт бойынша жауаптылықтан босатылу үшін жұмыскер (еңбек ұжымы) кінәсінің жоқтығын дәлелдеуі тиіс.

жұмыскерге толық материалдық жауаптылықты өзіне алу туралы жазбаша шарт негізінде берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмегенде;

жұмыскер біржолғы құжат бойынша есебіне алған мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмегенде;

алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масандық (оларға ұқсас) жағдайда нұқсан келтірілгенде;

материалдар, жартылай фабрикаттар, бұйымдар (өнімдер), оның ішінде оларды әзірлеу кезінде, сондай-ақ жұмыс беруші жұмыскерге пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеуіш аспаптар, арнайы киімдер мен басқа заттар кем шыққан, қасақана жойылған немесе қасақана бүлдірілгенде;

жұмыс беруші үшін нұқсан келтіруге әкеп соққан, бейбәсекелестік туралы талап бұзылған жағдайда;

еңбек, ұжымдық шарттарда ескерілген өзге де жағдайларда.

## № 59 Сызба. Жұмыс берушінің материалдық жауаптылығы

**Жұмыс берушінің материалдық жауаптылығы – бұл жұмыс берушінің жұмыскер өмірі мен денсаулығына немесе мүлкіне не әкімшіліктің құқыққа қайшы әрекеті салдарынан келтірілген зиянды (залалды) өтеу міндеті**



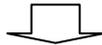
***Ерекшеліктері***



<p>жұмыс берушінің материалдық жауаптылығында кінә міндетті элемент ретінде әрқашан ескерілмейді (мысалы, жоғары қауіптік көзімен келтірілген зиян кезінде);</p>
<p>алайда жұмыс беруші егер келтірілген зиян жұмыскердің кінәсінен екендігін дәлелдесе, оны өтеуден босатылады;</p>
<p>кейбір жағдайларда аралас кінә бекітіледі, бірақ кінәнің көп бөлігі (70% дейін) жұмыс берушіге жүктеледі;</p>
<p>аралас кінә зиянды өтеудің қосымша түрлері мен бір жолғы жәрдем ақыларға қолданылмайды.</p>



***Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиян жұмыс берушімен былай өтеледі***



<p>пайыздық мөлшерде (кәсіби немесе жалпы еңбек-қабілеттілігін жоғалтудың дәрежесіне байланысты) ай сайынғы ақшалай сомалар төлеу арқылы;</p>
<p>қосымша шығындарды өтеу арқылы (мысалы, емделуге, қосымша тамақтануға, дәрі-дәрмектер сатып алуға, протез салғызуға, бөгде адамның бағып-күтуіне, санаторий-курорттық емделуге, арнайы көлік құралдарын сатып алуға, басқа мамандыққа даярлауға және т.б.) (аралас кінә кезінде өтелмейді);</p>
<p>біржолғы жәрдемақылар төлеу арқылы (кәсіби немесе жалпы еңбекқабілеттілігін жоғалтудың дәрежесіне байланысты 5 жылғы ең төменгі еңбек ақысын ескере отыра пайыздық мөлшерде);</p>
<p>моральдық зиянды өтеу арқылы;</p>
<p>асыраушысынан айырылуына байланысты залал шеккен тұлғаларға зиянды өтеу арқылы (АК 940 б.)</p>



***Ай сайынғы зиянды өтеудің мөлшері***



<p>МӘСК бекітетін кәсіби немесе жалпы еңбек-қабілеттілігін жоғалтудың дәрежесіне байланысты ай сайынғы орташа жалақысы (негізгі жұмыс орны мен қосаатқаратын жұмыс орны бойынша) ескеріле отыра пайыздық мөлшерде, кәсіпкерлік және басқада шығармашылық қызметтің (біржолғы және басқа да әлеуметтік төлемдерді қоспағанда) кірістері бойынша анықталады (АК 938 б.);</p>
<p>зиянды өтеу төлемдері жұмыскер (немесе басқа да мүдделі адамдар) арызының негізінде өтеледі, арыз 10 жұмыс күні ішінде қарастырылуы тиіс.</p>

**№ 60 Сызба. Еңбекті қорғау.  
Еңбекті қорғаудың ұғымы және негізгі қағидаттары**

**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 қорғаудың  
негізгі қағидаттары***



өндірістік қызметтің нәтижелеріне қарағанда жұмыскердің өмірі мен денсаулығының басымдығын тану мен қамтамасыз ету;
еңбекті қорғау бойынша бірыңғай нормативтік талаптар бекіту;
еңбекті қорғауды мемлекеттік және қоғамдық бақылау мен қадағалаудың үйлесімі ;
еңбекті қорғауды қамтамасыз ету мақсатында жұмыс берушіні ынталандырудың экономикалық әдістерін қолдану;

## № 61 Сызба. Еңбекті қорғаудағы жұмыс берушінің міндеттері

Өндірісте еңбекті қорғау және оның жағдайы үшін жауаптылықты жұмыс берушіге жүктеледі. Еңбекті қорғауды қаржыландыру жұмыс берушінің қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да қаржыландыру көздері есебінен жүзеге асырылады.



*Еңбекті қорғау нормаларын іске асыру мақсатында жұмыс беруші міндетті*



профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру арқылы жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдерді болғызбау жөніндегі шараларды қабылдауға;
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;
жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес, еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіппен, кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда 3 жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен басшы жұмыскерлер мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және олардың білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;
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;
ҚР «Зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жібермеуге;
18 жасқа толмаған жұмыскерлердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол бермеуге;
әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын заттарды қолымен көтеруіне және жылжытуына жол бермеуге;
еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыруға;
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;
еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тергеп-тексеруді қамтамасыз етуге;
мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын және қорытындыларын орындауға;
еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімдік аттестаттауды жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен 5 жылда бір реттен сиретпей өткізуге;
өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға 1 ай мерзімде қағаз және электрондық жеткізгіштерде ұсынуға;
жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;
авариялық ахуалдың өршуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болғызбау жөніндегі шұғыл шараларды қабылдауға;
еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен тәртіппен әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды жүзеге асыруға;
келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты не кәсіптік аурудың белгілері пайда болғанда басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексеруден және ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан меншікті қаражаты есебінен өткізуге.

## № 62 Сызба. Жұмыскерлер жекелеген санаттарының еңбегін қорғау.

### Әйелдер еңбегін қорғау бойынша шаралар

**Әйелдердің (жастардың) еңбегін қорғау** – бұл әйелдердің (жастардың) физиологиялық ерекшеліктерін ескере отыра олардың ағзалары үшін қауіпсіздікті қамтамасыз ететін арнайы бекітілген құқықтық іс шаралардың жиынтығы



### Әйелдер еңбегін қорғау бойынша шаралар



#### Жүкті әйелдердің еңбегін қорғау бойынша шаралар



жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді орташа жалақысын сақтай отырып, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын басқа жұмысқа ауыстыруға міндетті.

жүкті әйелге басқа жұмыс берілгенге дейін, ол орташа жалақысы сақтала отырып, жұмысты орындаудан босатылуға жатады. Жүкті әйел жұмыс беруші ұсынған басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, ол жүктілікке және босануға байланысты демалыс берілгенге дейін жалақысы сақталмай, қарсы көрсетілімі бар жұмысты орындаудан босатылуға жатады;

бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін жұмыстың әрбір 3 сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:

- 1) бір баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде отыз минут;
- 2) екі немесе одан көп баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.

жұмыс беруші жүкті әйелдің, 3 жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді.



әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізіміне сәйкес әйелдерді ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға орналастыруға жол берілмейді (ЕК 26 б. 2 т.);

бекітілген нормадан асатын ауырды жылжыту мен тасуға тиым салынады: сағатына 2 рет 10 кг артық емес, жұмыс күні ішінде тұрақты түрде 7 кг аспайтын нормада;

жүкті әйелдерді түнгі, үстеме және демалыс күндері жұмыстарға тартуға тиым салынады;

әйелдерге сонымен қатар қосымша демалыстар мен басқа да әлеуметтік жеңілдіктер беріледі.

## № 63 Сызба. Жастардың еңбегін қорғау бойынша шаралар

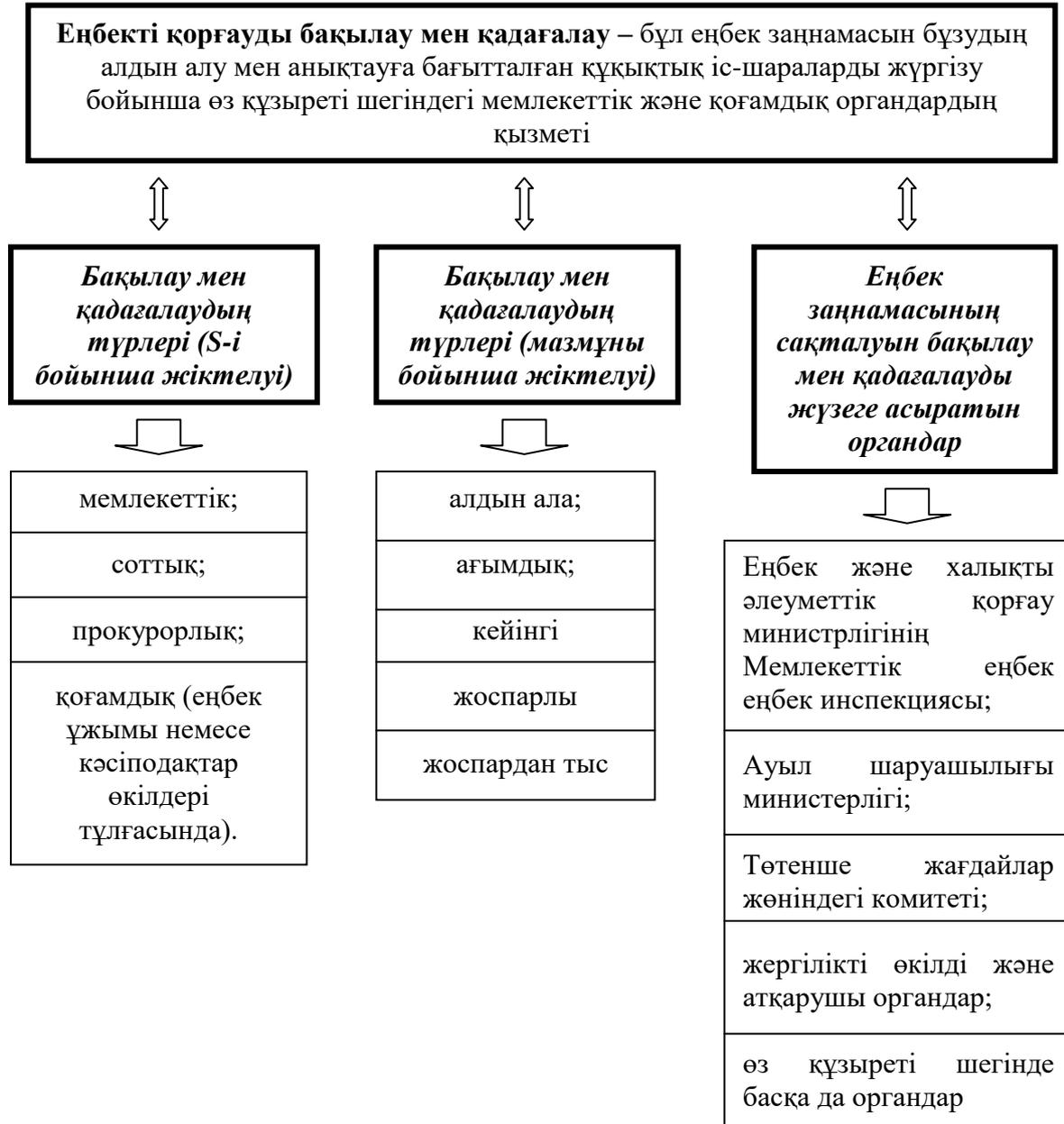
### Жастардың еңбегін қорғау бойынша шаралар



<p>16 жастан төмен тұлғаларды жұмысқа алуға жол берілмейді (оқудан бөлек уақытта ата-анасының немесе оларға теңестірілген адамдардың біреуінің келісімі негізінде 14 жастан);</p>
<p>заңнамамен 21 жасқа толмаған тұлғаларды жұмысқа алу кезінде міндетті медициналық тексеруден өту қарастырылған;</p>
<p>18 жасқа толмаған жұмыскерлерді қоса атқаратын жұмысқа, 4,1 кг асатын тек ауыр жылжыту мен тасуды көздейтін жұмысқа орналастыруға жол берілмейді;</p>
<p>ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскердің толық материалдық жауаптылығы көзделетін лауазымдар мен жұмыстарға, сондай-ақ орындалуы олардың денсаулығы мен имандылық тұрғысынан дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық орындарындағы жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар мен прекурсорларды өндіру, тасымалдау мен сату) 18 жасқа толмаған азаматтармен еңбек шартын жасасуға жол берілмейді</p>
<p>18 жасқа толмаған жұмыскерлерді жұмыс уақытының жиынтық есебі қолданылатын жұмысқа, түнгі уақыттағы жұмысқа, үстеме жұмысқа, вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға тартуға жол берілмейді, ал іссапарға жіберуге мұндай жұмысқа медициналық көрсетілімдер бойынша тыйым салынбаған болса, жол беріледі. Бұл ретте, жұмыскер іссапарға барудан бас тартуға құқылы.</p>
<p>18 жасқа толмаған тұлғаларға бекітілген нормадан асатын ауырды жылжыту мен тасуға тиым салынады (16 дан 18 жасқа дейінгі ер жыныстыларға 16,4 кг, әйел жыныстыларға 8,2 кг асатын ауыр тасуға)</p>
<p>18 жасқа толмаған жұмыскерлер үшін:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) 14 жастан 16 жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 24 сағаттан аспайтын;</li><li>2) 16 жастан 18 жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.</li></ol>

**№ 64 Сызба.**

**Еңбекті қорғауды бақылау мен қадағалау ұғымы мен түрлері.  
Бақылау мен қадағалауды жүзеге асыратын органдар**



## № 65 Сызба. Мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтары

Еңбекті қорғау бойынша мемлекеттік органдар лауазымды тұлғаларының (мемлекеттік инспекторларының) құқықтары



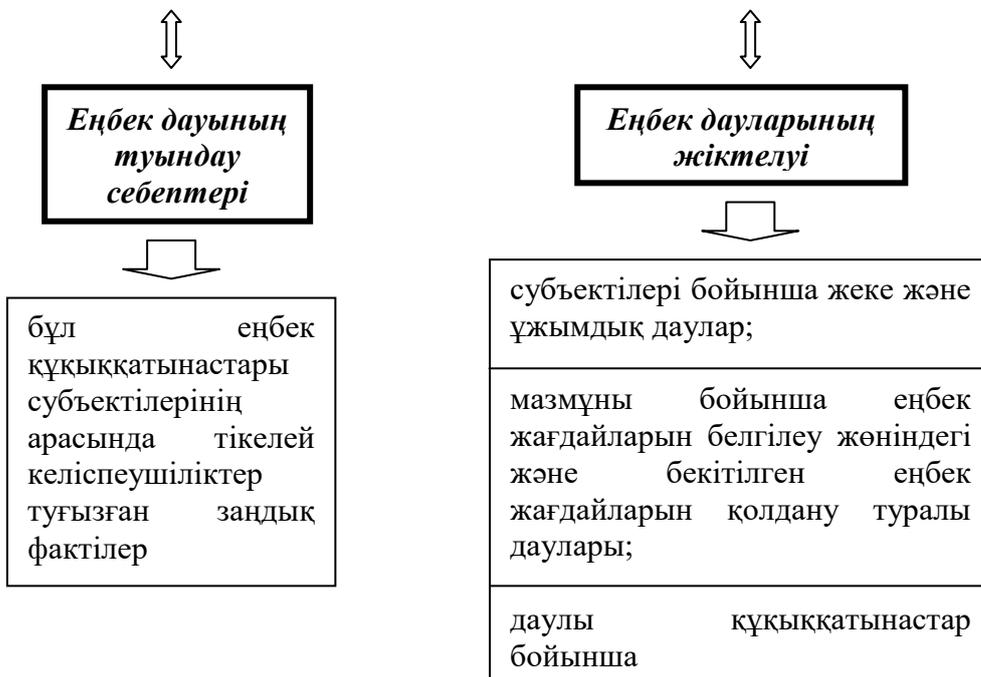
Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын тексеруді жүргізу мақсатында ұйымдар мен кәсіпорындарға кедергісіз бару;
бақылау субъектісіне бару арқылы жүргізілетін бақылаудың өзге де нысандарын жүзеге асыру;
жұмыс берушілерден, жұмыскерлерден (олардың өкілдерінен) өздеріне жүктелген функцияларды орындауға қажетті құжаттарды, түсініктемелерді, ақпаратты сұратуға және алу;
жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар, қорытындылар беруге, сондай-ақ әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы хаттамалар мен қаулылар толтыруға, әкімшілік жазалар қолдану;
өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша түсініктемелер беру;
ұйымдардың, жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметі және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілердің талаптарына сәйкес келмейтіні анықталған кезде, оларды үш күннен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзім ішінде міндетті түрде сотқа талап арыз бере отырып, тоқтата тұру (тыйым салу);
жұмыс орындарында белгіленген талаптарға сай келмейтін арнайы киімнің және басқа да жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарының берілуі мен пайдаланылуына тыйым салу;
жұмыс берушіге (оның өкіліне) хабарлай отырып және тиісті акт жасай отырып, арнайы киім үлгілерін, пайдаланылатын немесе өңделетін материалдар мен заттарды талдау жасау үшін алып қою;
еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды белгіленген тәртіппен тергеп-тексеру;
еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқудан, нұсқау алудан, білімін тексеруден өтпеген жұмыскерлерді жұмыстан шеттетуге, сондай-ақ кінәлі адамдарды жауаптылыққа тарту үшін жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар беру;
Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу, мемлекеттік еңбек инспекторларының актілерін жұмыс берушілердің орындамауы фактілері бойынша ақпаратты, талап қоюларды және өзге де материалдарды тиісті құқық қорғау органдарына және соттарға жіберу;
еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімді тексеруге қатысу;
жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасында және Қазақстан Республикасының халықтың көші-қоны туралы заңнамасында белгіленген, шетелдік жұмыс күшін тарту тәртібі мен шарттарын сақтауы тұрғысынан тексеру жүргізу;
жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылау жүргізуінің толықтығы мен анықтығын бақылауды жүзеге асыру; Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде азаматтармен және жұмыскерлердің өкілдерімен өзара іс-қимыл жасасу;
Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтар

Мемлекеттік бақылау мен қадағалау органдары лауазымды тұлғаларының (мемлекеттік еңбек инспекторының) актілері лауазымды адамдардың, жеке және заңды тұлғалардың орындауы үшін міндетті



## № 66 Сызба. Еңбек даулары

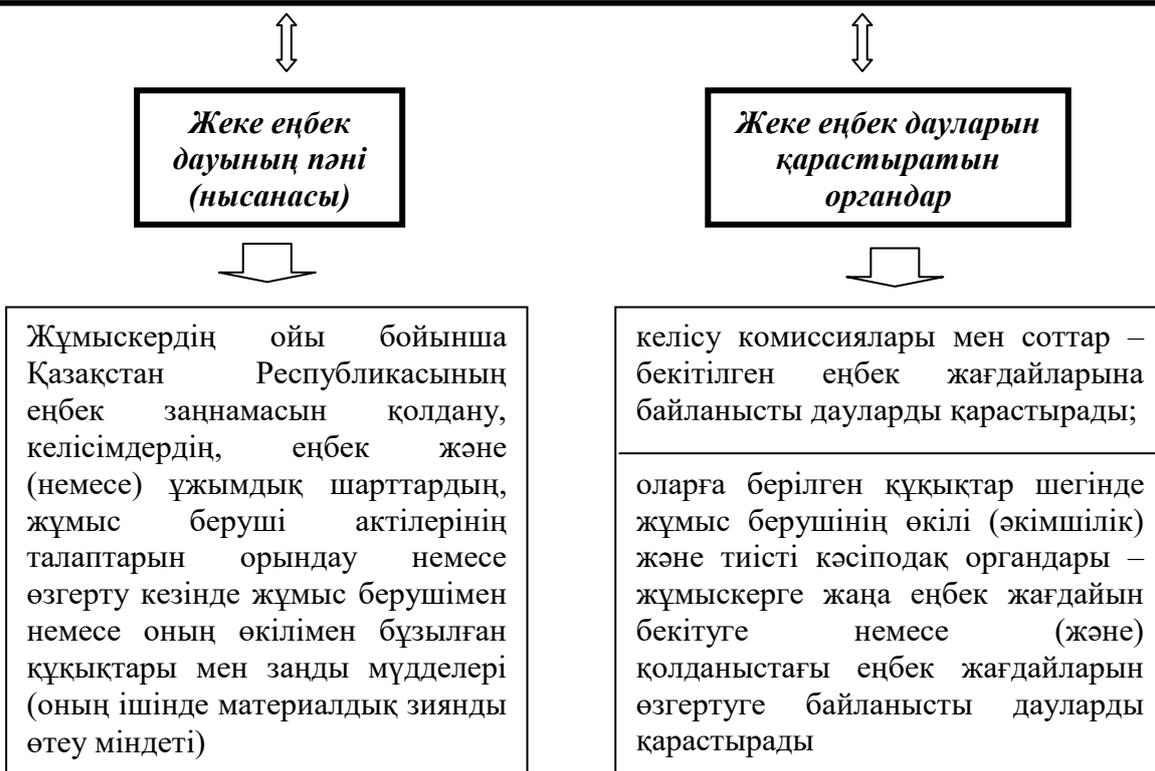
**Еңбек дауы** – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) арасындағы келіспеушіліктер



## № 67 Сызба. Жеке еңбек даулары.

### Жеке еңбек дауының ұғымы және оны қарастыратын органдар

**Жеке еңбек дауы** – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келіспеушіліктер



## № 68 Сызба. Жеке еңбек дауларын келісу комиссиясында қарастыру

**Келісу комиссиясы (одан әрі - КК) - заңнамамен қарастырудың өзге тәртібі бекітілген даулардан басқа жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін бастапқы міндетті орган**



КК мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, КК өкілеттігінің мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді;

КК еңбек дауын қарастыру үшін негіз болып Еңбек кодексінде белгіленген мерзімде берілген және тиісті тәртіпте тіркелген жұмыскердің өтініш табылады (келіп түскен өтінішті 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 өтініш тіркелген күннен бастап 15 жұмыс күні ішінде қаралуы тиісі. Олай болмаған жағдайда дау сотта каралады;

КК дау тараптарына шешімнің көшірмесін оны қабылдаған күннен бастап 3 күн мерзімде беруге міндетті;

КК шешімі, жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, онда белгіленген мерзімде орындалуға тиіс. Шешім белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда, жұмыскер немесе жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы;

КК тараптары келісу комиссиясының мүшелерін Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздеріне, келіссөздер жүргізу машығын дамытуға және еңбек дауларында консенсусқа жетуге жыл сайын оқытуды жүргізуге міндетті.

## № 69 Сызба. Ұжымдық еңбек даулары

**Ұжымдық еңбек дауы** – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, әлеуметтік-еңбек қатынастарының сұрақтарына байланысты келісімдердің, ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту, еңбек жағдайларын бекіту мен өзгерту мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер



**Ұжымдық еңбек дауының басталу сәті**

**Ұжымдық еңбек дауларының қатысушылары**

**Татуластыру рәсімдері**



Ұжымдық еңбек дауы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша Еңбек кодексіне (164-б.) сәйкес ресімделген жұмыскерлердің талаптары туралы жұмыс берушіні жазбаша хабардар еткен күннен бастап туындаған деп есептеледі.

жұмыскерлердің өкілдері – жарғыларна сәйкес өкілдік етуге құқықтары бар кәсіптік одақтардың және олардың бірлестіктерінің органдары, ұйым, филиал, өкілдіктің жиналыстарында (конференцияларында) құрылған қоғамдық бастамашылықтың органдары;

жұмыс берушілердің өкілдері – ұйым басшылары немесе ұйымның жарғысына, басқа да құқықтық актілерге сәйкес өкілеттік берілген тұлғалар, жұмыс берушілер бірлестіктерінің өкілеттік берілген органдары, жұмыс берушімен өкілеттік берілген басқа да тұлғалар;

ұжымдық еңбек дауларын қарастыратын субъектілер – жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі), шешу мүмкін болмаған жағдайда – татуластыру комиссиясы, онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігі, ол реттемеген мәселелер бойынша – соттар, делдал (тәуелсіз ұйымдар мен тұлғалар).

Татуластыру комиссиясымен ұжымдық еңбек дауын қарастыру (міндетті кезең);

делдалдың көмегімен ұжымдық еңбек дауын қарастыру;

Еңбек төрелігінде ұжымдық еңбек дауын қарастыру.

**№ 70 Сызба. Ұжымдық еңбек дауын қарастырудың тәртібі.  
Татуластыру комиссиясымен ұжымдық еңбек дауын  
қарастыру**

**Татуластыру комиссиясы** (одан әрі - ТК) - ұжымдық еңбек дауын тараптарды татуластыру арқылы реттеу үшін, жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша олардың тең санынан тепе-теңдік негізде құрылатын орган.

*Дауды қарау ерекшеліктері*



ТК құру туралы шешім жұмыс беруші, олардың бірлестігі (өкілдері) өз шешімін жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) назарына жеткізген не хабарламаған не ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктер хаттамасын жасаған күннен бастап 3 жұмыс күні ішінде қабылданады;

ТК жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын олар келіп түскен күннен бастап 7 жұмыс күнінен кешіктірілмейтін мерзімде қарайды;

ТК талаптарды қарау тәртібі, қараудың көрсетілген мерзімін ұзарту тараптардың келісімі бойынша жүзеге асырылады және хаттамамен ресімделеді;

ТК шешімі тараптар келісімінің негізінде қабылданады, тараптардың өкілдері қол қоятын хаттамамен ресімделеді, тараптар үшін міндетті күші болады және шешімде белгіленген тәртіппен және мерзімдерде орындалады.

ТК келісімге қол жеткізілмеген кезде оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады.

**№ 71 сызба. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың  
қатысуымен қарау**

**Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен  
қарау**

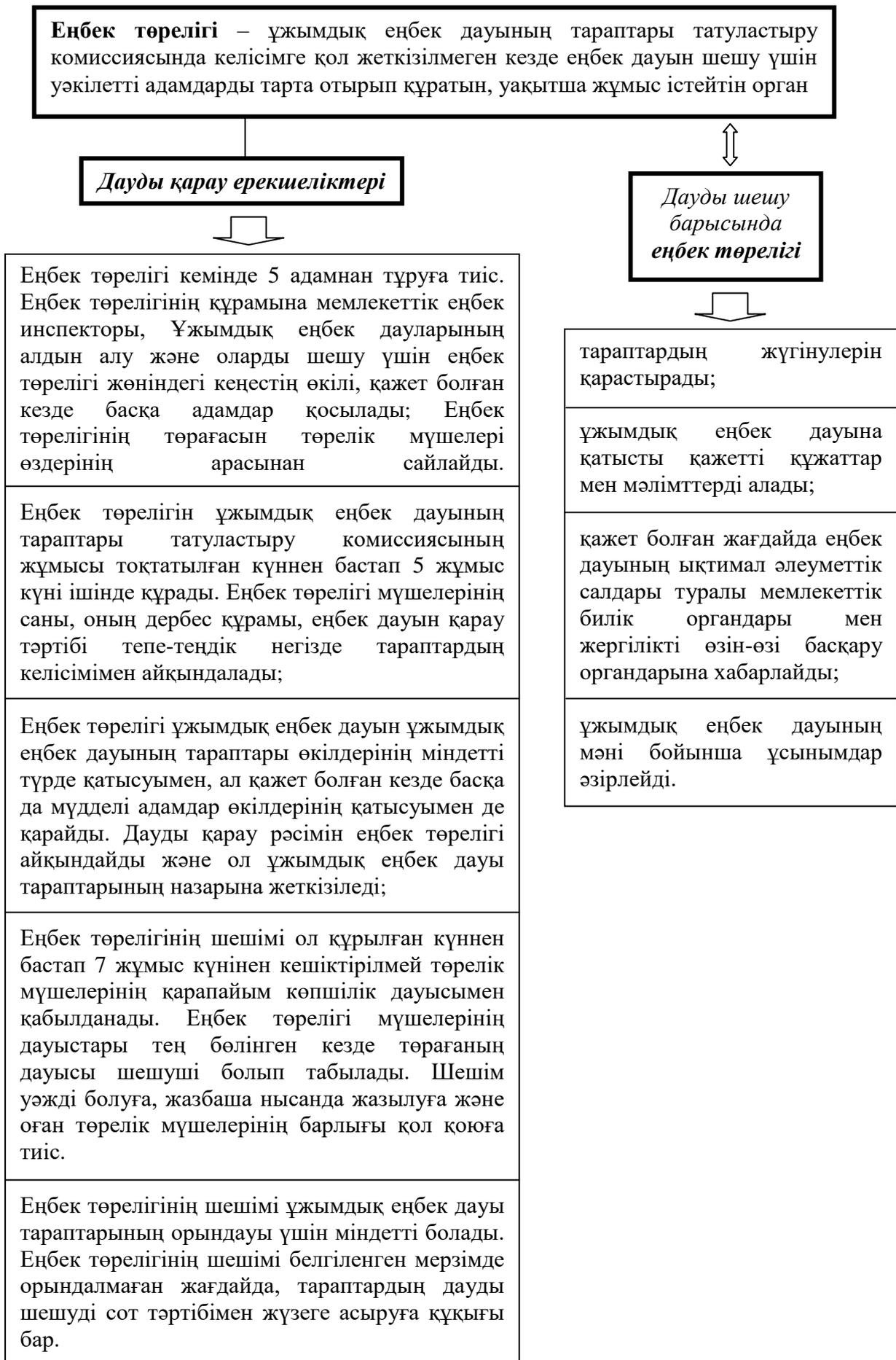
*Дауды қарау ерекшеліктері*



Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау дербес рәсім болып табылады және қарау тәртібі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісуі бойынша айқындалады;

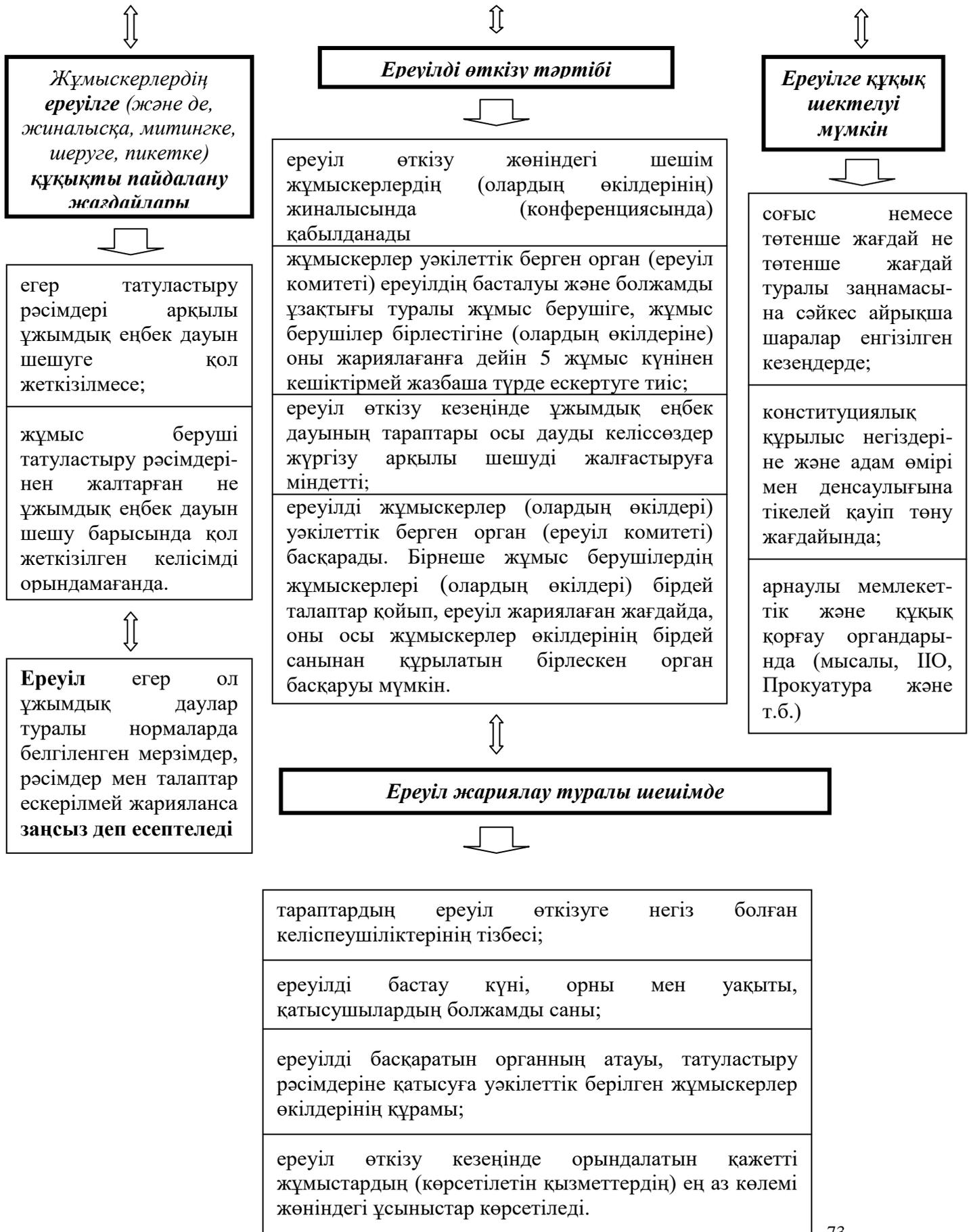
Тараптар делдал ретінде өздеріне қатысты тәуелсіз ұйымдар мен тұлғаларды айқындайды. Делдалдарды тарту жағдайларының бәрінде олардан делдалдық етуге жазбаша келісім алынады. Дауды қарау нәтижесі жазбаша нысанда келісілген шешім қабылдаумен немесе келіспеушіліктер хаттамасын жасаумен аяқталады.

## № 72 Сызба. Ұжымдық еңбек дауын еңбек төрелігінде қарау



## № 73 Сызба. Ереуіл

**Ереуіл** – жұмыс берушімен ұжымдық еңбек дауындағы жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық және кәсіптік талаптарын қанағаттандыру мақсатында жұмысты толық немесе ішінара тоқтату.



**№ 74 Сызба. Ұжымдық еңбек дауын шешуге (ереуіл өткізуге)  
байланысты жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер**

**Ұжымдық еңбек дауын шешуге байланысты  
жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер**



<p>Татуластыру комиссиясының мүшелері ұжымдық еңбек дауын шешу жөніндегі келіссөздерге қатысқан уақытта жалақысы сақтала отырып, жұмысынан босатылады;</p>
<p>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;</p>
<p>ереуілге қатысу ерікті болып табылады. Ешкімді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлеуге болмайды. Жұмыскерлерді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады;</p>
<p>ереуілдерді ұйымдастыру немесе оларға қатысу (ЕК 176-б. 1-т. көзделген жағдайларды қоспағанда) жұмыскердің еңбек тәртібін бұзу деп қаралмайды және тәртіптік ықпал ету шараларының қолданылуына әкеп соқпайды;</p>
<p>ереуіл кезінде жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы), еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеміне құқығы, еңбек өтілі сақталады, сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепілдік беріледі;</p>
<p>Ереуіл өткізуді қоса алғанда, ұжымдық еңбек дауын реттеу процесінде локаутқа, яғни жұмыскерлердің ұжымдық еңбек дауына немесе ереуілге қатысуына байланысты, ЕК 51-б. 1-т. 22) т. көзделген жағдайларды қоспағанда, олармен жасалған еңбек шарттарын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға тыйым салынады</p>
<p>ұжымдық шартты, келісімді жасасу, өзгерту немесе толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтару немесе көрсетілген келіссөздерді жүргізу мерзімдерін бұзу, тиісті комиссияның жұмысын тараптар айқындаған мерзімдерде қамтамасыз етпеу; ұжымдық шарт, келісім жасасудан негізсіз бас тарту; ұжымдық шарт, келісім бойынша міндеттемені орындамау немесе бұзу; ұжымдық келіссөздер жүргізуге және ұжымдық шарттардың, келісімдердің орындалуын бақылауды жүзеге асыруға қажетті ақпаратты бермеу тиісті мөлшерінде айыппұл салуға әкеп соғады (ӘҚБК 97).</p>

**Азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының отырысында талқыланып, мақұлданды.**

**2017 ж. « 02 » мамыр, № 18 хаттама.**