

*А.Ясауи атындағы Халықаралық  
қазақ-түрік университеті  
Факультет: жалпы медицина*

*Тақырып: Еңбек нормаларын бұзған  
үшін жауаптылықтың түсінігі мен  
түрлері*

**Қабылдаған: Есенжолова А.Н**

**Орындаған: Алиханова С.Т**

**Шертаева П.Б**

**Тобы: жм-006**

# I. Кіріспе.

## Мақсаты

## II. Негізгі бөлім:

1. Еңбек туралы түсінік.
2. *Еңбек нормаларын бұзған үшін жауапкершілікке шара қолданудың әдістері.*
3. *Еңбек нормаларының сақталуын мемлекеттік бақылаудың тәртібі.*

## III. Қорытынды.

## IV. Ұсыныстар

## V. Пайдаланылған әдебиеттер



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ

ЗАҢ

ЗАҢ ШЫҒАРУ ИНСТИТУТЫ

Еңбек дегеніміз – бұл еңбек өнімін алу үшін адамның дене, ақыл-ой, рухани қабілеттерін жұмсау арқылы жүзеге асатын мақсатты қызмет. Еңбек дене, ақыл-ой және рухани қабілеттіктерден туындайды да, бұлардың нәтижесінде материалдық, рухани және санаткерлік құндылықтар жасалады.

## Еңбек тәртібін бұзғаны үшін жауапкершілік

Лауазым иелері еңбек тәртібін бұзғаны үшін бағыныштылық тәртібімен жауап береді. Лауазым иелерінің кейбір топтары олардың атқарып отырған қызметінің айрықша сипатына байланысты бағыныштылық тәртіппен еңбек тәртібін бұзғаны үшін ғана емес, оның қадір-қасиетімен сыйыспайтын теріс қылықтары үшін де заңда көзделген тәртіппен жауапкершілікке тартылады.

Тәртіптік теріс қылықтардың өзіне тән негізгі белгілеріне мыналарды жатқызуға болады:

1. Нақты кәсіпорынның (ұйымның) ішкі еңбек тәртібін қоғамдық қауіпті емес сипатта бұзу
2. Осы кәсіпорынмен (ұйыммен) еңбектік құқықтық қатынастарда тұратын қызметкерлер жасайтын тәртіп бұзушылықтар
3. Қызметкерлердің өздерінің еңбек міндеттерін құқыққа қарсы және кінәні орындамауларынан көрінетін тәртіп бұзушылықтар
4. Кінәлілікпен құқыққа қарсы іс-әрекеттің немесе әрекетсіздіктің арасындағы себепті байланыстар.





Жұмыс беруші еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни қызметкердің өзіне тапсырылған еңбек міндеттерін орындамағаны немесе ойдағыдай орындамағаны үшін тәртіптік жазалардың мынадай түрлерін қолдануға құқықты:

- ескерту
- сөгіс
- жеке еңбек шартын бұзу.

Тәртіптік жазалардың бұл көрсетілген тізімі толық болып табылады. "Еңбек туралы" Заңның 94-бабының 2-тармағында осы заңда көзделмеген тәртіптік жазалау шараларын қолдануға жол берілмейді деп нақты айтылған.

Жұмыстан шығару еңбек тәртібін қасақана бұзатын және тәртіптік шаралар ықпалына көнбейтін қызметкерлерге қолданылатын ең ақырғы шара болып табылады. Жұмыстан шығару туралы еңбек кітапшасына жазылады. Жазалаудың өзге шаралары еңбек кітапшасына жазылмайды. Жұмыс берушіге тәртіптік жазалау қолдануға құқық берілген. Жұмыс беруші тәртіптік жазалауды қолданған кезде жасалған теріс қылықтың ауырлық дәрежесін, оның қандай жағдайда жасалғанын, қызметкердің бұдан бұрынғы мінез- құлқын, еңбекке көзқарасын, сондай-ақ тәртіптік жазаның жасалған теріс қылыққа сәйкестігін ескеруі керек





Жұмыс беруші тәртіптік жазаны теріс қылық ашылғаннан кейін қолдануы тиіс. Жаза қолданбас бұрын тәртіп бұзушыдан жазбаша түсініктеме талап етілуі керек. Жаза теріс қылық ашылған күннен бастап бір айдан қалдырылмай қолданылуы қажет және оны алты айдан кейін қолдануға болмайды. Әрбір еңбек тәртібін бұзғаны үшін бір ғана тәртіптік жаза қолданылатындығы белгіленген. Жаза бұйрықпен жария етіледі және қызметкердің қолын қойдыру арқылы оған ескертіледі.

Қызметкерге осы көрсетілген талаптардың тым болмағанда біреуін бұзу арқылы берілген тәртіптік жазалар жарамсыз деп танылады.

Қызметкерге одан жазбаша түрде түсініктеме алмай, мерзімін бұзу арқылы (ашылған күннен бастап бір ай ішінде және тәртіп бұзушылық жасалған күннен бастап алты ай ішінде) немесе қызметкерге оның қолын қойдырмай жарияланған тәртіптік жазалаулардың **заңдық күші жоқ**. Қызметкер өзінің еңбек міндеттерін дәлелсіз себептермен екінші рет бұзған жағдайда, егер ол бұрын да тәртіптік жаза алған болса, онымен жеке еңбек шартын бұзу туралы мәселені шешерде есепке алынбайды.

Мұндай тәртіптік жазалауларды алып тастау жөнінде жеке еңбек дауларын қарау үшін белгіленген жалпы тәртіп бойынша шағымдануға болады (еңбек дауларын қарайтын келісім комиссиясына, сотқа).





Бағыныштылық тәртібімен берілген жазалауларды алу үшін мемлекеттік қызмет жоғары тұрған органға (лауазым иесіне) не сотқа шағымдана алады.

Тәртіптік жазалаулардың олар қолданылған күннен бастап алты ай ішінде күші бар. Егер қызметкерлерге осы мерзім ішінде жаңадан тәртіптік жаза қолданылмаса, онда оның тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі. 6 ай мерзім өткеннен кейін бұл туралы бұйрықтың шығарылғаны не шығарылмағанына қарамастан тәртіптік жаза өзінен-өзі күшін жояды.



Қызметкерлер жұмыста болған кезінде кәсіпорынға немесе мекемеге зиян келтіретін болса, материалдық жауапкершілікке тартылады. Бұл жағдайда қызметкер жалақысынан төлеу арқылы келтірілген зиянның орнын толықтай өтейді. Сондықтан да қызметкерді жұмысқа алғанда кәсіпорынның не мекеменің мүліктеріне ұқыпты болу талап етіледі. Кәсіпорынның немесе мекеменің мүлкін ұрлағаны үшін қызметкер ҚЫЛМЫСТЫҚ жауапқа тартылады.

Сонымен, қызметкер өзіне жүктелген еңбек міндеттерін ойдағыдай орындайды. Жұмыс беруші материалдық және моральдық көтермелеу шараларын, егер қажет болған жағдайда тәртіптік ықпал ету шараларын пайдалана алады.

Жұмыс берушіге өндірістік жарақаттың алдын алатын техника қауіпсіздігінің осы заманғы құралдарын өндіріске енгізу, қызметкерлердің кәсіби және өзге де науқастарға шалдығуына жол бермейтін санитарлық-гигиеналық шараларды қамтамасыз ету міндеттері жүктеледі. Жұмыс беруші, сонымен бірге қызметкерлердің қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, еңбек гигиенасы, өртке қарсы сақтану жөніндегі барлық талаптарды сақтауын бақылап отырады



ҚАЗАҚСТАН  
РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ  
КОНСТИТУЦИЯСЫ

Еңбекті қорғау институты азаматтық-құқықтық жауапкершілікті міндетті түрде сақтандыру мәселелерін реттеу тұрғысынан сақтандыру құқығымен байланысты. «Қызметкер еңбек (қызмет) міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 ақпандағы № 30 Заңы жұмыс берушіні қызметтің тиісті түріне лицензиясы бар ұйыммен сақтандыру келісім-шартын жасасуға міндеттейді. Өз жауапкершілігін сақтандыра отырып, жұмыс беруші денсаулығын қалпына келтіруге қажетті немесе тиісті сомаларға құқықтары бар адамдар үшін қажетті ақша қаражаттарын өтеуді кепілдейді.



Бұл сақтандырудың негізгі мақсаты сақтандыру төлемдерін жүзеге асыру арқылы өздерінің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде өмірлері мен денсаулықтарына зиян келтірілуі мүмкін қызметкерлердің мүліктік мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету болып табылады, және біздің республикамызда қарастырылған халықты әлеуметтік қорғаудың 3-ші және соңғы деңгейі болып табылады.

Жұмыс берушінің жауапкершілігін сақтандыру жөніндегі қатынастардың өздері, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі қатынастар сияқты, азаматтық және еңбек құқығы сияқты салалардың реттеу тақырыбы болып табылады. Құқықтың қандай да бір саласының нормалары сақтандыру төлемдеріне құқықтың жүзеге асырылу кезеңіне байланысты әрекет етеді. Мәселен, азаматтық құқық нормалары сақтандыру және зиянның орнын толтыру туралы жалпы ережелерді реттейді, еңбек құқығы нормалары, атап айтқанда, еңбекті қорғау институтының нормалары сақтандыру оқиғасының орын алуының негіздерін анықтайды, яғни, жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі қандай да бір ережелерді бұзуы қызметкерге келтірілген зиянның орнын толтыру үшін негіз бола алады.



Бір тәртіптік теріс қылық үшін тек бір тәртіптік жаза ғана тағайындалады. Мысалы, қызметкердің жұмысқа себепсіз жағдаймен келмегені үшін оған сөгіс жариялап, қызметінен босатуға болмайды. Алайда, қызметкерге бір тәртіптік теріс қылығы үшін бір тәртіптік жазамен қатар өзге де тәртіптік емес шараларды қолдануға болады. Мысалы, егер қызметкердің тәртіптік теріс қылығының нәтижесінде жұмыс берушіге қандай да бір материалдық зиян келтірілген болса, онда қызметкер тәртіптік жауапкершілікпен қатар материалдық жауапкершілікке да тартылады.



Еңбек заңдарын бұзған, ұжымдық шарт бойынша өз міндеттерін орындамаған жұмыс беруші белгіленген тәртіп бойынша тәртіптік жауапкершілікке тартылуы мүмкін (ҚР Президентінің 1995 жылғы 19 маусымдағы «Мемлекеттік кәсіпорын туралы» заң күшіне ие Жарлығының 8-бабы).

Еңбек құқығында еңбек тәртібі мәселесі төрт аспектіде қарастырылады

**Бірінші аспект.** Еңбек тәртібі еңбек құқығының негізгі қағидаларының бірі – еңбек тәртібін орындау міндеті ретінде қарастырылады. Жұмыс беруші және оның әкімшілігі еңбек тәртібін орындауды қамтамасыз етуі тиіс. Олар өндірістегі тәртіптің орындалуының тиісті деңгейін қамтамасыз етуге міндетті

**Екінші аспект.** Еңбек тәртібі іс жүзіндегі әрекет ретінде қарастырылады. Іс жүзіндегі әрекет – бұл кәсіпорындағы, мекемедегі, ұйымдағы еңбек қатынастары барысындағы жүріс- тұрыс ережелерін нақты және бұлжытпай орындау. Іс жүзіндегі әрекетті еңбек тәртібінің талаптарын сақтау деңгейі ретінде атауға болады. Егер еңбек құқығы қатынастарының барлық қатысушылары еңбек тәртібін сақтаса, бұл деңгей жоғары болуы мүмкін



**Үшінші аспект.** Еңбек тәртібі еңбек құқығының институты ретінде, яғни, ішкі еңбек тәртібін, жұмыс берушінің және қызметкердің, оның әкімшілігінің міндеттерін, жазалау және көтермелеу шараларын реттейтін нормалар жүйесі ретінде қарастырылады.

**Төртінші аспект.** Еңбек тәртібі қызметкердің және жұмыс берушінің ұйымда белгіленген жүріс-тұрыс ережелерінің тәртібі ретінде қарастырылады. Бұл жағдайда еңбек тәртібі адамдар арасындағы қоғамдық байланыстың нысаны ретінде көрініс табады. Осыған байланысты басшылықтың ерекше функцияларын белгілеу және басшылыққа бағынған тұлғалардың еңбегін қадағалау және бақылау қажеттігі туындайды.



# Еңбек тәртібін қамтамасыз етудің әдістері.

Еңбек тәртібін қамтамасыз ету еңбек үрдісінің басшыларының басты функцияларының бірі болып табылады және бұл мәселеге әрқашанда ерекше көңіл бөлінетін. Тіпті, аталған мәселеге қатысты әр түрлі қызық оқиғалар да орын алап жататын. Мысалы, 80-жылдардың басында өндірістің ұйымдастырушылық жағы және еңбек тәртібі өндірістік жаққа қарағанда басты болып саналатын. Андроповтың басшылық еткен кезінде жұмыс уақытында дүкендерде, моншаларда, кинотеатрларда және өзге де жерлерде жүрген адамдарды бақылау органдары өкілдерінің ұстап, оларды еңбек тәртібін бұзғаны үшін жазаға тарту жағдайлары жиі орын алатын.

## Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі

1. Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі оны қолданған күннен бастап алты айдан аспауға тиіс. Егер осы мерзім ішінде қызметкер жаңа тәртіптік жазаға тартылмаса, ол тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі.

2. Қызметкерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші оны өз бастамасымен, қызметкердің немесе оның тікелей басшысының өтініші бойынша, қызметкерлер мен олардың өкілдерінің өтініш жасауы бойынша мерзімінен бұрын алып тастауға құқылы.



# Статистикалық мәліметтер:

2009 жылы өнеркәсіпте зардап шеккендер саны – 2102 адам (15%- ке аз 2008 жылмен салыстырғанда)

Өндірісте қайтыс боландар саны -346 адам (2008 жылы 404 адам қайтыс болған )

01.01.2010 жылы мемлекеттік еңбек инспекторлығы 22,1 мың тексеру жүргізген, соның ішінде 100,6 еңбек және әлеуметтік сипаттағы еңбек бұзушылық болып табылады.

100,7 айыппұл салынған, айыппұл жалпы құны 310,7 млн теңгені құрады.

# Қорытынды

Қорыта айтатын болсақ еңбек қызметінің барысына еңбек қатынастарының екі тарапы қатысатыны белгілі, сондықтан да, еңбек қызметіндегі жүріс-тұрыс ережелерін екі жақ та орындауы тиіс. Сол себепті де, қызметкердің негізгі міндеттерінің бірі болып еңбек тәртібінің талаптарын, яғни, еңбек қызметі барысындағы өзі үшін міндетті жүріс-тұрыс ережелерін орындау табылады. Егер нақты атайтын болсақ, қызметкердің міндеттеріне мыналар жатады: - еңбек функцияларын (яғни, нақты бір мамандық, біліктілік, лауазым бойынша жұмысын) мұқият орындау; - ішкі еңбек тәртібіне бағыну; - жұмыс берушінің бұйрықтарын (өзі үшін міндетті) орындау;

# Ұсыныстар:

1. Сауда орындарындағы саудагерлердің үстінен қатаң қадағалау
2. СЭС қызметкерлерінің қызмет тәртібін реттеу
3. Көлік апаттарының салдарынан қазіргі кезде көптеген адамдар дүниеден өтіп жатыр. Соларды алдын алу үшін жолдардағы видеокамераларды көбейту

# Пайдаланған әдебиеттер:

1. [www.google.ru](http://www.google.ru)
2. “ Құқықтану: Жалпы білім беретін мектептің қоғамдық-гуманитарлық бағытындағы 10-сыныбына арналған оқулық /А. Ибраева, Г. Өлібаева, Қ. Айтхожин. — Алматы: "Мектеп" баспасы, 2006