

Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі  
А.Байтұрсынов атындағы Қостанай мемлекеттік университеті  
Азаматтық және қылмыстық құқық және іс жүргізу кафедрасы

Тажибаева А.Х.

## **ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ**

Оқу құралы



Қостанай, 2016

**УДК 492 (079.8)**

**ББК 67.405 я 73**

**Т 13**

**Автор:**

Тажибаева Айжан Халилуллаевна, азаматтық және қылмыстық құқық және іс жүргізу кафедрасының аға оқытушысы

**Рецензенттер:**

Турлубеков Б.С. – А.Байтұрсынов атындағы ҚМУ Тарих және құқық факультетінің деканы, заң ғылымдарының кандидаты, профессор.

Сатбаева К.К. – А.Байтұрсынов атындағы ҚМУ азаматтық және қылмыстық құқық және іс жүргізу кафедрасының заң ғылымдарының кандидаты, доцент.

Нурушев А.Ж. – Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Шырақбек Қабылбек атындағы Қостанай академиясының оқу істері жөніндегі басшының орынбасары, заң ғылымдарының кандидаты.

Т 13 Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы. Оқу құралы. А.Х.Тажибаева – Қостанай: А.Байтұрсынов атындағы ҚМУ, 2016. – 87 б.

ISBN 978-601- 7387-23-5

Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы пәнінен оқу құралы «ҚР Еңбек құқығы» пәнінен тәжірибелік сабақтарын жүргізу үшін ұсынылатын оқу құралы болып табылады.

Бұл оқу құралының мазмұнында «Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы» курсы бойынша тәжірибелік сабақтарды өткізуге арналған материалдар жинақталған.

А.Байтұрсынов атындағы Қостанай мемлекеттік университетінің студенттері мен оқытушыларына арналған және сонымен қатар, Қазақстан Республикасының Еңбек құқығын өз бетінше меңгеру барысында қолданылуы мүмкін.

**УДК 49.2 (075.8)**

**ББК 67.405 я 73**

**Т 13**

А.Байтұрсынов атындағы Қостанай мемлекеттік университетінің Ғылыми-әдістемелік кеңесімен 01.06.2016 жылы № 4 хаттамасымен бекітілген.

ISBN 978-601- 7387-23-5

© Қостанай мемлекеттік университеті, 2016

## Мазмұны

1 Кіріспе.....	4
1.1 Пәнді оқытудың мақсаты мен міндеттері.....	5
1.2 Дәрістер курсының тақырыптары мен сұрақтары.....	5
2 Дәрістер курсы. Еңбек құқығы кесте түрінде.....	10
3 Тәжірибелік сабақ. Әдістемелік нұсқама.....	49
3.1 Тақырып 1. Еңбек құқығының түсінігі және пәні, әдісі.....	49
3.2 Тақырып 2. Еңбек құқығының қағидалары.....	50
3.3 Тақырып 3. Еңбек құқығының субъектілері.....	51
3.4 Тақырып 4. Әлеуметтік әріптестік. Ұжымдық шарт.....	52
3.5 Тақырып 5. Еңбек шарты.....	53
3.6 Тақырып 6. Жұмыс уақыты және тынығу уақыты.....	54
3.7 Тақырып 7. Жалақы. Жұмыскерлерге кепілдіктер беру мен өтемақылар төлеу.....	55
3.8 Тақырып 8. Еңбекті қорғау.....	56
3.9 Тақырып 9. Еңбек даулары.....	57
3.10 Тақырып 10. Халықаралық еңбек құқығы. Жақын және алыс шөл елдерде еңбекті құқықтық реттеу.....	58
4 Тәжірибелік есептер шағару.....	60
4.1 Есептер шығару 1 –ден 10.....	60
4.2 Есептер шығару 11-ден 20.....	62
4.3 Есептер шығару 21-ден 30.....	65
5 Іскерлік ойын. Әдістемелік нұсқама.....	68
5.1 Іскерлік ойын № 1.....	68
5.2 Іскерлік ойын № 2.....	69
5.3 Іскерлік ойын № 3.....	70
6 Бақылауды жүзеге асыру тәртібі.....	71
6.1 Білімдерін тесттік бақылау.....	71
7 Емтихан сұрақтары.....	84
Қорытынды.....	86
Пайдаланылған әдебиеттер тізімі.....	87

## 1 Кіріспе

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

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

Осы курсты меңгеру міндеті — ол студенттерді, осы саланың концептуалды мәселелерімен және қажетті құқық бастамаларымен таныстыру, сондай-ақ, халықаралық еңбек стандартына негізделген заң актілерін, халықаралық шарттарын және конвенцияларды игеру болып табылады.

«Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы» курсын оқу барысында студент Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің нормалар жүйесін, оның қағидаларын, міндеттері мен құрылымы жөнінде хабардар болуы; Қазақстандағы құқықтық қатынастардың тарихи және диалектикалық даму үрдісін, сондай-ақ оларды болашақта жетілдіру жағдайларын білуі; еңбек шартын жекелеген санаттардағы жұмыскерлермен жасау ерекшеліктерін білуі; жұмыс уақыты мен тынығу уақытының, жалақының түрлері мен жүйесін белгілеу тәртіптерін білуі; еңбек заңдарын бұзған лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлерге заңды жауапкершіліктердің түрлерін қолдана білуі; болашақ қызмет аясында еңбек құқығы теориясынан алған білімді және еңбек заңдарының нормаларын қолдана білуі; еңбек құқығын еңбекті қолдану аясында тараптардың әлеуметтік әріптестік келісіміне жетуіне ықпал ететін заң құралы ретінде жариялау іс-әрекеттерін жүргізу, еңбекке орналастыру, қабылдау және еңбек шартын бұзу, сондай-ақ еңбектік құқықтық қатынасты жүзеге асыру барысында еңбек құқығын қолдану аясында сауатты кеңес беруі тиіс.

Бұл оқу-әдістемелік құралда Қазақстан Республикасының еңбек құқығы бойынша тәжірибелік және студенттің оқытушымен өзіндік жұмысы сабақтарды өткізуге арналған материалдар жиналған. Оқу құралының басты мақсаты студенттерге курстың маңызды сұрақтарын меңгеруге көмектесу және жинақта келтіріліген тәжірибелік тапсырмаларды орындау арқылы азаматтық заңдар мен өзге де нормативтік материалдарды тәжірибе жүзінде дұрыс қолдануға студентті бейімдеп, үйрету болып табылады.

Тәжірибелік сабақтарға арқау болатын әрбір тақырып бойынша мақсатты түрде ұсынуды қажет ететін шамамен алынған оның жоспары берілген. Оқу әдістемелік құралдағы есептер мазмұнында берілген даулы мәселенің дұрыс жауабын табу үшін қажетті барлық деректер осы есептердің шартына енгізілген.

## **1.1 Пәнді оқытудың мақсаты мен міндеттері**

Пәннің мақсаты - қоғамдағы еңбектік құқықтық қатынастарды реттейтін құқық нормаларының маңызын, еңбек құқығы теориясын, еңбек туралы заңдары мен еңбек құқығы нормаларын қолдану тәжірибесін студенттермен игеру болып табылады.

Міндеттері:

Пәннің міндеті – студенттерді, осы саланың концептуалды мәселелерімен және қажетті құқық бастамаларымен таныстыру, сондай-ақ, халықаралық еңбек стандартына негізделген заң актілерін, халықаралық шарттарын және конвенцияларды игеру болып табылады.

Пәнді оқу барысында білім алушылар:

- оқу процесінде студенттер жалпы бөлімнің теориялық мәселелерін, ерекше бөлімнің негізгі құқықтық институттарын білуі керек,
- тәжірибелік қызмет процесінде еңбек құқық нормаларын игеруі керек,
- еңбек қатынастарын соттарда, прокуратурада және өзге де мемлекеттік органдарда қолдану тәжірибесінде, Қазақстанның құқық органдарында алдағы уақытта дамуының негізгі бағыттарын және перспективасынмен танысу дағдысы болуы керек,
- болашақта алған білімдері бойынша құқық қорғау органдарында жұмыс істеуге құзыретті болуы керек.

## **1.2 Дәрістер курсының тақырыптары мен сұрақтары**

### **1 Еңбек құқығының түсінігі және пәні, әдісі**

Еңбектік қызмет және еңбектік қатынастар. Еңбектік және өндірістік қатынастар. Қазақстан Республикасының Конституциясындағы еңбек мәселелері.

Қазақстан Республикасының еңбек құқығының түсінігі және ұлттық құқық жалпы жүйесінде алатын орны. Еңбек құқығының пәні: еңбек заңдылығымен, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдер, жеке және ұжымдық шарттармен бекітілген жұмыскер мен жұмыс беруші арасында келісімдер негізінде туындайтын құқықтық қатынастар; еңбектік қатынастармен тығыз байланысты қатынастар.

Еңбекті құқықтық реттеу механизмінің түсінігі және құрылымы. Еңбек құқығы әдісінің түсінігі, оның белгілері. Құқықтық реттеу әдісінің және еңбек құқығы пәнінің арақатынасы, еңбек құқығын құқық саласы ретінде анықтауда олардың мәні.

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

## **2 Қазақстан Республикасының еңбек құқығының қағидалары**

Еңбек құқығының қағидаларының түсінігі, олардың мәні. Еңбектік қатынастарды құқықтық реттеу аясында қағидалардың жіктелуі, мазмұны. Еңбек құқығының қағидалары және нормалары, олардың ара қатынасы.

Еңбек құқығының конституциялық қағидалары. Еңбек құқығының салааралық, салалық қағидалары. Еңбек құқығы субъектілерінің субъективтік құқықтары мен міндеттерінің еңбектік қатынастарын реттеудің құқықтық қағидаларының арақатынасы. Азаматтардың еңбек құқықтарының және міндеттерінің орындалуының шынайы кепілдіктері.

## **3 Еңбек құқығының субъектілері**

Еңбек құқығының, субъектілерінің түсінігі және түрлері. Еңбек құқығының субъектілерінің еңбектік құқық субъектілері, оның құқық қабілеттілігі, әрекет қабілеттілігі. Еңбек құқығындағы арнайы құқық субъектілігі.

Жеке тұлға еңбек құқығының субъектісі ретінде, оның еңбектік құқық субъектілігі. Шетел азаматтарының, азаматтығы жоқ адамдардың құқықтық мәртебесі. Еңбектік қатынастары еңбек туралы заң актілерімен реттелетін жұмыскерлердің басқа да санаттары.

Жұмыс беруші еңбек құқығының субъектісі ретінде. Жұмыс берушінің құқық субъектілігі. Еңбектік құқық қатынастарға қатысатын заңды тұлғалардың түрлері. Жұмыскерлердің еңбегін қолдану сатасында заңды тұлғалардың филиалдарының, өкілдіктерінің құқықтық мәртебесі. Жеке тұлғалар жұмыс беруші ретінде, олардың құқық субъектілігі.

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

Кәсіподақтар еңбек құқығының субъектісі ретінде, олардың құқықтық мәртебесі.

Мемлекет еңбек құқығының субъектілері. Олардың әлеуметтік-еңбектік қатынастарға қатысудың нысандары.

## **4 Әлеуметтік әріптестік. Ұжымдық шарт**

Әлеуметтік әріптестіктің түсінігі. Әлеуметтік әріптестік мақсаттары, қағидалары, жүйесі, нысандары. Әлеуметтік әріптестік тараптары. Әлеуметтік әріптестіктің мазмұны.

Үш жақты деңгейде (трипартизм) әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру. Әлеуметтік әріптестік органдары, қағидалары, олардың қалыптасу тәртібі. Әлеуметтік әріптестік органдарының негізгі мақсаттары, міндеттері, олардың өкілдері. Әлеуметтік әріптестік органдарының координаторлары. Әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында келісімдерді бекіту тәртібі.

Келісімдерді орындауды бақылау.

Ұжымдық шарттың түсімігі. Еңбек құқығынын қайнар кездерінің жүйесінде ұжымдық шарттың мәні және алатын орны.

Ұжымдық шарт тараптарының мазмұны және құрылымы. Ұжымдық шарттың нормативтік және міндеттемелік талаптары, олардың мазмұны. Ұжымдық шартты бекіту тәртібі.

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

## **5 Еңбек шарты**

Шарт туралы білімнің жалпы мазмұны. Еңбек шартының түсінігі, олардың түрлері. Еңбек шартының тараптары. Еңбек шарты бойынша еңбек функциясы мен жұмыс орнының түсінігі. Еңбек шартын бекіту тәртібі. Еңбек шартының мазмұны және мерзімі. Еңбек шартының нысандары.

Басқа жұмысқа ауыстырудың түсінігі және түрлері. Басқа жұмысқа ауыстырудың жағдайлары және тәртібі. Басқа аймаққа ауыстырудың қызметтік іс сапарлардан айырмашылығы. Еңбек шартын тоқтату және бұзу түрлері. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу негіздері. Еңбек шартын жұмыскердің бастамасымен бұзу негіздері. Еңбек шартын тараптардың еркінен тыс мән-жайлар бойынша тоқтату. Еңбек шартын бұзу тәртібі.

Еңбек құқық нормаларының біртұтастығы. Еңбек шарттарын маусыздық жұмыскерлермен, үй жұмыскерлермен және үйде жұмыс істейтін жұмыскерлермен жасасудың негіздері. Жастар, мүгедектер, әйелдер еңбектерін құқықтық реттеу. Мемлекеттік жұмыскерлердің еңбек қатынастарын құқықтық реттеу.

## **6 Жұмыс уақыты және тынығу уақыты**

Жұмыс уақытының түсінігі және оның белгілері. Жұмыс уақытының түрлері. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы. Толық емес жұмыс уақыты. Қысқартылған жұмыс уақытының режимін белгілеудің талаптары және тәртібі. Жұмыс уақытының режимі. Жұмыс аптасының, жұмыс ауысымының, жұмыс күнінің түсінігі және түрлері. Ауысым кестесі. Жұмыс уақыты режимін белгілеу тәртібі. Жұмыс уақытын есептеудің түрлері. Жұмыс уақытының жинақталған есебі.

Тынығу уақытының түсінігі және түрлері. Тынығу және тамақтану үшін берілетін үзіліс. Арнайы демалыстар. Демалыс және мереке күндері. Жылдық ақы төленетін демалысқа құқық. Қосымша еңбек демалысы және оны беру тәртібі. Жылдық еңбек демалысын алуға құқық беретін еңбек өтілін есептеу және жылдық еңбек демалысын беру тәртібі. Жұмыскерлерге жылдық еңбек демалысын беру кезектілігі. Еңбек демалысынан шақыртып алу. Еңбек

шартын бұзу кезінде жылдық демалысты пайдаланбағаны үшін өтемақы төлеу.

Әлеуметтік демалыстар. Жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс беру. Оқу демалысы.

## **7 Жалақы. Жұмыскерлерге кепілдіктер беру мен өтемақылар төлеу**

Жалақының түсінігі және еңбегі үшін көтермелеудің басқа да түрлерінен айырмашылығы. Нарықтық қатынастардың дамуына байланысты жалақының функциялары. Жалақыны құқықтық реттеудің әдістері. Жалақының минималды шегі. Ең төменгі жалақы, өмір сүру деңгейі, айлық есептік көрсеткіштің арақатынасы.

Еңбекке ақы төлеу нормаларының жергілікті және жеке ролі. Еңбек нормалары және нормалау түсінігі. Норма өнімі, норма уақыты, норма саны, норма қызметі. Еңбек нормаларын енгізу, тексеру, өзгерту және қайта қарау.

Еңбек ақының нысаны және жүйесі. Сыйақы жүйесі жұмыскерлерді материалдық көтермелеудің нысаны ретінде. Қосымша және үстеме ақы көлемін белгілеудің түсінігі және талаптары.

Жұмыстың қалыпты жағдайынан ауытқыған ретте еңбекке ақы төлеу (үстеме жұмыстар, демалыс және мереке күндері, түнгі жұмыстар). Іркіліс кезінде ақы төлеу тәртібі және жағдайлары. Заңсыз ұстап қалудан қорғау. Жалақыны төлеу мәселелері. Жалақыны төлеу мерзімі және орны.

Орташа айлық жалақы. Жұмыскерлердің орташа айлық жалақысын есептеу тәртібі. Орташа күндік жалақыны анықтау.

Кепілді және өтемақылық төлемдердің түсінігі және түрлері. Кепілді төлемдер және түрлері. Қызметтік іс сапарда жүрген кезде және ұйыммен бірге басқа аймаққа ауысқан кезде төленетін өтемақылық төлемдер. Уақытша еңбекке жарамсыздығына байланысты, жүктілігі және босануына байланысты, бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) берілетін әлеуметтік жәрдемақыларды тағайындау және төлеу тәртібі.

## **8**

## **Еңбекті қорғау**

Еңбекті қорғау түсінігі және қағидалары. Қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай азаматтардың конституциялық құқығы. Еңбекті қорғау бойынша заңдылық. Еңбекті қорғаудың және өндірістік санитарияның жалпы және арнайы нормалары. Жұмыскердің еңбекті кері алу құқығының кепілдігі.

Еңбекті қорғауды қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық-өндіріс нысандары: еңбекті қорғау және өндірістік санитария шараларын жоспарлау және қаржыландыру, дәрігерлік қайта куәландыру, жұмыскерлерді үнемі тексеруден өткізу. Еңбекті қорғау және өндірістік санитария ережелері бойынша жұмыскерлерді оқыту, жеке қорғану үшін қажетті заттармен



қамтамасыз ету: атқарып отырған жұмыстын (өндіріс объектісінің) ауыр. қауіпті. зиянды екенін анықтау.

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

Жұмыскерлердің жеке санаттарының еңбегін қорғау: әйелдердің, кәмелетке толмағандардың және екбек қабілеті төмен тұлғалардың.

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

## **9**

### **Еңбек даулары**

Еңбек дауларының түсінігі және жіктелуі: жеке және ұжымдық. Жеке және ұжымдық еңбек дауларының пайда болу негіздері. Азаматардың жеке және ұжымдық еңбек дауларына конституциялық құқығы, ереуілге құқықты қосқанда. Еңбек дауларының қаралып органдар.

Еңбек дауларын келісім комиссиясында қарау. Келісім комиссиясының құқықтық мәртебесі. Жеке еңбек дауларын сотта қарау. Еңбек даулары бойынша шешімдерді орындары. Ұжымдық еңбек дауларын қараудың негізгі қағидалары. Ұжымдық еңбек дауларын қарайтын органдар. Ұжымдық еңбек дауларын қарау тәртібі. Ұжымдық еңбек дауларын қарау жөнінде келісім комиссиясы және еңбек төрелігінің өкілеттілігі. Ұжымдық еңбек дауларын қарауда делдалдың құқықтық мәртебесі. Ереуілдің түсінігі. Ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде ереуілді өткізу процедуралары.

## **10**

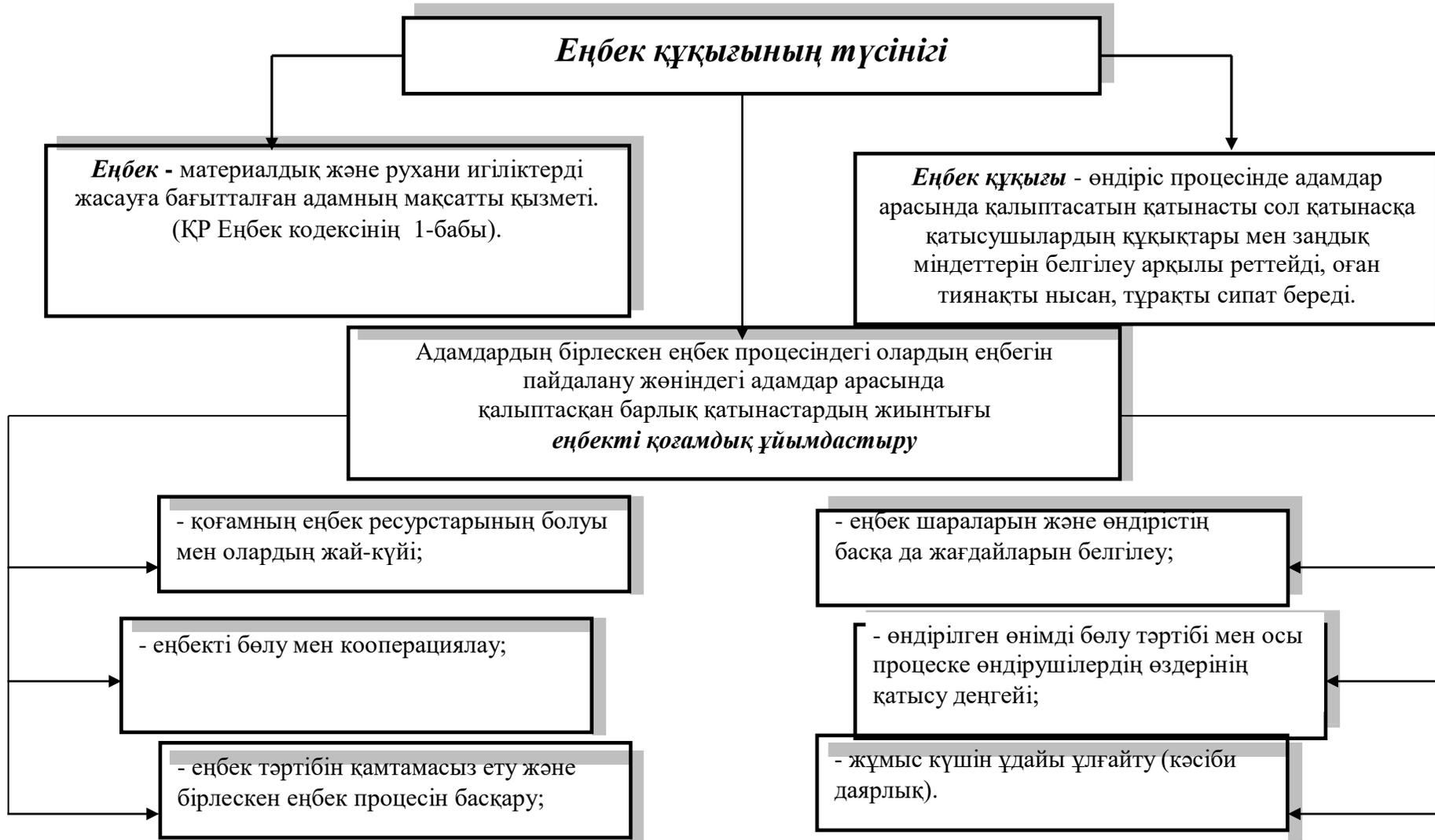
### **Халықаралық еңбек құқығы**

Жақын және алыс шет елдерде еңбекті құқықтық реттеу. Еңбекті халықаралық-құқықтық реттеу әдісі және қағидалары.

Еңбекті халықаралық-құқықтық реттеудің субъектілері. Еңбекті халықаралық-құқықтық реттеудің қайнар көздері және олардың сипаттамасы (БҰҰ, ХЕҰ, Еуропа Кеңесі. Еуропалық одақ, ТМД актілері). Халықаралық еңбек стандарттары (БҰҰ. ХЕҰ стандарттары, еңбектің аумақтық стандарттары). Қазақстан Республикасының еңбек заңдылығын жетілдіру үшін халықаралық актілердің мәні. Халықаралық және ұлттық еңбек құқығы нормаларының коллизиясы. Ұлттық еңбек заңдылығын жетілдіру үшін халықаралық актілердің мәні.

Нарықтық экономикасы бар елдерде еңбек саласында адамның құқықтары мен бостандықтарын қорғау. Жақын және алыс шетелдерде еңбек заңдылығын салыстырмалы анализдеу (Ресей, Беларусь, Украина, Қырғыстан, Германия. АҚШ, Англия, Франция, Польша және т.б.).

2 Дәрістер курсы. Еңбек құқығы кесте түрінде  
1. Тақырып. Еңбек құқығының түсінігі және пәні, әдісі



## Еңбек құқығының әдісі

**Әдіс** - еңбек қатынастарына ықпал етудің заңдық тәсілдерінің жиынтығы ретінде қозғалысты, өзгермелі категория болып табылады, ол көптеген факторларға, бәрінен бұрын қоғам дамуының әлеуметтік-экономикалық және нақты-тарихи жағдайларына байланысты.

**Еңбек құқығының әдісі** - еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің амалдары мен тәсілдерінің жиынтығы, оған мыналар кіреді:

- еңбектегі құқықтық қатынастар орнатудың шарттық тәртібі;

- өндіріс процесінде қызметкердің жұмыс берушіге бағыныштылығын тараптар теңдігімен үйлестіру;

- еңбекті ұйымдастырудың ерекше режимі;

- еңбекті ұйымдастыруды және оны қолдану жағдайын орталықтан нормалауды жергілікті реттеумен үйлестіру;

- еңбек жағдайын белгілеуге еңбек ұжымдары мен кәсіподақтардың қатысуы;

- еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің біртұтастығы және жіктелуі;

- еңбек құқықтарының бұйрықтық, ерік берілген және ұсыныс ретіндегі нормаларының күшінде болуының ерекше тетіктері;

- еңбектегі құқықтық қатынастар тараптарының құқықтары мен заңды мүдделерін қорғаудың, сондай-ақ санкция қолданудың арнайы іс жүргізу нысандары.

## Еңбек құқығының жүйесі

*Еңбек құқығының жүйесі дегеніміз* - құқықтың сол саласының құрылымы мен мазмұнының бүтіндігін, ажырамас бірлігін құрайтын құқықтық нормалар жиынтығы.

Еңбек құқығы жүйесінде еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың барлық элементтеріне қатысы бар нормалар көрініс береді. Олардың жиынтығы еңбек құқығының *Жалпы* бөлімін құрайды.

Еңбек құқығының *Жалпы бөлімі* сол саланың мәнін, әдісін және жүйесін, еңбек қатынастарын реттеудің принциптерін, еңбек құқығының көздерін, субъектілердің құқықтық жағдайларын, еңбек құқығы саласындағы құқықтық қатынастарды, сондай-ақ еңбек құқығы ғылымының мәні мен методологиясын қамтиды. Бұл мәселелердің барлығы еңбек құқығының нақты тарауларын (институттарын) терең зерттеудің іргелі негіздерін құрайды.

Азаматтардың еңбегін қолданудағы қоғамдық қатынастардың кейбір топтарын реттейтін құқық нормалары еңбек құқығының *Ерекше* бөлімін құрайды.

Еңбек құқығының *Ерекше бөлімі* еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың кейбір элементтерін реттейтін және еңбек қатынастарына қатысушылардың құқық субъектілігін белгілейтін құқықтық нормаларды қамтиды. Тиісінше, еңбек құқығы жүйесінде құқықтық институттар, еңбек қатынастарын құрайтын бөліктерді реттейтін құқықтық нормалардың жиынтығы өзінше бөлек алынады. Ерекше бөлімге еңбек құқығының мына негізгі институттары кіреді: жұмысқа орналастыру, еңбек шарты, ұжымдық шарттар мен келісімдер, жұмыс уақыты және демалыс уақыты, еңбек ақы, еңбек шартына отырушылардың материалдық жауаптылығы, еңбек тәртібі, еңбекті қорғау, кәсіби даярлау, кадрлардың біліктілігін көтеру, еңбек даулары.

## 2. Тақырып. Еңбек құқығының қағидалары

### Еңбек құқығының принциптері

**Еңбек құқығының принципі** - негізге алынатын, бастаушы бастама, ол осы саланың және оның институттарының құқықтық нормаларының мәні мен ішкі үйлесімділігін білдіреді.

Еңбек құқығы принциптерінің қызметтік рөлін мына негізгі позициялармен сипаттауға болады:

**а)** принциптер еңбек құқығы субъектілері үшін **арнайы бағдар** болады, себебі олар еңбек құқығы нормаларында бекітілген және қатысушылар әрекетін мемлекеттің еңбекті қоғамдық ұйымдастыру саласындағы құқықтық саясатын басқарушы идеяларға сәйкес бағыттайды;

**б)** принциптер еңбек қатынастарын құқықтық реттеу үшін бастапқы **нұсқау (алғашқы негіз)** болып табылады; бұл сапада принциптер еңбек туралы заңның мәні мен мазмұнын және оны қолдану практикасын алдын ала анықтайды, сондай-ақ еңбек туралы жаңа құқықтық нормалар жасағанда бұл басқарушы идеялардың жүзеге асырылу механизмін қарастыру жайында заң шығарушыға бағдар береді;

**в)** принциптер еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың құқықтық негіздеріне **тұрақтылық** береді; еңбек ресурстарын даярлау, бөлу және тиімді пайдалану, еңбек қорғауды ұйымдастыру мен өндіріс қауіпсіздігі және еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың басқа элементтері саласындағы басқарушы идеяларды заңда бекіте отырып, мемлекет еңбекті басқарудың барлық механизмі үшін іргелі құқықтық негіз,

**г)** принциптер құқықтық реттеудің мәнімен және әдісімен бірге еңбек құқығын ұлттық құқықтың басқа салаларынан **ажыратудың объективтік критерийі** болады, себебі құқықтың осы саласының мәндік ерекшеліктерін білдіреді;

**д)** принциптер азаматтарға, мемлекеттік аппараттың лауазымды адамдарына, ұйымдардың қызметкерлеріне **тәрбиелік ықпал жасайды**.

***Еңбек құқығының салалық  
қазидалары:***

1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;

2) еңбек бостандығы;

3) еңбек саласындағы кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;

4) қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;

5) жұмыскердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;

6) еңбегі үшін жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес сыйақы құқығын қамтамасыз ету;

7) тынығу құқығын қамтамасыз ету;

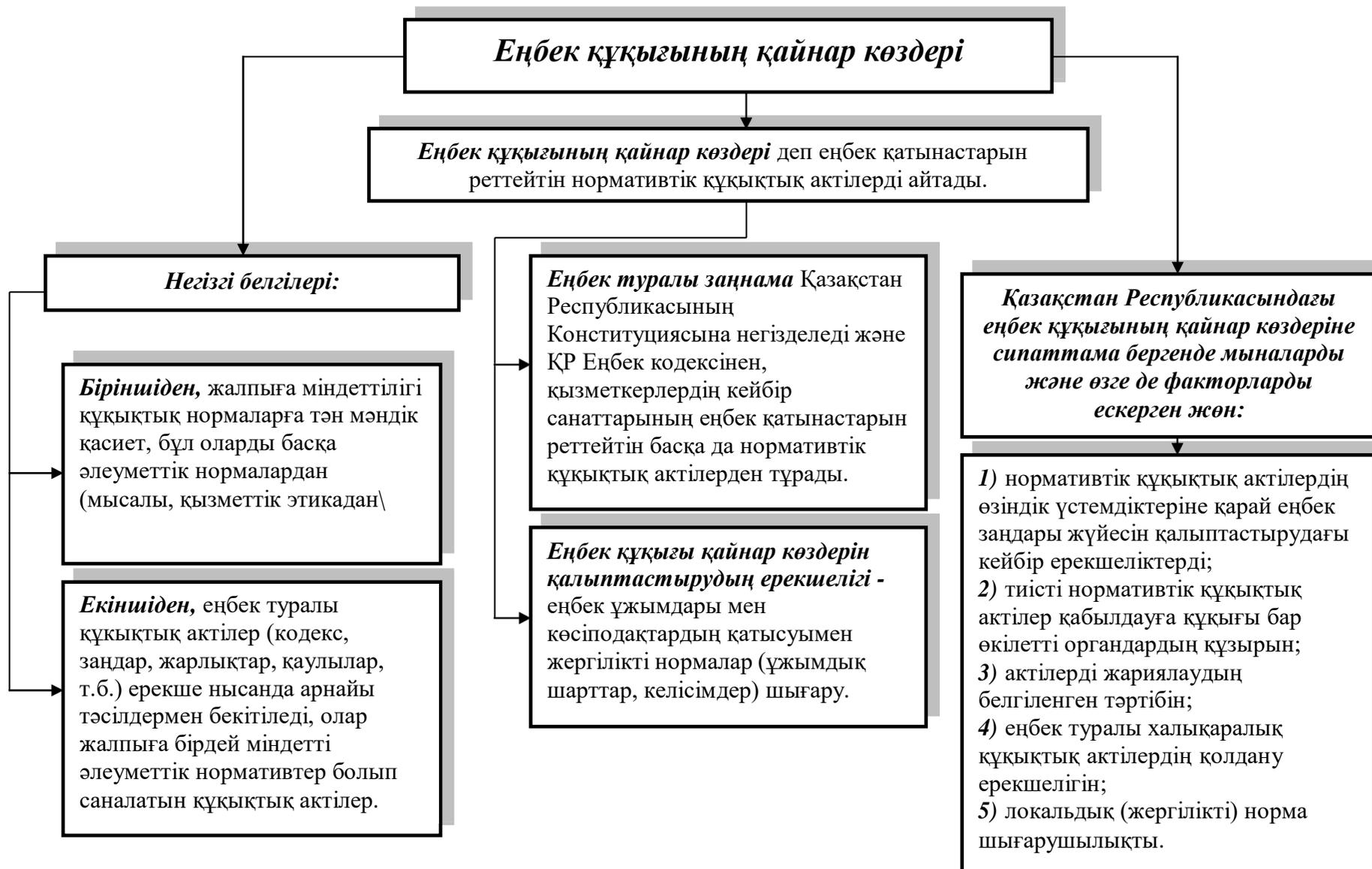
8) жұмыскерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;

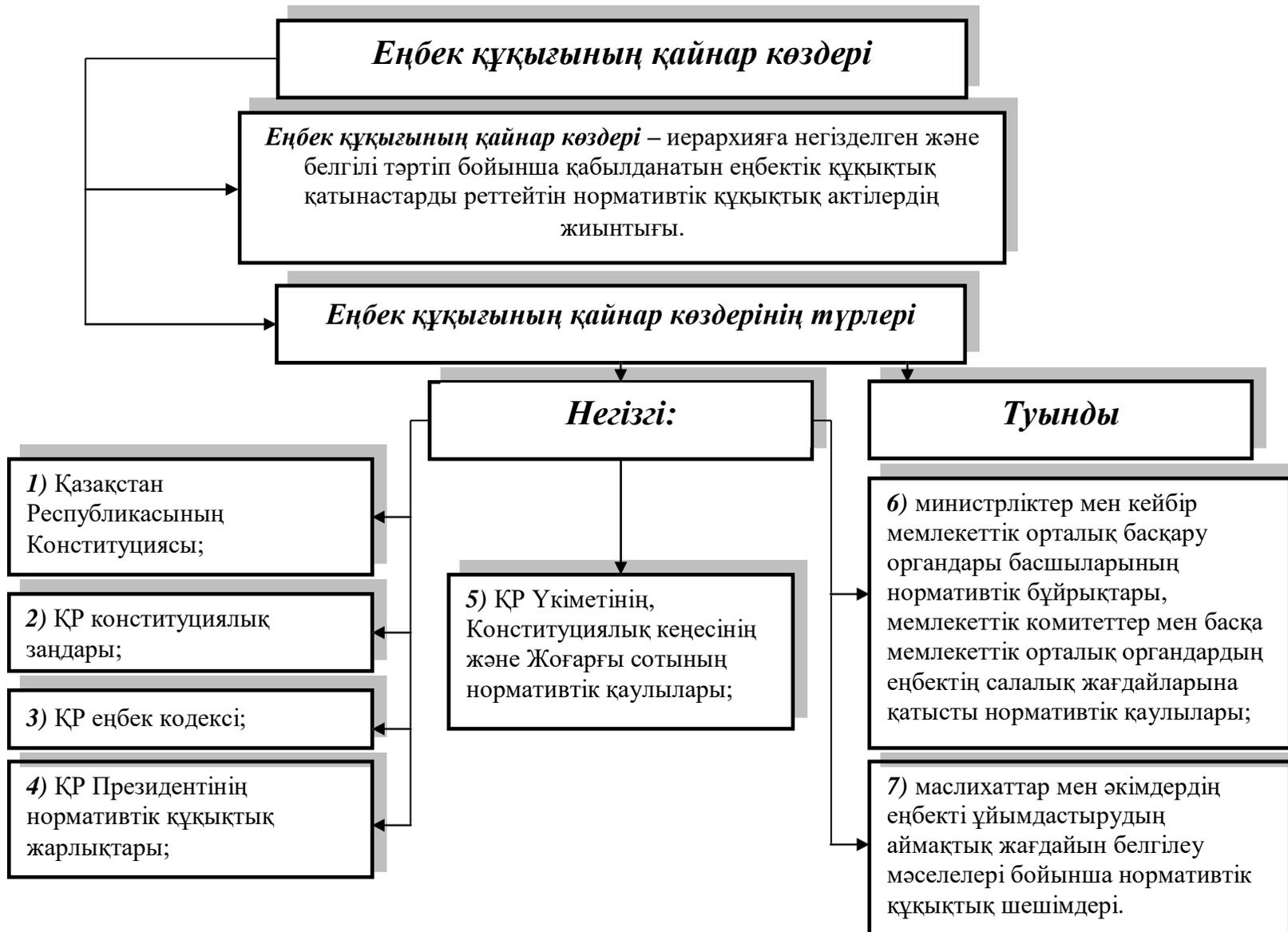
9) жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету;

10) әлеуметтік әріптестікті нығайтуда және дамытуда мемлекеттің ықпалы;

11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу болып табылады.

## Еңбек құқығының қайнар көздері. Еңбек қатынастары.







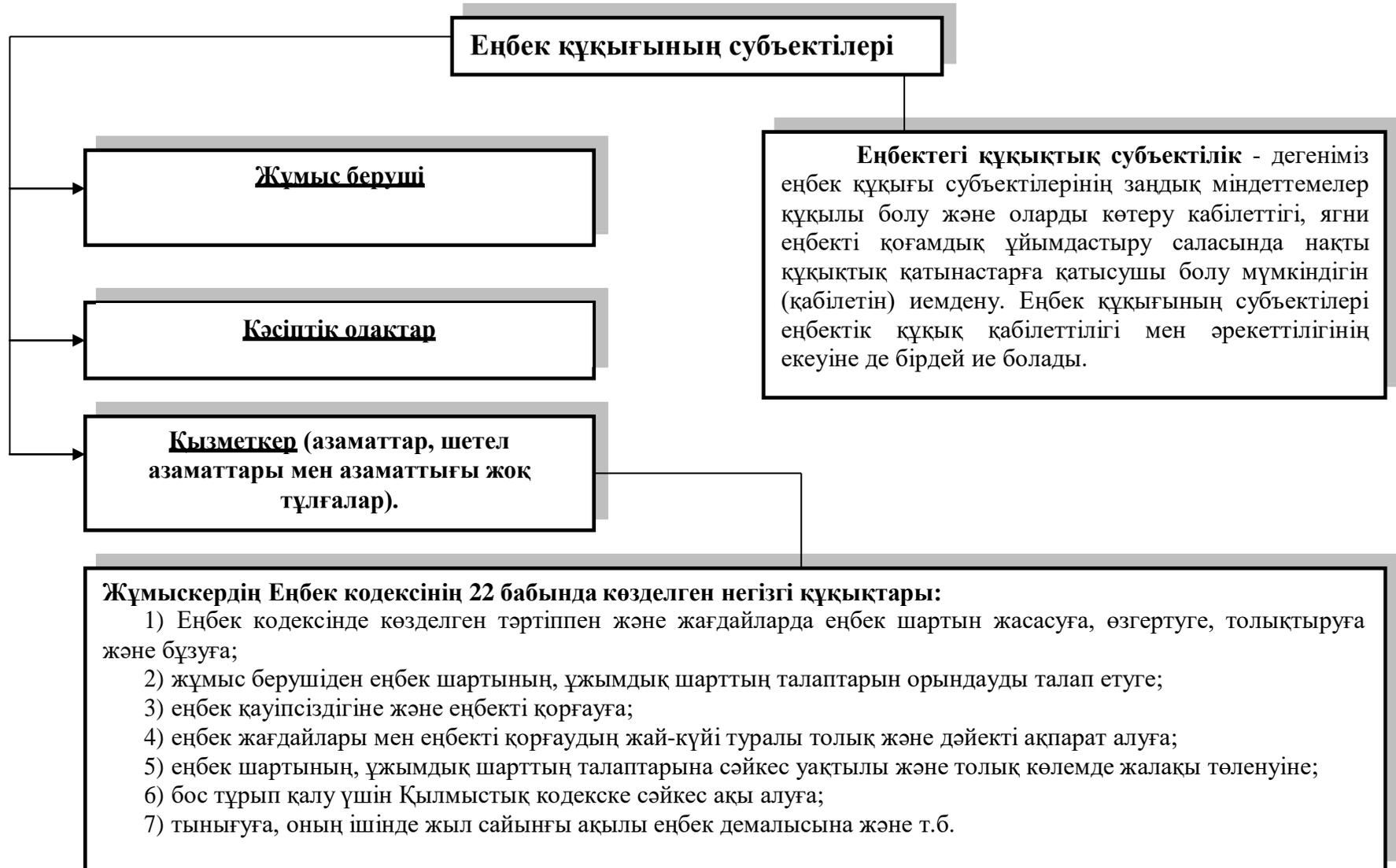
## ***Туынды***

***Ережелер*** (правила) - еңбекті қоғамдық ұйымдастыру саласындағы қызметтің кейбір түрін ұйымдастыру және жүзеге асыру тәртібін анықтайтын нормативтік құқықтық актілер.

***Қағида*** (жобылық қағида, типтік қағида – примерные положения, типовые положения) - белгілі бір мемлекеттік органның немесе оның құрылымдық бөлімшесінің мәртебесі мен өкілеттігін, сонымен қатар, қызметтің нақты түрін жүзеге асыру тәртібін анықтайтын нормативтік құқықтық акт.

***Нұсқаулық*** (инструкции) - еңбекті қоғамдық ұйымдастыру саласындағы еңбек заңнамасын қолдануды жіктеп көрсететін нормативтік құқықтық акт.

### 3. Тақырып. Еңбек құқығының субъектілері



#### 4. Тақырып. Әлеуметтік әріптестік. Ұжымдық шарт



## Әлеуметтік әріптестік

### Әлеуметтік әріптестік мынадай нысандарда жүзеге асырылады:

1) ұжымдық шарттардың, келісімдердің жобаларын әзірлеу және оларды жасасу жөніндегі ұжымдық келіссөздер;

2) еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жетілдіру мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер);

3) қызметкерлер мен жұмыс берушілер өкілдерінің еңбек дауларын сотқа дейін шешуге қатысуы нысандарында жүзеге асырылады.

### Әлеуметтік әріптестіктің міндеттері:

1) әлеуметтік, еңбек және осылармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін жасау;

2) қоғамның барлық жіктерінің мүдделерін объективті ескеру негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз етуге жәрдемдесу;

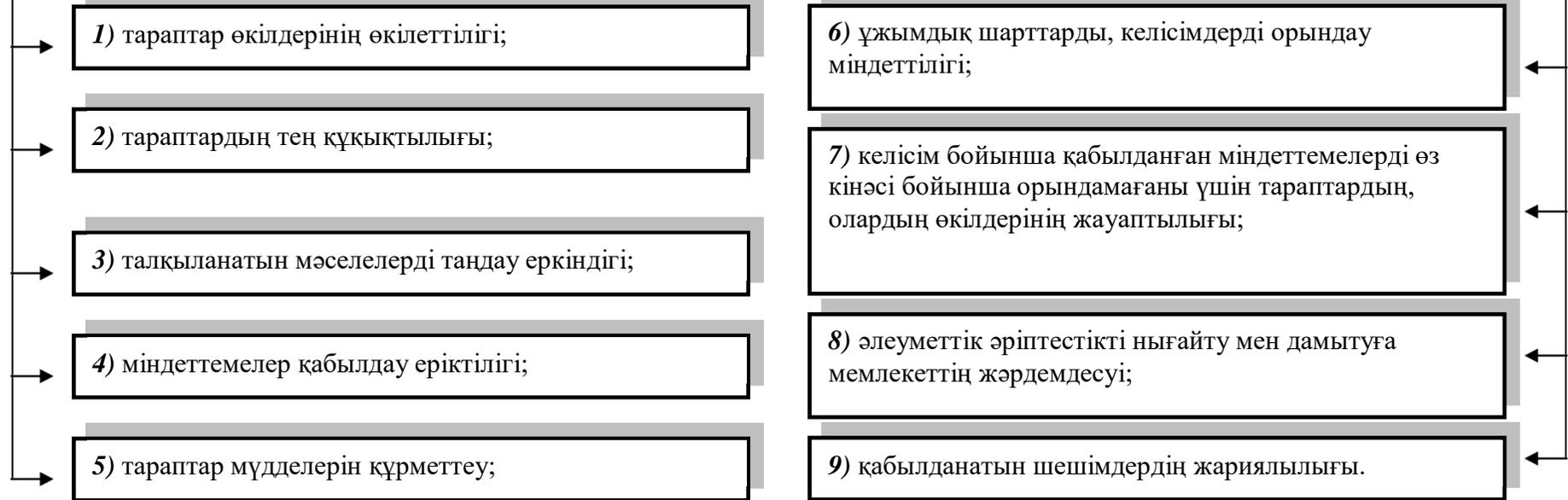
3) қызметкерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге жәрдемдесу, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыру;

4) барлық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік тараптары арасындағы консультациялар мен келіссөздер процесіне жәрдемдесу;

5) ұжымдық еңбек дауларын шешуге жәрдемдесу;

6) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру жөніндегі ұсыныстарды талдап-тұжырымдау міндеттерін шешуге бағытталған.

**Әлеуметтік әріптестіктің  
қағидастары:**







**Ұжымдық шарттың мазмұнында:**

**1)** еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру туралы;

**2)** еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібін реттеу туралы;

**3)** босатылатын қызметкерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, біліктілігін арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету туралы;

**4)** жұмысты оқумен қоса атқаратын қызметкерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы;

**5)** қызметкерлердің тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;

**6)** қызметкерлерді сауықтыру, санаторий-курорттық емдеу және олардың тынығуы туралы;

**7)** кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзған кезде ұйымның кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескерудің тәртібі туралы;

**8)** кәсіподақ органына сайланған қызметкерлерге берілетін кепілдіктер туралы;

**9)** қызметкерлердің өкілдері қызметін жүзеге асыруға арналған талаптар туралы;

**10)** кәсіподақ қызметі үшін жағдай жасау туралы;

**11)** қызметкерлерді сақтандыру туралы;

**12)** ұжымдық шарттың орындалуын бақылау және оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;

**13)** еңбек шарттарын ереуілді желеу етіп жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуды болдырмау туралы;

**14)** қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өздері келтірген залал үшін жауаптылығы туралы;

**15)** тараптардың ұжымдық шартты орындауға жауаптылығы туралы қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өзара міндеттемелері енгізілуі мүмкін.



## 5. Тақырып. Еңбек шарты



## Еңбек шартының мазмұны

**1)** тараптардың деректемелері: жұмыс беруші-жеке тұлғаның тегі, аты, әкесінің аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілген болса), оның тұрақты тұратын мекен-жайы, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, салық төлеушінің тіркеу нөмірі; жұмыс беруші-заңды тұлғаның толық атауы мен орналасқан жері, жұмыс беруші-заңды тұлғаның мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні, салық төлеушінің тіркеу нөмірі; қызметкердің тегі, аты, әкесінің аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілген болса), жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, жеке сәйкестендіру нөмірі және салық төлеушінің тіркеу нөмірі, әлеуметтік жеке коды;

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

**3)** жұмыстың атқарылатын орны;

**4)** еңбек шартының мерзімі;

**5)** жұмыстың басталу күні;

**6)** жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі;

**7)** еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттары;

**8)** егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және (немесе) зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер;

**9)** қызметкердің құқықтары мен міндеттері;

**10)** жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

**11)** еңбек шартын өзгерту мен тоқтату тәртібі;

**12)** кепілдіктер мен өтемақы төлемдері, оларды төлеу тәртібі;

**13)** сақтандыру жөніндегі талаптар;

**14)** тараптардың жауапкершілігі;

**15)** жасалу күні мен реттік нөмірі болуға тиіс.

***Еңбек шартын жасау үшін мынадай құжаттар талап етіледі:***

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

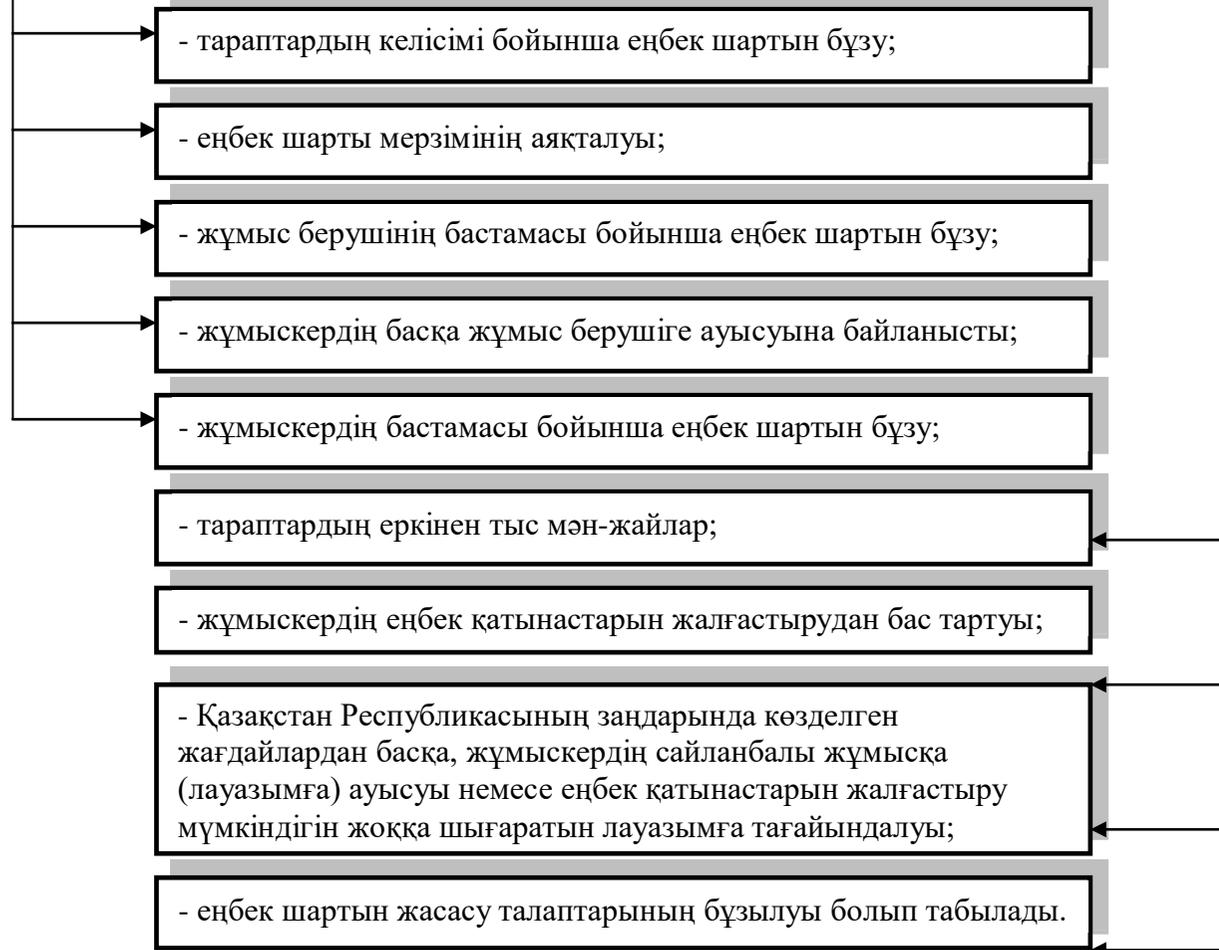
- тұруға ықтиярхат немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар үшін) не босқын куәлігі;

- 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) қажет.

***Еңбек шартын тоқтатудың  
негіздері (ҚР ЕК 49 бабы):***



## Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері

*ҚР еңбек кодексінің 12 тарауына сәйкес жұмыскерлердің жекелеген санаттары:*

Маусымдық жұмыстар;

Вахталық жұмыс әдісі;

Үй жұмыскерлері;

Үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер;

Қашықтықтан жұмыс істеу;

Азаматтық қызмет;

Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелерінің еңбегін реттеу ерекшеліктері;

Азаматтық авиацияның авиация персоналына жататын жұмыскерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері;

Теңіз кемелері экипаждарының (жүзу құрамы) мүшелеріне жататын жұмыскерлердің еңбегін реттеу;

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің, Парламенті мен мәслихаттары депутаттарының, судьяларының еңбегін реттеу;

Әскери қызметтегі адамдардың, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары мен мемлекеттік фельдъегерлік қызмет жұмыскерлерінің еңбегін реттеу және т.б.

***Вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері***

***Вахталық әдіс***, қызметкерлердің тұрақты тұратын жеріне күн сайын қайтып келуі қамтамасыз етіле алмайтын кезде, олардың тұрақты тұратын жерінен тысқары жерде еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.

Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлер жұмыс өндірісі объектісінде болған кезде оларды тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету үшін тұрғын үймен, жұмыс орнына және одан кері жеткізіп салуды, сондай-ақ жұмыс орындау жағдайларымен және ауысымаралық демалыспен қамтамасыз етуге міндетті.

Вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер, жүкті әйелдер, бірінші және екінші топтардағы мүгедектер жіберілмейді. Өзге қызметкерлер, егер мұндай жұмыстар медициналық қорытынды негізінде олардың денсаулығына қайшы келмесе, вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға тартылуы мүмкін. Объектіде жұмыс орындау уақытын және ауысымаралық тынығу уақытын қамтитын кезең вахта деп есептеледі. Вахтаның ұзақтығы күнтізбелік **30 күннен** аспауға тиіс.

Жұмыстың вахталық әдісі кезінде айлық, тоқсандық немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бірақ бір жылдан аспайтын кезең ішіндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді. Есептік кезең жұмыс уақытын, демалыс уақытын, жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейінгі және одан кері қайту жолының уақытын қамтиды. Бұл ретте, есептік кезеңдегі жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгіленген нормалардан аспауға тиіс. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын вахтааралық тынығу кезеңінде бөліп беруге жол берілмейді.

## **Үй қызметкерлерінің еңбегін реттеу ерекшеліктері**

### **Үй қызметкерлерімен еңбек шартын жасасу және тоқтату ерекшеліктері**

1. Үй қызметкерлері деп жұмыс беруші - жеке тұлғалардың үй шаруашылығында жұмыстар (қызмет көрсетулер) орындайтын қызметкерлер танылады.
2. Жұмыс беруші үй қызметкерін жұмысқа қабылдау не онымен еңбек қатынастарын тоқтату туралы акт шығармайды және еңбек кітапшасына оның жұмысы туралы мәліметтер енгізбейді.
3. Үй қызметкерінің еңбек қызметі еңбек шартымен расталады.
4. Үй қызметкерімен еңбек шарты тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы жазбаша ескертудің мерзімі, сондай-ақ жұмысынан айырылуға байланысты өтемақы төлеу жағдайлары мен мөлшері еңбек шартында белгіленеді.

### **Үй қызметкерлерінің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі**

1. Үй қызметкерлеріне осы Кодексте белгіленген жұмыс уақыты мен тынығу уақыты ұзақтығының нормалары қолданылады.
2. Үй қызметкерінің жұмыс режимі, оларға демалыс күндерін, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру, оларды үстеме жұмыстарға, түнгі уақытта, демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту тәртібі еңбек шартында айқындалады.

### **Тәртіптік жазаны қолдану және алып тастау тәртібі**

Үй қызметкеріне қатысты тәртіптік жазаны қолдану және алып тастау тәртібі еңбек шартымен айқындалады.

### **Жеке еңбек дауларын шешу**

Үй қызметкері мен жұмыс берушінің арасындағы жеке еңбек даулары тараптар келісімімен және (немесе) сотта шешіледі.

### **Үй қызметкерімен еңбек шартын бұзу**

Үй қызметкерімен еңбек шартын бұзу еңбек шартында көзделген негіздер бойынша жүргізіледі.

## **Үйде жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері**

Жұмыс берушімен жұмысты өз материалдарымен және өзіндік немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс беруші қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдаланып, үйде жеке еңбегімен орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар **үйде жұмыс істейтін қызметкерлер** деп есептеледі.

### **Үйде жұмыс істейтін қызметкерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, еңбек қауіпсіздігін және еңбегін қорғауды қамтамасыз ету жағдайлары**

Жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, жұмыс берушінің қызметкердің жұмыс уақыты режимін сақтауын бақылау ерекшеліктері, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету және үйде жұмыс істейтін қызметкер үшін осы талаптардың сақталуы жөніндегі жағдайлар еңбек шартында белгіленеді.

### **Үйде жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбек жағдайлары**

Үйде істелетін жұмыс қызметкердің денсаулық жағдайына қайшы келмейтін және оларды орындау үшін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар қамтамасыз етілген жағдайда ғана орындалуы мүмкін.

Үйде істелетін жұмыстарды орындауға арналған еңбек шартында:

- 1) жұмысты қызметкерге меншік құқығымен тиесілі немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдаланып орындау;
- 2) қызметкерді жұмысты орындау үшін шикізатпен, материалдармен, жартылай дайын өнімдермен қамтамасыз ету тәртібі мен мерзімдері;
- 3) дайын өнімді алып шығу тәртібі мен мерзімдері;
- 4) қызметкерге төленетін өтемақы және өзге де төлемдер туралы талаптар міндетті түрде көзделуге тиіс.



**Мүгедектер** - әдеттегідей еңбек жағдайлары бар не мүгедектер еңбегін пайдаланатын мамандандырылған ұйымдарда оңалтудың жеке бағдарламасын ескере отырып, жұмыс берушілермен еңбек шарттарын жасасуға құқылы

**Мүгедек қызметкерлердің еңбек жағдайлары**

Еңбекті нормалау, еңбекке ақы төлеу және еңбекті қорғау жағдайлары, жұмыс режимі, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару тәртібі, техникалық, санитарлық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптар келісімі бойынша еңбек шартының, ұжымдық шарттың өзге де жағдайлары басқа қызметкерлермен салыстырғанда мүгедек қызметкерлердің жағдайларын нашарлата немесе құқықтарын шектей алмайды.

**Мүгедек қызметкерлердің жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы**

1 және 2 топтағы мүгедек қызметкерлерге аптасына **36 сағаттан** аспайтын ұзақтығы қысқартылған жұмыс уақыты белгіленеді. 1 және 2 топтағы мүгедек қызметкерлердің күнделікті жұмысының (жұмыс ауысымының) ұзақтығы **7 сағаттан** аспауға тиіс.

**Мүгедек қызметкерлердің түнгі уақыттағы жұмысын, үстеме жұмысын, демалыс және мереке күндердегі жұмысын, оларды іссапарға жіберуді шектеу**

Мүгедек қызметкерлерді үстеме жұмысқа, түнгі уақытта, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа тартуға, іссапарға жіберуге, егер олар үшін мұндай жұмыстарға медициналық көрсетулер бойынша тыйым салынбаған болса, олардың жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

**Мүгедек қызметкерлерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануды шектеу**

Бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануға жол берілмейді.

Егер үшінші топтағы мүгедек қызметкерлерге медициналық көрсетулер бойынша жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін режимге тыйым салынған болса, оларға мұндай есеп белгіленбейді.

**Мүгедек қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру**

Мүгедек қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы олармен келісе отырып, жұмыс беруші бекітетін демалыс кестесіне сәйкес беріледі.

**Мүгедек қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы қосымша демалыс беру**

Жыл сайынғы ақылы қосымша демалыс - жыл сайынғы ақылы еңбек демалысымен бір мезгілде не мүгедек қызметкердің қалауы бойынша жұмыс жылының басқа уақытында беріледі.

**Азаматтық қызметшілер** - Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қазыналық кәсіпорындарда, мемлекеттік мекемелерде ақылы штаттық лауазымда істейтін және олардың міндеттері мен функцияларын іске асыру және мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыру мен олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ету мақсатында лауазымдық өкілеттіктерді жүзеге асыратын адам.

**Азаматтық қызметке кіру**

Азаматтық қызметке кіру тағайындау тәртібімен немесе конкурс бойынша жүзеге асырылады.

Конкурсты бос лауазымы бар мемлекеттік мекеме, қазыналық кәсіпорын ұйымдастырып, өткізеді.

Азаматтық қызметке кіру және азаматтық қызметшінің бос лауазымына орналасуға арналған конкурсты өткізу тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және жұмыс берушінің актісін шығару жолымен жүзеге асырылады.

**Азаматтық қызметшілерді аттестаттау**

Азаматтық қызметшілер кәсіптік және біліктілік даярлығы деңгейін, іскерлік қасиеттерін айқындау мақсатында аттестат-таудан өтеді.

Азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізудің тәртібі мен шарттарын тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

**Азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу**

Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу жүйесін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

Ауылдық (селолық) жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет және спорт саласының азаматтық қызметшілеріне, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен қызметтің, осы түрлерімен қалалық

**Азаматтық қызметшілерге берілетін демалыс**

Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік **30 күннен** кем болмайтын жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі. Азаматтық қызметшілерге сауықтыруға арналған жәрдемақы оқитын азаматтық күнтізбелік жылда **1 рет** төленеді.

Жоғары оқу орындарында қызметшілерге жұмыс берушімен келісім бойынша емтихандар тапсыру, диплом жобасын (жұмысын) дайындау мен қорғау, оқу бітіру емтихандарын тапсыру кезеңіне ақылы оқу демалыстары

## Шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлерінің еңбегін реттеу ерекшеліктері

**Жұмыс уақыты** - қызметкер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері.

түрлері

**ұзақтығы қалыпты**

Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауға тиіс. Еңбек шартында, ұжымдық шартта жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін төленетіндей төлемақымен ұзақтығы аз жұмыс уақыты көзделуі мүмкін.

**ұзақтығы қысқартылған**

Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер үшін:

- 1) он төрт жастан он алты жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 24 сағаттан аспайтын;
- 2) он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

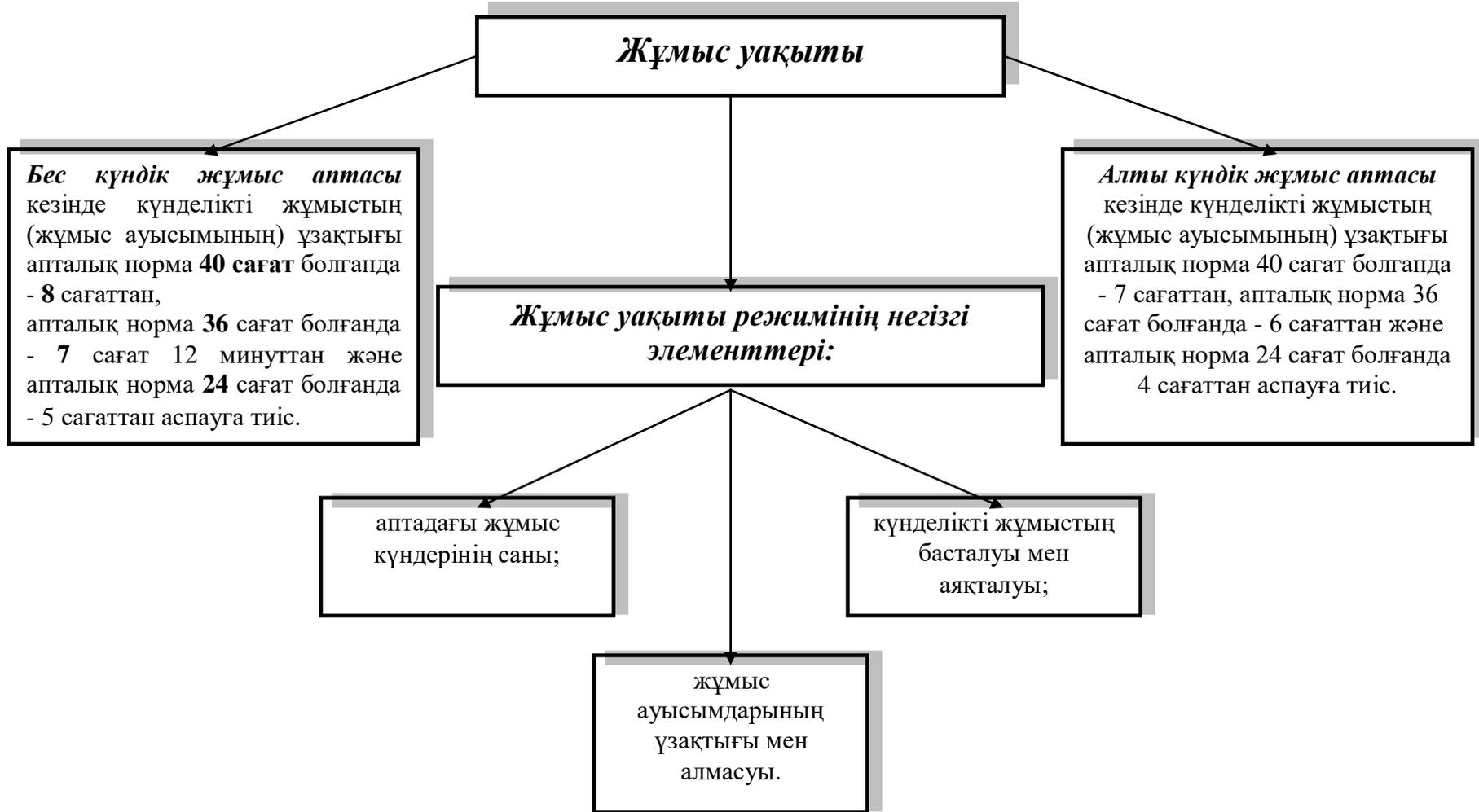
**толық емес жұмыс уақыты**

Еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек қатынастары процесінде жұмыскер мен жұмыс беруші арасында жазбаша келісім бойынша толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін.

ЕК белгіленген қалыпты ұзақтықтан аз уақыт, оның ішінде:

- 1) толық емес жұмыс күні, яғни күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту;
- 2) толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту;
- 3) күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын бір мезгілде азайту және жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту толық емес жұмыс уақыты болып есептеледі.

## 6. Жұмыс уақыты. Тынығу уақыты



## Жұмыс уақыты

Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістер уақыты жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығы сақтала отырып, ұйымның еңбек тәртіптемесі ережелерімен, еңбек шартымен, ұжымдық шартпен белгіленеді.

Өнер және мәдени демалыс кәсіптік ұйымдарының шығармашылық қызметкерлері, бұқаралық ақпарат құралдарының қызметкерлері, спортшылар, жаттықтырушылар үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық шартқа немесе еңбек шартына сәйкес күнделікті жұмыстың өзгеше ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

Жұмыс уақытының жиынтық есебі үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде, цехтарда, учаскелерде және өндіріс (жұмыс) жағдайлары бойынша қызметкерлердің осы санаты үшін белгіленген жұмыс уақытының күнделікті немесе апта сайынғы ұзақтығы сақтала алмайтын жұмыстардың кейбір түрлерінде қолданылады.



## Тынығу уақыты

**Қызметкердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға мынадай жағдайларда жол беріледі:**

1) төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін;

2) жазатайым оқиғаларды, мүліктің опат болуын немесе бүлінуін болдырмау және оларға тексеру жүргізу үшін;

3) жалпы ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмысы осылардың жедел орындалуына тәуелді болатын шұғыл, бұрын көзделмеген жұмыстарды орындау үшін жол беріледі.

**Тынығуға және тамақтануға арналған** үзіліс күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) басталғаннан кемінде үш сағат өткеннен кейін және төрт сағаттан кешіктірілмей белгіленуге тиіс. Ұзақтығы 8 сағаттан асатын күнделікті жұмыста (жұмыс ауысымында) жұмыс уақытының икемді жиынтық есебі режимі кезінде тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) басталғаннан кемінде төрт сағат өткеннен кейін белгіленуі мүмкін.

Жұмыстың жекелеген түрлерінде қызметкерлерге технологияға және өндіріс пен еңбекті ұйымдастыруға байланысты, жұмыс уақытына қосылатын **ауысымшілік үзілістер** беріледі. Бұл жұмыс түрлері, мұндай үзілістер берудің ұзақтығы мен тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің қызметкерлер өкілдерімен келісе отырып қабылданған актілерінде белгіленеді.

## *Демалыстар*

### *Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстар*

***Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы*** қызметкердің тынығуына, жұмыс қабілетін қалпына келтіруіне, денсаулығын нығайтуына және қызметкердің өзге де жеке қажеттіктеріне арналады және жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып, белгілі бір күнтізбелік күндер санына беріледі.

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы егер қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін басқа нормативтік құқықтық актілерде, еңбек шартында, ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актілерінде көп күн саны көзделмесе, қызметкерлерге ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күн болатын жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

### *Әлеуметтік демалыстар*

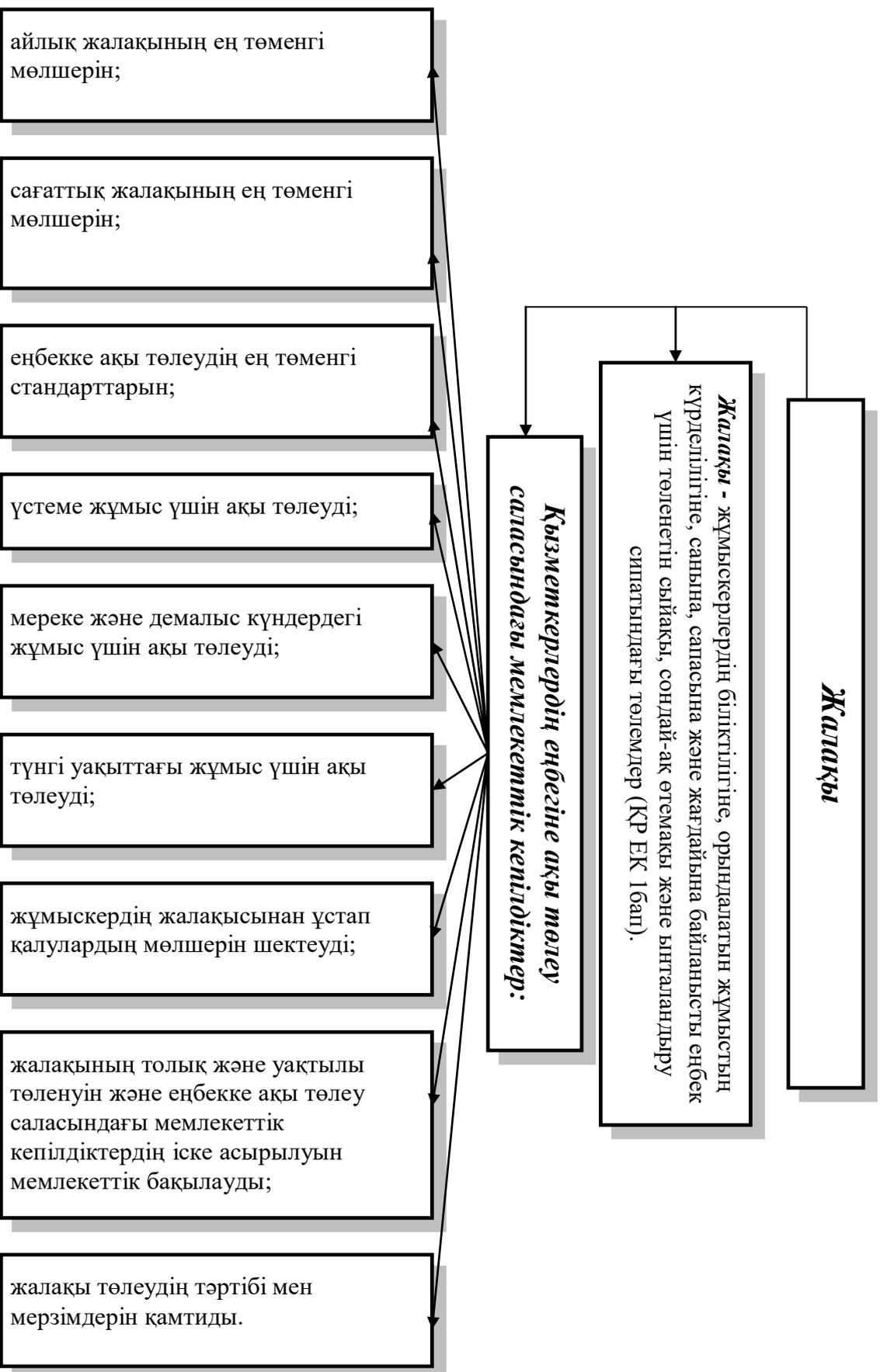
***Әлеуметтік демалыс*** деп ана болуға, балалардың күтіміне, өндірістен қол үзбей білім алуға қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін қызметкерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату түсініледі.

#### ***Қызметкерлерге әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері:***

- 1) жалақы сақталмайтын демалыс;***
- 2) оқу демалысы;***
- 3) баланы (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыстар беріледі.***



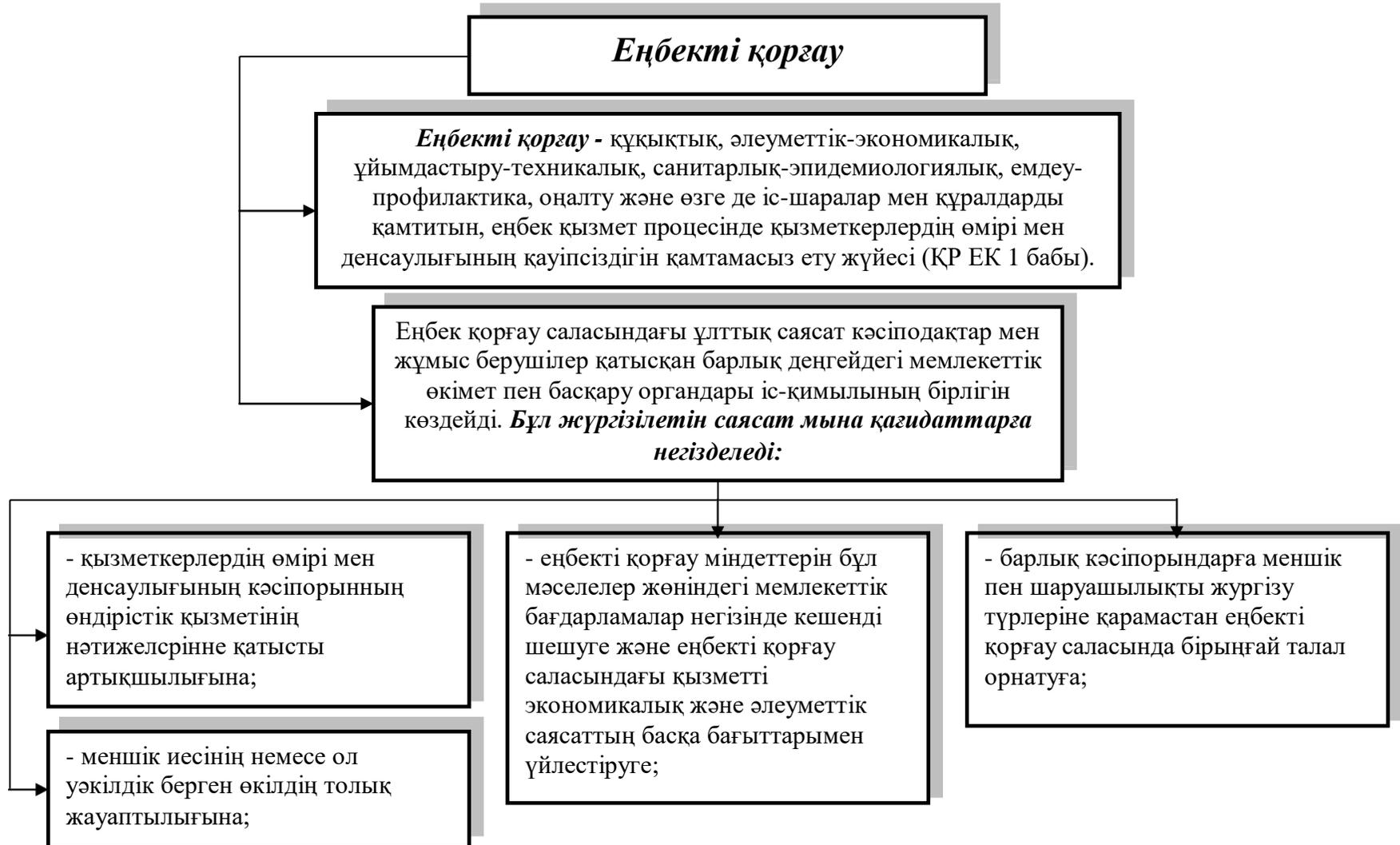
## 7. Тақырып. Жалақы. Жұмыскерлерге кепілдіктер беру мен өтемақылар төлеу





8.

## Тақырып. Еңбекті қорғау



## Еңбек тәртібі

**Еңбек тәртібі** - жұмыс беруші мен қызметкерлердің Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, сондай-ақ келісімдерде, еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы (ҚР ЕК 1 бап).

**Еңбек міндеттерін үлгілі орындалғаны, еңбек өнімділігін арттырғаны, өнімнің сапасын жақсартқаны ұзақ уақыт бойы, әрі мінсіз қызмет атқарғаны және жұмыстағы басқа жетістіктері үшін мынадай көтермелеу шаралары қолданылуы мүмкін:**

- 1) алғыс жариялау;
- 2) бағалы сыйлықтармен, ақшалай сыйлықтармен марапаттау;
- 3) құрмет грамотасымен марапаттау;
- 4) лауазымын көтеру.

**Қызметкерге тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін мынадай жауаптылық түрлері көзделеді:**

- 1) ескерту;
- 2) сөгіс;
- 3) қатаң сөгіс;
- 4) Еңбек кодексінде белгіленген жағдайларда еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түріндегі тәртіптік жаза қолдануға құқылы.

**Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.**

## Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі

### *Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі*

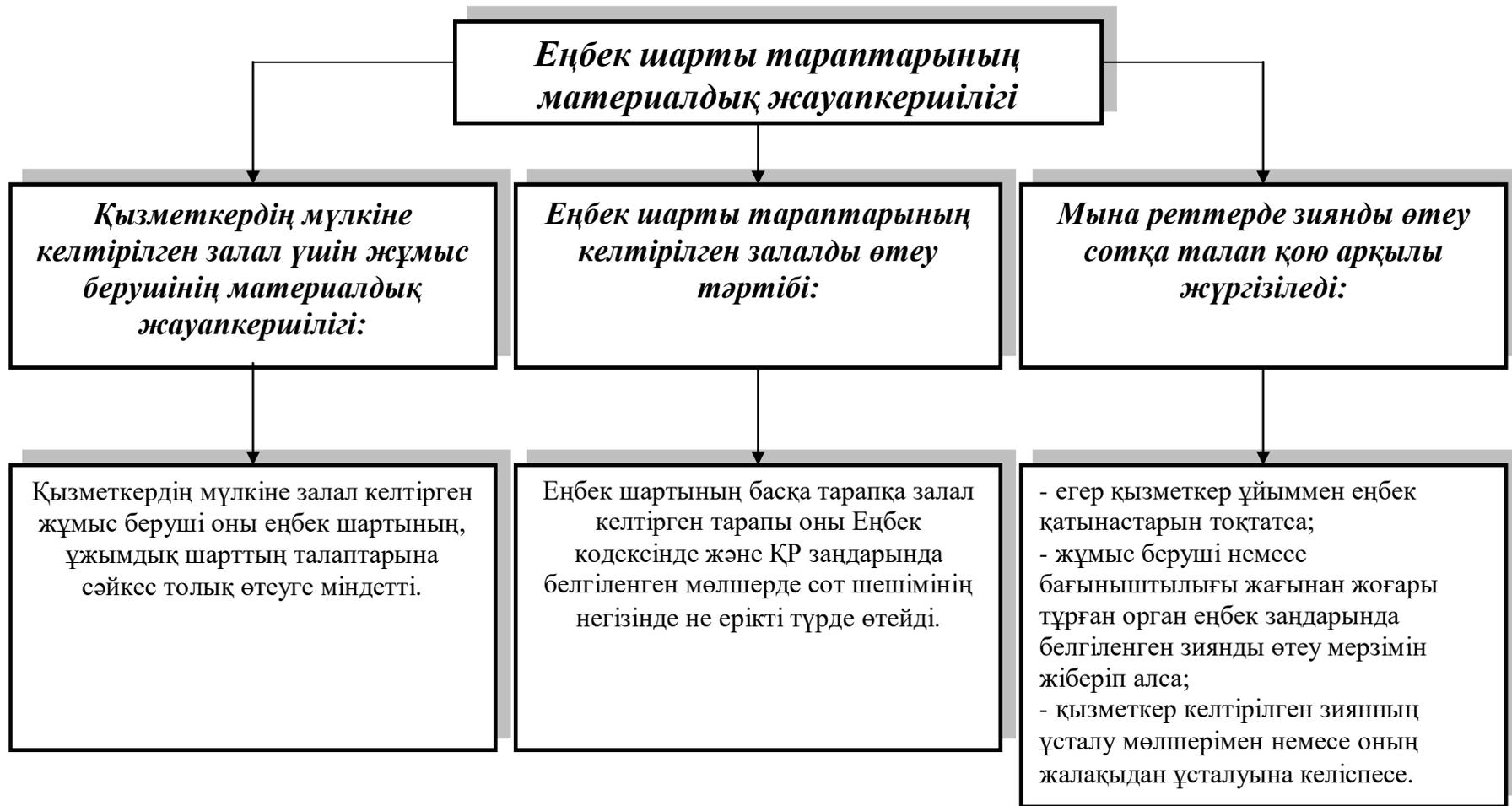
Қызметкерлер ұйымның мүлкіне ұқыптылық пен қарауға және жұмыс процессіне жұмыс берушіге мүлдіктік зиян келтіруге жол бермеуге міндетті. Еңбек міндеттерін орындау кезінде ұйымға келтірілген зиян үшін, егер зиян оның кінәсімен келтірілген болса, қызметкерге материалдық жауапкершілік жүктеледі.

#### *Жұмыс беруші қызметкер алдында:*

- 1) қызметкерді өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген залал үшін;
- 2) қызметкердің мүлкіне келтірілген залал үшін;
- 3) қызметкердің өміріне және денсаулығына келтірілген зиян үшін материалдық жауаптылықта болады.

#### *Қызметкер жұмыс берушінің алдында:*

- 1) жұмыс берушінің мүлкін жоғалту немесе бүлдіру арқылы келтірілген залал үшін;
- 2) қызметкердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған залал үшін материалдық жауаптылықта болады.



## 9. Тақырып. Еңбек даулары



## Еңбек даулары

### Еңбек дауларын түрлерге бөлудің белгісі:

*а)* оларда қатысатын субъектілер бойынша – жеке және ұжымдық; Жеке еңбек дауларында, бір жағынан, қызметкер, келесі жақта – жұмыс беруші қатысады. Ұжымдық еңбек дауларында, бір жағынан, қызметкерлер тобы, ұйымның қызметкерлері, екінші жағынан – жұмыс беруші немесе жұмыс берушілер.

*б)* мазмұны бойынша еңбек даулары – еңбек жағдайларын белгілеу бойынша даулар. Еңбек жағдайларын белгілеу – оларды заңдар, басқа нормативтік-құқықтық актілері арқылы анықтау. Осылай белгіленген еңбек жағдайлары жалпы мінезді болады және барлық немесе қызметкерлердің кейбір санаттарына таралады, еңбектің жеке жағдайлары еңбек шартымен анықталады.

### Түрлері

**Жеке еңбек даулары дегеніміз** – тікелей немесе кәсіподақ қатысуымен келіссөздермен реттелмеген әкімшілік және қызметкер арасындағы еңбек заңдарын, басқа нормативтік-құқықтық актілерді, келісімді, еңбек шартын қолдану туралы сұрақтары бойынша келіспеушілік.

**Ұжымдық еңбек даулары** – ұйымдарда еңбек жағдайларын белгілеу мен өзгертуге және еңбек ақы төлеуге, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасуға, оларды орындауға байланысты, сондай-ақ қолданылып жүрген заңдардың, ұжымдық шарттар мен келісімдердің ережелерін қолдану мәселелері бойынша жұмыс беруші мен қызметкерлер ұжымдары арасындағы келіспеушіліктер.



### **3 Тәжірибелік сабақ. Әдістемелік нұсқама**

Жоғары оқу орындарында тәжірибелік сабақтарды өткізу қарастырылған. Олар пәнді тереңірек меңгеруге бағытталған. Тәжірибелік сабақтар білім алушының алған білімдерін тәжірибелік есептерді шешу барысында қолдануда мүмкіндік берерде ерекше орын алады.

Тәжірибелік сабақ дәріс сабағында алған білімдерін тереңдетуге, білімдерді нақтылай шешуде және кәсіптік қызметте шеберлігін шыңдауға септігін тигізеді. Олар ғылыми ойлау мен сөйлеуді дамытады, білім алушылардың білімдерін тексеруге көмектеседі.

Тәжірибелік сабақтарда мынадай міндеттер шешіледі:

- Ойлаудың кәсіби шығармашылығын дамыту;
- Тиісті ғылымның тілін жетік меңгеру;
- Интеллектуалды мәселелер мен міндеттерді шешуде білімдерін дұрыс игере білу;
- Білімдерін бекіту мен қайталау.

Тәжірибелік сабақтарды өткізу барысында бірігіп жұмыс істеу принципті жүзеге асырылады. Ойлау процесі мен білімдерін игеру жеке емес, ұжым болып жұмыс істеу барысында тиімдірек болады.

#### **3.1 Тақырып 1. Еңбек құқығының түсінігі және пәні, әдісі**

##### **Сұрақтар**

- 1 Еңбекті қоғамдық ұйымдастыру ұғымы
- 2 Еңбек құқығының пәні
- 3 Еңбек құқығының әдісі
- 4 Еңбек құқығының жүйесі
- 5 Еңбек құқығының функциялары
- 6 Еңбек қатынастарының түсінігі және түрлері

##### **Әдістемелік нұсқама**

Қазақстан Республикасының еңбек құқығы пәнін оқу үшін ең алдымен бұл пәннің атауын және еңбекпен байланысты құқық салаларының атауларын меңгеріп алуымыз қажет. Соныдықтан да, ең алдымен «еңбек» дегеніміз не және оның қоғамдағы рөлін анықтап алуымыз қажет. ҚР Еңбек кодексінің 1 бабында еңбек ұғымына мынадай анықтама берілген: «Еңбек – материалдық және рухани игіліктерді жасауға бағытталған адамның мақсатты қызметі».

Еңбек құқығының пәні болып еңбекті қоғамдық ұйымдастырудағы жұмыскерлердің еңбектерін ұйымдастыру бойынша қоғамдық қатынастарының жалпы кешені танылады. Пәнді меңгеру барысында еңбек қатынастарының ұғымын, қоғамдағы өндірістік қатынастармен байланысын, оның аралас азаматтық қатынастардың пәнінен еңбек қатынастарының пәнінің айырмашылығын білу қажет.

Еңбек құқығының әдісін еңбекті құқықтық реттеудегі тәсілдер кешені ретінде игеру барысында, оның құқық нормасы арқылы көрінетінін және өзінің ерекшеліктері бар екенін түсіну қажет. Осыдан келе, әдістің қандай тәсілдерден тұратынын анықтау қажет.

Еңбек құқығының пәнін, әдісін меңгере келе, енді оның жүйесіне көңіл бөлуіміз керек. Еңбек құқығының жүйесі дегеніміз құқықтың сол саласының құрылымы мен мазмұнының бүтіндігін, ажырамас бірлігін құрайтын құқықтық нормалар жиынтығы.

Тақырыпты толық меңгеру үшін Қазақстан Республикасының конституциясын және ҚР еңбек кодексін қараңыз.

**Әдебиет:** 1; 10-16 б.; 2, 8-21 б.; 3; 4

**Өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар:**

- 1 Еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың түсінігі.
- 2 Еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың құрамдас элементтері.
- 3 Еңбек құқығының мәндік белгілері.
- 4 Еңбек құқығы пәнін еңбекті қолдануға (мердігер, тапсырма, т.б.) байланысты азаматтық-құқықтық қатынастардан шектеп бөлу.
- 5 Еңбек және қызметтік-құқықтық қатынастардың әкімшілік құқықтағы бірлігі және арақатынасы.
- 6 Еңбек құқығы әдісінің түсінігі және ерекшелігі.
- 7 Еңбек құқығы әдісінің негізгі элементтері мен көрініс табу нысандары.
- 8 Еңбек құқығының жүйесі.

## **3.2 Тақырып 2. Қазақстан Республикасының қағидалары**

### **Сұрақтар**

- 1 Еңбек құқығы қағидаларының түсінігі, олардың мәні
- 2 Еңбек құқығы қағидаларының жіктелуі, мазмұны
- 3 Еңбек құқығының конституциялық қағидалары
- 4 Еңбек құқығының салалық қағидаларының сипаттамасы

### **Әдістемелік нұсқама**

Тақырыпты меңгеруге көшпес бұрын, ең алдымен құқықтық принциптер ұғымын анықтап алуымыз қажет. Еңбек құқығының принципі дегеніміз негізге алынатын, бастаушы бастама, ол осы саланың және оның институттарының құқықтық нормаларының мәні мен ішкі үйлесімділігін білдіреді. Принцип еңбек құқығы жүйесінің негізге алынатын элементі ретінде заңнамада міндетті түрде көрсетіліп, бекітілуге тиіс. Бұл жағдайда ол құқықтық принципке айналады.

Еңбек құқығының принциптерін оқу барысында оның жалпы, салалық және салааралық принциптерінен ажырата білуіміз қажет. Еңбек құқығының салааралық принциптері Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің 4 бабында берілген және бұл принциптерді толық түсіну үшін Қазақстан

Республикасының еңбек кодексіне түсініктемесін қарауға болды (Комментарии к Трудовому кодексу РК. Под ред. Сапарбаева Б.М. Астана 2008.).

**Әдебиет:** 1; 10-16 б.; 2, 74-89 б.; 3; 4; 13; 14; 15 |

**Өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар:**

1 Еңбек құқығы принциптерінің түсінігі.

2 Еңбек құқығы принциптерінің жіктелуі.

3 Еңбек құқығының салалық принциптерінің сипаттамасы.

4 Еңбек құқығы қайнар көзінің ұғымы.

5 Еңбек заңнамасының жүйесі.

6 Еңбек құқығы қайнар көзінің негізгі түрлері және олардың сипаттамасы.

### **3.3 Тақырып 3. Еңбек құқығының субъектілері**

**Сұрақтар**

1 Еңбек құқығының субъектілерінің түсінігі мен түрлері.

2 Еңбек құқығы субъектілерінің еңбектік құқық субъектілігі, оның құқық және әрекет қабілеттілігі.

3 Жеке тұлға еңбек құқығының субъектісі ретінде.

4 Жұмыс беруші еңбек құқығының субъектісі ретінде.

5 Кәсіптік одақтар еңбек құқығының субъектісі ретінде.

6 Мемлекет еңбек құқығының субъектілері. Олардың еңбек қатынастарға қатысуының нысандары.

**Әдістемелік нұсқама**

Бұл тақырыпты оқу үшін оның субъектілерінің ұғымын, түрлерін және олардың әрқайсысының құқықтық мәртебесін білуіміз қажет.

Еңбек құқығының субъектісі дегеніміз бұл еңбек қатынастарымен реттелетін, еңбек құқықтары мен сәйкесінше заңды міндеттерді иемденетін қоғамдық қатынастардың қатысушылары.

Еңбек құқығының субъектілері болып: еңбекке қабілетті азаматтар, жұмыс берушілер, кәсіптік одақтар, әр деңгейдегі әлеуметтік әріптестіктер және мемлекеттік органдар танылады.

Тақырыпты толық меңгеру үшін міндетті түрде ең алдымен Қазақстан Республикасының еңбек кодексін, Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің түсініктемесін және Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» заңын басшылыққа алуыңыз қажет.

**Әдебиет:** 1; 45-68 б.; 2, 118-134 б.; 3; 4; 13; 14; 15; 18

**Өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар:**

1 Еңбек қатынастарының субъектілері ұғымы және сипаттамасы.

1 Халықты жұмыспен қамту дегеніміз не?

2 Азаматтардың жұмыспен қамтылу саласындағы құқықтары.

3 Жұмыссыздарға әлеуметтік кепілдіктер беру мен өтемақы төлеу.

### 3.4 Тақырып 4. Әлеуметтік әріптестік. Ұжымдық шарт

#### Сұрақтар

- 1 Әлеуметтік әріптестіктің түсінігі.
- 2 Әлеуметтік әріптестік мақсаттары, қағидалары, жүйесі, нысандары.
- 3 Әлеуметтік әріптестік тараптары. Әлеуметтік әріптестіктің мазмұны.
- 4 Әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру және келісімдер жасау тәртібі
- 5 Ұжымдық шарт ұғымы мен тараптары.
- 6 Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымы.
- 7 Ұжымдық келіссөздер жүргізудің, ұжымдық шартты әзірлеу мен жасасудың тәртібі.
- 8 Ұжымдық шарттың орындалуы және тараптардың жауапкершілігі.

#### Әдістемелік нұсқама

Студенттер бұл тақырыптарды оқу барысында өткен тақырыптарға нақтырық айтатын болсақ, әлеуметтік еңбек қатынастарын реттеудегі әдістерге, еңбек құқығының қайнар көздерінің ерекшеліктеріне, сонымен қатар, кәсіптік одақтардың жұмыскердердің мүдделерін қорғауға қатысуын сүйенулері қажет.

Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің 1 бабына сәйкес, «әлеуметтік әріптестік – бұл жұмыскерлер жұмыскерлердің өкілдері, жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі». Ал ұжымдық шарт - ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмыскерлер ұжымы мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт.

Тақырыпты меңгеру үшін Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің 4 бөлімін қараңыз.

**Әдебиет:** 1; 123-139 б.; 2, 141-154 б.; 3; 4; 6; 7; 13; 14; 15

#### Өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар:

- 1 Әлеуметтік әріптестік дегеніміз не?
- 2 Әлеуметтік әріптестік принциптері мен міндеттері.
- 3 Әлеуметтік әріптестік түрлері.
- 4 Ұжымдық шарт ұғымы.
- 5 Ұжымдық шарттың еңбек шартынан өзгешілігі.
- 6 Ұжымдық шарттың тараптары кімдер?
- 7 Ұжымдық шарттың мазмұнына қандай жағдайлар кіреді.
- 8 Ұжымдық шарттың орындалу тәртібі.

### 3.5

#### Тақырып 5. Еңбек шарты

#### Сұрақтар

- 1 Еңбек шартының ұғымы, тараптары.

- 2 Еңбек шартының мерзімі, мазмұны.
- 3 Еңбек шартын жасасу тәртібі.
- 4 Басқа жұмысқа ауыстырудың түсінігі және түрлері. Басқа жұмысқа ауыстырудың жағдайлары мен тәртібі.
- 5 Еңбек шартын тоқтату және бұзу.
- 6 Еңбек кітапшасы.
- 7 Жұмысқа қабылдауды ресімдеу.
- 8 Маусымдық жұмыскерлермен, үй жұмыскерлермен және үйде жұмыс істейтін жұмыскерлермен еңбек шартын
- 9 Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлермен еңбек шартын жасау
- 10 Халықтың әлеуметтік-қорғалмаған санаттарымен еңбек шартын жасасу
- 11 Әйелдердің және отбасылық міндеттері бар өзге адамдардың еңбегін реттеу ерекшеліктері
- 12 Қоса атқаратын жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбегін реттеудің ерекшеліктері
- 13 Азаматтық қызметшілердің еңбегін реттеу ерекшеліктері

### **Әдістемелік нұсқама**

Бұл тақырыпты меңгеруді еңбек ету бостандығын көздейтін Қазақстан Республикасының Конституциясының 24 бабынан бастаған жөн. Яғни: «Әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар. Еріксіз еңбекке соттың үкімі бойынша не төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында ғана жол беріледі» - деп атап көрсетілген.

Еңбек шарты еңбек құқығында маңызды роль атақарады. ҚР Еңбек кодексінің 1 бабына сәйкес, еңбек шарты – бұл жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесінің ережелерін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, ҚР Еңбек кодексінде, Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді.

Бұл нормалар Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің 2 бөлімінің 4 тарауында бекітілген.

**Әдебиет:** 1; 130-167 б.; 2, 193-244 б.; 3; 4; 6; 9; 13; 14; 15

### **Өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар:**

- 1 Еңбек шартының ұғымы.
- 2 Еңбек шартының мазмұны.
- 3 Еңбек шартын тоқтату мен бұзудың негіздері.
- 4 Еңбек шартында қандай ережелер міндетті болып табылады?
- 5 Еңбек шарты қандай мерзімге жасалуы мүмкін.
- 6 Маусымдық жұмыскерлер ұғымы.

7 Үй жұмыскерлері мен үйде жұмыс істейтін жұмыскерлердің ерекшеліктері.

8 Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлермен жеке еңбек шартын жасасу ерекшеліктері.

### **3.6 Тақырып 6. Жұмыс уақыты және тынығу уақыты**

#### **Сұрақтар**

1 Жұмыс уақытының түсінігі және оның белгілері.

2 Жұмыс уақытының түрлері.

3 Жұмыс уақытының режимі. Жұмыс аптасының, жұмыс ауысымының, жұмыс күнінің түсінігі және түрлері. Ауысым кестесі.

4 Үстеме жұмыстар. Жұмыскерді үстеме жұмыстарға тарту. Жұмыскерді түнгі жұмыстарға тарту.

5 Жұмыс уақытының есебі.

6 Тынығу уақытының түсінігі және түрлері.

7 Тынығу уақытының түрлеріне жалпы сипаттама:

7.1 Тынығу және тамақсаныға берілетін үзіліс;

7.2 Арнайы демалыстар;

7.3 Демалыс және мереке күндері;

7.4 Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы;

7.5 Әлеуметтік демалыстар: жүктілігі және босануы бойынша демалыстар, үш жасқа дейін баласы бар әйелдерге жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс беру, оқу демалысы.

#### **Әдістемелік нұсқама**

Тақырыпты меңгеру барысында ең алдымен осы екі ұғымға тоқталып кетейік. Жұмыс уақыты - жұмыскер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері ал тынығу уақыты - жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты (ҚР ЕК 1 б.).

Жұмыскер еңбек міндеттерін жұмыс уақытының ішінде орындауға міндетті. Ұзақтығы қалыпты, ұзақтығы қысқартылған және толық емес жұмыс уақыты болуы мүмкін. Бұл жұмыс уақытының ұзақтығы аптамен белгіленеді. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда - 8 сағаттан, апталық норма 36 сағат болғанда - 7 сағат 12 минуттан және апталық норма 24 сағат болғанда 5 сағаттан аспауға тиіс. Алты күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда - 7 сағаттан, апталық норма 36 сағат болғанда - 6 сағаттан және апталық норма 24 сағат болғанда 4 сағаттан аспауға тиіс.

Еңбек кодексіне сәйкес тынығу уақытының мынадай түрлері бекітілген:

1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер - тынығуға және

тамақтануға арналған үзіліс; ауысымшылық және арнаулы үзілістер; 2) күнделікті (ауысымаралық) тынығу; 3) демалыс күндері (апта сайынғы үздіксіз тынығу); 4) мереке күндері; 5) демалыста.

Студенттерге Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің 7 және 8 бөлімінің нормаларын білулері қажет.

**Әдебиет:** 1; 248-269 б.; 2, 269-288 б.; 3; 4; 6; 13; 14; 15

**Өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар:**

- 1 Жұмыс уақытының түсінігі.
- 2 Жұмыс уақытының түрлері.
- 3 Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы.
- 4 Толық емес жұмыс уақыты.
- 5 Мерзімінен тыс жұмыстар дегеніміз не?
- 6 Тынығу уақытының түсінігі
- 7 Тынығу уақытының жалпы сипаттамасы

### **3.7 Тақырып 7. Жалақы. Жұмыскерлерге кепілдіктер беру мен өтемақылар төлеу**

#### **Сұрақтар**

- 1 Жалақының түсінігі және еңбегі үшін көтермелеулердің басқа да түрлерінің айырмашылығы.
- 2 Жалақыны құқықтық реттеудің әдістері.
- 3 Жалақының минималды шегі. Ең төменгі жалақы, өмір сүру деңгейі, айлық есептік көрсеткіштің айырмашылығы.
- 4 Жалақының нысаны мен ақы төлеу жүйесі.
- 5 Қалыпты еңбек жағдайынан ауытқыған жағдайда еңбекке ақы төлеу: үстеме, демалыс және мереке күндері, түнгі жұмыстар.
- 6 Жұмыскерлерге кепілдіктер беру мен өтемақы төлеу тәртібі.
- 7 Қызметтік іс сапарда жүрген кезде және ұйыммен бірге басқа аймаққа ауысқан кезде төленетін өтемақылық төлемдер.

#### **Әдістемелік нұсқама**

Студенттер жоғарыда көрсетілген тақырыптарға байланысты жалақы дегеніміз не, оның басқа заңнамада көзделген төлемдер мен қосымшалардан қандай айырмашылықтары бар екенін білулері қажет.

«Еңбекақы» категориясының мазмұны екі аспектіні анықтайды: экономикалық және құқықтық. Экономикалық ұғымда еңбекақы жұмыс күшінің бағысы мен құнын білдіреді. Ал құқықтық категория ретінде еңбекақы - жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайына байланысты еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер (ҚР ЕК 16.).

Студенттер еңбекақыны кепілдіктер мен өтемақы төлемдерінен ерекшелейтін элементтеріне назар аударулары тиіс. Өтемақы төлемдері - жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айрылуына,

жұмыскерлердің еңбек міндеттерін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де міндеттерді орындауына байланысты шеккен шығындарын өтеуге байланысты ақшалай төлемдер;

ҚР Еңбек кодексінің 149 бабынан 159 бабы аралығында жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер мен өтемақы түрлері қарастырылған.

Осы аталғанды толық меңгеру үшін Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің 10 және 13 бөлімдерін қараңыз

**Әдебиет:** 1; 201-234 б.; 2, 297-332 б.; 3; 4; 13; 14; 15

**Өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар:**

1 Жалақы түсінігі және оның айрықша белгілері.

2 Жалақы төлеу тәртібі және орны.

3 Жалақы жүйесіне анақтама беріңіз.

4 Кепілдіктер өтемақылар дегеніміз не?

5 Кепілдік өтемақылардың негізгі түрлерін атаңыз.

### 3.8

### Тақырып 8. Еңбекті қорғау

#### Сұрақтар

1 Еңбекті қорғау түсінігі мен қағидалары.

2 Еңбекті қорғауды мемлекеттік басқару.

3 Еңбекті қорғауды қамтамасыз ету. Еңбекті қорғауды қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық-өндірістік нысандары: еңбекті қорғау және өндірістік санитария шараларын жоспарлау және қаржыландыру, дәрігерлік қайта куәландыру, жұмыскерлерді үнемі тексеруден өткізу, еңбекті қорғау және өндірістік санитария ережелері бойынша жұмыскерлерді оқыту, жеке қорғану үшін қажетті заттармен қамтамасыз ету.

4 Өндірістегі жазатайым жағдайларды тексеру және есепке алу жағдайлары.

5 Жұмыскердің еңбекті қорғау құқықтарының кепілдіктері.

6 Еңбек тәртібінің ұғымы.

7 Еңбектегі табыстар үшін көтермелеу.

8 Тәртіптік жазалар қолдану мен оған шағым жасау тәртібі.

#### Әдістемелік нұсқама

Бұл тақырыпты оқуды еңбекті қорғау институтының мазмұны жөнінде Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің 5 бөлімінде бекітілген нормалардан бастаған жөн.

Тақырыпқа дайындалу барысында құқықтық нормалар міндеттерін ашып көрсететін талдау жасау қажет. Бұлар жұмыскерлердің еңбек процесіндегі өмірі мен денсаулықтарын қорғаудағы тиісті еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге бағытталған жағдайлар.

Студенттерге еңбекті қорғау нормасы - бұл құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастыру-техникалық, санитарлық-эпидемиологиялық,



емдеу-профилактика, оңалту және өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызмет процесінде жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі екендігін анықтап алған жөн.

Студент бұл институттың негізгі заңдардан – конституциялық нормалардан, сондай ақ заңға бағынышты актілерден – ереже, нұсқаулықтардан тұратынын білген жөн.

Аталған нормаларды толығымен игеру үшін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 5 бөлімін қараңыз.

**Әдебиет:** 1, 233-245 б.; 2, 397-414 б.; 3; 4; 13; 14; 15

### **Өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар:**

- 1 Еңбекті қорғауға анықтама беріңіз.
- 2 Еңбекті қорғау туралы заңнаманы не құрайды?
- 3 Еңбекті қорғауға қадағалау мен бақылауды кім жүзеге асырады?
- 4 Еңбекті қорғау үшін қандай жауапкершілік көзделген?
- 5 Еңбек тәртібінің түсінігі және мәні.
- 6 Ішкі еңбек тәртібі.

## **3.9**

### **Тақырып 9. Еңбек даулары**

#### **Сұрақтар**

- 1 Еңбек дауларының түсінігі және жіктелуі: жеке және ұжымдық.
- 2 Жеке және ұжымдық еңбек дауларының пайда болу негіздері.
- 3 Жеке еңбек дауларын келісім комиссиясында қарау. Келісім комиссиясының құқықтық мәртебесі. Жеке еңбек дауларын сотта қарау. Еңбек даулары бойынша шешімдерді орындау.
- 4 Ұжымдық еңбек дауларын қараудың негізгі қағидалары. Ұжымдық еңбек дауларын қарайтын органдар (келісім комиссиясы, еңбек төрелігі). Ұжымдық еңбек дауларын қарау тәртібі. Ұжымдық еңбек дауларын қарау жөнінде келісім комиссиясы және еңбек төрелігінің өкілеттігі.
- 5 Материалдық жауапкершілік ұғымы және оған тартудың шарттары
- 6 Жұмыскерге жарақаттанудан немесе өзге де денсаулығы зақымдалуынан зиянды өтеу.

#### **Әдістемелік нұсқама**

Тақырыпты меңгеру барысында заңмен қорғалатын мүдделердің - материалдық екендігін және оның еңбек құқығының нормаларымен байланысты екендігіне назар аудару қажет.

Еңбек дауларының туындау неіздері еңбек және өзге де қатынастар шеңберіндегі жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтары жөніндегі құқық бұзушылықтар екені белгілі.

Енді оның заңда белгіленген анықтамасына тоқталатын болсақ, «еңбек дауы» - бұл Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек шартының және (немесе) ұжымдық шарттың, жұмыс

беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) арасындағы келіспеушіліктер (ҚР ЕК 16.).

Еңбек дауларын құқық қатынастарының түрі және даудың сипаты мен нысаны бойынша бойынша жіктеуге болады. Құқық қатынастарының түрі бойынша еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын жеке еңбек даулары және еңбек ұжымы мен жұмыс берумен арасында туындаған ұжымдық еңбек даулары болып екіге бөлінеді. Еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша немесе сот тәртібімен қаралады.

Тақырыпты меңгеру үшін Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің 15 және 32 бөлімдерін қараңыз.

**Әдебиет:** 1, 246-254 б.; 2, 377-391 б.; 3; 4; 8; 13; 14; 15

**Өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар:**

- 1 Еңбек дауларының түсінігі.
- 2 Ұжымдық еңбек даулары.
- 3 Жеке еңбек даулары.
- 4 Жауапкершіліктің түсінігі.
- 5 Жауапкершіліктің түрлері.

### **3.10 Тақырып 10. Халықаралық еңбек құқығы. Жақын және алыс шел елдерде еңбекті құқықтық реттеу**

#### **Сұрақтар**

- 1 Еңбекті халықаралық-құқықтық реттеу пәні, әдісі және қағидалары.
- 2 Еңбекті халықаралық-құқықтық реттеудің субъектілері.
- 3 Еңбекті халықаралық-құқықтық реттеудің қайнар көздері және олардың сипаттамасы (БҰҰ, ХЕҰ, Еуропа Кеңесі, Еуропалық одақ, ТМД актілері).
- 4 Халықаралық еңбек стандарттары (БҰҰ, ХЕҰ стандарттары, еңбектің аумақтық стандарттары).
- 5 Нарықтық экономикасы бар елдерде еңбек саласындағы адамның негізгі құқықтары мен босандықтарын қорғау.
- 6 Шетелдердің еңбек құқығының түсінігі және пәні.

#### **Әдістемелік нұсқама**

Тақырыпты меңгеру үшін алдымен халықаралық еңбек құқығының пәнін, әдісін, және принциптерін анықтап алу қажет. Халықаралық еңбек құқығының субъектілерін. Халықаралық еңбек құқығының қайнар көздері болып БҰҰ, ХЕҰ, Еуропа кеңесінің, Еуропа одағының, ТМД актілері танылады. Студенттер тақырыпты меңгеру үшін жоғарыда аталған актілерді басшылыққа алулары қажет.

**Әдебиет:** 1; 2, 448-464 б.; 3; 4; 13; 14; 15

**Өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар:**

- 1 Халықаралық еңбек құқығының ұғымы мен субъектілерін атаңыз.

2 Халықаралық еңбек құқығының қайнар көздері.

3 Нарықтық экономикасы бар елдерде еңбек саласындағы адамның негізгі құқықтары мен босандықтарын қорғау.

4 Шетелдердің еңбек құқығының түсінігі және пәні.

#### **4 Тәжірибелік есептер шағару**

##### **4.1 Есептер шығару 1 –ден 10**

### **Есеп 1**

Азаматша Қалқаманова М.А. Қостанай қалысының №8 орта мектебінде 1990 жылдан мұғалім болып қызмет істейді. 2015 жылы оның зейнеткерлік жасқа толуына байланысты мектеп директоры онымен еңбек шартын тоқтатуды талап етеді.

*Мектеп директорының талабы заңды ма?*

*Қызметкерге сол қызметте әрі қарай істей беруге бола ма, жоқ әлде зейнеткер ұстаздардың сол еңбек ұжымында жұмыс істеуін шектейтін қандай да бір заң нормасы бар ма?*

### **Есеп 2**

Экономист Сагидуллинды жұмысқа алу барысында жұмыс беруші одан келесі құжаттарды сұрайды: төлқұжат, тиісті білімін растайтын құжат, үй кітапшасын, бұрынғы жұмыс орнынан мінездеме, денсаулығы туралы құжат.

*Жұмыс берушінің айтылған құжаттарды талап етуі заңды ма және Қазақстан Республикасының еңбек кодексіне сәйкес, еңбек шартын жасасқан кезде қандай құжаттар талап етілуі тиіс?*

### **Есеп 3**

Төлеби атындағы мектеп интернатының тәрбиешісі Омарова, интернатқа келіп түскен балаларға арналған төсек бұйымдары мен басқа да керек-жарақ заттарды қабылдайды. Олардың бір бөлігін үйіне жеке пайдалануына алып кетіп, сол әрекеті үшін жұмыстан шығарылады.

Сот отырысында талапкер Омарова, «ол төсек бұйымдарын ұрлау туралы еш ой болған жоқ, тек оны пайдаланып, белгілі бір уақыттан кейін ол заттарды орнына қоямын деп ойладым» деп жауап береді.

*Жұмыс берішінің оны жұмыстан шығаруы заңды ма?*

*Есептің жауабын Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің нормаларына негіздеңіз.*

### **Есеп 4**

20 қазанда Сарбаев Қостанайдағы жылу беретін мекемесінде от жағушы болып жұмысқа қабылданды. 15 сәуірде жылу беретін маусымның бітуіне

байланысты жұмыстан шығарылды. Сарбаев жұмыстан шағарылғандығына қарсылық білдірмеді, бірақ ол демалыс жәрдемақысы мен пайдаланылмаған жыл сайынғы еңбек демалысына өтемақы талап етті.

*Сарбаев маусымдық қызметкер болып табыла ма?*

### **Есеп 5**

Қабдрашев пен Төлебаевты «Красный мак» АҚ әкімшілігі экономист және кассир ретінде жұмысқа қабылдау барысында келесі құжаттарды талап етті: жеке басын куәландыратын құжат; еңбек кітапшасын; Жоғары оқу орнын бітіргені туралы дипломын; мендициналық анықтамасын; бұрынғы жұмыс орнынынан мінездеме.

*Әкімшіліктің Қабдрашев пен Төлебаевтан талап еткен құжаттары заңды ма?*

*Жауап беру барысында ҚР Еңбек кодексінің нормаларына сілтеме жасаңыз.*

### **Есеп 6**

Арманова А. аудандық 11 жылдық отра мектепте - 1989 жылдан аудандық оқу бөлімінің жіберуімен келіп, ауырғанша үзбей жұмыс істеді. Ауырған себебі - мектеп өте суық, кабинетінде қыста 5 - 8 градусқа дейін барады. Арманова жұмыстан босатыңыз деп өтініш жазбаған, бірнеше ай ауырып II топ мүгедегі тағайындалды. Оны дәлелдейтін МӘС -тің анықтамасы бар. Мектептің бұрынғы директорына мүгедектік анықтамасы берілген.

*Осы ауру - аллергиялық бронх демікпесі – кәсіптік ауруға жата ма?*

*Мектеп директоры (басқа адам) оған қайта жұмысқа қабылдағандай қарап, жұмысқа алғысы келмейді. Осы заңға сәйкес пе?*

*Мәселені шешіңіз. Қандай органға жүгіну керек?*

### **Есеп 7**

Темір өңдеу зауытына жұмысқа тұруға мынадай азаматтар өтініш білдірді: 9 сынып бітірген 14 жасар жасөспірім, офицер, бұрын колхозда істеген қызметкер, жоғары оқу орнын бітіріп, инженер-технолог лауазымына жіберілген жас маман. Олардың барлығы, бұған дейін жай жұмысшы болып қызмет атқармаған.

Жоғарыда аталған тұлғалар жұмысқа қабылдану барысында қандай құжаттар әкелуі тиіс.

*Оларды жұмысқа қабылдау рәсімі қалай жүзеге асырылады?*

*Бірінші рет жұмысқа қабылданып отырған қызметкерге еңбек кітапшасы қанша күнде толтырылуы тиіс, және ол қайда сақталуы тиіс. Сонымен қатар, еңбек кітапшасында қандай мәліметтер жазылады?*

## Есеп 8

Арқалық қалалық Прокуратурасы ұйымдарды кезекті тексеру барысында мынадай фактілерді анықтады:

а) «Калибр» зауытында ерлі-зайыты Мамыровтар жұмыс істейді: ері - цехтың бастығы, зайыбы - медпункттің меңгерушісі;

б) «Қазақстан» концерт залында ерлі-зайыты Сарбаевтар жұмыс істейді: ері - дирекжер, зайыбы – бас администратор;

в) дәріханада ерлі-зайыты Адамовтар жұмыс істейді: ері - басқарушы, зайыбы – дайын препараттар бөлімінің фармоцевті;

г) Университтің органикалық химия кафедрасында профессор Литвинов меңгерушілік етеді, осы кафедраның оның апасы Лимонова доцент ретінде қызмет істейді

*Аталған жағдайларда, аталған тұлғалар арасында туыстық қатынас негізінде жұмыс істеуге жол беріледі ма?*

## Есеп 9

Маман болып қызмет істеп жүрген Арыкбаев 2009 жылы 20 маусымда Әскер қатарына шақырылады. Оның орнына Галымов жұмысқа қабылданады. Денсаулығының нашарлауына байланысты Арыкбаев 2009 жылы 10 тамызда қайтып келуіне байланысты, бұрынғы жұмыс орнына қайтып алуын талап етеді. Мекеме әкімшілігі Галымов өзіне жүктелген еңбек міндеттерін жақсы меңгеретіндігін басшылыққа алып, Арыкбаевты жұмысқа қайта алудан бас тартады. Арыкбаев бұрынғы жұмысына қайта алуын талап етіп, прокурорға жүгінеді.

*Дауды шешіңіз.*

## Есеп 10

№ 5 автопаркіне Тимофеев жеңіл автокөліктің жүргізушісі болып жұмысқа қабылданады. Автопарктің бұйрығымен автобус жүргізушісі ретінде қызметке ауыстырылады. Тимофеев автобус жүргізушісі болудан бас тартады.

*Тимофеевтің ұсынылған бас тартуы заңды ма?*

*Тимофеевті басқа жұмысқа ауыстыру заңды ма?*

## 4.2 Есептер шығару 11-ден 20

### Есеп 11

Қалалық тұрмыстық қызмет көрсету орталығы директорының бұйрығымен 20 қаңтарда №29 шаштаразының ерлер жас үлгісінің мастері

Омарова қаланың басқа ауданында орналасқан №15 шаштаразына ауыстырылды. Омарова басқа жұмысқа ауысудан бас тартып, қалалық сотқа бұрынғы жұмыс орнына қайта орналастыруды талап етіп сотқа жүгінеді. Талап арызында ол №15 шаштаразға баруға көп уақыт кететіндігімен түсіндіреді.

*Басқа жұмысқа ауыстыру қаншалықты заңды?*

### **Есеп 12**

Елесеева қалалық көгалдандыру ұйымында аграном болып қызмет атқарады. Ұйым әкімшілігі өзінің бұйрығымен Елесееваны қалалық көгалдандырылған алаңды жинау жұмысына ауыстырады. Бұрақ, Елесеева ол жұмыстан бас тартқаны үшін, жұмыстан шығарылады.

Әкімшіліктің шешімімен келіспеген ол қалалық сотқа жұмысқа қайта алуын талап етіп жүгінеді?

*Басқа жұмысқа ауыстыру заңда ма?*

*Сот қандай шешім шығаруы тиіс?*

### **Есеп 13**

Университеттің оқытушысы Скляров жұмыс орнында бір қызметкермен туындаған даудың салдарынан, жұмыстан босатуын талап етіп жұмыс әкімшілігіне жүгінеді. Сол күні Скляровті жұмыстан өз еркімен босату туралы бұйрық шығарады. Бұйрық шығарылғаннан кейін, 2 күннен кейін Скляров арызын қайтып алуын өтінеді. Бірақ оған университет әкімшілігі қарсы болады.

*Кімнің әрекеті заңды?*

*Дауды шешіңіз.*

### **Есеп 14**

Жеке кәсіпорын жұмысқа ӘЖК, СТН-і, шетелдік паспорты бар, Қазақстан азаматтығына өтініш жазып тапсырған, Қазақстанға есептен шығып, көшіп келген азаматты жұмысқа қабылдай ала ма?

*Жұмысқа қабылдау ресімі қалай жүзеге асырылады?*

*Шетел азаматтарын жұмысқа қабылдаудың қандай ерекшеліктері бар?*

### **Есеп 15**

Жарнамалық агенттікте жұмыс істеймін Анастасия Сидрованың еңбек шартында жұмысқа кешіккені үшін қаржылай тәртіптік жаза қолдану көзделген.

*Осы норма қаншалықты заңды?*

*Жауабыңызды Қазақстан Республикасының еңбек кодексінің нормаларына сүйене отырып беріңіз.*

### **Есеп 16**

Койбагарова Ж. мектете программист болып жұмыс жасайтын. 2008 жылы туберкулездің ашық түрімен ауырып 9 ай ем алдып ауруанада жатады. Койбагарова Ж. жаңа оқу жылының басында қайтадан жұмысқа оралғысы келеді.

*Оны жұмысқа алу заңды ма? Мектеп директорына мәселені шешуге көмектесіңіз.*

### **Есеп 17**

«Книппер» АҚ программисті Болатов наурыз айында қосымша ақы талап етті. Өзінің арызында ол кетсе бойынша 9 дан 18 ге дейін жұмыс істеу керек, ал шын мәнінде 9 дан 19 ға дейін жұмыс істеген. Жұмыстан шығар алдында барлық коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын құжаттарды сақтауға тапсырған. Сонымен қатар, 2 рет тапсырылған бағдарламаны уақытында тапсыру үшін жұмыс орнында сағат 23.00 ге дейін қалған. Қорыта келе, наурыз айында істеген қосымша қызметі 18 сағатты құраған. Болатовты сонымен қатар, дүйсенбі сайын жұмыс орнына 15 минутқа ерте келуін міндеттеген (жұмыстың басталуына дейін, қызметкерлерге инструкциялық жиналыс өткізу үшін).

*Жұмыс әкімшілігі Болатовқа қосымша атқарған қызметі үшін ақы төлеуден бас тартады. Себебін, жалақысының онсызда жоғары көлемде екендігімен түсіндіреді. Дауды шешіңіз.*

### **Есеп 18**

Қостанай қаласының «Большевичка» ұйымының ұжымдық шартының мазмұнында еңбек тәртібін бұзған, яғни жұмысқа кешігіп келген немесе жұмыс орнында 3 сағатқа дейін болмаған қызметкерлерге еш ақы төленбей үстеме жұмыстарға тартылады деп көзделген.

*Ұжымдық шарттың талаптары заңды ма?*

### **Есеп 19**

Тоқыма фабрикасының қызметкері 2015 жылдың 20 маусымынан 28 күнге кесте бойынша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демаласына шағады. Маусымның 29-ынан 2 аптаға денсаулығына байланысты қалалық ауруханада жатады.

*Жыл сайынғы еңбек демалысын ары қарай жалғастыру қалай жүзеге асырылады? Дауды шешіңіз.*

## Есеп 20

«Восточное» ЖШС директоры шикізаттың бітуіне байланысты, қызметкерлерін 20 күнге созылатын ақы төленбейтін еңбек демалысына шығарылатындарын жариялады. Қызметкерлерінің көп бөлігі, оларға онсызда 2 айдың жалақысы төленбегенін айтып қарсылық білдірді. Басқа қызметкерлер егер сол уақытқа орташа жалақысы сақталатын болса, демалысқа шығуға келісті.

*Директордың әрекеті заңды ма? Қызметкерлер, жұмыс берушіден жалықысы сақталмайтын демалысқа ақы төлеуді талап етуге құқығы бар ма?*

## 4.3 Есептер шығару 21-ден 30

### Есеп 21

№ 5 автопаркіне Тимофеев жеңіл автокөліктің жүргізушісі болып жұмысқа қабылданады. Автопарктің бұйрығымен автобус жүргізушісі ретінде қызметке ауыстырылады. Тимофеев автобус жүргізушісі болудан бас тартады.

*Тимофеевтің ұсынылған бас тартуы заңды ма?*

*Тимофеевті басқа жұмысқа ауыстыру заңды ма?*

### Есеп 22

Маратова С-ның. «Жайлау» ЖШС 3 жыл істеген еңбек өтілі бар. Маратова жұмысқа кезекті бала күту демалысынан 2011 жылдың 4 мамырында шыққан, жұмысқа шықанына 6 айдан асты. Енді 9 қарашадан кезекті жыл сайынғы еңбек демалысымды алайын десем 15 күн ғана ала аласың деп 1 айға рұқсат бермеді.

*Осы заңды ма? 6 айдан асқан соң жыл сайынғы еңбек демалысымды толық алуға болмай ма? Мәселені шешіңіз.*

### Есеп 23

«Амир» ЖШС қызметкері Балабаева А. баласының күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалысқа шыққан болатын. Бірақ, Балабаева баласы 1 жасқа толғаннан кейін жұмысқа шығуға ниет білдіріп отыр.

Жұмыс беруші оны баласы 3 жасқа толғанға дейін баласын күтіп бағуға арналған жалақысы сақталмайтын еңбек демалысына өтініш жазуына байланысты оны жұмысқа қабылдаудан бас тартып отыр.

*Жұмыс берушінің әрекеті заңды ма? Мәселеі Еңбек кодексінің нормаларымен шешіңіз.*



## Есеп 24

Кәсіпорын қызметкері Аманбаев жұмыс берушінің келісімімен 1 апта өзінің өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын демалыста болды. Демалыс уақыты біткеннен кейін денсаулығының науқастығына байланысты тағы да 1 апта еңбекке уақытша жарамсыздық парағы негізінде ауруханаға болады.

Содан кейін, Аманбаев жұмыс берушінің шақыртуымен еңбекке уақытша жарамсыздық парағының уақыты біткеннен күні (дүйсенбі күні) жұмыс орнына шақыртылады. Жұмысқа келген Аманбаевқа кәсіпорын директоры жұмысты себепсіз қалдырдың деп «қатаң сөгіс» жариялап қойыпты.

*Жұмыс берушінің әрекеті заңды ма? Оған сөгіс жариялау үшін жұмыс берушіде қандай негіз болуы қажет?*

## Есеп 25

Турина А. 10 айдан астам уақыт жеке меншік оқу орнында филология кафедрасында лобарант болып қызмет істеген. Оқу орнының әкімшілігі оған жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына берілетін өтемақыны төлеуден бас тартып отыр. Әкімшіліктің айтуы бойынша: «бізде тек мұғалімдер ғана мұндай өтемақы алады» дейді. Маған мүлде мұндай өтемақы төлеуден бас тартып отыр. Және олар Туринаға өз еркімен жалақысы сақталмайтын еңбек демалысына шығуға өтініш жаз деп талап қойып отыр.

*Жалақысы сақталмайтын еңбек демалысының мерзімі қандай?*

*Жұмыс берушінің талабы заңды ма?*

*Егер заңсыз болса, осы мәселеді шешу жолдарын қарастырыңыз.*

## Есеп 26

Арқалық қалысының орта оқу орнында (колледж) жұмыс істейтін кітапханашыға жыл сайын берілетін еңбек демалысы қанша күнге беріледі?

*Сұрақты заңнама нормаларына сүйене отырып шешіңіз.*

## Есеп 27

Келісім комиссиясына мынадай арыз түсті: «Біз жүк тасушылар болып жұмыс істейміз. Жұма күні үзіліс уақытында кәсіпорын территориясында көлік жүргізушісіне спирт ішімдігін бердік, бірақ өзіміз оны ішуге қатысқанымыз жоқ. Көлік жүргізушісі жұмыстан шеттетілді, ал біз болсақ, жұмыс күнінің екінші бөлігінде қызметке кіріспедік. Мәжбүрлі іркіліс салдарынан бізге жексенбі күні жұмыс істеуге тура келді. Іркіліс уақытына ақы төлеуді; жексенбі күнге демалыс беруді немесе оны жыл сайынғы ақылы демалысқа қосуын сұраймыз»

*Дауды шешіңіз.*

## Есеп 28

Сартпаев А.Е. «Артур и К» бас маман болып қызмет атқарады. Ол денсаулығының нашарлауына байланысты жұмыс берушіден оған еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты демалысқа шығуын талап етеді. Бірақ жұмыс беруші Сартпаевқа ол демалыстың тым ұзақ екендігімен түсіндіріп, егер ол еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты демалысқа шығатын болса, онымен «еңбек шартын бұзамын деп» қарсы болады.

*Сартпаев еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты демалысқа шығуына құқығы бар ма? Мұндай демалыстың ұзақтығы қанша?*

*Ол уақытқа төлемақы қалай жүргізіледі?*

## Есеп 29

Жұмыс беруші, жұмысшыны ақысыз демалысқа жібіре отырып, сол мезгілде ҚР ЕҚ заңның 57 бабтың 2 тармағы арқылы, өз қызметкерінің демалыс мерзімі аяқталар кезеңінде арызысыз жұмыстан босату құқығы бар ма?

*Және өзіме бұл бапты толықтай түсіндірсеңіз. Жалпы алдағы күндерімде басқа жұмысқа кіруіме нұсқан келмейді ма?*

## Есеп 30

«Фоварит» АҚ директоры дағдарысқа байланысты, өзінің бухгалтерлерін қысқартуды (сокращения) ұйғарады. Оны естіген бухгалтерлер жұмыс берушіден, олардың отбасылық жағдайын айтып жұмыста қалдыруларын талап етеді. Бірақ, директор басқа ешқандай шара жоқ екендігін түсіндіреді.

*Жұмыстан қысқартылған бухгалтерлерге қандай көлемде өтемақы (компенсация) төленеді?*

*Еңбек кітапшасына олар қысқартылған деп жазылады ма?*

## 5

### **Іскерлік ойын. Әдістемелік нұсқама.**

«Іскерлік ойын» жобасы  
«ҚР Еңбек құқығы» пәні бойынша

Жобаның мақсаты: «Еңбек құқығы» пәнінен тәжірибелік сабақтарды өткізу әдістемесіне өзгерістер енгізе отырып, білім алушылардың теориялық материалдарын меңгерудің жаңа нысандарын қалыптастыру болып табылады.

Жобаның типі: оқытудың кәсіби маңызды сапасын және студенттердің біліктіліктерін қалыптастыруда оларды тәрбиелеуге және ұйымдастыруға бағытталған.

Жобаның көлемі: кішігірім.

Жобағының ұзақтығы: қысқа мерзімді.

Жобаның күрделілігі: қарапайым.

Аталған жоба толық көлемде инновациялық жоба болып табылады.

Іскерлік ойындарды педагогтың кәсіби шеберлігін дамытуда, құзырлылығын анықтауда пайдалану арқылы оң нәтижелерге қол жеткізуге болатынын күнделікті тәжірибенің өзі. Сабақтарды іскерлік ойында түрінде өткізу мамандарды мемлекеттік басқару саласында тиімді болып табылады.

Аталған курсты оқу барысында студенттерге 3 іскерлік ойынды өткізу ұсынылады. Мынадай тақырыптар бойынша:

- 1) Ұжымдық шартты жасасу.
- 2) Жеке еңбек дауын шешу.
- 3) Ұжымдық еңбек дауларын шешу.

Аталған іскерлік ойында тек қана ситуациялық жағдайдың теориялық өзекті моделдері ғана емес, еңбек заңнамасын қолдану барысында туындаған жағдайларға да негізделген. Мұнда орын алған тәжірибелік сәтті әртүрлі нормативтік құқықтық актілермен шешуді рәсімдеу маңызды.

Әр ойынның ұзақтығы – 2 сағатты құрайды.

Студенттер әр тәжірибелік жағдай бойынша өзара ролдерді бөлісіп, тиісті актілердің негізінде өз құзыреттері шегінде істі дұрыс шешуге тырсады.

Ойынның мақсаты болып, «ҚР Еңбек құқығы» курсын оқу барысында алған теориялық білімдерін бекіту болып табылады.

## 5.1

### **Іскерлік ойын № 1** Іскерлік ойын № 1

Ұйымда ұжымдық шартты жасасу.

Ойынға қатысушылар:

Ұйымның басшысы.

Кәсіптік одақтар.

Ұжымдық шарттың жобасын дайындау бойынша комиссия.

Еңбек жөніндегі Мемлекеттік қызметші.

Ұйымның жұмыскерлері.

Тәжірибелік сабақта студенттер аталған іскерлік ойын бойынша қатысушылардың ролдерін иеленеді және қажетті нормативтік құқықтық базалардың нормаларын игерулері тиіс. Іскерлік ойында ұжымдық шартты қабылдау және ұжымдық келіссөздер жүргізу тәртіптері орындалуы тиіс.

Әдебиеттер:

1. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ
2. Постатейный практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан

## 5.2

### **Іскерлік ойын № 2** Іскерлік ойын № 2

Жеке еңбек дауларын шешу тәртібі

Ойынға қатысушылар:

Ұйым басшысы.

Кәсіптік одақ.

Еңбек даулары бойынша комиссия мүшелері.

Медиатор.

Келісім комиссиялары.

Бұл іскерлік ойында жұмыс беруші мен жұмыскердің арасында түсініспеушілік туындап, ол әрі қарай еңбек дауының туына ұласады. Студенттер өз кезектілік тәртібімен уәкілетті органдармен еңбек дауын шешу жолдарын қарастырады.

Әдебиеттер:

3. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ

4. Постатейный практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан

### 5.3

#### **Іскерлік ойын № 3** Іскерлік ойын № 3

#### Ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібі

Ойынның қатысушылары:

- Ұйымның басшысы.
- Кәсіптік одақ.
- Бітістіру комиссиясының мүшелері
- Еңбек арбитражы
- Ереуілдер комитеті
- Ұйым жұмыскерлері

**Іскерлік ойында ұжымдық еңбек дауларын қарау тәртібі ойналады.**

**Әдебиет:**

5. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ
6. Постатейный практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан

## **6 Бақылауды жүзеге асыру тәртібі**

### **6.1 Білімдерін тесттік бақылау**

1. Еңбек құқығы нені реттейді?

- A) үй шаруашылығындағы жеке еңбекті;
- B) кәсіпкерлік қатынастарды;
- C) отбасылық қатынастарды;
- D) еңбек ету барысында туындайтын қоғамдық қатынастарды;
- E) қаржылық қатынастарды.

2. Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын қандай құқық саласы реттейді?

- A) әкімшілік құқық;
- B) кәсіпкерлік құқық;
- C) еңбек құқығы;
- D) азаматтық құқық;
- E) қылмыстық құқық.

3. Еңбек құқығының жүйесіне кіретіндер:

- A) сұрақтар тізімі;
- B) ерекше бөлім;
- C) бөлімдер мен тараулар;
- D) жалпы бөлім;
- E) жалпы және ерекше бөлімдер.

4. Азаматтың еңбекке қабілеттілігін кім шектей алады?

- A) еңбек ұжымы;
- B) сот;
- C) жұмыс беруші;

- D) ұйымның құрылтайшысы;
- E) акимат.

5. Еңбек-құқықтық қатынастарының субъектілеріне әсер ету үшін мемлекет қолданатын әдістер мен тәсілдердің жиынтығын атаңыз?

- A) құқықтық реттеудің пәні;
- B) еңбек құқығының функциясы;
- C) құқықтық реттеудің әдісі;
- D) еңбек құқығының белгілері;
- E) еңбек құқығының ұғымы.

6. Төмендегілердің қайсысы еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың элементі болып табылмайды?

- A) қоғамның еңбек ресурстарының болуы мен оның жағдайы;
- B) еңбектің кооперациясы және бөлінуі;
- C) еңбек процесін басқару;
- D) жұмыс күшін қайта өндіру;
- E) жеке мүліктік емес қатынастар.

7. Еңбек қатынасы шеңберіндегі арнайы нормативтік актілер өзінің әрекетін келесі тұлғаларға таратады:

- A) жеке меншік негізінде құрылған ұйымдардың қызметкерлеріне;
- B) кәмелетке толмағандарға;
- C) мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлеріне;
- D) зейнетақы алатын тұлғаларға;
- E) ауыл қызметкерлеріне.

8. Азаматтық құқығы мен еңбек құқығына тән белгілерді атаңыз?

- A) еңбектің режимін белгілеу және жұмыс атқаруды бақылау;
- B) шарттың еркінділігі және еңбектің қайтарымдылығы;
- C) тәртіптік өндіріп алуды қолдану және материалды жауапкершілікті қолдану;
- D) әлеуметтік кепілдіктер және өтемақылар;
- E) тәртіптік жауапкершілік және шарт еркіндігі.

9. Еңбек құқығында төмендегі институттардың қайсысы қамтылмаған?

- A) халықты жұмыспен қамту;
- B) жұмыс уақыты мен демалыс уақыты;
- C) кепілдіктер мен өтемақылар;
- D) жеке және ұжымдық даулар;
- E) азаматтық.

11. Еңбек құқығының негізгі функциясын көрсетіңіз:

- A) әлеуметтік;
- B) идеологиялық;
- C) тәртіптілік;

- D) саясаттық;
- E) білім беру;

12. Еңбек құқығы нені реттейді?

- A) үй шаруашылығындағы жеке еңбекті;
- B) кәсіпкерлік қатынастарды;
- C) отбасылық қатынастарды;
- D) еңбек ету барысында туындайтын қоғамдық қатынастарды;
- E) қаржылық қатынастарды.

13. Қоғамдық өндіріске жалданған қызметкерлердің еңбек процесінде туындайтын қоғамдық қатынастарды атаңыз?

- A) еңбек құқығының құқықтық реттеу әдісі;
- B) еңбек құқығының жүйесі;
- C) еңбек құқығының принципі;
- D) еңбек құқығының құқықтық реттеу пәні;
- E) еңбек құқығының функциясы.

14. «Еңбек бостандығы» дегеніміз не?

- A) жұмыс беруші тәртіптік жаза қолдана алмайды;
- B) қоғамдағы абсолюттік бостандық;
- C) жұмыс орнындағы әрекет бостандығы;
- D) кімге сенсем де өзім білемін;
- E) әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар.

15. Төмендегінің қайсысы ҚР Конституциясының 24 бабының тармағы болып табылады:

- A) әркімнің сотпен қорғалатын құқығы және бостандығы кепілденген;
- B) әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар;
- C) әркім қоғамдық ұйымға бірігуге құқығы бар;
- D) адам, оның құқықтары мен бостандығы басты құндық;
- E) барлығы заң және сот алдында тең.

16. Төмендегілердің қайсысы еңбек құқығының субъектісі болып табылады:

- A) азаматтар;
- B) жұмыс беруші;
- C) кәсіптік одақ;
- D) мемлекет;
- E) жоғарыда аталғандардың барлығы.

17. Субъектіні оның еркіне сәйкес ынталандыратын әрекет тәсілі:

- A) мәжбүрлеу;



- В) ынталандырылуы;
- С) жауапкершілік;
- Д) сендіру ;
- Е) жаза.

18. Субъектінің қалауын ескермей әрекет ету тәсілі:

- А) айту;
- В) материалдық жауапкершілік;
- С) тәртіптілік жауапкершілік;
- Д) марапаттау;
- Е) мәжбүрлеу.

19. Еңбек қатынастарын және олармен тығыз байланысты қоғамдық қатынастарды реттейтін құқық нормалары қамтылған нормативтік акт - бұл:

- А) жұмыс берушінің актілері;
- В) құқық әдістері;
- С) ғылыми концепциялар;
- Д) еңбек құқығының қайнар көздері;
- Е) ғылыми доктриналар.

20. Құқық саласының қоғамдық қатынастарға әсер ету тәсілі:

- А) еңбек;
- В) пән;
- С) қатынастар;
- Д) механизм;
- Е) әдіс.

21. Еңбек құқығы әдісінің элементтерінің бірі болып табылады:

- А) еңбекті пайдалану;
- В) жасқа толу;
- С) еңбек қатынастарының пайда болу, өзгеру және тоқтау тәртібі;
- Д) қатынастардың нысаны;
- Е) жұмысқа қабылдау.

22. Еңбек құқығы әдісінің элементтерінің бірі болып табылады:

- А) еңбекті пайдалану;
- В) жасқа толу;
- С) еңбек құқығы субъектілерінің құқықтық мәртебесі;
- Д) қатынастардың нысаны;
- Е) жұмысқа қабылдау.

23. Еңбек құқығы әдісінің элементтерінің бірі болып табылады:

- А) еңбекті пайдалану;
- В) жасқа толу;

- C) еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен міндеттерін тағайындау мәні;
- D) қатынастардың нысаны;
- E) жұмысқа қабылдау.

24. Еңбек құқығы әдісінің элементтерінің бірі болып табылады:

- A) еңбекті пайдалану;
- B) жасқа толу;
- C) тараптардың міндеттерін қамтамасыз етудің құқықтық тәсілдері;
- D) қатынастардың нысаны;
- E) жұмысқа қабылдау.

25. Жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айрылуына, қызметкерлердің еңбек міндеттерін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де міндеттерді орындауына байланысты шеккен шығындарын өтеуге байланысты ақшалай төлемдер – бұл:

- A) өтемақы төлемдері;
- B) жалақы;
- C) премия;
- D) гарантия;
- E) сыйақы.

26. Қызметкерлер (қызметкерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі – бұл:

- A) әлеуметтік әріптестік;
- B) ұжымдық шарт жасасу;
- C) еңбек шартын жасасу;
- D) коммерциялық мәміле жасасу;
- E) жұмысқа жіберу.

27. Кәсіптік одақтардың қызметі қандай нормативтік құқықтық актілермен реттеледі?

- A) ҚР Конституциясымен, ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңымен және басқа да нормативтік актілермен;
- B) ҚР-ның «Нотариат туралы» Заңымен;
- C) ҚР-ның «Жеке кәсіпкерлік туралы» Заңымен;
- D) ҚР Конституциясымен;
- E) заңға тәуелді актілермен.

28. Кәсіптік одаққа кім мүше бола алады:

- A) шетелдіктер;

- В) азаматтығы жоқ тұлғалар;
- С) ҚР-ның азаматтары;
- Д) жұмыссыздар;
- Е) зейнеткерлер.

29. Қызметкер жұмыс істейтін жерінде бар кәсіподақ ұйымының мүшесі болмауға құқылы ма?

- А) құқылы;
- В) құқылы емес;
- С) жұмыс беруші шешеді;
- Д) жұмыстан шығып қалмау үшін кәсіподақ ұйымының мүшесі болуға мәжбүр;
- Е) формальды негізде мүшесі болады, бірақ жарнасын төлеуге міндетті.

30. Кәсіптік одақтарға мүше болу және одан шығу тәртібі қандай құжатпен анықталады?

- А) үкімет қаулысымен;
- В) жұмыс берушінің бұйрығымен;
- С) еңбек шартымен;
- Д) қызметкердің өзімен;
- Е) кәсіптік одақтың жарғысымен.

31. Қызметкер кәсіподақ ұйымынан шығуға құқылы ма?

- А) өз еркі бойынша кез келген сәтте шығуға құқылы;
- В) жұмыс берушінің рұқсаты бойынша шыға алады,
- С) кәсіподақ ұйымы басшысының рұқсаты бойынша шыға алады;
- Д) құқығы жоқ;
- Е) құқылы, бірақ өтініш берген күннен 6 ай өткеннен кейін.

32. Кәсіподақ комитеттері құқылы:

- А) ұйымның қызметіне нұқсан келтірмей, жұмыс және оқу орны бойынша кәсіподақ жарнасын жинауға;
- В) қызметкерлер туралы ақпарат жинауға;
- С) жұмыс берушілер туралы ақпарат жинауға;
- Д) ақша қаражаттарын жинауға;
- Е) бұйрықтар шығаруға.

33. Ұжымдық шарт – бұл:

- А) еңбек құқығының барлық нормалар жиынтығының жүйесі;
- В) жоғарғы органмен қабылданған нормативтік акт;
- С) әлеуметтік – еңбек қатынастарын реттейтін қызметкер мен жұмыс берушінің арасында жасалатын құқықтық акт;
- Д) ҚР-сы халқының еңбек және әлеуметтік қорғау Министрлігінің нормативтік актісі;
- Е) атқарушы органмен қабылданған нормативтік акт.

34. Ұжымдық шарт:

- A) жұмыс берушінің актісімен бекітіледі;
- B) кәсіподақ комитетінің актісімен бекітіледі;
- C) еңбек ұжымының жалпы жиналысымен бекітіледі;
- D) кәсіподақтың облыстық кеңесінде бекітіледі;
- E) үшжақты комиссиямен бекітіледі.

35. Ұжымдық шарт пен келісімде қызметкерлердің жағдайын төмендететін талаптар:

- A) заңды;
- B) сот шешімімен заңды;
- C) заңсыз;
- D) сот шешімімен заңсыз;
- E) негізделген.

36. Ұжымдық шарттың күші кімдерге таралады?

- A) жұмыс берушіге;
- B) шартқа қол қойған қызметкерлерге;
- C) кәсіподақтарға;
- D) ұжымдық шартқа қол қойған жұмыс берушілер мен қызметкерлерге;
- E) жұмыс берушілердің бірлестігіне.

37. Ұжымдық шарттың мерзімі?

- A) 1 жыл;
- B) 3 жылға дейін;
- C) 1 жылдан 3 жылға дейін;
- D) 1 жылға дейін;
- E) тараптармен белгіленеді.

38. Ұжымдық шарт өзінің заңды күшіне қашан енеді:

- A) егер оның ережелерінде басқаша көзделмесе, оған қол қойған кезден бастап;
- B) оған қол қойылған кезден бастап 10 күн өткеннен кейін;
- C) оған қол қойылған кезден бастап 3 күн өткеннен кейін;
- D) оған қол қойылған кезден бастап 10 жұмыс күні ішінде;
- E) оған қол қойылған кезден бастап 5 жұмыс күні ішінде.

39. Меншік иесі ауысқан жағдайда ұжымдық шарттың күші қанша уақытқа дейін сақталады?

- A) 1 айға;
- B) 2 айға;
- C) 6 айға;
- D) 3 айға;
- E) 1 жылға.

40. Ұйым таратылған немесе оны банкрот деп жариялаған жағдайда ұжымдық шарттың күші қашан тоқтайды?

А) ұйымды банкрот деп тану туралы шешім қабылданған сәттен бастап 3 күн ішінде.;

В) ұйымды тарату немесе банкрот деп тану туралы шешім қабылданған сәттен бастап;

С) ұйымды тарату немесе банкрот деп тану туралы шешім қабылданған сәттен бастап 10 күн ішінде;

Д) тараптардың келісімі бойынша;

Е) ұйымды тарату немесе банкрот деп тану туралы шешім қабылданған сәттен бастап 5 күн ішінде.

41. Еңбек шартын жасақаннан кейін жұмыс беруші қандай әрекет жасауға міндетті:

А) қызметкердің жұмыс жағдайын түсіндіруге;

В) аванс төлеуге;

С) жұмыс киімін беруге;

Д) арнайы құралдар беруге;

Е) қызметкерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруға.

42. Еңбек шартын жасасудың ең төменгі мерзімі:

А) 6 ай;

В) 1 жыл;

С) 10 күн;

Д) екі апта;

Е) бір ай.

43. Сынақ мерзімі туралы мәлімет қайдай құжатта көрсетілуі тиіс?

А) жарғыда;

В) бұйрықта;

С) шешімде;

Д) еңбек шартында;

Е) Ұжымдық шешімде.

44. Жұмысқа қабылдау кезіндегі еңбек шартында белгіленетін сынақ мерзімі қандай талапқа жатады:

А) міндетті;

В) қажетті;

С) факультативтік;

Д) локальды;

Е) орталықтандырылған.

45. Экологиялық апатты аймақта орналасқан ұйымға жұмысқа тұрған қызметкерлердің, егер ол басқа жерге көшумен байланысты болса төмендегі шарттардың қайсысы жасалынады:

- A) белгісіз мерзімге жасалатын шарт;
- B) жедел еңбек шарты;
- C) азаматтық-құқықтық шарт;
- D) мердігерлік шарт;
- E) вахталық.

46. Егер шартта жұмыстың басталу күні көрсетілмесе қызметкер қызметке қай кезден бастап кірісе алады:

- A) еңбек шарты күшіне енгеннен кейінгі демалыс күннен бастап;
- B) шарт күшіне енгеннен кейін келесі жұмыс күнінен бастап;
- C) айдың басынан бастап;
- D) қосымша бұрық шығарылған күннен бастап;
- E) еңбек шартын жасасқан күннен бастап.

47. Еңбек қызметінің негізгі құжаты болып не табылады:

- A) бұйрық;
- B) қаулы;
- C) шешім;
- D) еңбек кітапшасы;
- E) штаттық кесте.

48. Егер еңбек шартында оның қолданылу мерзімі көрсетілмесе, еңбек шарты:

- A) жарамсыз деп танылады;
- B) белгісіз мерзімге жасалған деп танылады;
- C) бір жылға жасалған деп танылады;
- D) белгілі бір жұмысты орындауға жасалған деп танылады;
- E) жұмыста уақытша жоқ қызметкерді ауыстыруға байланысты жасалған деп танылады.

49. Төмендегілердің қайсысы қызметкердің қызметін дәлелдейтін құжат болып табылмайды: жұмысын дәлелдеу құжаты:

- A) еңбек кітапшасы;
- B) қызметкерді жұмыстан шығару туралы бұйрық;
- C) еңбек шарты;
- D) еңбек кітапшасының көшірмесі;
- E) алдыңғы жұмыс орынының мінездемесі.

50. Төменде көрсетілген құжаттардың қайсысы қызметкерді жұмысқа қабылдау барысында талап етіледі?

- A) мінездеме;
- B) резюме;

- C) ӘЖК(әлеуметтік жеке коды);
- D) үй кітапшасы;
- E) отбасы туралы анықтама.

51. Сынақ мерзімінің талаптары қандай құжатта белгіленеді:

- A) жұмысқа қабылдау туралы бұйрықта;
- B) өндірістік бұйрықта;
- C) еңбек шартында;
- D) еңбек кітапшасында;
- E) хабарламада.

52. Толық емес жұмыс күніне жалақы қалай төленеді?

- A) нақты атқарған уақытқа;
- B) атқарған уақыттың  $\frac{1}{2}$ ;
- C) қалыпты жұмыс уақыты сай;
- D) істелінген жұмыс уақытының  $\frac{1}{2}$ ;
- E) істелген жұмыс уақыты мен жұмыс уақытына байланысты.

53. Жұмыс уақытының есебі мен спецификалық тәртібі:

- A) мерзімнен тыс жұмыс уақыты;
- B) бугалтерлік жұмыс уақыты;
- C) жиынтық жұмыс уақыты;
- D) мемлекеттік жұмыс уақыты;
- E) аналитикалық жұмыс уақыты.

54. Аса қауіпті және аса зиянды еңбек жағдайларында үстеме жұмыстарға:

- A) жол беріледі;
- B) жол беріледі, бірақ 1 сағаттан көп емес;
- C) жол берілмейді;
- D) өндірістік қажеттіліктен басқа жағдайларға жіберілмейді;
- E) өндірістік қатерден басқа жағдайларға жіберілмейді.

55. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы I және II топ мүгедектерге аптасына қаншаға қысқартылады?

- A) 8 сағатқа;
- B) 7 сағатқа;
- C) 6 сағатқа;
- D) 5 сағатқа;
- E) 4 сағатқа.

56. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы?

- A) айына 24 сағат;
- B) тараптардың келісімімен белгіленеді;
- C) ондай жұмыс уақыты жоқ;

- D) кәмелетке толмағандарға белгіленеді;
- E) айына 20 күн.

57. Емхана дәрігерлердің жұмыс уақыты:

- A) аптасына 32 сағат;
- B) күніне 5,5 сағат;
- C) аптасына 40 сағат;
- D) аптасына 36 сағат;
- E) күніне 7 сағат.

58. Күнделікті жұмыстың ұзақтығы мынадай мерзімге белгіленуі мүмкін:

- A) күн, апта, ауысым, жыл;
- B) күн, апта, ай, жыл;
- C) жыл, күн, ауысым, ай;
- D) вахта, ауысым, жыл, күн;
- E) ай, апта, ауысым, күн.

59. Жұмыс уақытының аптасына қалыпты уақыты:

- A) 40 сағ;
- B) 54 сағ;
- C) 36 сағ;
- D) 41 сағ;
- E) 42 сағ.

60. Ауысым кестесі мен күн тәртібі неше уақытқа белгіленеді:

- A) 1 жылға;
- B) 1 айға;
- C) 1 күнге;
- D) 1 кварталға;
- E) қандай болса да мерзімге.

61. Толық емес жұмыс уақытының қысқартылған жұмыс уақытынан айырмашылығы: толық емес жұмыс уақытында:

- A) жалақы жұмыс істеген күнге сәйкес жүргізіледі;
- B) істелмеген жұмыс нормасы тараптардың келісімімен жүргізіледі;
- C) жұмыс уақытының түрі тараптармен келісіледі;
- D) жалақы тарифтік – біліктілікпен анықталады;
- E) жалақы мөлшері тараптармен келісіледі.

62. 15-16 жас аралығында қызметкерлер үшін жұмыс уақытының ұзақтығы:

- A) 8 сағ;
- B) 7 сағ;
- C) 6 сағ;
- D) 5 сағ;



Е) 4 сағ.

63. Түнгі уақыт деп саналады?

- А) 20- 04 сағ;
- В) 21-06 сағ;
- С) 22-06 сағ;
- Д) 23-06 сағ;
- Е) 24-06 сағ.

64. Үстеме жұмыстар мына санаттағы қызметкерлерге қолданылмайды:

- А) мүгедектерге;
- В) 3 жасқа дейінгі балалры бар әйелдерге;
- С) 16 жасқа дейін мүгедек балалры бар әйелдерге;
- Д) жалғыз басты еркектерге;
- Е) 18 жасқа дейінгі қызмтекерлерге.

65. Толық емес жұмыс уақыты:

- А) қызметкердің сұрауы бойынша белгіленеді;
- В) жұмыс берушінің сұрауы бойынша белгіленеді;
- С) жұмыс берушінің талабы бойынша белгіленеді;
- Д) тараптардың келісімімен белгіленеді;
- Е) заңнамамен рұқсат етілмеген.

66. Мереке қарсаңындағы жұмыс уақыты қанша сағатқа қысқартылады?

- А) 1 сағатқа;
- В) жарты сағатқа;
- С) жұмысберушінің көздегені бойынша;
- Д) ұжымдық шарт бойынша;
- Е) қысқартылмайды.

67. Азаматтарды олардың денсаулығына теріс әсер ететін жұмысқа қабылдауға:

- А) мүмкін;
- В) рұқсат етілмейді;
- С) тыйым салынады;
- Д) ерекше жағдайларда;
- Е) жеке тәртіпте қарастырылады.

68. Еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарға қабылдау кезінде жұмыс беруші қызметкерді:

- А) ештемені ескертуге міндетті емес;
- В) қызметкер өзінің қандай жұмысқа барып отырғанын білуі керек;
- С) кәсіби аурудың туындау мүмкіндігі туралы ескертуге міндетті ;
- Д) еңбек қауіпсіздігін түсіндіруге;
- Е) оның еңбек міндеттерін түсіндіруге.

69. Ұйымның әр жұмыс орнында еңбек қорғау және қауіпсіздік шарттары неге сәйкес келуі керек?

- A) халықаралық шарттарға;
- B) мемлекеттік стандарт талаптарына;
- C) еңбек шартына;
- D) қауіпсіздік техникасына;
- E) еңбек құқығына.

70. Қызметкердің кәсіптік еңбек қабілеттілігін жоғалту дәрежесі кіммен анықталады:

- A) жұмыс берушімен;
- B) қызметкермен;
- C) медиктік - әлеуметтік сараптама комиссиясымен;
- D) еңбек қорғау жөніндегі өкілетті органмен;
- E) сотпен.

## 7

### Емтихан сұрақтары

- 1 Еңбек құқығының түсінігі, пәні және міндеттері
- 2 Еңбек құқығы қайнар көздерінің жүйесі
- 3 Еңбек құқығын реттеу әдістемесінің ерекшеліктері мен сыныптары
- 4 Еңбектік құқықтық қатынастың субъектілері: түсінігі мен сыныптары
- 5 Халықаралық еңбек құқығының субъектілері
- 6 Бірлескен кәсіпорын еңбектік құқықтық қатынастың субъектісі ретінде
- 7 Еңбек туралы жалпы және арнайы нормалардың сыныптары
- 8 Халықты жұмыспен қамту қағидалары және еңбек және жұмыспен қамту саласында қысым жасауды болдырмауды қамтамасыз ету
- 9 Азаматтардың еңбекті қорғау қағидаларын қамтамасыз ету
- 10 Еңбектік кодексті қабылдау қажеттігі туралы
- 11 Еңбекті қорғау мәселелерін реттеуде халықаралық және ұлттық құқықтардың арасындағы арақатынас

- 12 Халықаралық құқықтық қатынастар аясындағы коллизиялық нормалардың жүйесі
- 13 Еңбекті ұйымдастыру және қолдану қағидалары
- 14 Қазақстан Республикасындағы еңбек рыногының мәселелері мен жағдайы
- 15 Қазақстан Республикасында еңбекке орналастыруды құқықтық реттеу
- 16 Кәсіптік одақтардың еңбек қатынасы аясындағы құқықтық жағдайлары
- 17 Еңбектік құқықтық қатынастың түсінігі, түрлері және мазмұны
- 18 Кәсіптік одақтардың құқықтық жағдайлары
- 19 Әлеуметтік әріптестік институтының түсінігі, міндеттері және қағидалары
- 20 Әлеуметтік әріптестік органдарының құқықтық жағдайлары
- 21 Ұжымдық шарт және келісім туралы заңдардың жалпы сипаттамасы
- 22 Әлеуметтік әріптестік келісімі және олардың сыныптары
- 23 Ұжымдық шарттың түсінігі және маңызы
- 24 Халықты жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі қағидалары
- 25 Қазақстан Республикасында халықты жұмыспен қамтуды құқықтық реттеу
- 26 Еңбек қатынастарын реттеудегі локальдық нормативтік актілердің атқаратын ролі және маңызы
- 27 Жұмыссыз деп танылған тұлғаның құқықтық мәртебесі
- 28 Жұмыспен қамтуды қамтамасыз етудегі ұйымдастырушылық-құқықтық нысандар
- 29 Жұмыспен қамту мәселелері бойынша өкілетті органдардың құқықтық мәртебесі және жүйесі
- 30 Еңбек шартының түсінігі және атқаратын функциялары
- 31 Еңбек шартын жасау тәртібі
- 32 Еңбек шарттарын, олардың мерзімін анықтау және субъективтік құрамдары бойынша сыныптау
- 33 Еңбек шартын вахталық әдіспен жұмыс істеу бойынша жасау ерекшеліктері
- 34 Басқа жұмысқа ауыстырудың түсінігі және түрлері
- 35 Басқа жұмысқа ауыстырудың басқа жұмыс орнына ауыстырудан айырмашылығы
- 36 Басқа жұмысқа уақытша ауыстырудың ерекшеліктері
- 37 Еңбек шартын бұзудың негіздері
- 38 Еңбек шарттарын бұзудың негіздері және оларды сыныптау
- 39 Жұмыскерді жұмыстан шеттетудің негізі және тәртібі
- 40 Жұмыстан заңсыз түрде шеттетудің құқықтық салдары
- 41 Мемлекеттік қызметшілердің еңбектерін құқықтық реттеу
- 42 Жеке кәсіпкерлік аясында еңбекке жалдауды пайдалануды құқықтық реттеу
- 43 Мемлекеттік қызметшілермен жеке еңбек шартын жасау
- 44 Ішкі еңбек рыногын қорғаудың құқықтық негіздері
- 45 Жұмыс уақытының түрлері және оларды сыныптау
- 46 Тынығу уақытының түрлері және оларды сыныптау
- 47 Еңбек демалысының түрлері және оларды сыныптау
- 48 Жалақының түсінігі

- 49 Қалыпты еңбек жағдайларынан ауытқыған кезде жалақы төлеу ерекшеліктері
- 50 Жалақыны құқықтық қорғау тетіктері және әдістері
- 51 Еңбек тәртібінің түсінігі және оны нығайту әдістері
- 52 Тәртіптік жауапкершіліктің басталу негіздері және жағдайлары
- 53 Еңбек құқығындағы марапаттау шаралары және оларды қолдану тәртібі
- 54 Зиян келтірген үшін туындайтын материалдық жауаптылықтың еңбек және азаматтық құқықтардағы арақатынастары
- 55 Жұмыс орнында мертігуге және кәсіби ауруға шалдығуға байланысты келтірілген зиянды төлеудің құқықтық негіздері
- 56 Өндіріс объектілерін еңбекті қорғау және кәсіби қауіптің сынып коэффициентін белгілеу мақсатында стандарттау, тарификация жасау (қауіпсіздік тарифын анықтау) және аттестациядан өткізудің құқықтық негіздері
- 57 Жекелеген санаттағы жұмыскерлердің еңбектерін қорғауды қамтамасыз ету ерекшеліктері
- 58 Еңбекті қорғау институтының сипаттамасы кешенді институт ретінде
- 59 Еңбек дауларының түсінігі және оларды сыныптау
- 60 Жеке еңбек дауларын қарау тәртібі
- 61 Ұжымдық дауларды қарау тәртібі
- 62 Ереуілге шығудың негіздері және тәртібі
- 64 Әлеуметтік қамсыздандыру құқығы курсының пәні, әдісі, жүйесі.
- 65 Мемлекетпен кепілденетін міндетті әлеуметтік сақтандыру.
- 66 Жұмыс берушінің қаржы есебінің берілетін жәрдемақысының мөлшері және оның есеп тәртібі.

## **Қорытынды**

Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы – бұл еңбек ету процесінде туындайтын қоғамдық қатынастарды реттейтін құқық саласы болып табылады. Осындай жәйттар жұмыс беруші мен жұмыскердің арасындағы қатыптасатын еңбектік құқықтық қатынастар еңбек заңнамаларының жетілдірілуіне, еңбек құқығының жаңаша даму сатысына көтерілуіне, сондай-ақ халықаралық еңбек құқығы нормалары мен ережелеренің Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көрініс табатынына барынша ықпалын тигізіп отыр.

Аталған оқу – әдістемелік құралы студенттерге дәріс сабақтарын, тәжірибелік және СОӨЖ сабақтарын өткізу барысында қажетті әдістемелік құрал болып табылады. Еңбек құқығы курсының иегеру барысында әдістемелік құралдың мазмұнында айқындалған кестелер жинағы, ситуациялық есептер

жинағы, тесттер жинағы және іскерлік ойын әдістемесі студент үшін таптырмас материал болып табылады.

### **Пайдаланылған әдебиеттер тізімі**

- 1 Уваров В.Н. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. - Алматы: Изд. КазГЮА, 2000. – 468 б.
- 2 Хамзин А.Ш., Хамзина Ж.А., Хамзина А.А. Трудовое право: Учебник. – Астана, 2004 – 594 с.
- 3 Ахметов А., Ахметова Г. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Оқулық. – Алматы: «Юридическая литература», 2005. – 455 б.
- 4 Нургалиева, Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Общая и Особенная части: Книга.- Алматы, 2009.- 656
- 5 Нургалиева Е.Н. Трудовое право в новых условиях хозяйствования. Алматы, 1990. - 276 с.

- 6 Уваров В.Н. Трудовое законодательство Республики Казахстан. Алматы, 1998.- 224 с.
- 7 Нургалиева Е.Н., Сураган Г.А. Материальная ответственность сторон трудового договора. Алматы: ТОО «Баспа», 2001. - 110 с.
- 8 Нургалиева Е.Н., Хохлов Е.Б. Проблемы трудового права в современных условиях. Караганда, 1994.- 228 с.
- 9 ҚР Конституциясы 30.08.1995 года // [www.paragraf.kz](http://www.paragraf.kz) – СПС Юрист
- 10 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ//[www.paragraf.kz](http://www.paragraf.kz) – СПС Юрист
- 11 Комментарии к Трудовому кодексу РК. Под ред. Сапарбаев Б.М. Астана 2008. с.809.