



# Еңбек қатынастары. Еңбекақы төлеу жүйесі. ҚР-ның Еңбек Кодексі.

**Факультет: Фармация**

**Топ: ФА12-002-01**

**Дайындаған: Орынбек.Б**

**Тексерген: Елшибеков К.М**

# Жоспар:

- Еңбек қарым-қатынасы
- Қр Еңбекақы төлеу жүйесі
- ҚР еңбек кодексі
- Еңбекақы төлеу жүйесі

# ҚР Еңбек Кодексі 2016жыл 1 қаңтар күшіне енді. Бұл кодекс реттейді:

- 1) еңбек қатынастарын;
- 2) еңбек қатынастарымен тікелей байланысты;
- 3) әлеуметтік әріптестікті;
- 4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қатынастарды.




# Еңбек қарым-қатынасы

**Еңбек** - адамдардың өмірі үшін қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтар жасауға бағытталған адам қызметі;

Еңбек қатынастары – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар;

# Еңбек қатынастары келесі ерекше белгілермен сипатталады:

- 1) еңбек үрдісінде туындайды және дамиды. Қызметкер өзіне жүктелген белгілі бір еңбек функциясын орындайды. Еңбек қатынастары – бұл ұзақ уақытқа созылатын қатынастар.
- 2) еңбек қатынастары – бұл нәтижесінде жұмыс беруші еңбек өнімін, ал қызметкер еңбек шартының жағдайларына қарай белгілі бір ақы алатын ақылы қатынастар.
- 3) еңбек қатынастары ерік білдірудің белгісі болып табылады, еңбек және еңбек қатынастары мәжбүрлі түрде жүзеге асырылмайды, ал қызметкер мен жұмыс беруші өз қалаулары бойынша серіктерді, еңбек жағдайын және т.б. тандай алады.
- 4) қызметкердің еңбек тәртібіне бағына отырып еңбек ұжымына қосылуын білдіреді. Бұл дегеніміз, еңбек белгілі бір ішкі еңбек тәртібі жағдайында жүргізіледі. Ішкі еңбек тәртібінің өзіне тән элементі болып қызметкердің еңбек қызметі үрдісінде жұмыс берушінің, тікелей басшылықтың өкіміне бағынуы табылады. Бұл элемент еңбекпен байланысты өзге қоғамдық қатынастарда көрініс таппайды. Бұл кезде орындаушы еңбек режиміне бағынуға емес, өнімді уақтылы және сапалы дайындауға міндетті.
- 5) еңбек қатынастары ерекше заңды фактпен – еңбек шартымен, келісіммен, лауазымға сайлау туралы актімен байланысты.



# Еңбек қатынастары субъектілері

Жұмыскер мен жұмыс беруші еңбек қатынастары субъектілері болып табылады.

Шетелдік заңды тұлға филиалының немесе өкілдігінің басшысы осы заңды тұлға атынан жұмыс берушінің барлық құқықтарын жүзеге асырады және барлық міндеттерін атқарады.

# Жұмыскердің негізгі құқықтары

- жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге;
- еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
- еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға;
- еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақы төленуіне;
- тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;
- бірдей еңбегі үшін қандай да бір кемсітусіз бірдей ақы алуға;
- өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшының немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

# Жұмыскердің негізгі міндеттері?

- 1) еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;
- 2) еңбек тәртібін сақтауға;
- 3) жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;
- 4) жұмыс берушінің және жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;
- 5) адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
- 6) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;
- 7) келтірілген нұқсанды осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектерде жұмыс берушіге өтеуге міндетті.



# Жұмыс берушінің негізгі

## құқықтары

- жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
- жұмыскерлермен еңбек шарттарын осы Кодексте белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
- өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;
- өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;
- жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарттар талаптарының, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;
- жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;
- еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;

# Жұмыс берушінің негізгі міндеттері:

- Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
- жұмысқа қабылдау кезінде осы Кодексте белгіленген тәртіппен және жағдайларда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға;
- жұмыскерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;
- мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;
- жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;
- жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір жұмыскер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге;
- жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір жұмыскер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге;

Еңбек шарты – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

# Еңбек шартының мазмұны

- Тарап тардың деректемелері;
- белгілі бір мамандық, кәсіп, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы (еңбек функциясы)
- жұмыстың орындалатын орны;
- еңбек шартының мерзімі;
- жұмыстың басталу күні;
- жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі;
- еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттары;
- егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер;
- жұмыскердің құқықтары мен міндеттері;
- жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;
- еңбек шартын өзгерту мен тоқтату тәртібі;
- тараптардың жауаптылығы;
- жасалу күні мен реттік нөмірі болуға;

# Еңбек шартының мерзімі:

- белгіленбеген мерзімге;
- белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына;
- уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына;
- маусымдық жұмысты орындау уақытына;
- жергілікті атқарушы орган шетелдік жұмыс күшін тартуға, шетелдік жұмыскерге жұмысқа орналасуға берген рұқсаттардың не ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге берген рұқсаттың Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленетін мерзімдері шегінде жасалуы мүмкін.

# Еңбек шартын тоқтату негіздері:

- 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,

# Жұмыстан шеттету:

- 1) жұмыста алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған немесе жұмыс күні ішінде осындай масаңдық туғызатын заттарды пайдаланған;
- 2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері жөнінде білімін тексеру бойынша емтихандар тапсырмаған;
- 3) жұмыс беруші берген жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныш құралдарын пайдаланбаған;
- 4) егер Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті болып табылатын болса, медициналық қарап-тексеруден не ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген;
- 5) жұмыскер еңбек шартында келісілген жұмысты орындау үшін қажетті көлік құралын басқару құқығынан немесе басқа да рұқсаттардан айырылған жағдайда;
- 6) егер оның әрекеттері немесе әрекетсіздігі авариялық ахуал туғызуға, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларының бұзылуына әкеп соқса немесе әкеп соғуы мүмкін болса, жұмыскерді жұмыстан шеттетуге міндетті.

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



# Кәсіпорында еңбекақыны төлеуді ұйымдастыру үш өзара байланысты және өзара тәуелді

- - тарифтік жүйе;  
**Элементтермен анықталады:**
- - еңбекті нормалау;
- - еңбекақы төлеудің нышаны.

Тарифтік жүйе әр түрлі топтағы және категориядағы қызметкерлердің еңбектерінің сапалық сипаттамасына тәуелді олардың еңбекақыларын саралауды және реттеуді жүзеге асыра алу мүмкіндігін қамтамасыз ететін нормативтердің жиынтығын көрсетеді.

## Еңбекақы төлеу негізгі және қосымша түрлерге бөлінеді.

### 1) Негізгі еңбекақы:

- келісілген айлық еңбекақы немесе жұмыс көлемі үшін төленетін еңбекақы.
- Мерзімнен тыс жұмыстар үшін
- түнгі уақытта жұмыс жасағаны үшін
- мереке күндерде жасаған жұмысы үшін
- Кезекті жылдық демалысы үшін

### 2) қосымша еңбекақы:

- Сыйақылар
- мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындаған уақыттары үшін
- жасөспірімдерге белгіленген жеңілдік сағаттарға
- денсаулығына байланысты демалыстар үшін

# Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер:

- 1) айлық жалақының ең төмен мөлшерін;
- 2) сағаттық жалақының ең төмен мөлшерін;
- 3) үстеме жұмысқа ақы төлеуді;
- 4) мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеуді;
- 5) түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеуді;
- 6) жұмыскердің жалақысынан ұстап қалудың мөлшерін шектеуді;

Түнгі уақытта, үстеме жұмысқа және мереке күндеріндегі жұмыс үшін бір жарым еседен аз бір жарым еседен аз болмайтын мөлшерде жалақы төленуі тиіс (ҚР Еңбек кодексінің 108, 109, 110 баптары).



# Қолданылған әдебиеттер:

- ҚР Еңбек Кодексі
  - [http://referattar.kazaksha.](http://referattar.kazaksha)
- 