

Қ.А.ЯСАУИ АТЫНДАҒЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҚАЗАҚ ТҮРІК УНИВЕРСИТЕТІ.

Тақырып: Қызметкерлердің жекелеген түрлері олардың құқықтық жағдайы.

Қабылдаған: Ақмарал Нұрмаханқызы

Дайындаған: Юлдашева Шохиста

ЖОСПАР:

Кіріспе

I. Еңбекті қорғаудың негіздері

1. Еңбек құқығы мен еңбектік тұлғааралық қатынастар түсінігі
2. Қазақстан Республикасының еңбек қорғау туралы заңнамасы
3. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды ұйымдастыру

II. Қызметкерлердің жекелеген түрлерінің еңбегінің қорғалуы

1. Әйелдер еңбегін қорғау
2. Жасы кәмелетке толмағандардың еңбегін қорғау
3. Қабілеттілігі шектеулі адамдардың еңбегінің қорғалуы

Қорытынды

КІРІСПЕ

- Еңбек құқығы құқықтың жетекші салаларының бірі ретінде еңбек саласындағы өмірлік қатынастарды реттейді.
- Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету проблемалары — Қазақстанда да көкейкесті мәселелердің бірі. Республиканың ұйымдарындағы еңбекті қорғаудың жай-күйі Үкіметтің және уәкілетті мемлекеттік органдардың тұрақты қадағалау нысаны болып табылады.
- Жаңа технологиялар мен өндіріс жүйелерінің жасаудағы маңызды талаптардың бірі – бұл адамның еңбек етудегі салауатты және қауіпсіз шарттарды қамтамасыз етумен байланысты проблемаларды зерртеу және белгілі бір шешімдерді қабылдау. Өндірісте жазатайым оқиғалардың, кәсіби аурулардың, авариялардың, өрттің мүмкін болатын себептерін анықтау мен зерттеу, сонымен бірге оларды жоюға бағытталған іс-шараларды әзірлеу адамның еңбек етуге қалыпты және қауіпсіз шарттарды жасауға мүмкіндік береді.

-
- Жұмыс орындарындағы жазатайым оқиғалардың өсуіне жұмыстардың қауіпсіз жүргізілуіне деген тиісті бақылаудың болмауы, жұмыскерлерді қауіпсіз жұмыс тәсілдеріне жеткілікті үйретпеу, қауіпсіздік талаптарының, еңбек және өндірістік тәртіптің орындалмауы да теріс ықпалын тигізіп келеді. Өндірістегі жазатайым оқиғаларға қатысты құбылыстардың сақталуы көп жағдайларда еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы нормативтік-құқықтық базаның жеткіліксіздігіне, оның экономикалық реформалар қарқынына үлгермей, артта қалып қоюына да байланысты. Сондықтан еңбек қатынастарын реттеу саласындағы негізгі міндеттердің бірі — еңбекті қорғаудың тиімді басқару жүйесін әзірлеу және жүзеге асыру болып табылады.

-
- Қазақстан Республикасының Конституциясында адамдардың еңбегі мен денсаулығы мемлекетпен қорғалатыны, әрбір азаматтың қауіпсіздік және тазалық талаптарына жауап беретін жағдайда еңбек ету құқығы жарияланған. Мемлекет бұл талаптарды, ең алдымен, еңбекті қорғау және оларды орындауға қадағалау жүргізу туралы нормалар жүйесі арқылы орындайды.
 - Еңбекті қорғауды кең және тар мағынада түсінуге болады. Кең мағынада еңбекті қорғау дегеніміз бұл қызметкердің еңбек қызметі барысында оның өмірі мен денсаулығын қорғауға бағытталған шаралар жүйесі. Кең мағынада еңбекті қорғау құқықтық, медициналық, техникалық және экономикалық құрамдас бөліктерден тұрады. Бұл жерде ескеретін бір жайт, еңбекті қорғаудың кем дегенде бір құрамдас бөлігі бұзылса, онда бүкіл еңбекті қорғау бұзылды деп саналады.

2-БАП. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ

ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ТУРАЛЫ ЗАҢДАРЫ

1. Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңдары Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және осы Заңнан және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінен тұрады.

2. Егер Қазақстан Республикасы бекіткен халықаралық шартта осы Заңдағыдан өзгеше ережелер белгіленсе, онда халықаралық шарттың ережелері қолданылады.

3-БАП. ОСЫ ЗАҢНЫҢ ҚОЛДАНЫЛУ АЯСЫ

1. Осы Заңның күші Қазақстан Республикасының азаматтарына, еңбек қызметін Қазақстан Республикасында жүзеге асыратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдарға қолданылады.

2. Жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасында еңбек қатынастары туындаған кезде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бәрі орындауы міндетті.

3. Жеке еңбек шартында, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген жұмыс орындарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайлары осы Заңда көзделген еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау деңгейінен төмен болмауға тиіс.

■ 3-тарау. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІНЕ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУҒА ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

Жеке еңбек шартының талаптары Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерінің талаптарына сәйкес келуге тиіс.

Азаматтарды олардың денсаулық жағдайына теріс әсер ететін жұмысқа қабылдауға тыйым салынады.

Қауіпті және зиянды өндірістік факторларды қоса алғанда, жеке еңбек шартында жұмыс орнының шынайы сипаттамасы, Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңдарында және ұжымдық шартта көзделген осындай жағдайларда жұмыс істегені үшін берілетін жеңілдіктер мен өтемақылар көрсетілуге тиіс.

Еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарға қабылдау кезінде жұмыс беруші қызметкерді кәсіби аурудың туындау мүмкіндігі туралы ескертуге міндет

13-бап. Қызметкерлерді міндетті медициналық тексерулер

1. Ұйымдарда зиянды (ерекше зиянды), қауіпті (ерекше қауіпті) және қолайсыз өндірістік факторлары бар жұмыстарға, сондай-ақ жер асты жұмыстарына адамдар қабылдауды жұмыс беруші олар алдын ала медициналық тексеруден өткеннен кейін және денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органның нормативтік құқықтық актілерімен белгіленген талаптарға сәйкес денсаулық жағдайына қайшы келмейтіні айқындалғаннан кейін жүзеге асыруға тиіс.

2. Он сегіз жасқа толмаған адамдар міндетті алдын ала медициналық тексеруден өткеннен кейін ғана жұмысқа қабылданады және одан әрі, он сегіз жасқа толғанға дейін жыл сайын міндетті медициналық тексеруден өтуге тиіс.

3. Жұмыс беруші еңбек жағдайлары зиянды және ауыр жұмыстарда істейтін қызметкерлерді мерзімдік медициналық қаралудан және тексеруден өткізуді Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен өз қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндетті.

4. Қауіптілігі жоғары өндірістік жабдықтармен байланысты жұмыстармен айналысатын қызметкерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуге тиіс. Ауысым алдындағы медициналық куәландыруды талап ететін кәсіптердің тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындайды. Медициналық қаралудан және тексеруден өтуден жалтарған қызметкерлер жұмысқа жіберілмейді.

15-БАП. ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЖӘНЕ ЖАСЫ ОН СЕГІЗГЕ ТОЛМАҒАН АДАМДАРДЫҢ ЕҢБЕГІН ҚОРҒАУ

- 1. Ауыр қол еңбегі жұмыстары мен еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда әйелдердің және жасы он сегізге толмаған адамдардың, сондай-ақ бұл жұмыстар денсаулық жағдайына теріс әсер ететін адамдардың еңбегін пайдалануға тыйым салынады.
- 2. Әйелдердің және жасы он сегізге толмаған адамдардың еңбегін пайдалануға тыйым салынатын ауыр қол еңбегі жұмыстары мен еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстардағы өндірістердің, кәсіптердің тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органмен келісім бойынша уәкілетті орган бекітеді.
- 3. Жүкті әйелдер медициналық қорытындыға сәйкес орташа айлық жалақысы сақтала отырып, қолайсыз өндірістік факторлары жоқ басқа жұмысқа ауыстырылады.

16-БАП. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ БОЙЫНША ОҚЫТУ, НҰСҚАУЛЫҚ БЕРУ ЖӘНЕ БІЛІМДЕРІН ТЕКСЕРУ

1. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, нұсқаулық беруді, білімдерін тексеруді жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жүргізеді.

2. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудың, нұсқаулық берудің, білімдерін тексерудің тәртібі мен мерзімі Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен айқындалады.

3. Жұмысқа қабылданған адамдар кейіннен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімдерін міндетті тексеруден өткізе отырып, жұмыс беруші ұйымдастыратын алдын ала оқытудан міндетті түрде өтеді. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудан, нұсқаулық беруден және білімдерін тексеруден алдын ала өтпеген қызметкерлер жұмысқа жіберілмейді.

4. Өндіріс ұйымдарының басшы қызметкерлері мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ететін жауапты адамдар мезгіл-мезгіл, кемінде үш жылда бір рет тиісті жоғары оқу орындарында немесе мекемелерде біліктілігін арттыру курстарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқудан және білімдерін тексеруден өтуге міндетті.

4-тарау. ҚЫЗМЕТКЕР МЕН ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

17-бап. Қызметкердің еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға құқықтары

Қызметкердің:

1) еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;

2) жұмыс берушіден ұйымның жұмыс орны мен аумағының сипаттамасы, еңбек жағдайлары, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы, өмірге және денсаулыққа төнетін қауіп туралы, сондай-ақ зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен оны қорғау жөніндегі шаралар туралы шынайы ақпарат алуға;

3) өндірістік жарақаттануға, кәсіби ауруға немесе жұмыс қабілетін төмендетуге әкеп соқтыруы мүмкін зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғалған жұмыс орнына;

4) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңдарында, сондай-ақ жеке еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз етілуге;

5) өзінің жұмыс орнындағы еңбек жағдайына, қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы уәкілетті органға және оның аумақтық бөлімшелеріне өтініш жасауға;

6) еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға өкіл ретінде қатысуға;

7) өзінің денсаулығына немесе өміріне қатер төндіретін жағдай туындаған кезде бұл туралы тікелей басшыға немесе жұмыс берушінің өкіліне хабарлай отырып жұмысты орындаудан бас тартуға;

8) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз атқару үшін қажетті білім алуға және кәсіби даярлыққа;

18-бап. Қызметкердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы міндеттері

Қызметкер:

- 1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, ережелер мен нұсқаулықтардың талаптарын, сондай-ақ жұмыс берушінің өндірісте жұмысты қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптарын сақтауға;
- 2) арнаулы киімді, жеке және ұжымдық қорғану құралдарын өз мақсатында пайдалануға;
- 3) өндірісте болған әрбір жазатайым оқиға туралы, кәсіби аурудың белгілері туралы, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін жағдайлар туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға;
- 4) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларын өзгерте отырып басқа жұмысқа ауыстырылғанда не кәсіби аурулардың белгілері пайда болғанда жұмыс берушінің қаражаты есебінен міндетті түрде алдын ала, мерзімдік (еңбек қызметі ішінде) медициналық тексеруден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуге міндетті.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЖЕКЕЛЕГЕН ТҮРЛЕРІНІҢ ЕҢБЕГІНІҢ ҚОРҒАЛУЫ ӘЙЕЛДЕР ЕҢБЕГІН ҚОРҒАУ

- Әйелдер еңбегін реттеу және оны бірқалыпты жүйеде дұрыстап қорғау мәселесі еңбек кодексінде 37-тарауда қарастырылған.
- Ауыр жұмыстарға және еңбек қолдануға тыйым салынатын ауыр жұмыстардың еңбек жағдайлары зиянды жұмыстардың тізімі заңда белгіленген тәртіппен бекітіледі. Әйелдердің өздері үшін шек қойылып белгіленген нормадан артық ауыр затты тасуына тыйым салынады. Әйелдерді түнгі уақыттағы жұмыстарға қатыстыруға жол берілмейді. Бірақ бұған халық шаруашылығының салаларындағы ерекше қажеттен туатын және уақытша шара ретінде рұқсат етілетін жұмыстар кірмейді.

- Екіқабат әйелдерді және екі жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді түнгі уақыттағы жұмысқа, уақытынан артық жұмыстарға және демалыс күндеріндегі жұмыстарға және іс сапарына жіберуге жол берілмейді.
- Екі жастан сегіз жасқа дейін балалары бар әйелдерді олардың келісімінсіз уақытынан артық жұмыстарға қатыстыруға немесе іс сапарына жіберуге болмайды.
- Дәрігерлік қорытындыға сәйкес екіқабат әйелдерден жұмыс өнімінің нормасы, қызмет көрсету нормасы кемітіледі не олар бұрынғы жұмысы бойынша орташа еңбек табысы сақтала отырып, жеңілірек және қолайсыз өндіріс факторы әсер етпейтін басқа жұмысқа ауыстырылады.

ЖАСЫ КӘМЕЛЕТКЕ ТОЛМАҒАНДАРДЫҢ ЕҢБЕГІН ҚОРҒАУ

18 жасқа толмаған тұлғалар үшін жұмыс уақытына, жұмыс режиміне, зиянды, ауыр және қауіпті еңбек жағдайларынан қорғануға қатысты жеңілдіктер мәселесі қозғалмақ.

Мемлекеттің мұндай қолдауы жастарға жұмысты өзін-өзі дамытумен үйлестіруге және өсіп келе жатқан ағзаны және психикасын сау күйінде сақтауға мүмкіндік береді. 18 жасқа толмаған тұлғалардың еңбегін қорғауға қатысты ерекше шаралардың мазмұны мыналардан тұрады:

1) Ауыр дене жұмыстарына зиянды және қауіпті еңбек жағдайларына 18 жасқа толмаған тұлғаларды қабылдауға жол берілмейді;

-
- 2) Жастарды жұмысқа алу шектелген. ҚР «Еңбек туралы» заңы жастарды 16 жастан бастап жұмысқа қабылдауға рұқсат етеді. Орта білім алған не жалпы білім беретін оқу орнын тастап кеткен жағдайда он бес жасқа толған адамдар ата-анасының немесе қорғаншысының, қамқоршысының келісімімен жеке еңбек шартын жасаса алады. Ата-анасының бірінің (қорғаншысының, қамқоршысының) келісімімен жеке еңбек шарты оқудан бос уақытында денсаулығына зиян келтірмейтін және оқу процесін бұзбайтын жұмысты орындау үшін он төрт жасқа толған оқушымен жасалуы мүмкін;
 - 3) Кәмелетке толмаған қызметкерлер үшін еңбекақысы толық уақыт ретіндегідей саналатын қысқартылған жұмыс уақыты көзделген. Бұл дегеніміз, мысалы, кәмелетке толмағандардың жұмыс күні 2 сағатқа қысқа болады, алайда олар жалақыны
 - кәмелетке толған қызметкерлермен бірдей алады;

- 4) Заңдар 18 жасқа толмаған тұлғаларды түнгі уақыттағы жұмысқа, мерзімнен тыс жұмыстарға тартуға тыйым салады;
- 5) Кәмелетке толмаған қызметкерлер үшін ауыр заттарды қолмен көтеруге және қозғалтуға шек қойылған. Басшылық мұндай жұмыстарда жүктерді тасымалдау үшін механикаландыру және автоматтандыру құралдарын немесе өзге де құрылғыларды қолдануды көздеуге міндетті. Егер затты көтеру және қозғалту кезінде зиян келуі мүмкін болса, затты қолмен көтеруге тыйым салынады.
- Сонымен, мемлекет 18 жасқа толмаған тұлғалар үшін еңбек жеңілдіктерін заңнамалық тұрғыда бекіткен, осы арқылы олардың еңбек жағдайы жеңілдетілген. Жасөспірімдердің әлі де дамып-өсіп келе жатқан ағзасы өндірістік зияндардан қорғалып, оларға жұмыспен оқуды үйлестіруге, біліктілігін көтеруге, өз тұлғасын дамытуға мүмкіндік берілген.
- Сонымен қатар, барлық әйелдер және 18 жасқа толмаған тұлғалар жұмысқа тек алдын-ала медициналық тексеруден өткен соң ғана қабылданады, ал кейін әйел 45 жасқа толған соң, ал кәмелетке толмағандар – 18 жасқа толған соң жыл сайын міндетті медициналық тексеруден өтуге міндетті.

ҚАБІЛЕТТІЛІГІ ШЕКТЕУЛІ АДАМДАРДЫҢ ЕҢБЕГІНІҢ ҚОРҒАЛУЫ

- Мүгедектерді уақытынан артық жұмыстарға олардың келісімі бойынша тартуға болады, онда да қолында жұмысқа кері келмейтін дәрігерлік құжаты болса ғана мүмкін. Сондай ақ осындай талап түнгі және демалыс күндеріндегі жұмыстарға да қойылады.
- Заң бойынша мүгедектерді жұмысқа орналастырып, жұмысқа қабылдаған реттерде дәрігерлік ұсыныстарына сәйкес оларға қысқартылған жұмыс күнін және еңбектің басқа жеңіл жағдайларын жасау керек. Осылайша мүгедектер үшін 6 сағаттық жұмыс күні, кезекті жылдық 24 күн есебінен белгіленген.
- Мүгедектер істейтін жеңіл жұмыстары бар арнайы цехтар ұйымдастырылуы мүмкін. I-II топтардағы мүгедектер үшін жылдық демалыс 24 күн, III топтағылар үшін 18 күн есебінен беріледі. Мүгедектер үшін заңда тағы басқа да жеңілдіктер мен қолдаулар бар, мысалы оларға зейнет ақы төлеу бойынша түрлі жеңілдіктер көрсетілген.

ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫ БҰЗҒАНЫ ҮШІН ЖАУАПКЕРШІЛІК.

- ҚР «Еңбекті қорғау туралы» заңында еңбекті қорғауға қатысты заң шығарушылық және өзге де нормативтік құқықтық актілерді бұзғаны үшін жауапкершілік көзделген. Бұл жауапкершілікті шартты түрде кәсіпорындардың, лауазымды тұлғалардың және
- қызметкерлердің жауапкершілігі деп бөлуге болады. Кәсіпорындар еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз етпегені үшін және еңбекті қорғау талаптарына жауап бермейтін, өндірістік мақсаттағы өнімді шығарғаны және өндіргені үшін экономикалық жауапкершілікке тартылады. Еңбекті қорғау туралы заңдарды ұзушылықтарды қадағалау және бақылау органдары анықтаған кезде, кәсіпорындар өздерінің қаражаты есебінен еңбекті қорғау қорларына Қазақстан Республикасының заңдарында анықталған тәртіпте және мөлшерде айыппұл төлейді. Еңбекті қорғау талаптарына жауап бермейтін жаңа техниканы, технологияларды, өндірістік объектілерді жасаған және/немесе дайындаған кәсіпорындар да экономикалық жауапкершілікке тартылады және әлеуметтік сақтандыру органдарына және тұтынушыларға осы құқық бұзушылықтарды жоюға қатысты, сонымен қатар, қайғылы оқиғаның және кәсіптік аурудың нәтижесінде жәбірленгендерге өтемақы төлеумен қатысты шығындарды өтейді. Шығындардың мөлшерін арбитраждық сот белгіленген тәртіп бойынша анықтайды және өндіреді.

- Кәсіпорындар өндірісте жапа шеккен қызметкерлердің немесе қызметкерлер қайтыс болған жағдайда олардың жақын туыстарының алдында материалдық жауапкершілікте болады.
- Өндірістегі қайғылы оқиғаның немесе кәсіптік аурудың нәтижесінде еңбекке қабілетін толығымен немесе ішінара жоғалтқан қызметкерге немесе оның жақын туыстарына кәсіпорын не оның құқықмирасқоры бір жолғы жәрдемақы төлейді және заңдарда белгіленген тәртіпте және мөлшерде қызметкердің өміріне не денсаулығына келтірілген зиянды өтейді. Бір жолғы жәрдемақының мөлшері ұжымдық шартпен және Қазақстан Республикасының заңдарымен анықталады және мыналардан кем болмауы тиіс:
 - - өндірістегі қайғылы оқиғаның немесе кәсіптік аурудың салдарынан қайтыс болған қызметкердің жылдық жалақысының он еселік мөлшерінен;
 - - еңбектегі жарақаты немесе кәсіптік ауруы салдарынан бірінші не екінші топ мүгедегі ретінде танылған қызметкердің жылдық жалақысының бес еселік мөлшерінен;
 - - еңбектегі жарақаты немесе кәсіптік ауруы салдарынан үшінші топ мүгедегі ретінде танылған қызметкердің жылдық жалақысының екі еселік мөлшерінен;
 - - еңбекке қабілеттігі толығымен жоғалды деп танылған және оған қатысты мүгедектік тобы тағайындалмаған қызметкердің жылдық жалақысы мөлшерінен.

-
- Жасалған жұмыстың негізі мақсаты — еңбекті қорғауға қатысты барлық негізгі мәселерді мен сұрақтарды қарастыру. Бұл аталған мақсатқа жету үшін келесідей талаптар орындалды:
 - еңбекті қорғауға түсінік беру;
 - еңбекті қорғау жөніндегі мәселелерді реттейтін нормалардың қайнар көздерін көрсету;
 - еңбекті қорғауға қатысты еңбек құқығы субъектілерінің құқықтары және міндеттерін қарастыру;
 - еңбек құқығының заңнамасы мен еңбекті қорғау ережелерін бұзғаны үшін жауапкершілік жағдайларын анықтау;
 - қызметкерлердің жекелеген түрлерінің еңбегінің қорғалуын бақылау (әйелдер, жасы кәмелетке толмағандар, еңбек қабілеттілігі шектеулі тұлғалар).

ҰСЫНЫС

Еңбек саласындағы қызметкерлердің олардың ішінде әйелдердің, жасөспірімдердің нормативтерін, құқықтарын қамтамасыз ету керек. Қауыпсіздік шараларын ұйымдастыру қажет. Қауыпсіздік шаралары сақталмаған жағдайда әр түрлі іс шараларды жүргізу қажет. Қызметкерлердің жұмыс орнында техникалық қауыпсіздік шараларын қатаң сақтау керек. Еңбекті қорғау ережелерін бұзған жағдайда жазалау шараларын жүргізу керек. Еңбекті қорғау саласындағы мамандарды даярлау және біліктілігін арттыру қажет. Ана мен бала денсаулығын сақтау үшін белгілі бір ұйымдар ашылу керек және де ана мен бала өмірін сақтау саласындағы білікті мамандар дайындау қажет.