

1. Еңбектік құқық қатынастары

Еңбек құқығы - еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық нормалардың жиынтығы. Бұл қатынастар тараптардың әдетте жекежәне ұжымдық шарттар негізінде белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыруы жөнінде туындайтын жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы қатынастар және ҚР Конституциясына негізделген еңбек туралы заңдарымен реттеледі. Ең негізгісі 1999 жылдың 10 желтоқсанында қабылданған "Қазақстан Республикасының еңбек туралы" Заңы болып табылады.

Еңбек туралы нормативтік-құқықтық кесімдердің сақталуын бақылауды Қазақстан Республикасы Үкіметі бекіткен Ережеге сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның (ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі) мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

2. Еңбек шарттарының құқықтық реттелуі

Еңбек қатынастары негізінен жеке еңбек шарттарымен және ұжымдық шарттармен реттеледі.

Жеке еңбек шарты – жұмыс беруші мен қызметкердің арасында жазбаша жасалған екі жақты келісім.

Шарт бойынша қызметкер жұмысберушінің актісі н атқара отырып, белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысты орындауға, ал жұмыс беруші қызметкерге жалақысын және заңдар мен тараптардың келісімінде көзделген өзге де ақшалай төлемдерді уақытында және толық төлеуге, еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

Жеке еңбек шарты:

белгісіз мерзімге;

белгілі бір мерзімге;

белгілі бір жұмысты орындау уақытына

немесе уақытша болмаған қызметкерді

ауыстыру уақытына жасалуы мүмкін.

Егер шартта оның қолданылу мерзімі

көрсетілмесе, шарт белгісіз мерзімге

жасалған деп септеледі.

Қызметкердің еңбек міндеттерін бір жақты бұзуына:

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

3. Жұмыс уақыты және демалыс уақыты

Жұмыс уақыты деп еңбек шартына сәйкес, заңмен белгіленген тиісті жұмыс уақытын айтады. Оның қалыпты ұзақтығы аптасына 40сағаттан аспауы тиіс.

Алты күндік жұмыс аптасы (40 сағат) кезінде күнделікті жұмыстың ұзақтығы - 7 сағаттан,

36 сағат болғанда - 6 сағаттан және апталық норма

24 сағат болғанда - 4 сағаттан аспауы тиіс.

22 сағаттан бастап таңғы 6-ға дейінгі уақыт түнгі уақыт болып есептеледі.

Мемлекеттік мерекелер:

1,2 қаңтар - Жаңа жыл;

8 наурыз - Халықаралық әйелдер күні;

22 наурыз - Наурыз мейрамы;

1 мамыр - Қазақстан халқының бірлігі мерекесі;

9 мамыр - Жеңіс күні;

30 тамыз - Қазақстан Республикасының Конституция күні;

25 қазан - Республика күні;

16,17 қазан Республиканың тәуелсіздік күні болып анықталған.

5. ЖАЛАҚЫ ТӨЛЕУ

Қызметкердің жалақысы орындалатын жұмыстың саны мен сапасына, күрделілігіне карай белгіленеді.

- Жалақының мөлшерін жұмыс беруші дербес белгілейді және ол ҚР заңдарында белгіленген ең төменгі төлеудің төмендегі қағидалары бойынша жүзеге асырылады:
- мерзімнен тыс жұмыс ақы бір жарым есе мөлшерден кем төленбейді;
- мереке және демалыс күндердегі жұмыс ақысы екі еседен төмен болмайтын мөлшерде төленеді;
- түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына еңбекақы бір есе мөлшерден кем төленбейді;
- жалақы бір айда кем дегенде бір рет төленеді және т.б.



5. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ КӨТЕРМЕЛЕУ ЖӘНЕ ЖАЗАЛАУ ШАРАЛАРЫ

Жұмыс беруші қызметкерге еңбектегі табыстары үшін көтермелеудің әр алуан түрлерін қолдануға құқылы. Көтермелеудің түрлері мен

тәртібі жеке еңбек, ұжымдық шарттармен және жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

Еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни қызметкердің кінәсінен оған жүктелген еңбек міндеттерінің орындалмағаны немесе тиісінше

орындалмағаны үшін жұмыс беруші тәртіптік жазалардың мынадай

түрлерін қолдануға құқылы:

ескерту жасауға; сөгіс беруге;

заңда көрсетілген жағдайларда жеке еңбек шартын бұзуға.

6. Еңбекті қорғау

Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету ұлттық саясаттың еңбек саласындағы басты бағыттарының бірі болып табылады. Еңбекті қорғауқайғылы жағдайлардан және өндірісте жарақат алудан алдын ала сақтандыруға, қауіпті және залалды өндірістік факторларды мейлінше азайтуғабағытталған басты принциптер, меншік нысандарына қарамастан, шаруашылық кызметі мен кәсіпорындардың бәріне бірдей белгіленген және 1993 жылғы 22 қаңтардағы "Еңбек қорғау туралы" Қазақстан республикасы Заңында айқындалған.

7. Әлеуметтік қамсыздандарудың құқықтық негіздері

Конституцияның 28-бабында "Қазақстан Республикасының азаматына жасына келген, науқастанған, мүгедек болған, асыраушысынан айрылған жағдайда және өзге де заңды негіздерде оған ең төменгі жалақы мен зейнетақының мөлшеріне, әлеуметтік қамсыздандырылуына кепілдік беріледі.", - делінген.

Зейнетақымен қамсыздандырудың басты принциптері: дербес зейнетақылық жинақтау принцип

- зейнетақы жүйесін мемлекеттік реттеу,
- азаматтардың зейнетақылық қорланудың мемлекеттік немесе мемлекеттік емес зейнетақылық қорларында жүзеге асырылуын таңдау құқығын қамтамсыз ету;
- азаматтардың ең төменгі зейнетақы алу кепілдігі;
- әр азаматтың еңбекке жарамды жасында зейнетақылық қор жинақтауға қатысу міндеттілігі;
- еңбекке жарамды азаматтың өзін жасы ұлғайған кезіндегі зейнетақысымен өзі қамтамсыз етудегі жеке жауапкершілігі;
- азаматтың ерікті түрдегі қосымша зейнетақымен қамсыздану құқығы болып табылады.

Қолданылып жүрген заңдар әлеуметтік қамсыздандырудың түрлерінің қатарына қызметкерлерді жұмысқа уақытша жарамсыздығы, әйелдердің жүктілігі және босануы бойынша жәрдемақылармен қамсыздандыруды көздейді.

Қолданылып жүрген заңдар әлеуметтік қамсыздандырудың түрлерінің қатарына қызметкерлерді жұмысқа уақытша жарамсыздығы, әйелдердің жүктілігі және босануы бойынша жәрдемақылармен қамсыздандыруды көздейді.

Қолданылып жүрген заңдар әлеуметтік қамсыздандырудың түрлерінің қатарына қызметкерлерді жұмысқа уақытша жарамсыздығы, әйелдердің жүктілігі және босануы бойынша жәрдемақылармен қамсыздандыруды көздейді.

Қолданылып жүрген заңдар әлеуметтік қамсыздандырудың түрлерінің қатарына қызметкерлерді жұмысқа уақытша жарамсыздығы, әйелдердің жүктілігі және босануы бойынша жәрдемақылармен қамсыздандыруды көздейді.