

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ІШКІ ІСТЕР МИНИСТРЛІГІ
БӘРІМБЕК БЕЙСЕНОВ АТЫНДАҒЫ ҚАРАҒАНДЫ АКАДЕМИЯСЫ**

**ЗАҢ ИНСТИТУТЫ
Азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасы**

**«Бекітемін»
Академия бастығының
ғылыми жұмысы жөніндегі
орынбасары, з.ғ.к.
полиция полковнигі
_____ О.Т. Сейтжанов**

2019 ж. « _____ » _____

6М030300 – «Құқыққорғау қызметі» мамандығына арналған

7М12301

**«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ
ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ»**

пәні бойынша

**ЖҰМЫС ОҚУ БАҒДАРЛАМАСЫ
(SYLLABUS)**

Кредит саны: 3

Дәріс: 10 сағат

Семинарлық сабақ: 10 сағат

Тәжірибелік сабақ: 10 сағат

МОӨЖ: 30 сағат

МӨЖ: 30 сағат

Қарағанды 2019

**6M030300 – «Құқық қорғау қызметі» мамандығына арналған
КРЕК 2217 «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының өзекті
мәселелері» пәні бойынша жұмыс оқу бағдарламасы
(SYLLABUS)**

**Құрастырған: азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының аға
оқытушысы, полиция майоры, заң ғылымдарының магистірі
Қалиев Абылай Ақылбайұлы**

**Азаматтық–құқықтық пәндер кафедрасының отырысында қаралды.
2019 жылғы «11» маусым, № 20 хаттама.**

**Азаматтық-құқықтық пәндер
кафедрасының бастығы
полиция майоры**

Д.Қ. Райбаев

**Академияның оқу-әдістемелік отырысында қаралды.
2019 жылғы «_11_»_07__, № 11 хаттама.**

**© Қазақстан Республикасы ІІМ Б.Бейсенов атындағы Қарағанды
академиясы 2019**

3.1. Негізгі ақпарат:

1. Мамандықтың мен атауы	шифры	6M030300 - «Құқыққорғау қызметі»
2. Курс, семестр		3 курс, 5 семестр
3. Пән циклы		Таңдау бойынша компоненті - KREK 2217
4. Кредиттер саны		3
5. Сабақты өткізу орны		Жоғары білімнен кейінгі білім беру институты, оқу аудиториялары, дәріс залы
6. Дәріс беруші (Т.А.Ә, лауазымы, ғылыми дәрежесі, басқа байланыс ақпараттары)		Калиев Абылай Ақылбайұлы, азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының аға оқытушысы, заң ғылымдарының магистрі Жұмыс тел. 3-11
7. Қалған сабақтар түрлерін өткізетін оқытушы (Т.А.Ә., лауазымы, ғылыми дәрежесі, басқа байланыс ақпараттары)		Калиев Абылай Ақылбайұлы, азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының аға оқытушысы заң ғылымдарының магистрі, Жұмыс тел. 3-11

3.2. Пререквизиттері: «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының өзекті мәселелері» пәнін оқып-білу және дұрыс түсіну үшін «Мемлекет және құқық теориясы», «Қазақстан Республикасының конституциялық құқығы», «Мемлекет және құқық теориясы», «Мемлекет және құқықтың жалпы тарихы», «Қазақстан Республикасының азаматтық құқығы (жалпы бөлім)», «Қазақстан Республикасының азаматтық құқығы (ерекше бөлім)», «Қазақстан Республикасының еңбек құқығы» және т.б. пәндерінің білімдерін білу қажет.

3.3. Постреквизиттері: Жоғарыда аталған оқу пәндерін және осы пәнді меңгеру Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының құрылымы, жеке және заңды тұлғалардың еңбек саласындағы бұзылған немес даулы құқықтары мен заңды мүдделерін қорғаудың нысандары мен тәсілдері, еңбек қатынастарына қатысушы тұлғалардың құқықтары мен міндеттері, еңбек құқығындағы процестік нормалардың ұғымы және еңбек даулары бойынша сот ісін жүргізу туралы қажетті білімдерді алуға септігін тигізеді. «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының өзекті мәселелері» пәні «Еңбекті қорғау», «Қазақстан Республикасындағы құқыққорғау органдарымен азаматтық қатынастарды іске асырудың мәселелері», «Қазақстан Республикасы азаматтық процестік заңнамасын қолданудың теориясы мен практикасы» және т.б. курстарды оқып білу үшін негізгі пән болып табылады.

3.4. Пәннің қысқаша мазмұны: Кез-келген мемлекетте сияқты Қазақстан Республикасында құқықтық мемлекетті құру тұжырымдамасын іске асыру барлық құқық институттарының функцияларының тиісті түрде жұмыс істеуінсіз мүмкін емес. Қазақстан Республикасының жалпы құзыреттегі

соттары жыл сайын азаматтардың, сонымен қатар, мемлекет пен ұйымдардың, оның ішінде құқыққорғау органдарының мүддесін қозғайтын әр түрлі, оның ішінде конституциялық, еңбектік және басқа да құқыққатынастардан туындайтын мыңдаған істерді қарастырып, шешеді. Еңбек саласындағы даулар мен істерді қарастыру және шешу, қазіргі таңда нарықтық қатынастардың дамуына, Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілген адам мен азаматтардың ар-намысы мен абыройын, саяси және басқа да құқықтарын қорғауға құқығының кеңеюіне байланысты өте күрделі сипатқа ие.

Бұл пәннің зерттеу нысанасы – азаматтар мен ұйымдардың, құқық қорғау органдарының, соның ішінде ішкі істер органдарының өкілдерімен өзара қарым-қатынас үдерісінде олардың заңмен қорғалатын еңбек саласындағы субъективтік құқықтарын, бостандықтары мен мүдделерін қорғаудың тәртібін реттейтін нормалар болып табылады. Магистранттармен еңбек заңнамасының өзекті мәселелері бойынша сұрақтарды зерттеу және меңгеру – жоғары білікті мамандарды, заңгерлерді қалыптастырудағы қажетті шарт. Көп сұрақтарды түсіну үшін құқық теориясының ережелері, құқық нормалары мен қайнар көздері, құқық жүйесі, құқық нормаларын жүзеге асыру, құқықтық қатынастар және олардың пайда болуы туралы білімдері негіз болып табылады.

Еңбек заңнамасының өзекті мәселелері арнайы курсы – Қазақстан Республикасының жоғары білім беру орындарындағы негізгі оқу пәндерінің бірі.

Бұл оқу курсы менгерудің пәні болып еңбек етуге деген құқықты іске асыру кезінде пайда болатын қоғамдық қатынастарды реттейтін құқық нормалары, сонымен қатар, еңбек құқығы ғылымына тән құқықтық санаттар, теориялық көзқарастар мен тұжырымдар табылады.

Пәнді оқытудың мақсаты. «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының өзекті мәселелері» пәнін оқытудың мақсаты болып:

- еңбек және өзара байланысты өзгеде материалдық құқық нормаларын бір жиынтықта оқыту;

- магистранттарда еңбек дауларын қарастыру мен шешу кезінде пайда болатын құқықтық қатынастар жүйесі жөнінде және дауларды шешуге қатысушы тұлғалардың рөлі мен процестік құқықтары мен міндеттері жөнінде түсініктерді қалыптастыру;

- жеке және заңды тұлғалардың еңбек саласындағы бұзылған немес даулы құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау механизмдерінің жалпы жүйесіндегі әділ сот рөлі және оның артуы туралы түсініктерін қалыптастыру;

- магистранттарды еңбек даулар мен істерді қарастыру кезіндегі жалпы құзыреттегі сот процесінің, еңбек дауларын қарастыру комиссиялары, еңбек төрелігі, медиатор қызметінің негізгі қағидаларымен және қызметті реттеуші нормаларымен таныстыру;

- еңбек заңнамасын дұрыс қолдана білу үшін сот практикасын түсіндіру табылады.

Пәнді оқытудың міндеттері:

- еңбек заңнамасының негіздері мен қағидалары жөніндегі білімдерге ие болу;

- еңбек құқығының негізгі ұғымдары мен санаттарын зерделеу;
- еңбек құқығын меңгеру үшін қажет қайнар көздерді, оның ішінде, маңызды заңнамалық актілер мен еңбек қатынастарын сол немесе басқа үлесте реттейтін еңбек нормалары бар халықаралық құқық нормаларын зерделеу;
- жалпы құзыреттегі соттармен, халықаралық соттармен еңбек құқығы нормаларын қолдану практикасымен танысу және зерделеу;
- магистранттарда мемлекеттің, жеке және заңды тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғай білу іскерліктерін қалыптасыру;
- еңбек даулары бойынша әр түрлі субъектілер тұрғысында құқықтық жағдайларды талдай білу, процессуалдық құжаттарды жасай білуге дағдыландыру және оны жетілдіру;
- қолданыстағы еңбек заңнамасының кемшіліктері мен проблемаларын анықтау, құқық қолдану практикасының проблемаларын талдау мен шешу жолдарын іздеу;
- ғылыми әдебиттер мен нормативтік-құқықтық актілерді талдай білу мен пайдалана білуге дағдылану.

Пәнді меңгеру нәтижесінде магистранттар білу қажет:

- Қазақстан Республикасы еңбек құқығының негізгі ережелерін;
- Қазақстан Республикасы еңбек құқығы заңнамасының жүйесін құрайтын нормативтік құқықтық базаны, еңбек құқығы жүйесінің негізгі институттарын;
- еңбек дауларын қараушы органдар арасындағы ведомстволықтың ара-жігін ашуды;
- сот ісін жүргізудің сатыларын;
- еңбек нарығының дамуына орай құқық саласының даму болашағын.

Мынандай дағдыларды істей білу қажет:

- заң ұғымдарымен және санаттармен негіздей білу;
- заңдық фактілерді және оған байланысты туындайтын қатынастарды талдау;
- құқықтық нормаларды талдау, талқылау және дұрыс қолдану;
- заңға сай шешімдер қабылдау және заңдық әрекеттер жасау;
- нормативтік-құқықтық актілердің құқықтық сараптамасын жүргізу;
- білікті заңдық қорытындылар мен кеңестер беру;
- заңдық құжаттарды дұрыс жасау және ресімдеу;
- еңбек даулары бойынша процестік құжаттарды жасау (әзірлеу);
- материалдық құқық нормаларын қолданудың негізінде дауларды қарастыру мен шешуге байланысты процестік қызметті орындау;
- жазбаша жұмыстарды орындау, практикалық (семинарлық) сабақтарға қатысты тапсырмаларды шешу.

Иелену қажет:

- заң терминдерін қолданау білу дағдысын;
- құқықтық актілермен жұмыс істей білу дағдысын;
- құқық қолдану және құқық қорғау практикасын талдау дағдыларын;
- құқықтық проблемалар мен қарама-қайшылықтарды шешу дағдыларын;
- материалдық және процестік құқық нормаларын іске асыру біліктілігін;

- адам мен азаматтың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін қажетті шараларды қабылдау дағдыларын.

3.5. Пән бойынша тапсырмаларды орындау және тапсыру кестесі:

№	Жұмыс түрлері	Мазмұны және мақсаты	Ұсынылған әдебиеттер тізіміне сілтеме	Бақылау нысаны (рейтинг-шкалаға сәйкес)	Балл (рейтинг-шкалаға сәйкес)	Есеп беру нысаны	Тапсыру мерзімі
1	2	3	4	5	6	7	8
1	1.Тақырып бойынша ауызша жауап беру; 2.Кесте құрастыру; 3.Есептер шығару.	Тақырып бойынша семинарлық, тәжіри. сабақтар, МОӨЖ жоспар-ына сәйкес	3.7. ұсынылған әдебиеттер тізіміне қараңыз	Ағымдағы бақылау	0-100	Жауап Конспект	Әрбір семинарлық және МОӨЖ жоспарға сәйкес тапсырылады
2.	1.Тақырып бойынша ауызша жауап беру; 2.Есептер шығару; 3.Ағымдағы тестілеу.	Тақырып бойынша семинарлық, тәжіри. сабақтар, МОӨЖ жоспар-ына сәйкес	3.7. ұсынылған әдебиеттер тізіміне қараңыз	Ағымдағы бақылау	0-100	Жауап Конспект Тест	Әрбір семинарлық және МОӨЖ жоспарға сәйкес тапсырылады
3.	1.Тақырып бойынша ауызша жауап беру; 2.Тақырып бойынша НҚА тексеру; 3.Есептер шығару; 4.Ағымдағы тестілеу; 5.Іскер ойын;	Тақырып бойынша семинарлық, тәжіри. сабақтар, МОӨЖ жоспар-ына сәйкес	2.7. ұсынылған әдебиеттер тізіміне қараңыз	Ағымдағы бақылау	0-100	Жауап Конспект Тест	Әрбір семинарлық және МОӨЖ жоспарға сәйкес тапсырылады
4.	1.Тақырып бойынша	Тақырып бойынша	2.7. ұсынылған	Межелік бақылау	0-100	Жауап Конс-	Әрбір семинар-

	ауызша жауап беру; 2.Тақырып бойынша НҚА тексеру; 3.Есептер шығару; 4.Ағымдағы тестілеу; 5.Іскер ойын;	семинарлық, тәжіри. сабақтар, МОӨЖ жоспар-ына сәйкес	әдебиеттер тізіміне қараңыз	(ауызша жауап (баяндама) және МОӨЖ оқу жұмысы бағаланады		пект Тест	лық және МОӨЖ жоспарға сәйкес тапсырылады
5.	1.Тақырып бойынша ауызша жауап беру; 2.Есептер шығару; 3.Ағымдағы тестілеу.	Тақырып бойынша семинарлық, тәжіри. сабақтар, МОӨЖ жоспар-ына сәйкес	2.7. ұсынылған әдебиеттер тізіміне қараңыз	Ағымдағы бақылау	0-100	Жауап Конс- пект Тест	Әрбір семинарлық және МОӨЖ жоспарға сәйкес тапсырылады
6.	1.Тақырып бойынша ауызша жауап беру; 2.Есептер шығару; 3.Ағымдағы тестілеу.	Тақырып бойынша семинарлық, тәжіри. сабақтар, МОӨЖ жоспар-ына сәйкес	2.7. ұсынылған әдебиеттер тізіміне қараңыз	Ағымдағы бақылау	0-100	Жауап Конс- пект Тест	Әрбір семинарлық және МОӨЖ жоспарға сәйкес тапсырылады
7.	1.Тақырып бойынша ауызша жауап беру; 2.Тақырып бойынша НҚА тексеру; 3.Кесте құрастыру; 4.Ағымдағы тестілеу.	Тақырып бойынша семинарлық, тәжіри. сабақтар, МОӨЖ жоспар-ына сәйкес	2.7. ұсынылған әдебиеттер тізіміне қараңыз	Ағымдағы бақылау	0-100	Жауап Конс- пект Тест	Әрбір семинарлық және МОӨЖ жоспарға сәйкес тапсырылады
8.	1.Тақырып бойынша ауызша жауап беру;	Тақырып бойынша семинарлық,	2.7. ұсынылған әдебиеттер тізіміне	Ағымдағы бақылау	0-100	Жауап Конс- пект	Әрбір семинарлық және МОӨЖ

	2.Есептер шығару; 3.Ағымдағы тестілеу.	тәжіри. сабақтар, МОӨЖ жоспар-ына сәйкес	қараңыз				жоспарға сәйкес тапсырылады
9.	1. Ағымдағы тестілеу; 2. Тақырып бойынша НҚА тексеру.	Тақырып бойынша семинарлық, тәжіри. сабақтар, МОӨЖ жоспар-ына сәйкес	2.7. ұсынылған әдебиеттер тізіміне қараңыз	Межелік бақылау, ауызша жауап, баяндама және МОӨЖ оқу жұмысы бағаланады	0-100	Жауап Конспект	Әрбір семинарлық және МОӨЖ жоспарға сәйкес тапсырылады
10	1.Тақырып бойынша ауызша жауап беру; 2.Кесте құрастыру; 3.Ағымдағы тестілеу.	Тақырып бойынша семинарлық, тәжіри. сабақтар, МОӨЖ жоспар-ына сәйкес	2.7. ұсынылған әдебиеттер тізіміне қараңыз	Ағымдағы бақылау	0-100	Жауап Конспект Тест	Әрбір семинарлық және МОӨЖ жоспарға сәйкес тапсырылады
11	1.Тақырып бойынша ауызша жауап беру; 2.Кесте құрастыру; 3.Ағымдағы тестілеу.	Тақырып бойынша семинарлық, тәжіри. сабақтар, МОӨЖ жоспар-ына сәйкес	2.7. ұсынылған әдебиеттер тізіміне қараңыз	Ағымдағы бақылау	0-100	Жауап Конспект Тест	Әрбір семинарлық және МОӨЖ жоспарға сәйкес тапсырылады

2.6. Курс саясаты:

- танымның (оқып білудің) ғылыми әдістерін пайдалану;
- процестік мектептер мен бағыттарда сапалы бағыт-бағдар жасау, азаматтық процестік құқығының теориясы мен азаматтық процестік заңнаманы қолдану практикасын бағалау мен зерделеуде ғылыми көзқарастарды да, өз көзқарастарын да қалыптастыру;
- еңбек заңнамасының негізгі ұғымдары мен проблемаларына сүйену;
- еңбек құқығы, еңбек заңнамасы білімдерінің теориялық және қолданбалы аспектілерін анықтай білу, оларды күнделікті өмірге де, кәсіби қызметке де қатысы бар практикалық шешімдерді негіздеу үшін қоладана білу;
- талдау жасау, өз еркімен және сын көзбен ойлау, сәтті құқыққорғау қызметі үшін белгілі бір әдістемелік (методологиялық) базаға ие болу;

- өз санасын өз еркімен дамыту, ойлау өрісі мен қабілетін, шығармашылық қызметке қызығушылығын және үзіліссіз өзін-өзі оқытуға қажеттілігін кеңейту.

Жол берілмейді:

- сабаққа кешігуге және одан кетуге;
- тапсырманы уақытында тапсырмауға;
- сабақ үстінде ұялы телефон қолдануға, беталды әңгімелер айтуға, сағыз шайнауға;
- алдауға және плагиатқа.

2.7. Ұсынылған әдебиеттер тізімі:

№ р/ н	Авторы, аты	Жылы, басылым орны
1. Нормативтік құқытық актілер		
1	Қазақстан Республикасының Конституциясы, 1995 жылғы 30 тамыз (Қазақстан Республикасының 2017 жылғы 10 наурыздағы Заңымен енгізілген өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz.
2	Қазақстан Республикасының Президенті, Елбасымыз Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы: «Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ». 2014 жыл 17 қаңтар.	http://online.zakon.kz.
3	Қазақстан Республикасының Президенті, Елбасымыздың 2017 жылғы 12 сәуірде жариялаған «Болашаққа бағдар: Рухани жаңғыру» атты мақаласы	http://online.zakon.kz.
4	Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстан Республикасының 2010 жылдан 2020 жылға дейінгі кезеңге арналған құқықтық саясат Тұжырымдамасы» 2009 жылғы 24 тамыздағы № 858 Жарлығы	http://online.zakon.kz.
5	Қазақстан Республикасының азаматтық кодексі (Жалпы бөлім) (1994 ж. 27 желтоқсан) (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz.
6	Қазақстан Республикасының азаматтық кодексі (ерекше бөлім) (1999 ж., 1 шілде, № 409) (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz.
7	Қазақстан Республикасының азаматтық процестік кодексі. 2015 жылғы 31 қазан. (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz.
8	Қазақстан Республикасының әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі. 2014 жылғы 5 шілде.	http://online.zakon.kz.

	(Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	
9	Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі. 2015 жылғы 23 қараша. (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz .
10	Қазақстан Республикасының қылмыстық кодексі. 2014 ж., 3 шілде. (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/ ;
11	Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі. 2015 жылғы 29 қазан. (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/ ;
12	Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» 2009 жылғы 18 қарашадағы Кодексі (Соңғы енгізілген өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/ ;
13	Қазақстан Республикасының «Медиация туралы» 2011 жылғы 28 қаңтардағы №401-IV Заңы (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/ ;
14	Қазақстан Республикасының «Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы принциптерін қолдану туралы конвенцияны бекіту туралы» 2000 жылғы 14 желтоқсандағы № 118-II Заңы	http://online.zakon.kz/ ;
15	Қазақстан Республикасының «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» 2003 жылғы 25 сәуірдегі № 405 Заңы (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/ ;
16	Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/ ;
17	Қазақстан Республикасының «Құқықтық актілер туралы» 2016 жылғы 6 сәуір (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/ ;
18	«Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне жұмыспен қамту және міндетті әлеуметтік сақтандыру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 5 мамырдағы № 159-IV Заңы	http://online.zakon.kz/ ;
19	Қазақстан Республикасының «Халықты жұмыспен қамту туралы» 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 482-V Заңы	http://online.zakon.kz/ ;
20	Қазақстан Республикасының «Жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» 2005 жылғы 7 ақпандағы № 30 Заңы (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен).	http://online.zakon.kz/ ;
21	Қазақстан Республикасының «Шаруашылық серіктестіктері туралы» 1995 жылғы 2 мамырдағы № 2255 Заңы (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен).	http://online.zakon.kz/ ;

22	Қазақстан Республикасының «Өндірістік кооператив туралы» 1995 жылғы 5 қазандағы № 2486 Заңы (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/;
23	Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы» 2003 жылғы 13 мамырдағы № 415 Заңы (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен).	http://online.zakon.kz/;
24	Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік мүлік туралы» 2011 жылғы 1 наурыздағы № 413-IV Заңы (Соңғы берілген өзгерістері мен толықтырулармен).	http://online.zakon.kz/;
25	Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V Заңы (Соңғы берілген өзгерістер мен толықтыруларымен)	http://online.zakon.kz/;
26	Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» 2015 жылғы 23 қараша. (Соңғы берілген өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/;
27	Қазақстан Республикасының «Білім туралы» № 319 заңы. 2007 жылғы 27 шілде (09.04.2016 жылғы берілген өзгерістермен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/
28	Қазақстан Республикасының «Прокуратура туралы» 2017 ж. 30.06. Заңы (Соңғы енгізілген өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/
29	«Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары туралы» 2014 жылғы 23 сәуірдегі № 199-V Заңы (Соңғы берілген өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/
30	Қазақстан Республикасының «Мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы» 2005 жылғы 13 сәуірдегі № 39 Заңы (Соңғы берілген өзгерістері мен толықтыруларымен).	http://online.zakon.kz/
31	Қазақстан Республикасының «Баланың құқықтары туралы» 2002 жылғы 8 тамыздағы Қазақстан Республикасының Заңы (Соңғы енгізілген өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/
32	Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнамаларды қолдануының кейбір мәселелері туралы» 2003 жылғы 19 желтоқсандағы № 9 Нормативтік қаулысы. (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен).	http://online.zakon.kz/
33	Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының «Соттардың моральдық зиянды өтеу туралы заңнаманы қолдануы туралы» 2001 жылғы 21 маусымдағы № 3 нормативтік қаулысы (Соңғы енгізілген өзгерістер мен толықтырулармен)	http://online.zakon.kz/
34	«Азаматтық қызметшілердің, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар жұмыскерлерінің, әлеуметтік қамсыздандыру қазыналық	http://online.zakon.kz/

	кәсіпорындары жұмыскерлерінің еңбек ақысын төлеу жүйесі туралы» 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысы. (Соңғы берілген өзгерістер мен толықтырулармен).	
35	«Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында қызмет өткерудің кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2011 жылғы 27 мамырдағы № 246 бұйрығы. (Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен).	http://online.zakon.kz/
36	«Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан төленетін әлеуметтік төлемдерді тағайындау, мөлшерін есептеу (айқындау), қайта есептеу, сондай-ақ олардың жүзеге асырылу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 17 сәуірдегі № 236 бұйрығы(Соңғы өзгерістер мен толықтырулармен).	http://online.zakon.kz/
37	«Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу, бекіту және қайта қарау қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 927 бұйрығы.	http://online.zakon.kz/
2. Негізгі әдебиеттер		
38	Қазақстан Республикасының 2016 жылғы Еңбек кодексіне түсіндірме. Еңбек қатынастары.	(+CD), Алматы, 2016 ж.
39	Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне түсіндірме. Е.Н. Нұрғалиева	Қарағанды,Болашақ-Баспа, 2015ж.
40	А.Ахметов Еңбек құқығы.	Алматы. 2008 жыл.
41	А.Ахметов, Г.Ахметова, Еңбек құқығы. Оқулық.	Алматы: «Заң әдебиеті», 2005 ж.
42	К.А. Шайбеков –Оқулық.	Шымкент, 2007 ж.
43	Радько Т.Н.Основы трудового права: Оқу құралы.	Басылым:Проспект. 2012 ж.
44	Смоленский М.Б. Трудовое право.Өзгер, және толық. 2-і басылым.	Басылым: Дашков и К. Оқулық. 2012 ж. 384 б.
45	Семенихин В.В. <u>Трудовой договор и трудовые отношения.</u>	Басылым:МФПУ "Синергия"Сериясы: Кадровый бестселлер. 2011 576 б.

46	Егоров В.И., Харитонов Ю.В. <u>Трудовой договор. // Оқу құралы.</u>	М.: ЮРИСТЪ, 2007. – 456 Б.
47	Оробец В. М., Яковлев Д.А. Трудовое право: Оқу құралы.	1-ші басылым. 2011 ж.
48	Оробец В. М., Яковлев Д.А. Трудовое право: Оқу құралы.	2-ші басылым. 2012 ж.
49	Уваров В.Н., Трудовое право Республики Казахстан: Оқулық.	2 басылым. Алматы, Раритет, 2008 ж;
50	Трудовое право России: Шишкин В.В., Саралау және кемсітушілік.	«Риор Ифра-М» Баспасы, 2012 ж.
51	Қазақстан Республикасы Еңбек құқығы. Оқулық. А.Ш. Хамзин, Ж.А.Хамзина, Л.А. Хамзина.	Астана 2004 ж
52	Трудовое право. Оқу құралы. М.А.Шалагина, М.А. Невская	«Омега-Л» Баспасы, 2012 ж.
53	Трудовое право: Сұрақ және жауап. Е.Н.Голенко, В.И. Ковалев	изд., доп. – М.: ИД «Юриспруденция », 2004 г. – 224с. – (Серия «Подготовка к экзамену»)
54	Организация труда персонала А.П.Егоршин, А.К. Зайцев	Жоғарғы оқу орнына арналған оқулық.- М.: Инфра—М, 2009. – 320с. – (Жоғарғы білім).
55	Трудовое право В.И.Казанцев	Жоғарғы оқу орнына арналған оқулық /В.И. Казанцев, В.Н.Васин. 4-ші басылым, М.: Академия, 2008. – 432б.
56	Еңбекақы: Есептеу және бухгалтерлік есеп /Редакциялаған М.В. Широковой	2004 ж. М-Баспасы
57	Охрана труда в Российской Федерации: Нормативтік құжаттардың жинағы	М.: АОҚ «Вершина» - 2010 ж. – 464б. –

		(Бухгалтерлік есеп көрінісі).
3. Қосымша әдебиеттер		
58	Т.М. Абайдельдинов Соглашения в сфере социально-трудовых отношений.	«Труд в Казахстане» №6, 2000 ж.
59	О гармонизации трудового законодательства Белоруссии, Казахстана и России Т. М. Абайдельдинов, А. Б. Жумабаев.	ҚазҰУ хабаршысы. Заң сер.= Вестник КазНУ. Сер. юридическая. - 2013. - №2(66). - С. 172-177. - (Трудовое право)
60	Общая характеристика субъектов социально-трудовых отношений в сфере социального партнерства в Республике Казахстан Т. М. Абайдельдинов, А. О. Макрушин.	ҚазҰУ хабаршысы. Заң сер.= Вестник КазНУ. Сер. юридическая. - 2014. - №4. - С. 159-163
61	Трудовое право: оқулық /Н.А.Абузьярова	Алматы : ЮРИСТ, 2002. - 264 б. - ISBN 996543137 X
62	Система оплаты труда бюджетников: как ее реформировать? Юрий Кокин Ю., Юлия Ананьева Ю.	Человек и труд. - 2001. - N 7. - Б. 41-45
63	Основы политики доходов и заработной платы на перспективу / Кокин Ю.	Человек и труд. - 2001. - N 1. - Б. 82-84. - Аяқталуы. Басталуы: 2000. N 12
64	Анисимов В., Макеев В. Социальная защита работников при ликвидации, реорганизации, банкротстве предприятий.	«Человек и труд» №2, 1999 ж.
65	Берешев С. Регулирование заработной платы в Республике Казахстан.	Алматы: ТОО «Баспа», 2001 ж
66	Карпухин Д., Кокин Ю. Труд в мире 2000. Обеспечение дохода и социальная защита в меняющемся мире. МБТ/	Человек и труд. - 2002. - № 8. - Б. 87-88. М.: Жарияланымдар

		редакторы "Бюллетень Минтруда России" и Института труда, 2001. - 40,5 б. т. . - ISSN 0132-1552
67	Бухарбаева С.А. Принципы трудового права в условиях рыночной экономики.	Республика күніне арналған халықаралық ғылыми-практикалық конференциясы. – Астана, 2000 ж.
68	Вержбицкая Н. О региональных различиях в уровне жизни населения Республики Казахстан.	«Труд в Казахстане» №10, 2000 ж.
4. Ғаламтор көзі		
69	www.library.ksu.kz	
70	www.internetlaw.ru	
71	www.lawlib.ru	
72	http://arbitr.msk.ru	
73	http://processpravo.ru	
74	www.tarasei.ru	
75	www.zakon.kz	

**2.8 «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының өзекті мәселелері»
пәні бойынша
ТАҚЫРЫПТЫҚ ЖОСПАР**

Р/№	ТАҚЫРЫП НӨМІРІ	ТАҚЫРЫП АТАУЫ	АУДИТОРИЯ- ЛЫҚ САФАТТАР			МОӨЖ	МӨЖ
			ДӘРІСТЕР	СЕМИНАРЛЫҚ САБАҚТАР	ТӘЖІРИБЕЛІК САБАҚТАР		
1	1	Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының таму тарихы. Еңбек құқығы құқық саласы ретінде	1	1	1	3	3
2	2	Еңбек құқығының субъектілері. Ұжымдық шарттар мен келісімдер	1	1	1	3	3
3	3	Еңбек құқығы саласындағы шарт	1	1	1	3	3
4	4	Жұмыс уақыты және тынығу уақытын құқықтық реттеудің мәселелері	1	1	1	3	3
5	5	Еңбекке ақы төлеу және нормалау. Еңбек құқығындағы кепілдіктер мен өтем ақылар жүйесі	1	1	1	3	3
6	6	Еңбек құқығындағы жауаптылықтың мәселелері	1	1	1	3	3
7	7	Жекелеген жұмыскерлер санатының еңбегін реттеудің ерекшеліктері	1	1	1	3	3
8	8	Еңбек даулары	1	1	1	3	3
9	9	Халықаралық еңбек құқығының мәселелері (әмбебап деңгей)	1	1	1	3	3
10	10	Жұмыскерлерді әлеуметтік қамтамасыз етудің халықаралық стандарттары	1	1	1	3	3
Барлығы:			10	10	10	30	30

2.9 САБАҚТАР ЖОСПАРЫ

№ 1 ТАҚЫРЫП.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ ДАМУ ТАРИХЫ. ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ ҚҰҚЫҚ САЛАСЫ РЕТІНДЕ

Сабақтың мақсаты: Бұл сабақтың мақсаты курсанттарға еңбек құқығы түсінігін, пәнін, әдісін және жүйесін түсіндіру қажет. Сонымен қатар еңбек құқығының заңнамасына, негізгі қағидаттарына және еңбек құқығының қайнар көздеріне тоқталу қажет. Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары қызметінде еңбек құқығы нормаларының қоданылуына аса назар аудару қажет.

Дәріс - 1 сағат

ЖОСПАР:

1. Еңбек заңнамасының даму тарихы.
2. Еңбек құқығының пәні, әдісі, жүйесі, қағидаттары және қайнар көздері.
3. ПО қызметкерлеріне еңбек заңнамасының нормаларын қолдану.

Дәріс тезисі:

Қазақстан Республикасының Конституциясында Қазақстан Республикасы өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады, оның ең қымбат қазынасы – адам және адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтары деп жарияланған. Конституцияға сәйкес Қазақстан Республикасында адам құқықтары мен бостандықтары танылады және оларға кепілдік беріледі (Конституцияның 12 бабы).

Кез-келген қоғамның негізін адамзаттың еңбек қызметі құрайды. Еңбек – кез-келген қоғамдық нысаннан дербес, ол адамның өмір сүру шарты және оның кәдімгі қажеттілігінен тұрады. Материалдық (объективтік) және ерікті (субъективті) қатынастарды біріктіретін еңбекті қоғамдық ұйымдастыру бір жағынан, еңбектің техникалық құралдары ықпалына ұшырайды, екінші жағынан қоғамдық сананың әр түрлі нысандарының (саясат, мораль, құқық, эстетика және т.б.) ықпалында болады.

Еңбекті ұйымдастыруды құқықтық реттеудің қажеттілігі қоғамдық өндіріс қажеттілігімен және оның дамуының барлық барысымен алғышартталған. Құқықтық реттеу көптеген және әр түрлі қоғамдық қатынастарды ұйымдастырудың, олардың тұрақтылығын қамтамасыз етудің, жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы бей-берекетсіздікті жеңудің едәуір тиімді тәсілі болып табылады. Бұл еңбек құқығы саласының нормалары арқылы жүзеге асырылады.

Еңбек құқығы әлеуметтік заңнаманы жетілдіру үшін маңызды негіз болып табылады. Қазақстан Республикасының еңбек кодексін (одан әрі ҚР ЕК) қабылдау еңбек заңнамасын реформалаудың бірден-бір маңызды кезеңінің аяқталуын білдірді. Жұмыс беруші мен жұмыскер мүдделері арасындағы келісімге келудің нәтижесі бола тұра Еңбек кодексі (одан әрі ЕК) олардың

арасындағы әлеуметтік әріптестікке жетуге, тимді және шығармашылық еңбек ету үшін жағдайлар жасауға бағытталған. Еңбек кодексін қабылдау еңбек заңнамасын одан әрі жаңартуға және еңбек саласындағы қатынастарды құқықтық реттеудің кемшіліктерін, осал тұстарын жеңуге күш берді.

Еңбек құқығының әр түрлі аспектілерін зерделеумен Е.Н. Нургалиева, Ж.А. Хамзин, Уваров В.Н., А. Ахметов, Г. Ахметова, Н. Айымханов, К.А. Шайбеков, В.В. Глазырин, К.Н. Гусов, В.В. Ершов, С.А. Иванов, С.П. Маврин, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, С.В. Поленина, О.В. Смирнов, И.О. Снигирева, А.И. Ставцева, В.Н. Скобелкин, Л.А. Сыроватская, В.Н. Толкунова, Е.Б. Хохлов және т.б. сияқты зерттеушілер айналысқан. Аталған авторлармен халықаралық нормалар аясында еңбек құқықтарының мазмұны мен кепілдігі сұрақтарын зерделеуге, еңбек саласындағы азаматтардың құқықтары бұзылуының себептерін, дамыған кезеңде еңбек құқықтарын іске асыру мен қорғаудың ерекшеліктерін зерттеуге, салалық заңнама мен құқыққолданушы практика ара-қатынасын зерделеуге елеулі үлес қосылды. Жекелеген авторлар еңбек заңнамасын жетілдіру бойынша нақты ұсынымдарды да әзірледі.

Еңбек құқығының нормалары мен қағидаттарына маңызды тапсырма берілген, ол – адам еңбек процесінің қатысушысы ретінде ие болған Қазақстан Республикасының Конституциясымен жария етілген әлеуметтік-экономикалық құқықтар мен бостандықтардың ауқымды кешенін жүзеге асырудың кепілі болу. Еңбек заңнамасына жұмыскер құқығын қамтамасыз етуде біріші орын беріледі, ол еңбек саласындағы конституциялық құқықтарды нақтылайды және толықтырады, оларды пайдаланудың, бұзылған кезде қорғау мен қалпына келтірудің шарттарын анықтайды. Егер біз мемлекеттік саясатта адам құқығының басымдығын танысақ, онда мұны адам санасына тоқуды да үйренуіміз керек. Білім жұмыскердің заңды құқығын қорғауға жәрдемдесуі және оны заңның қоғамдық қатынастарды қорғай алуына да, тәрбиелей алуына да, реттей алуына да сендіруі тиіс.

Кез-келген құқық салаларының пәні қоғамдық қатынастардың біртектілігімен, олардың әлеуметтік-экономикалық ортақтығымен және жалпы құқық теориясында белгіленген басқа да белгілермен ерекшеленеді.

Әрбір құқық саласының құқықтық реттеудің әдісін, құқықтың салалық қағидаларын, функциясы мен нормаларының даму тенденциясын едәуір дережеде алдын ала анықтайтын өз пәні болады.

Еңбек құқығының пәні, әдісі, негізгі қағидалары, жүйесі, функциялары мен даму тенденциялары еңбек заңнамасының нормаларымен анықталады және оның мәнін көрсетеді. Сондықтан барлық көрсетілген еңбек құқығының санаттары еңбек құқығының теориясына қатысты болуымен қатар маңызды санаттар болып табылады.

Еңбек құқығы — бұл Қазақстан Республикасының құқық салалары ішіндегі жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастарын реттеуде негізгі рөлді атқаратын маңызды, басты, көлемді және күрделі құқық салаларының бірі.

Еңбек құқығының жұмыс берушілерге, оның әкімшілігінің лауазымды тұлғаларына, кадр және заңдық қызмет, құқыққорғау қызметі қызметкерлеріне,

менеджерлерге, шағын бизнес өкілдеріне, яғни бірқатар тұлғалардың шеңберіне, жан де барлық жалданбалы жұмыскерлерге қатысы бар.

Еңбек құқығының әдістері

Еңбек құқығының қазіргі кездегі әдістері төрт негізгі белгілермен сипатталады:

1. Еңбек қатынастарының орталықтанған және оқшауланған реттеулерінің өзара бірлесуі. Бұл белгі еңбекті басқарудың мемлекеттік – құқықтық негізін көрсетеді. Орталықтанған басқару нормативтік-құқықтық актілерді қабылдау арқылы жүзеге асырылады, онда еңбекке қатысудың ең төменгі кепілдігі белгіленеді. Оқшауланған реттеулер жекеленген және ұжымдық еңбек келісім шартына отыру арқылы, сондай-ақ жұмыс берушінің актісін қабылдау арқылы жүзеге асады.

2. Келісімдік, ұсынылған және императивтік реттеу әдістерінің бірлесуі. Келісімдік реттеулер еңбек қатынастарында туындайтын көпшілік жағдайында олар өз бетімен оған қатысушы болады, яғни келісім шартқа отыру арқылы (мысалы, жұмыс істеу аптасы мәселесін шешу барысында, еңбек ақы төлеу жағдайын шешу барысында т.б.) Ұсынылған әдіс ұсыну әдістері болған жағдайда көрінеді, оны сақтау заң шығарушы үшін міндетті болып саналады, алайда екі тарап ешқандай санкция қолданылудан қорықпайтын жағдайда оны сақтамауына да болады. Мұндай нормаға бірінен кейін бірін екі бірдей демалыс күнін беру жатады. Реттеудің императивтік әдісі міндетті түрде норманы сақтаудың барлығымен көрінеді. Негізінен еңбекті қорғаудың барлық институттары императивтік нормадан тұрады. Сонымен қатар заң шығарушы жалақы көлемін, демалыс уақытына т.б. жұмысқа алу жасына қатысты ең төменгі талаптар қояды.

3. Кәсіподақ мекемелерінің еңбек қатынастарын реттеуге қатысу. Кәсіподақ негізгі екі функцияны жүзеге асырады- өкілетті және қорғаушы, сондай-ақ ұжымдық келісім шартқа отыру кезінде, жеке еңбек келісім шартына отыру барысында және ұжымдық еңбек келіспеушілігі кезінде жұмыскердің мүддесін қорғайды.

4. Жұмыскерлердің еңбек құқығын қорғау әдістерінің өзіндігі. Ол ерекшелік ең бірінші еңбек құқығы – ол кәсіподақтық мекемелердің әрекет ету негізінен көрінеді. Сонымен қатар арнайы мекемелер мен еңбек келіспеушілік жағдайларын қарастаратын әдістер бар- ол мекемелер келісім комиссиясы, немесе көтеріліс жасау сияқты әдістер.

Еңбек құқығының жүйесі.

Қазақстан Республикасы еңбек құқығының жүйесі-ол бір тұтас (сала) негіз құрайтын, неғұрлым жеке өзіндік білім беруге бөлінетін жүйе (институттар), сондай-ақ басқа да одан да құрылымдық бөлшекті норманы құрайтын (институт ішіндегі жіктердің) нақты жалпылығы.

Еңбек құқығының барлық жүйесі құралым бойынша екі үлкен – Жалпы және Ерекше бөлімге бөлінеді.

Еңбек құқығының құқықтың ұқсас салаларынан ерекшелігі

Еңбек құқығына ұқсас құқық салалары болып азаматтық құқық, әкімшілік құқы қоғамдық қамтамасыз ету құқықтары саналады.

Азаматтық құқық пәніне еңбекке қатысты қоғамдық қатынастар кіреді, олар орнын толтыру түрінде болады, келісім шартқа негізделген. Оған жалға алу келісімі, тапсыру, авторлық келісу т. б. шарттарын орындаулар жатады. Алайда бұл қатынастар мен еңбек құқығы пәніне кіретін қатынастар арасында олардың әр салаларға жататынын көрсететін біраз ерекшеліктері болады. Еңбек қатынасының пәні мен оның мазмұны еңбек процессінің өзі болады және соның өзі құқықтық реттеуге жатады. Азаматтық құқықта пәні ретінде соңғы қорытынды болады.

Еңбек құқығына әкімшілік құқықтың белгілері ұқсас болады, оның ішінде мемлекеттік қызмет институттары, оның пәні ретінде мемлекеттік қызметкерлерге мемлекеттік-басқару қатынастарын жүргізу болып табылады. Оның еңбек құқығынан негізгі ерекшелігі еңбек қатынасы екі жақтың тең құқылығын көрсететін жеке еңбек келісім шартына отырудан басталса, мемлекеттік қызмет сферасында әкімшілік акті негізінде және лауазымға тағайындау негізіндегі қатынастардан көрінеді, бұл жерде қатаң түрде билік ету бағындыру жүйесінде көрінеді.

Әлеуметтік қамтамасыз ету құқығынан еңбек құқығы келесі белгілері бойынша ажыратылады- қоғамдық қатынастар әлеуметтік қамтамасыз ету құқығын реттеудің пәні болып табылады, олар азаматтардың еңбекке емес материалдық жағдайын қамтамасыз ету құқығын талап ету кезінде туандайды, әлеуметтік қамтамасыз ету құқығы азаматтарға еңбекті төлеу қаржысынан емес әрбір жұмыс берушіде болатын бюджет қаржысы есебінен ақша бөлуді қарастырады.

Ұсынылған НҚА, негізгі және қосымша әдебиеттердің тізімін қараңыз.

№ 1 ТАҚЫРЫП.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ ДАМУ ТАРИХЫ. ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ ҚҰҚЫҚ САЛАСЫ РЕТІНДЕ

Сабақтың мақсаты магистранттармен дәрісте алған білімдерді тексеру, тереңдету және бекіту, сонымен қатар материалды ауызша айту, пікір талас жүргізу дағдыларын қалыптастыру. Сонымен қатар, бұл сабақта курсанттар еңбек құқығының ұғымын, пәнін, әдісін, жүйесі мен қайнар көздерін, заңнамасын, еңбек құқығы қағидаттарын сипаттап берулері тиіс.

Семинарлық сабақ – 1 сағат

ЖОСПАР:

1. Еңбек құқығының түсінігі және маңызы.
2. Еңбек заңнамасы сұрақтарының маңызы.
3. Ішкі істер органдарының қызметкерлеріне еңбек құқығын оқытудың маңызы.

Тапсырма: ауызша жауап дайындау.

Әдістемелік ұсынымдар:

Бұл тақырыпты қарастыру барысында негізгі зейінді еңбек ұғымына, еңбек құқығының пәні мен қағидаларына аударған жөн. Сонымен қатар, осы сұрақта еңбек қатынастарының, еңбек заңнамасы қағидаларының ұғымын ашып қарастыру қажет. Олардың әрбіріне жеке түсініктеме беріп өту керек. Еңбек заңнамасының ұғымын ашулары қажет. Еңбек құқығы қандай құқықтық-нормативтік актілерге сүйенетіндігін талқыға салу қажет. Еңбек заңнамасының негізгі қайнар көз Еңбек кодексін магистранттар талқыға салулары керек. Сонымен бірге, еңбек заңнамасының жүйесін қарастырған жөн. Еңбек құқығының негізгі және арнайы қайнар көздерін атап өтулері керек және еңбек заңнамасының қалыптасу тарихына тоқталу керек. Сонымен қатар, халықаралық шарттардың Қазақстан Республикасында қолдану тәртібіне тоқталу керек. Еңбек құқығының ІО қызметкерлерінің қызмет өткеру барысындағы маңызы туралы және олардың болашақта өз қызметін атқаруда еңбек құқығы қағидаларын қалай қолданылатындығы туралы ой-пікірлерін айтулары керек. Еңбек заңнамаларын білу ІО қызметкері үшін қандай маңыздылығы бар екендігін ашып көрсету керек.

Ұсынылған НҚА, негізгі және қосымша әдебиеттердің тізімін қараңыз.

№ 1 ТАҚЫРЫП.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ ДАМУ ТАРИХЫ. ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ ҚҰҚЫҚ САЛАСЫ РЕТІНДЕ

Тәжірибелік сабақ – 1 сағат

Өткізу нысаны: ауызша жауап дайындау.

Әдістемелік ұсынымдар:

1. Негізгі әдебиеттерді оқып, танысу.
2. Қосымша әдебиеттермен танысу.
3. Нормативтік актілердің негізгі ережелерін, дәріс, семинарлық сабақтардың сұрақтарын және т.б. конспектілеу.
4. Тапсырманы (есепті) жазбаша орындау және ол бойынша шешімін айтуға дайын болу.

Тапсырмалар шығару:

№ 1 тапсырма

Есмаханов пласстмас өңдеу бойынша зауытпен келісімге отырды, оған сәйкес, табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану және қоршаған ортаны қорғау талаптары ескеріле отыра қолданыстағы өндірісті кеңейту мен қайта жөндеуге, жаңа өндірістерді жобалау үшін техникалық тапсырмалар әзірлеуге міндеттенді. Ақы төлеу техникалық тапсырма ұсынылғаннан кейін жүргізілуі тиіс. Техникалық тапсырма тапсырылғаннан кейін Есмаханов келісілген ақыдан

басқа пайдаланылмаған демалыс үшін ақыны, сонымен қатар, демалыс күндері істеген жұмысы үшін 2 есе мөлшерде ақыны және өткен 3 айдағы еңбек үшін ақыны индексациялауды жүргізуді талап етті.

Оның талабы заңды ма ?

Есмханов зауытпен қандай қатынаста болды?

№ 2 тапсырма

Ұйым басшысы жұмыскерді айып пұл түріндегі жауаптылыққа тартты.

Жұмыскер басшының әрекетімен келіспеді және айыппұлды алып тастау жөніндегі арызымен еңбек дауы бойынша комиссияға жүгінді. Қазақстан Республикасының ЕК жұмыскерге айыппұл салу жөніндегі қатынастар көрсетілмегеніне сілтей отыра арызды қанағаттандырмады. Сондықтан бұл қатынастар еңбек құқығының пәніне кірмейді. Ал еңбек комиссиясы еңбек құқығының пәнін құрайтын қатынастардан туындайтын дауларды қарастырады.

Еңбек комиссиясы қорытындылары заңнама талабына сәйкес келе ма?

№ 3 тапсырма

Мемлекеттік қызметкер Нығметов өзінің басшысына бала тууға байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беру жөніндегі арызымен жүгінді. Басшылық демалыс беруден бас тартты, себебі, мемлекеттік қызметкер ерекше құқықтық мәртебеге ие. Мемлекеттік қызметкерлерге жалақы сақталмайтын демалыс беруді арнайы заңнама басқа жағдайлар бойынша қарастырады.

Басшының негіздемелері заңды ма?

№ 4 тапсырма

Жүргізуші болып қызмет атқаратын өндірістік кооперативтің мүшесі басшысына жылдық демалыс беру туралы арызымен жүгінді. Ұйым басшысы арызды қанағаттандырудан бас тартты, себебі, кооператив мүшелерінің еңбегі «Өндірістік кооператив туралы» Заңның ережелерін сәйкес, аталған заңмен және кооператив жарғысымен реттеледі. Бұл актілерде жұмыс істейтін кооператив мүшелеріне жылдық демалыс беру көзделмеген.

Кооперативтің ұстанымы заң талаптарына сай келе ма?

№ 5 тапсырма

Әскери қызметкер әскери басшылыққа арызбен жүгінді, онда ол үстеме жұмысты жоғары ақымен немесе басқа тынығу уақытын беру арқылы өтеуін сұрады. Арызды қанағаттандырудан бас тартылды, себебі, әскери қызметкерлерге еңбек заңнамасы қолданылмайды.

Бұл қорытынды заңнамаға сәйкес келе ма?

№ 6 тапсырма

Жұмыскер сотта еңбек шартына отырмақшы болған ұйым орналасқан елді мекенде тіркелімінің болмауы себебі бойынша жұмысқа қабылдаудан бас тартуды шағымдады. Өз арызының негіздемесі ретінде жұмыскер ҚР Конституциясының 14 бабына сілтеме жасады. Сот ҚР заңына сүйене отыра

шағымды қанағаттандырудан бас тартты, онда жұмысқа тұратын ұйым орналасқан елді мекенде тіркелімі жоқ тұлғаларды жұмысқа алуға тыйым салынған. Бұл шешім ҚР жергілікті елді мекендерде тұратын тұлғалардың жұмысқа орналасу құқығын қорғаумен алғышартталған.

Соттың шешімін заңды және негізді деп тануға болады ма?

№ 7 тапсырма

Жұмыскер сотта жылдық демалыс кестесіне шағым жасады, шағымда ол әйелге жүктілігі мен бала тууы бойынша демалыстың алдында кезекті жылдық ақылы демалысты беруге байланысты оның жазғы уақытта жылдық демалысты пайдалану құқығы бұзылғандығын көрсетті. Өз арызын жұмыскер ҚР Конституциясының 12 бабына сілтеме жасай отыра негіздейді.

Жалпы және салалық қағидалардың ара-қатынасы қандай? Жұмыскердің талабы қанағаттандыруға жата ма ?

№ 1 тақырып.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ ДАМУ ТАРИХЫ. ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ ҚҰҚЫҚ САЛАСЫ РЕТІНДЕ

КОӨЖ – 1 сағат

Тапсырмалар:

1. Өзін-өзі бақылау үшін материалдармен жұмыс жасау.
2. Өзін-өзі бақылау үшін тест тапсырмаларымен жұмыс жасау.

Ұсынылған НҚА, негізгі және қосымша әдебиеттердің тізімі:
1, 6, 13, 26, 43, 44, 45, 56.

КӨЖ – 3 сағат

Тапсырма

Мына тақырыптар мен баяндамалар бойынша реферат дайындау:

1. Еңбек құқығының сабақтас құқық салаларымен арақатынасы.
2. Еңбек құқығы дамуының тенденциялары.
3. Еңбек құқығының негізгі қағидалары және мазмұны.
4. Еңбек құқығының қайнар көздерінің жалпы сипаттамасы.
5. Еңбек құқығының жүйесі.

Ұсынылған НҚА, негізгі және қосымша әдебиеттердің тізімі:
1, 6, 13, 26, 43, 44, 45, 56.

№ 2 ТАҚЫРЫП.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ СУБЪЕКТІЛЕРІ. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ ЖӘНЕ КЕЛІСІМДЕР

Сабақтың мақсаты: Бұл сабақтың мақсаты магистранттарға еңбек

құқығы субъектілерінің ұғымын түсіндіру. Сонымен қатар еңбек құқық субъектілігіне: құқық қабілеттілік, әрекет қабілеттілік және деликт қабілеттілікке тоқталу қажет. Жұмыскер мен жұмыс берушінің, ПО қызметкерлерінің еңбек құқығының субъектісі ретіндегі құқықтық мәртебесіне, құқықтары мен міндеттеріне тоқталу қажет.

Дәріс – 1 сағат

ЖОСПАР:

1. Еңбек құқығы субъектілерінің ұғымы және түрлері.
2. Жұмыскер еңбек құқығының субъектісі ретінде. ПО қызметкерлері еңбек құқығының субъектілері ретінде
3. Жұмыс беруші еңбек құқығының субъектісі ретінде.
4. Ұжымдық шарт және әлеуметтік әріптестік келісімдер.

Дәріс тезисі:

Еңбек құқығы субъектілерінің ұғымы және түрлері.

Құқық субъектісі ретінде заңдық ғылым қоғамдық қатынастарға қатысушыларды түсінеді, олар қолданыстағы заңның негізінде субъективтік құқықты иеленуші мен соған сәйкес міндеттерді атқарушы болып табылады. Сонымен қатар құқықтың әрбір саласы өз субъектісі шеңберімен сипатталады, олар оның пәні мен әдістерімен қатар аталған саланың жалпы құқық саласындағы ерекшелігін белгілейді.

Нарықтық жағдайға біртіндеп өту жағдайында еңбек құқығына ең бірінші субъект маңызды болып табылады, ол нақты түрде еңбек нарығын қолдануға, және еңбек процестерін ұйымдастыруға қатысады. Олар еңбекке жарамды жұмыскерлер, жұмыс берушілер, және жұмыскерлердің мүдделерін қорғайтын кәсіподақтық мекемелер болып табылады. Еңбек құқығының барлық аталған субъектілері заң бойынша арнайы белгілерге ие- ол қоғамдық-еңбек әрекетіне байланысты оларға нақты бір құқықтық қатынастарға қатысуға мүмкіндік беретін құқықтық статус.

Жұмыс берушілер өз кезегінде заңды тұлғаларға, жекелеген кәсіпкерлерге және үй жұмысын істеуге жұмыскерлерді жалдайтын қарапайым азаматтарға бөлінеді. Жұмыс берушілер- заңды тұлғалар меншік түріне қарай мемлекеттік және жеке бола алады, ұйымдастыру-құқықтық әрекет ету формасына байланысты-коммерциялық мекеме бола алады. (мемлекеттік кәсіпорындар, шаруашылық бірлестіктер, акционерлік қоғамдар, өндіріс кооперативтері) және коммерциялық емес мекемелер (қоғамдастық, қоғамдық бірлестік, акционерлік қоғам, діни ұжымдар немесе заңдылық актіде көрсетілген басқа формадағы бірлестіктер). Аталған мекемелердің еңбектік құқық субъектілігі оның белгіленген құжатымен анықталады.

Еңбек құқығының субъектілерінің құқықтық статусы заңдық позицияда заң шығару орнымен реттелетін қоғамдық қатынастарда кімнің кім екенін анықтайды. Мәртебе мазмұны келесі негізгі элементтерді қамтиды: а) субъектінің еңбектік құқық субъектілігі; б) оған заңнамамен бекітілген құқықтар мен міндеттер; в) осы құқықтар мен міндеттердің кепілі; г) субъектіге

жүктелген міндеттерді орындау бойынша жауапкершілігі.

Еңбектік құқық субъектілігі субъектінің еңбек құқығы ретінде заңнамамен мойындалған ерекше белгі ретінде, нақты бір жағдайлар болғанда олар еңбек аясында нақты бір құқықтық қатынастардың құқықтары мен міндеттерін қолданатын субъектісі болуға мүмкіндігі бар.

Жұмыскер – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға. Жұмыскерлердің өкілдері – кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары, ал олар болмаған кезде жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік дауысымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер.

Жұмыскерлер еңбек құқығының субъектісі ретінде

Жұмыс беруші еңбек құқығының субъектісі ретінде

Еңбек кодексында анықтамаға сәйкес жұмыс беруші – ол жұмыскермен еңбек қатынасында тұрған заңды немесе жеке тұлға. Осыған сәйкес жұмыс беруші болып кәсіпорын, мекеме, ұжым, шаруашылық, кооперативтер, фермалар, жеке кәсіпкерлер немесе басқа да еңбек келісімі негізінде жұмысқа жалдаушы заңды немесе жеке тұлғалар танылады.

Жұмыс беруші еңбек құқық қатынасы субъектісі ретінде, жеке кәсіпкер ретінде, ұйым заңды тұлға ретінде мемлекеттік тіркеуден өткен кезден бастап еңбек құқығымен және оны қолдану мүмкіндігінде болуы керек, ал азамат-мемлекеттік тіркеуден өткен уақыттан бері жеке кәсіпкер ретінде еңбек құқығымен және құқықты қолдану мүмкіндігінде болуы керек. Заңды тұлғалар мен жеке кәсіпкерлердің еңбек құқығы мен әрекетсіздігі олардың азаматтарға жұмыс беруге құқылы екенін мойындаудан басталады. Ол құқық мүмкіншілігі «жұмыс беру мүмкіндігі» деп аталады, бұл жерде жұмысшыға берілетін «жұмыс» деп, жұмыспен қамтудағы еңбек ақысын төлеу мен оны қорғау бойынша ішкі бөлудегі анықталғын еңбек функцияларын атаймыз.

Еңбектік құқық мүмкіншілігі екі критерий бойынша анықталады: оперативтік (ұйымдастырушылық) және мүліктік. Оперативтік (ұйымдастырушылық) критерий ұжымның жұмыскерді қабылдау жұмыстан босату, еңбегін ұйымдастыру, жұмыс жағдайын туғызу, әлеуметтік қорғау шараларын іске асыру, жұмыскерлердің еңбек құқығын іске асыру жағдайларынан көрінеді. Мүліктік критерий ақша құралдарын жұмсау (еңбек ақы төлеу фонды, басқа да осыған сәйкес фондтармен), жұмыскерлерге еңбегі үшін ақы төлеу, оларға марапаттар беру, басқа да материалдақ қамтамасыз ету мен жеңілдіктермен байланысты жұмыстарды жүргізе алумен көрінеді.

Заңдық кепілдіктер азаматтардың еңбек қатынастары кезіндегі құқықтық статусының сипаттарын толықтырады. Бұл жерде заңдық кепілдіктер бағалы мақсаттары бойынша, мазмұны мен жұмыскердің субъективтік құқығын қамтамасыз ету мүмкіндігімен ерекшеленеді.

Еңбек құқығының субъектісі ретіндегі кәсіподақтар

Кәсіподақ бірлестіктері–қоғамдық бірлестіктерге жеке мүше болатын азаматтар тарапынан қоғамдық кәсіби көзқарастары бойынша өз еркімен

құрылған өз бетінше әрекет ететін қоғамдық бірлестіктер. Кәсіподақтардың негізгі міндеті өз мүшелерінің еңбек және әлеуметтік-экономкалық құқықтарын қорғау және еңбекті қорғау мен еңбек жағдайын қорғау болып табылады. Кәсіподақтардың құқықтық мәртебесі Қазақстан Республикасы Конституциясымен да басқа да заң актілермен анықталады.

Кәсіподақтар еңбек құқығының арнайы субъектісі болып табылады. Бір жағынан кәсіподық құрудың жалпы құқықтық режимі, олардың құқықтық субъектілігі, негізгі міндеттері мен құқықтары, сондай-ақ оларды іске асырудың кепілдіктері Қазақстан Республикасындағы қоғамдық бірлестіктер туралы заңдылығының жалпы ережесінен туындайды, ал екінші жағынан-кәсіподақтар жүйесі мен өкілеттігі-құрамы анықталады, оның ішінде алғашқы кәсіподақ комитеттерінің, салалық, аумақтық басқа да кәсіподақ органдарының өкілеттігі мен құрамы. Кәсіподақтың міндеттері мен оның функциясының еңбекті қоғамдық ұйымдастыру мәселелерімен байланысты екені белгілі. Экономикалық қайта құру жағдайында кәсіподақтардың еңбек құқығы субъектісі ретіндегі ролі артуда, себебі құқықтың аталған саласы еңбекті ұйымдастыру мен оның жағдайын реттеумен, жалданушы еңбектің еңбек құқықтарын заңдылық мүдделерін қорғаумен байланысты.

Ұжымдық келісім шартының түсінігі мен маңызы

Ұжымдық келісім екі жақтың келісімінің құралы болып табылады.- жұмыс беруші мен жұмыс ұжымының, ол қолданыстағы заң негізінде жасалады және жұмыс берушінің еңбектік және әлеуметтік—экономикалық мәселелерін шешу бойынша міндеті мен оның мүшесінің, оның отбасының мәселелерін шешу мен екінші жақтан – еңбек ұжымының жұмыс берушінің құқықтары мен мүддесін қамтамасыз етуден тұрады.

«Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің» 1 б. Сәйкес ұжымдық шарт – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмыскерлер ұжымы мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт. Қазіргі кездегі ұжымдық келісімдер нормативтік-құқықтық актінің неғұрлым оқшау түрін алып келеді, ол жалдап жұмысқа алушы мен нақта жұмыс берушінің әр түрлі еңбек кодексіне қызмет етеді. Ол мекемелерде әлеуметтік-әріптестік құқықтық қатынастарды нақты реттеушілердің бір түрі болып отыр.

Ұжымдық келісімнің мазмұмыны, тараптар

Ұжымдық келісімнің тараптары болып жұмыс беруші немесе ол болуға құқылы оның өкілі кәсіпорын басшысы немесе өкілі бар жұмыскерлердің нақты бір тобы жатады.

Ұжымдық келісімнің тараптары болып саналатын жұмыскерлер жеке ерекше тұлғалар ретінде емес, нақты бір әлеуметтік бірлестік ретінде – еңбек келісімі ретінде болады.

Ұжымдық келісім тараптарын және ұжымдық процесс келісімі мүшелерін айырып алу керек. Ұжымдық келісім тараптары болып қашанда жұмыскер табылады, ал олардың атынан келіссөзді кәсіподақ жүргізеді. Ол өзі ұжымдық келісімге жұмыскерлер атынан қол қойюға құқылы.

Келісім шартқа отырудың бастаушысы екі жақтың қай қайсысы да бола алады. Бір немесе (олардың өкілі) бірнеше жұмыс беруші немесе бір не бірнеше

кәсіподақ, немесе кәсіпорын мүшесі болып табылмайтын өз мекемесін құрған жұмыскерлер, ұжымдық келісімге отыру мақсатымен келісім жүргізе алады. Жұмыс беруші ұжымдық келісімге отырушы екі жақтың барлық өкілімен келісім жүргізеді. Келісім жүргізу уақытына келісім жүргізуге екі жақты комиссия құрылады, оған екі жақтан да бірдей адамдар қатысады. Комиссия құрамы, мерзімі, келісім жүргізу орны мен күн тәртібі екі жақтың келісімімен шешіледі. Жұмыскерлердің тиісті бұйрығымен комиссия құру туралы ақпараттың жариялануы келісім жүргізудің басы болып табылады. Келісім жүргізу уақытында басқаларға қатысушы тұлғаларға байланысты бірнеше кепілдіктер бар. Онда екі жақтың өкілдері келісім жүргізу уақытында негізгі жұмыстан еңбек ақысы сақтала отырып босатылады. Ұжымдық келісім шарт жобасын дайындап оны комиссияның қарауына енгізуге екі жақ та құқылы. Сондай-ақ комиссияның өзі де ұжымдық келісім жобасын талдауға құқылы.

Ұжымдық келісімді қолдану, ұжымдық келісім шарт жағдайларын орындауды бақылауға және келісім шарт жағдайын орындамауға жауаптылар

Ұжымдық келісімдер оған қол қойған күннен бастап күшіне енеді, егер басқа жағдайлар оның ережесімен қарастырылмаған болса, ол екі жақтың да орындауына міндетті.

Ұжымдық келісім құрылымның өзгеруі ұжымның басқару құрамының өзгеруі кезінде де өз күшінде қалады. Ұжымдық келісу мекеменің тарау кезінде де өз әрекетіне қалады (бірігу, біріне бірі қарау, бөліну, бөлек кету, қайта құрылу) кезінде де әрекет ете береді. Соңынан ұжымдық келісім шарт екі жақтың бірінің ұсынуымен қайта қаралады.

Ұжымның меншік түрі өзгерген кезде ұжымдық келісім әрекеті үш ай көлемінде сақталады. Осы уақытта екі жақ жаңа келісім шарқа отыру келісімін жүргізуге, немесе қолданыстағы келісімге өзгерту мен толықтыру енгізуге құқылы.

Мекеменің таратылуы немесе оның банкрот болып танылуы кезінде аталған шешім қабылданысымен ұжымдық келісім шарттың әрекет етуі тоқтатылады.

Ұжымдық келісімге қосымша немесе өзгерту енгізу, өзара келісу арқылы ұжымдық келісім шартта белгіленген тәртіп бойынша ғана жүргізіледі.

Екі жақтың өкілдері жұмыскерлерді ұжымдық келісім шарпен таныстаруға оның орындалуы туралы ақпарат беруге міндетті. Ұжымдық келісімнің орындалуын бақылауды келісім шартқа отыру, ұжымдық келісім жасау үшін құрылған комиссия мен кәсіпорын ұжымы жүзеге асырады.

Екі жақтың өкілдерінің келісім шарт жасаудан, оны талдаудан, өзгерту мен қосымша енгізуден бас тартуы, келісім шарт жасау мерзімін бұзу мен тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі-бұған кінәлі жақты әкімшілік жазаға тартуға әкеп соқтырады.

Әлеуметтік әріптестік –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.

Әлеуметтік әріптестік органдары:

1) республикалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия (бұдан әрі – республикалық комиссия);

2) салалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар (бұдан әрі – салалық комиссия);

3) өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық, қалалық, аудандық комиссиялар (бұдан әрі – өңірлік комиссия) арқылы тараптардың өзара іс-қимыл жасасуы нысанында;

4) ұйымдар деңгейінде – жұмыскерлердің өкілдері мен жұмыс берушінің арасында еңбек саласындағы өзара нақты міндеттемелерді белгілейтін келісімдер немесе ұжымдық шарттар нысанында қамтамасыз етіледі, ал шет ел қатысатын ұйымдарда оны Қазақстан Республикасының резиденттері халықаралық шарттардың (келісімдердің) және Қазақстан Республикасы заңнамасының негізінде қамтамасыз етеді.

Әлеуметтік әріптестіктің кез келген тарапы келісімді әзірлеу, оның мазмұны, оны жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздердің бастамашысы болуға құқылы.

Республикалық, салалық, өңірлік деңгейлерде жұмыскерлер мен жұмыс берушілер уәкілеттік берген бірнеше өкіл бар болса, олардың әрқайсысына өздері өкілдік ететін жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің атынан келіссөздер жүргізу құқығы беріледі.

Келіссөздер жүргізудің, келісімдерді әзірлеу мен жасасудың тәртібі

Екінші тараптан келіссөздердің басталуы туралы жазбаша ұсыныстар алған тараптар күнтізбелік он күн ішінде оларды қарауға және келіссөздерге кірісуге міндетті. Тараптар арасында салалық келісімнің жекелеген ережелері бойынша келіспеушіліктер болғанда, келіссөздер басталған күннен бастап үш ай ішінде тараптар бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген шарттарда салалық келісімге қол қоюға тиіс. Келіссөздер жүргізу тәртібін, келісімдерді әзірлеу мен жасасу мерзімдерін, сондай-ақ оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізуді, оларға қосылуды комиссиялар бекітеді. Келісімдер оларға тараптар қол қойған кезден бастап не келісімдерде белгіленген күннен бастап күшіне енеді. Келісімдердің барлық қосымшалары олардың ажырамас бөлігі болып табылады және солармен бірдей заң күшіне ие болады. Келісімнің қолданылу мерзімі тараптардың келісімі бойынша не жаңа келісім қабылданғанға дейін белгіленеді, бірақ үш жылдан аспауға тиіс. Жұмыскерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылған жағдайларда, келісімдердің жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы шарттары қолданылады. Бас, салалық, өңірлік келісімдерді әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілдері қол қойып бекітеді. Тараптар қол қойған салалық, өңірлік келісімдер қосымшаларымен қоса он күн мерзімде хабарламалық тіркеу үшін жіберіледі. Комиссиялардың шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен

рәсімделеді. Келісім барысында, егер тараптар келісімге келе алмаса, келіспеушіліктерді жою жөніндегі және келіссөздерді қайта жалғастыру мерзімдері туралы тараптардың түпкілікті тұжырымдалған ұсыныстары енгізілетін хаттама жасалады. Шешімдер қабылдау мен жұмысты ұйымдастыру тәртібін комиссиялар әзірлеп, бекітеді.

Ұсынылған НҚА, негізгі және қосымша әдебиеттердің тізімі:
1, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 38, 39, 40, 41, 42, 49, 51

№ 2 ТАҚЫРЫП.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ СУБЪЕКТИЛЕРІ.

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ ЖӘНЕ КЕЛІСІМДЕР

Сабақтың мақсаты: Магистранттармен дәрісте алған теориялық білімдерді тексеру, тереңдету және бекіту болып табылады, және де оларға материалды ауызша айту, пікір талас жүргізу дағдыларын сiңдіру. «Еңбек құқық субъектілік», «еңбек әрекет қабілеттілік», «еңбек құқық қабілеттілік», «еңбек деликт қабілеттілік» санаттарының сабақтас құқық салалармен арақатынасы мен айырмашылығын анықтау, еңбек құқығы субъектілері мен еңбек қатынастарының субъектілері ұғымдарының мазмұны мен мәнісін және ерекшеліктерін айту. Қазақстан Республикасындағы еңбек құқығы субъектілерінің қазіргі таңдағы құқықтық жағдайы жөнінде түсініктерін айтып, пікірталас жасау.

Құқықтық дүниетанымын кеңейтіп, жоғары құқықтық мәдениетті тәрбиелеу.

ЖОСПАР:

1. Еңбек құқығы субъектілерінің ұғымы және түрлері.
2. Азаматтар және еңбек ұжымы еңбек құқығының субъектісі ретінде.
3. Жұмыс беруші еңбек құқығының субъектісі ретінде.

Тапсырма: ауызша жауап дайындау.

Әдістемелік ұсынымдар:

Семинарлық сабаққа дайындалу барысында жұмыс оқу бағдарламасында көрсетілген әдебиеттерді пайдалана отырып, еңбек құқығының субъектілерінің ұғымына, құқықтық мәртебесіне ауызша жауап беруге дайындалулары қажет. Сонымен қатар еңбек құқығының субъектілерінің құқық субъектілігіне тереңірек тоқталулары қажет.

Ұсынылған НҚА, негізгі және қосымша әдебиеттердің тізімі:
1, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 38, 39, 40, 41, 42, 49, 51

№ 2 ТАҚЫРЫП.
ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ СУБЪЕКТИЛЕРІ.
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ ЖӘНЕ КЕЛІСІМДЕР

Тәжірибелік сабақ – 1 сағат

Тапсырмалар шығару:

№ 1 тапсырма

Қарағанды облысының Абай ауданында тіркелген азамат А. Жакижановқа Нұр-Сұлтан қ. жұмысқа тұруға бас тартылды. Бас тарту себебі оның Нұр-Сұлтан қ. тіркелмеуі.

А. Жакижанов бас тарту фактісіне қатысты сотқа жүгінді. Сотта ол әкімшіліктің қай мекен-жайда тұруына қарамастан азаматтардың теңдігін қағидатын бұзғандығына сілтеме жасады.

Сұрақтар:

1. Сот қандай шешім қабылдайды?
2. А. Жакижановқа қатысты құқық бұзылды ма?
3. Жұмысқа тұруға байланысты қандай да бір тиым салулар мен шектеулер бар ма?
4. Еңбек заңнамасымен азаматтарға қандай кепілдіктер берілген?
5. А. Жакижанов соттан басқа шағымданып қандай инстанцияларға бара алады?
- 6.

№ 2 тапсырма

Азаматша Алиева жүк тасушы көлікке жүргізуші ретінде қабылданды. Кәсіподақ әкімшілікпен еңбекті қорғау ережелерінің бұзылуы себебіне байланысты еңбек шартын тоқтатуды сұрады.

Азаматша Алиева жоғары тұрған Кәсіподақ органына жүгінді, өз жүгінуінде ол еңбек заңнамасымен ер адам мен әйел адамның теңдігі қағидаты бекітілген, сондықтан жынысына байланысты кемістуге тиым салынған деп көрсетті.

Сұрақтар:

1. Кәсіподақтың жауабы қандай болу керек? (кәсіподақтың жауабын құрастырыңыз)
2. Жүк тасу көлігінің жүргізушісі жұмыс түрінің қандай түріне жатқызылған?
3. Еңбек заңнамасы бойынша ер және әйел азаматтардың еңбек саласындағы құқықтық мәртебесін қандай? Және онда өзгешеліктер бар ма?
4. Еңбек саласында құқықты шектеу бар ма? Болса қандай?
5. Еңбек саласында құқығы шектелді деп есептейтін азаматтар қайда жүгінуге құқылы?

№ 3 тапсырма

ІІМ Қарағанды академиясының оқытушысы Д. Еркінұлы кандидаттық диссертация қорғады және жұмыс берушімен жұмыскер біліктілігінің деңгейіне

байланысты ақы төлеу қағидаты сақталуы тиіс деген негізбен айлық ақысын 1,5 есеге көбейтуді сұрады.

Сұрақтар:

1. Д. Еркінұлы жоғарыда аталғанның негізінде еңбек ақысының жоғарлауына құқығы бар ма?
2. Еңбекке ақы төлеу қағидаты қандай нормативтік құқықтық актілермен реттеледі және ПО қызметкерлерінің құқықтық жағдайы қандай ерекшеліктерге ие?
3. Жұмыс беруші қайда және кімге құқықтық кеңеспен жүгіну қажет?
4. Құқықтық қорытынды жасаңыздар.

№ 4 тапсырма

Акционерлік қоғамда 20 адам жұмыс істейді. Еңбек ұжымы жиналысында жұмыскерлердің құқығын қорғау мақсатында кәсіподақ органын құру жөнінде шешім қабылданды. Жұмыс беруші кәсіподақ қозғалысының ең белсенді мүшелеріне өз еріктерімен жұмыстан шығу жөнінде арыз жазуларын талап етті, әйтпесе кез-келген еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығарылатыны айтылды.

Сұрақтар:

1. Жұмыс берушінікі дұрыс па?
2. Кәсіподақтың құқықтық қабілеттілігі қай сәттен басталады?
3. Кәсіподақ органдарына сайланған тұлғалардың қандай кепілдіктері бар?
4. Кәсіподақ ұйымдарының қызметі қандай нормативтік-құқықтық актілермен реттеледі?

№ 5 тапсырма

Сайланбалы кәсіподақ ұйымының төрағасы мемлекеттік кәсіпорынның жетекшісіне жақында жасалған салалық тарифтік келісіміді ұсынды және кәсіпорында оның талаптарын орындауды талап етті, әсіресе жалақыға үстеу ақылар мен қосымша ақылар бекіту жөнінде.

Сұрақтар:

1. Кәсіподақ ұйымы төрағасының талаптары заңды ма?
2. Жалақыға үстеу ақылар мен қосымша ақылар белгілеуге негіз бар ма?
3. Құқықтық қорытынды жасаңыз.

№ 6 тапсырма

Кәсіби тарифтік келісімде қосымша демалыс, және де жалақыға қосымша ақылар кәсіподақ ұйымының мүшесі болып табылатын жұмыскерлермен бекітіледі деген және осы тарифтік келісімнің шарттарын орындамаған кезде ұйым жетекшісімен еңбек шарты кәсіподақ ұйымының талабы бойынша бұзылады деген ережелер бар.

Сұрақтар:

1. Бұл тарифтік келісімінің шарттары заңды ма?
2. Құқықтық қорытынды жасаңыз.

3. Тарифтік келісімінің талаптары қандай заңмен реттеледі?

4. Егер тарифтік келісімі заңға қайшы болса, жұмыс беруші оны заңға сәйкестендіру үшін қандай шаралар қолданала алады?

№ 7 тапсырма

Келіссөздер жүргізу комиссиясы отырысында кәсіподақ ұжымдық шартқа ұйым жұмыскерлері үшін тұрғын-үй слау қажеттілігі туралы талапты қосуды ұсынды.

Жұмыс беруші өкілі қабылдаудан бас тартқан жоқ, бірақ мынандай қарсы талаптар белгіледі: әрбір үйге құқығы бар жұмыскер негізгі жұмысынан бос кем дегенде 50 жұмыс күндей уақытты үйді салуға жұмсауы тиіс және берілген пәтердің ішкі жөндеу жұмыстарын өздері өз қаражаты есебінен жүргізуі тиіс.

Сұрақтар:

1. Жұмыс беруші мен жұмыскерлер ұсынылған талаптар заңды ма?
2. Еңбек етуге бостандығы бұзылды ма?
3. Кәсіподақ жұмыс беруші өкілімен ұсынылған талапқа қарсылық білдіре алады ма?
4. Құқықтық қорытынды жасаңыз.

№ 8 тапсырма

Еңбек саласындағы мемлекеттік органға ұжымдық шарт келіп түсті. Оның мазмұны келесідей: еңбек ардагерінің балалары жұмысқа қабылдану кезінде басымдығы болады және ұйымның әрбір жұмыскері кәсіпорын мүлкіне келтірілген нұқсанды толық көлемде өтеулері міндетті.

Сұрақтар:

1. Ардагерлер балалары қандай да бір басымдықтарға ие ма, басымдықтар болса олар қандай?
2. Аталған талаптар заңды ма? Заңға қайшы болса ұжымдық шартты тіркеуге бола ма?
3. Қандай НҚА (нормативтік-құқықтық актілермен) кәсіпорынға келтірілген нұқсанды өтеу (және оның мөлшері) туралы сұрақтары реттеледі?
4. Осы талаптар бойынша құқықтық баға беріңіз.

Ұсынылған НҚА, негізгі және қосымша әдебиеттердің тізімі:

1, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 38, 39, 40, 41, 42, 49, 51

№ 2 ТАҚЫРЫП.

**ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ СУБЪЕКТІЛЕРІ.
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ ЖӘНЕ КЕЛІСІМДЕР**

МОӨЖ – 3 сағат

Эссе жазу

1. Еңбек заңнамасы бойынша жұмыскердің құқықтық мәртебесі: заманауи көзқарас

2. Еңбек заңнамасы бойынша жұмыс берушінің құқықтық мәртебесі: заманауи көзқарас

3. Еңбек заңнамасы бойынша ІО қызметкерінің құқықтық мәртебесі: заманауи көзқарас

4. Еңбек заңнамасы бойынша кәсіптік одақтардың құқықтық мәртебесі: заманауи көзқарас

5. Ұжымдық шарттың рөлі мен функциясы (дамыған мемлекеттердің үлгісіндегі халықаралық тәжірибенің негізінде)

6. Қазіргі заманғы ұжымдық шарттар

7. Әлеуметтік әріптестіктің рөлі мен функциясы (дамыған мемлекеттердің үлгісіндегі халықаралық тәжірибенің негізінде)

8. Қазіргі заманғы әлеуметтік әріптестік келісімдер

Ұсынылған НҚА, негізгі және қосымша әдебиеттердің тізімі:

1, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 38, 39, 40, 41, 42, 49, 51

№ 2 ТАҚЫРЫП.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ СУБЪЕКТІЛЕРІ. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ ЖӘНЕ КЕЛІСІМДЕР

МӨЖ – 3 сағат

1-тапсырма

Ұжымдық шарттың жасалу, өзгеру, бұзылу тәртібін көрсетіңіз?

2-тапсырма

Келесі нормативтік-құқықтық актілерді конспектілеңіз:

1. «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы Заңы.

3-тапсырма

Өзін-өзі бақылаудың сұрақтарымен жұмыс:

1. Қандай субъектілер еңбек құқығы субъектілерінің жүйесіне кіреді ?

2. Еңбек ұжымы органдарының және оның құрамына кіретін ұйымдардың сипаттамасы қандай?

3. Кәсіподақтар қандай негізгі өкілеттіктерге ие?

4. Жұмыс беруші мен жұмыскердің еңбек заңнамасындағы негізгі құқықтары мен міндеттері қандай?

5. «Еңбек құқығының субъектісі» және «еңбек құқық қатынастарының субъектісі» түсініктері айырмашылығының мәні неде?

Ұсынылған НҚА, негізгі және қосымша әдебиеттердің тізімі:

1, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 38, 39, 40, 41, 42, 49, 51

№ 3 ТАҚЫРЫП.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ САЛАСЫНДАҒЫ ШАРТ

Сабақтың мақсаты: Бұл сабақтың мақсаты магистранттарға еңбек шарты институтының құқықтық сипаттамасын түсіндіру, еңбек шартының анықтамасымен және ұғымымен таныстыру, еңбек шарттарының түрлерін саралап көрсету, оның мазмұнын ашып көрсету және басқа жұмысқа ауыстыру институтын түсіндіріп көрсету болып табылады. Еңбек құқығы теориясындағы еңбек шартын тоқтатудың ұғымын ашу. «Еңбек шартын тоқтату» және «еңбек шартын бұзу» ұғымдарын салыстыру, ара жіктерін ашу, ерекшеліктерін талқылау. Еңбек заңнамасы бойынша еңбек шартын тоқтатудың құқықтық сипаттамасын жасау, оның негіздерін қарастыру, мазмұнын ашу. Еңбек шартын тоқтатудың заңды тәртібін қарастыру. Еңбек шартын жұмыс беруші мен жұмыскердің бастамасы бойынша бұзудың заңды тәртібін қарастыру.

Дәріс – 1 сағат

ЖОСПАР:

1. Еңбек шартының ұғымы, мазмұны, түрлері және жасалу тәртібі.
2. Басқа жұмысқа ауыстырудың ұғымы және түрлері.
3. Еңбек шартын тоқтатудың және бұзудың негіздері.

Дәріс тезистері:

Еңбек шартының ұғымы және мазмұны.

Жеке еңбек шартына отыру арқылы жұмыскерлер Қазақстан Республикасы Конституциясының 24 бабы бойынша тек еңбек бостандығына қол жеткізіп қоймай сонымен қатар еркін еңбек түрі мен мамандығын таңдай алады. Күштеп жұмысқа тарту тек сот үкімі негізінде жүзеге асырылады, немесе келеңсіз оқиға мен соғыс уақыттарында енгізілуі мүмкін.

Кез-келген жұмыскер ЕШ ерікті түрде отырып, онымен қалыптастырған заңды міндеттемелерді орындайды.

Еңбек шартына «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің» 1 бабында: жұмыс беруші мен жұмыскер арасында жазбаша жасалатын екі жақты келісім деген анықтама береді. Сонымен қатар бұл жерде белгілі бір мамандық немесе лауазым қызметін орындау байланыстары отырып жұмыс берушісі жұмыскерге уақытылы толық көлемде еңбек ақысын төлеуге, жұмыс жағдайларымен қамтуға сол сияқты шартпен, «ҚР Еңбек кодексі» және ұжымдық шартпен қарастырылған жағдайларды қамтиды.

Еңбек шарты тараптары.

Жоғарыдағы анықтамаға байланысты «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің» 1 бабы бойынша еңбек шарты екі тарап арасында жасатындығын байқаймыз. Бір тарап жұмыскер ретінде шартқа отырған жеке тұлға, екінші тарап ретінде жұмыс беруші түседі.

Кей жағдайларда екі тарап ретіндеде азаматтар бола алады, мысалы, үй-жұмыстарына жалдау, жеке хатшы, қорғаушы т.б.

Еңбек шарты тараптары ретінде шетел азаматтары және азаматтығы жоқ тараптар қатыса алады.

Жеке еңбек шартының мазмұны.

Шарт мазмұны деп – шартта қалыптастырылатын тараптардың жағдайын

айтамыз. Олар екіге бөлінеді: тараптардың өздері қалыптастырған және нақты қарастырылған болып бөлінеді.

Еңбек шартының түрлері және жасалу тәртібі.

Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір-бір данасы жұмыскер мен жұмыс берушіде сақталады. Еңбек шартына, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде, өзгерістер мен толықтырулар енгізуді еңбек кодексінде көзделген тәртіппен қосымша келісім түрінде жазбаша нысанда жүзеге асырады.

Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы хабарламаны еңбек шарты тараптарының бірі береді және екінші тарап оны берілген күнінен бастап бес жұмыс күні ішінде қарайды. Еңбек шартының талаптарын өзгерту, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгерту туралы хабарлама алған тарап қабылданған шешім туралы осы бапта белгіленген мерзімде екінші тарапқа хабарлауға міндетті. Адамды жұмысқа жіберу еңбек шартын жасасқаннан кейін ғана жүзеге асырылады. Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті түрде ресімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары жұмыскер жұмысқа кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі. Еңбек шартының жұмыс берушінің кінәсінен жарамсыз деп танылуы бұрынғы жұмыскердің еңбегіне ақы алу, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемін, өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айырылуына әкеп соқпайды. Еңбек шартының жекелеген талаптарының жарамсыз деп танылуы еңбек шартының тұтастай жарамсыздығына әкеп соқпайды.

Басқа жұмысқа ауыстырудың ұғымы және түрлері.

Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру:

- 1) жұмыскер жұмысының (еңбек функциясының) өзгеруі, яғни жұмысты басқа лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік бойынша орындау;
- 2) еңбек шартында келісілген еңбек жағдайлары (жалақы мөлшері, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, жеңілдіктер мен басқа да жағдайлар) оны орындау кезінде өзгертін өзге жұмысты тапсыру;
- 3) жұмыс берушінің оқшауланған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;
- 4) жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру болып табылады.

Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруға жұмыскердің келісімімен жол беріледі, ол еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізумен және жұмыс берушінің актісімен ресімделеді. Жұмыскердің денсаулық жағдайына байланысты медициналық қорытындымен расталған қарсы көрсетілімдер болған кезде, жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

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

Еңбек шартын бұзудың және оны тоқтатудың негіздері.

Еңбек шартын тоқтату үшін негіздер:

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

9) еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы болып табылады.

Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу тәртібі:

1. Еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.
2. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзуға ниет білдірген, еңбек шартының бір тарапы еңбек шартының екінші тарапына хабарлама жібереді.

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

Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартының бұзылу күні жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.

1. Еңбек шартында жұмыскермен келісім бойынша жұмыс беруші белгіленген талаптарды сақтамай, өтемақы төлемін алумен еңбек шартын бұзу құқығы көзделуі мүмкін, оның мөлшері еңбек шартында айқындалады.

Еңбек шартын мерзімі өткеннен кейін тоқтату тәртібі:

1. Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты тоқтатылады.

2. Егер жүкті әйел бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні мерзімі он екі және одан көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайынан басқа, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті.

3. Белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына жасалған еңбек шартының мерзімі өткен күн жұмыстың аяқталған күні болып табылады.

4. Уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына жасалған еңбек шарты мерзімінің өткен күні жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскердің жұмысқа шығатын күні болып табылады.

Жұмыстан шеттету және еңбек шартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу.

Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу негіздері:

1. Жұмыскермен еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша: