

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды ұйымдастырудың маңызы мен мазмұны.
Кәсіпорындарда еңбекті қорғау бойынша жұмыстарды ұйымдастыру. ҚР еңбек кодексіндегі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормаларының мазмұны.
Әйелдердің, мүгедектердің, жасөспірімдердің еңбегін қорғау жөніндегі нормативті актілер.

Орындаған МАТАЙ Р
СТК-103

Қабылдаған Хасанова К.Р

Жоспары

Негізгі бөлім

- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау заңдарына біріктірілген заң жобасы
- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілер
- Еңбекті қорғау бойынша жұмыстарды ұйымдастыру
- Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбегін қорғау ерекшеліктері.
- Әйелдердің және отбасылық міндеттері бар өзге адамдардың еңбегін қорғау.
- Мүгедектердің еңбегін қорғау ерекшеліктері.
- **Пайдаланылған әдебиеттер.**

Қазақстан Республикасының Конституциясында

- адамдардың еңбегі мен денсаулығы мемлекетпен қорғалатыны, әрбір азаматтың қауіпсіздік және тазалық талаптарына сай еңбек ету құқығы жарияланған. Мемлекет бұл талаптарды, ең алдымен, еңбекті қорғау және оларды орындауға қадағалау жүргізу туралы нормалар жүйесі арқылы орындайды.



Қазіргі таңда Елбасы Жолдауындағы басты бағыттардың бірі – еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласына ерекше көңіл бөлініп, оның орындалуы жөнінде Үкімет тарапынан нақты шаралар жасалында. 2007 жылы Қазақстан Республикасында тұңғыш рет Еңбек Кодексі қолданысқа енгізілді. Бұрынғы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау заңдарына біріктірілген заң жобасы жасалынды. Қазақстандағы еңбекті қорғау жүйесі көптеген онжылдықтар бойы қалыптасты. Егер осы жылдар ішінде ие болған бағалы тәжірибе жөнінде айтар болсақ, онда бұған қызметкерлерді оқытуды, жауапкершіліктің көп сатылы жүйесін, қорғану құралдарын пайдалануды, қызметкерлерге медициналық қызмет көрсетуді жатқызуға болады, сонымен қатар, еңбекті қорғау қызметін ретке салатын жаңа нормативтік актілер қабылданды. Қазақстан Республикасында 2005-2007 жылдарға арналған еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік бағдарлама іске асырылды. Еңбекті қорғау мәселелеріне қатысты ХЕҰ-ның бірқатар Конвенциялары күшіне енгізілді. Халықаралық еңбек ұйымы 1989 жылдың 28 сәуірінде Канадалық, Американдық жұмысшылардың бастауымен өндіріс орындарына қайғылы жағдайға душар болған, жарақаттанған жұмысшы өкілдерін еске алу, олардың әлеуметтік қорғалуын үкімет тарапынан қолдау жөнінде бастама көтерді. Бұл ұсынысты бүкіләлемдік ерікті кәсіподақ мақұлдап, қазіргі уақытта барлық елде осы күн айрықша маңызға ие болып келеді

- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілер қызметкерлердің еңбек қызметі үдерісінде **олардың өмірі денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдастыру, техникалық, технологиялық, санитарлық-эпидемиологиялық, медициналық және өзге де нормаларды, ережелерді, рәсімдер мен өлшемдерді белгілейді.**
- Нормативтік құқықтық актілер «Нормативтік құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 24 наурыздағы N 213 Заңының талаптары ескеріле отырып әзірленеді және қабылданады. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілер Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркелуге жатады және ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

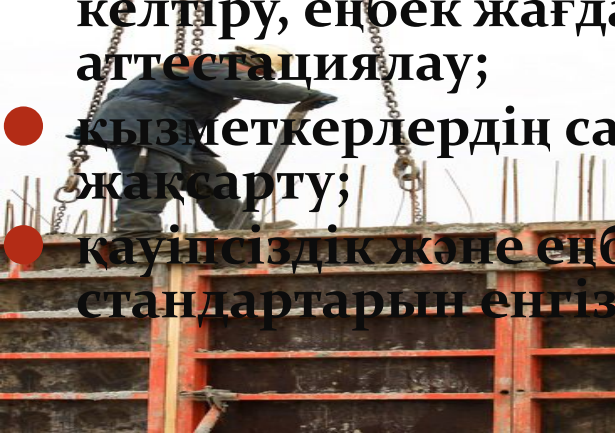
Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі – бұл қызметкерлердің еңбек процесі барысында еңбекпен қорғалуын, яғни олардың өмірі мен денсаулығының қорғалуын қамтамасыз ететін, өндірістегі қауіпті жағдайларды, кәсіптік зияндарды болдырмау және оқыс жағдайлардың алдын-алу шараларын жасайтын, оқытатын, зерттейтін пән. Яғни, Еңбек құқығының бір институты болып табылады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 5-бөлімі, 33-тарауының 306-бабында тоқталып, еңбекті қорғауға былай анықтама берілген, еңбекті қорғау - құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдық-техникалық, санитарлық-гигиеналық, емдеу-алдын алу, оңалту және өзге де іс-шаралары мен құралдарын қамтитын, еңбек қызметі процесінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ететін жүйе болып табылады. Қысқаша айтқанда, еңбекті қорғау дегеніміз - бұл қызметкердің еңбек қызметі барысында оның өмірі мен денсаулығын қорғауға бағытталған шаралар жүйесі.



Қоғамда еңбекті қорғау және қауіпсіздікті қамтамасыз ету ұйымдастырушылық, техникалық, методикалық, өндірістік, санитарлық-гигиеналық кешендерінен және басқа шаралардан құрылады. Шаралардың негізгі бағыттары - бұл:

- прогрессті технологияны, комплексті механизацияны, ауыр және ауыр еңбек жұмыстарын енгізу, өндіріс мәдениетінің деңгейін арттыру;
- қол көмегімен жасалатын еңбекті қысқарту үшін кіші механизация құралдарын енгізу;
- еңбек жағдайларын жақсартуға бағыталған техникалық құралдарды енгізу және қызметкерлерді қауіп жоғарылаған зонадан шығару;
- еңбекті қорғау нормалары мен ережелеріне сәйкес, қоршаған ортаның шаң болуын, газ болуын төмендету, жұмыс орындарында шуыл деңгейін және температуралық режимді келтіру, еңбек жағдайлары бойынша өндірістік нысандарды аттестациялау;
- қызметкерлердің санитарлық-тұрмыстық жағдайларын жақсарту;
- қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша халықаралық стандарттарын енгізу.



Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 15 бабы, 23 тармақшасына сәйкес Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 28 қазандағы № 1219 қаулысымен ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы Үлгі ереже бекітілді

- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілердің жобаларын әзірлеуді тиісті уәкілетті мемлекеттік органдар өздерінің құзыреттеріне сәйкес жүзеге асырады. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актіні әзірлейтін тиісті уәкілетті мемлекеттік орган жобаны дайындау жөніндегі жұмыс тобын құрады немесе оны дайындауды жұмыс тобының функциясын атқаратын өзінің бөлімшелерінің біріне тапсырады.

- Жұмыс тобының құрамына өздерінің тағайындауына қарай мүдделі мемлекеттік органдардың, қоғамдық ұйымдардың, ғылыми мекемелердің өкілдері енгізілуі мүмкін. Мемлекеттік орган нормативтік құқықтық актінің жобасын дайындауды өзіне ведомстволық бағынысты мемлекеттік органдар мен ұйымдарға тапсыруы немесе оны дайындауды шарттық негізде, оның ішінде конкурс бойынша мамандарға, ғылыми мекемелерге, жекелеген ғалымдарға немесе олардың ұжымдарына тапсыруы мүмкін. **Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді тиісті уәкілетті мемлекеттік органдар еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен және өзге де мүдделі мемлекеттік органдармен келісім бойынша бекітеді.**

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілер мынадай талаптарға жауап беруі тиіс:

өндірістік қызмет нәтижелеріне қатысты қызметкерлердің өмірі мен денсаулығының басымдығын белгілеу;

қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес келетін еңбек жағдайларына құқықтарын қамтамасыз ету;

еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган, жұмыс берушілердің және қызметкерлердің өкілдері арасында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы келісілген іс-қимылдарды қамтамасыз ету;

еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамалық және басқа да жоғары тұрған нормативтік құқықтық актілерге, оның ішінде Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарға сәйкес болу.

қызметкерлердің еңбек қызметі үдерісінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ережелерді, рәсімдер мен өлшемдерді қамту;

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қызметкерлер, лауазымды тұлғалар және ұйым басшысы арасындағы құқықтар мен міндеттердің аражігін ажырату;

еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласында бірыңғай талаптарды белгілеу;



. ҚР Еңбек Кодексінің 339 бабына сәйкес жұмыс беруші 50 қызметкерлер санымен өндірістік мекемелерде қауіпсіздік және еңбекті қорғауындағы талаптарын сақтауында ішкі бақылауды қамтамасыз ету мақсатында қауіпсіздік және еңбекті қорғау қызметін құрастырады. Өзінің дәрежесі бойынша қауіпсіздік және еңбекті қорғау қызметі негізгі өндірістік қызметімен теңеседі.

Қызметтің негізгі міндеттері:

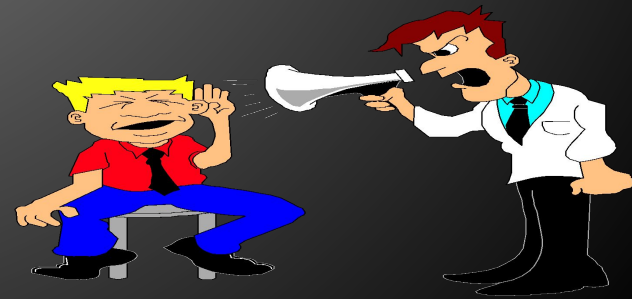
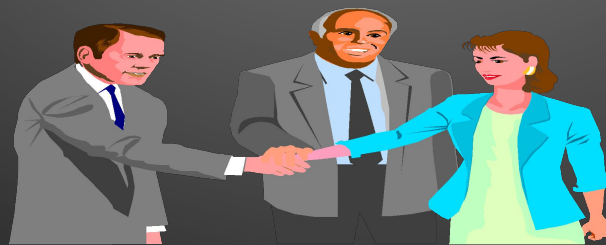
1) өндірісте қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасау және қамтамасыз ету бойынша құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдық-техникалық, санитарлық-эпидемиологиялық, оңалту, емдеу алдын-алу және өндірістік жарақаттану және кәсіптік аурулардың алдын-алу жөніндегі іс-шаралар кешенін әзірлеу және жүзеге асыру;

2) өндірістік телімдердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын сақтау бөлігінде нормативтік құжаттарды әзірлеуді ұйымдастыру;

3) ұйымдардың құрылымдық бөлімшелерінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жұмысты ұйымдастыру және үйлестіру, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды, қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік құқықтық актілердің талаптарын орындауын ішкі бақылауды жүзеге асыру болып табылады.

Қызметтің жұмыстары

- 1) ұйымдардың бөлімшелеріне кедергісіз кіруге, өндірістік, қызметтік және тұрмыстық бөлмелерді қарауға, есептермен, статистикалық және басқа да еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі құжаттармен танысуға;
- 2) жұмыс берушінің атынан өндірісте қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасау жөніндегі алдын-алу, ұйымдардың құрылымдық бөлімшелерінде өндірістік жарақаттану мен кәсіптік ауруларды болдырмау жөніндегі алдын-алу іс-шараларының әзірленуіне және орындалуына, сондай-ақ ұжымдық шартқа сәйкес жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы міндеттемелерінің орындалуына ішкі бақылауды жүзеге асыруға;
- 3) ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің барлық қызметкерлеріне анықталған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын бұзушылықтарды жою жөнінде шара қолдану туралы орындалуы міндетті нұсқаулар (1-қосымша) беруге және оларға жауап алуға;
- 4) өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеудің, есепке алудың және оларға жол бермеу жөніндегі іс-шараларды орындаудың белгіленген тәртібінің сақталуын бақылауды жүзеге асыруға;
- 5) ұйымдардың құрылымдық бөлімшелерінен қызметтің құзырына жататын мәселелер жөніндегі ақпаратты және материалдарды белгіленген тәртіппен сұратуға және алуға;



- Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2007 жылғы 16 шілдедегі N 157-ө бұйрығымен бекітілген «Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу және бекіту ережесі.
- Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулығы - өндірістік жайларда, кәсіпорын аумағында, құрылыс алаңдарында, көлік құралдарында немесе осы жұмыстар жүргізілетін не қызметтік міндеттер атқарылатын ұйымның басқа жерінде жұмыстарды орындау барысында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамалардың қолданылуын нақтылайтын жұмыс берушінің актісі.
- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты (бұдан әрі - Нұсқаулық) жұмыс беруші, мүдделі құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен қызметкерлердің өкілінің қатысуымен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің немесе еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маман (бұдан әрі - жауапты тұлға) жасаған тізбеге сәйкес, учаскедегі, цехтағы, қызметтегі, зертханадағы және жалпы ұйымдағы әрбір мамандық үшін, сондай-ақ жеке жұмыс түрлері (биіктегі жұмыс, сынақтар) мен жұмыс орындарына да әзірлейді.
- Сондай-ақ нұсқаулықтарды әзірлеуді жұмыс берушінің (ұйым) тапсырысы бойынша келісім-шарттық негізде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы ғылыми мекемелердің мамандары да жүзеге асыруы мүмкін.
- Тізбе Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы мен Қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығын есепке ала отырып бекітілген жұмыс берушінің штаттық кестесінің негізінде жасалады. Жасалған тізбені жұмыс беруші немесе өзге уәкілетті тұлға бекітеді және ол барлық құрылымдық бөлімшелеріне жолданады.

_____ облысы (қала) бойынша
мемлекеттік еңбек инспекция органы
бойынша жергілікті орган



Местный орган по инспекции
труда _____ области (города)

С Е Р Т И Ф И К А Т Д О В Е Р И Я

по соблюдению трудовых прав работников

Вручается

наименование предприятия (организации) в соответствии с Единым
государственным реестром юридических лиц, Ф.И.О. работодателя

Главный государственный инспектор труда
по _____ области (города)

(Ф.И.О.)

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбек қатынастарындағы құқықтары кәмелетке толғандар құқықтарына теңеледі, ал еңбекті қорғау, жұмыс уақыты, демалыс уақыты және басқа еңбек жағдайлары саласында, осы ҚР Еңбек Кодексте белгіленген қосымша кепілдіктер қолданылады.

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбегін ауыр жұмыстарда (құрылыс, металлургия кәсіпорындарында және т.б.), еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда, т.б. жұмыстарда қолдануға болмайды, белгіленген шекті нормалардан артық жүктерді тасуына және қозғалтуына тыйым салынады. Жасы он сегізге толмаған қызметкерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімі Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2007 жылғы 31 шілдедегі №185-ө бұйрығымен бекітілген. Он сегіз жасқа толмаған адамдардың еңбегін:

ауыр (ерекше ауыр), еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге, оларға белгіленген шекті нормалардан артық салмақтарды тасуға және қозғалтуға тыйым салынады.

Он сегіз жасқа толмаған азаматтармен еңбек шарттары алдын ала міндетті медициналық тексеруден кейін жасалады және одан әрі қызметкерлер он сегіз жасқа толғанға дейін, жыл сайын міндетті медициналық тексерулерден өтуге тиіс.

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге:

1) он төрт жастан он алты жасқа дейінгі қызметкерлер үшін - **аптасына 24**

сағаттан аспайтын;

2) он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлер үшін - **аптасына 36 сағаттан** аспайтын қысқартылған жұмыс уақыты белгіленеді.

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге қысқартылған жұмыс уақытында еңбекақы төлеу тиісті санаттағы қызметкерлерге күн сайынғы жұмыстың толық ұзақтығы мөлшерінде жүргізіледі.

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің өнім нормалары қызметкерлер өнімінің жалпы нормаларына орай қысқартылған жұмыс уақытына сәйкес белгіленеді.

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді түнгі уақыттағы жұмысқа, мерзімнен тыс жұмысқа, жиынтық жұмыс уақыты режиміндегі жұмысқа, сондай-ақ оларды қызметтік іссапарға және вахталық әдіспен орындалатын жұмысқа тартуға тыйым салынады.



● Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін, өзінің орташа жалақысының шегінде материалдық жауапкершілікте болады.

Жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге материалдық жауапкершілік толық көлемінде:

1) алкогольды, есірткі немесе уытқұмарлық масаң болу (оларға ұқсастарды қолдану) күйінде зиян келтірген;

2) материалдар, жартылай фабрикаттар, өнімдер, оның ішінде оларды жасау кезінде, сондай-ақ жұмыс беруші қызметкерге пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеуіш аспаптар, арнайы киімдер және басқа заттар жетіспеген, қасақана жойған немесе қасақана бүлдірген;

3) мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық және өзге де заңмен қорғалатын, қызметкерге еңбек міндеттерін атқаруына байланысты сеніп тапсырылған құпияны қасақана жариялаған;

4) қызметкер Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген қылмыстық істерімен зиян келтірген жағдайларда жүктеледі.



● Білім беру мекемелерінде оқитын және оқу жылы ішінде оқуды жұмыспен қатар алып жүретін он төрт жастан он алты жасқа дейінгі оқушыларға – күніне 2,5 сағат, он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі оқушыларға – күніне 3,5 сағат жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді. (бұл жағдай туу туралы куәлікпен немесе төлқұжатпен дәлелденеді, сонымен қатар, жұмыскер жұмыс берушіге білім мекемесінде оқитыны туралы растаушы анықтаманы ұсынуға міндетті.)

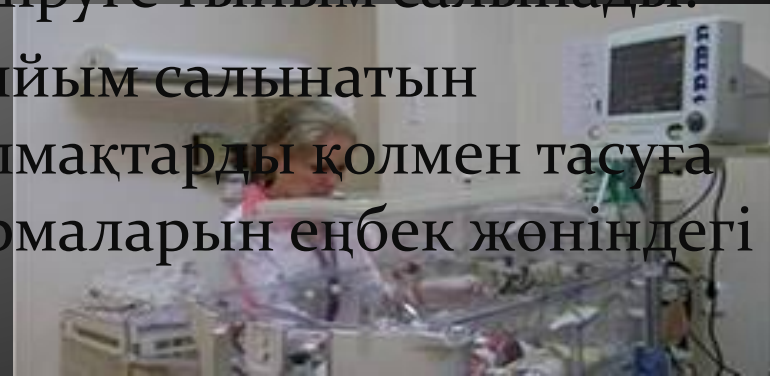
● Он төрт жасқа толмаған балалар оқудан тыс уақытта тек қана ата – аналарының рұқсатымен ғана жұмысқа жіберіледі. Атқарып жүрген жұмысы оқуына кедергі келтірмеуі тиіс.

● Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлермен толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасуға тиым салынады.



Әйелдердің және отбасылық міндеттері бар өзге адамдардың еңбегін қорғау.

- Егер еңбек шарты аяқталған күні әйел мерзімі он екі апта және одан көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса, оның еңбек қатынастарын ұзарту туралы жазбаша өтініші бойынша жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала үш жасқа толғанға дейін, оның күтімі жөніндегі демалыс аяқталған күнге дейін ұзартуға міндетті.
- Әйелдер еңбегін ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.
- Әйелдерге, олар үшін белгіленген шекті нормадан артық салмақтарды қолмен тасуға және көшіруге тыйым салынады.
- Әйелдер еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, әйелдердің салмақтарды қолмен тасуға және көшіруге белгіленген шекті нормаларын еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілейді.



Жұмыс берушінің жүкті әйелдерді түнгі уақыттағы жұмысқа, демалыс және мейрам күндеріндегі жұмысқа тартуға, егер медициналық қорытынды негізінде оларға аталған жұмысты орындауға рұқсат етілмесе, сондай-ақ оларды қызметтік іссапарға жіберуге құқығы жоқ.

Жұмыс берушінің:

1) үш жасқа дейін баласы бар әйелдерді және анасы жоқ үш жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әкелерді;

2) егер медициналық қорытынды негізінде үш жасқа дейінгі балалар, мүгедек-балалар не отбасының ауру мүшесі қызметкердің аталған санаттарының күтіміне мұқтаж болғанда отбасының ауру мүшесіне күтім жасап не мүгедек-балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлерді түнгі уақыттағы жұмысқа, мерзімнен тыс жұмысқа тартуға, сондай-ақ іссапарға және вахталық әдіспен істелетін жұмысқа жазбаша келісімінсіз жіберуге құқығы жоқ.



демалу және тамақтану үшін үзілістерден, ауысым ішіндегі және арнайы үзілістерден басқа бір жарым жасқа толмаған балалары бар әйелдерге, анасыз бір жарым жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әкелерге баланы (балаларды) тамақтандыру үшін, жұмыстың әр үш сағатынан жиі емес ұзақтығы мынадай:

- 1) бір баласы бар әйелдерге (әкелерге) - әр үзіліс отыз минуттан кем емес;

- 2) екі немесе одан да көп баласы бар әйелдерге (әкелерге) - әр үзіліс бір сағаттан кем емес қосымша үзілістер беріледі.

- Баланы (балаларды) тамақтандыру үшін үзілістер жұмыс уақытына кіреді, үзілістер уақытында әйелдердің (әкелердің, асырап алушылардың) орташа жалақысы сақталып қалады.

- Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдің, сондай-ақ отбасының ауру мүшесіне медициналық қорытындыға сәйкес күтімді жүзеге асыратын қызметкердің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимі белгілей алады.

- Жүкті әйелдерге, егер жұмыс күнінің ұзақтығы сегіз сағаттан артық болса жиынтық жұмыс уақыты режимі (жұмыс ауысымын) қолдануға тыйым салынады. Жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді, қолайсыз өндірістік факторлардың әсері болмайтын басқа жұмысқа, бұрынғы жұмысындағы орташа жалақымен есептелген жалақысын сақтай отырып ауыстыра алады.

- Жүкті әйелге медициналық қорытынды негізінде тиісті жұмыс беру не ол болмаса басқа жұмысқа ауыстыру мәселесін шешуге дейін жүкті әйелді жұмыс беруші, оның салдарынан жұмыс істемеген күндері үшін бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақысын сақтай отыра жұмыстан босатуға тиіс.

Жүктілігі және босануына байланысты демалыстар

Әйелдерге босануына дейін ұзақтығы жетпіс күн және босанғаннан кейін елу алты (қиналып босанған немесе екі немесе одан да көп, бала туған жағдайда - жетпіс) күнтізбелік күн-жүктілігі және босануына байланысты демалыс беріледі.

Ядролық сынақтардың әсері тиген аумақтарда тұратын әйелдерге, Қазақстан Республикасының заң актілеріне сәйкес дейін ұзақтығы жетпіс күн және босанғаннан кейін жетпіс (қиналып босанған немесе екі немесе одан да көп бала туған жағдайда - жүз қырық) күнтізбелік күн жүктілігі және босануына байланысты демалыс беріледі.

Жаңа туған балаларды асырап алған әйелге (еркекке), (ата-анасының біреуіне) баланы асырап алған күннен бастап және бала туған күннен елу алты күн өткенге дейінгі кезеңге ақылы демалыс беріледі.



Жұмыс беруші қызметкерге бала үш жасқа келгенге дейін оны күту үшін:

- 1) ата-анасының қалауы бойынша - баланың анасына не әкесіне;
- 2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған - ата-анасына;
- 3) баланы нақты тәрбиелеп отырған әжесіне, атасына, басқа туысына немесе қамқоршысына;

4) жаңа туған баланы асырап алған қызметкерге жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

Бала күтімі жөніндегі, ол үш жасқа келгенге дейін жалақысы сақталмайтын демалыс уақытында қызметкердің жұмыс орыны (лауазымы) сақталады.

Бала күтімі жөніндегі, ол үш жасқа келгенге дейін жалақысы сақталмайтын демалыс уақыты, егер Қазақстан Республикасының заң актісінде өзгеше көзделмесе, жалпы еңбек стажына, мамандығы бойынша жұмыс стажына есептеледі.

3. Ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қысқартылған, аптасына **36 сағаттан** аспайтын ұзақтығы белгіленеді.



Қазақстан Республикасы Үкіметінің 1999 жылғы 10 желтоқсандағы N 1930 қаулысымен Жерасты және ашық кен жұмыстарындағы, еңбек жағдайлары ерекше зиянды және ерекше ауыр жұмыстардағы өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдар мен көрсеткіштердің N 1 Тізімін және Еңбек жағдайлары зиянды және ауыр жұмыстардағы өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдар мен көрсеткіштердің N 2 Тізімін бекітілген. Мысалы оларға жататындар:

1. Тау-кен жұмыстары

2. Металлургия өндірісі (қара металлдар)

3. Кокс, күлқокс, термоантрацит және кокс-химия өндірісі т.б



Жерасты және ашық кен жұмыстарында, еңбек жағдайлары ерекше зиянды және ерекше ауыр жұмыстарда немесе еңбек жағдайлары зиянды және ауыр жұмыстарда істеген адамдарға берілетін мемлекеттік арнайы жәрдемақы туралы Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 13 шілде N 414-І Заңына сәйкес мемлекеттік арнайы жәрдемақы (бұдан әрі - жәрдемақы) - 1998 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша жерасты және ашық кен жұмыстарында, еңбек жағдайлары ерекше зиянды және ерекше ауыр жұмыстарда немесе еңбек жағдайлары зиянды және ауыр жұмыстарда осы Заңда белгіленген жұмыс стажы бар адамдарға ақшалай берілетін төлем.

Жәрдемақы ай сайын төленеді және алатын жалақысына қарамастан төленеді.

Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін Өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдар мен көрсеткіштердің N 1 тізімі бойынша жерасты және ашық кен жұмыстарында, еңбек жағдайлары ерекше зиянды және ерекше ауыр жұмыстарда 1998 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша жұмыс стажы бар азаматтардың:

- еркектер - 53 жасқа толғанда және жұмыс стажы кемінде 20 жыл болып, оның кемінде 10 жылын аталған жұмыстарда істегенде;
- әйелдер - 48 жасқа толғанда және жұмыс стажы кемінде 15 жыл болып, оның кемінде 7 жыл 6 айын аталған жұмыстарда істегенде, жәрдемақы тағайындалуға құқығы бар.

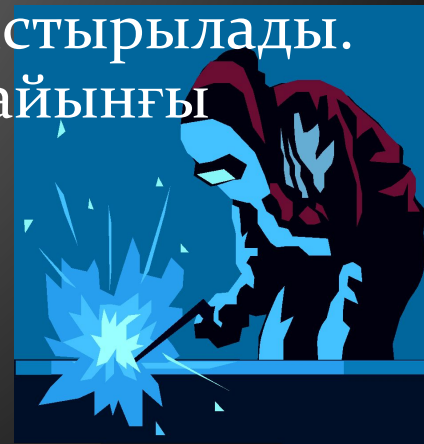


Жалпы мүгедек дегеніміз – бұл өмірлік қызметіне шек келтіріп, оның әлеуметтік қорғалуын қажет ететін ағза қызметінің бұзылуы, аурулар, жарақаттар, олардың зардабынан болған дефектілері бар денсаулығы бұзылған тұлға. Бұл мүгедектер қоғамның әлсіз топтарына жатады, сондықтан да олардың құқықтарының айрықша қорғалуына әрбір мемлекет ереше назар аударады.

«Мүгедектік» сөзінің орысша баламасы «инвалидность» сөзі латынның «invalidus» сөзінен туындаған және «әлсіз, күші жоқ» деген мағынаны білдіреді.



- Бұл мәселе жөнінде БҰҰ мен басқа да халықаралық ұйымдар қарарларын шығарып отырады. (2006 жылғы 13 желтоқсан Мүгедектердің құқықтары туралы конвенция).
- Қазақстан Республикасы бұл қараларға қосылып, өзі де мүгедектердің құқығын қорғау, оларға әлеуметтік көмек көрсетуге байланысты өзінің заңдарын шығарып отырады және олардың орындалуын қамтамасыз етеді.
- Мүгедектер жалпы 3 топқа бөлініп қарастырылады. Олардың 1-тобы аса ауыр деңгейдегі мүгедектер болып табылады, одан кейін 2 және 3-топтағы мүгедектер болады. Мүгедектердің қай топқа жатуына байланысты сол тобына сәйкес жәрдемақы алады. ҚР заң бойынша мүгедектерге берілетін анықтама және Батыс мемлекеттерінің инвалид сөзінің түсінуі салыстырылады. Және осы жылғы мүгедектерге берілетін ай сайынғы жәрдемақы мөлшері көрсетіледі.



- 18 жасқа толмаған мүгедек балалары бар отбасыларына көрсетілетін әлеуметтік көмек аталып өтіледі.
- Бірінші және екінші топтағы мүгедек-қызметкерлерге - еңбек-ақысы азайтылмай, аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.
- Бірінші және екінші топтағы мүгедек-қызметкерлердің күн сайынғы жұмысының (жұмыс аптасының) ұзақтығы жеті сағаттан аспайды.
- Бірінші және екінші топтағы мүгедек-қызметкерлерге жиынтық жұмыс уақытын қолдануға тыйым салынады.
- Үшінші топтағы мүгедек-қызметкерлерге жиынтық жұмыс уақытының режимі, егер оларға медициналық көрсеткіштер бойынша мұндай режимге тыйым салынған болса, белгілене алмайды.



● Мүгедек-қызметкерлерді түнгі, мерзімнен тыс жұмыстарға, демалыс және мейрам күндеріндегі жұмыстарға тартуға, оларды іссапарға жіберуге олардың жазбаша келісімімен, егер мұндай жұмыс оларға медициналық көрсеткіштер бойынша тыйым салынбаса ғана жол беріледі.

● Мүгедек-қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы, олардың қалауы бойынша өздеріне қолайлы уақытта беріледі.

● Жұмыс беруші бірінші және екінші топтағы мүгедек-қызметкерлерге ұзақтығы он бес күнтізбелік күннен кем емес қосымша **ақылы еңбек демалысын береді.**

● Жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысы жыл сайынғы еңбек демалысымен қатар не қызметкердің қалауы бойынша жұмыс жылының (күнтізбелік жылдың) басқа уақытында беріледі.

Пайдаланылған әдебиеттер:

- 1. Уваров В.Н. Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы: Оқулық. - Алматы: КазГЮА, 2002.
- 2. Хамзин А.Ш., Хамзина Ж.А., Хамзина Л.А. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. - Алматы, 2004
- 3. Абузярова Н.А. Трудовое право республики Казахстан. - Учебник. Алматы, 2001
- 4. Еңбекті қорғау. Журнал. 2009 ж. №1 (37) 2009. -89 с
-
-