

*А.Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік
университеті*

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

Қабылдаған: Есенжолова А.Н
Орындаған: Есетова Ұ
Тобы: жм-007



I. Кіріспе.

II. Негізгі бөлім:

- *Еңбек нормаларын бұзған үшін жауаптылықтың түсінігі мен түрлері.*
- *Еңбек нормаларын бұзған үшін жауапкершілікке шара қолданудың әдістері.*
- *Еңбек нормаларының сақталуын мемлекеттік бақылаудың тәртібі.*
- *Еңбек нормаларының сақталуын тексеру, олардың түрлері, нысандары мен мерзімдері.*

III. Қорытынды.

IV. Ұсыныстар

V. Пайдаланылған әдебиеттер



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.



ЕҢБЕК ТӘРТІБІ

- Бірлескен қызметпен айналысатын кез келген адамдар тобы өз қызметінің және жүріс-тұрыстарының үйлесуін және олардың белгілі бір тәртіпке бағынуын қажет етеді. Әрекеттердің, мүдделердің және жүріс-тұрыстардың үйлесуі адамдардың өндіріс үшін, материалдық және рухани игіліктерді бөлісу үшін бірігуі кезінде ерекше мәнге ие болады. Еңбек қызметінің барысына еңбек қатынастарының екі тарапы қатысатыны белгілі, сондықтан да, еңбек қызметіндегі жүріс-тұрыс ережелерін екі жақ та орындауы тиіс.



- Еңбек шартын бұзу үшін мына 3 шарт қажет:
- Жұмыскер еңбек міндетін кінәлі түрде және орынсыз, яғни құқыққа қайшы орындамаған;
- Еңбек міндеттерін орындамау үнемі болған;
- Жұмыскерге мұнан бұрын тәртіптік немесе қоғамдық жаза шаралары қолданылған; Еңбек тәртібін бұзғандығы үшін жаза шараларын әкімшіліктен басқа қоғам ұйымдары (кәсіподақ ұйымдары, еңбек ұжымы, жолдастық сот т.б) қолданылуы мүмкін. Әкімшілік бір ай мерзім көлемінде жұмыскерді еңбек тәртібін бұзғандығы үшін жұмыстан шығару үшін кәсіподақ ұйымының жазбаша түрде пікірін алуға 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;



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



Ішкі еңбек тәртібінің ережелерінің бөлімдері:

Ішкі еңбек тәртібінің ережелері – бұл қызметкер қызмет етіп жатқан ұйымның ішінде белгіленген тәртіп.

1. жалпы ережелер (ережелердің күші жөнінде);
2. қызметкерлерді қызметке алу және жұмыстан босату тәртібі;
3. қызметкерлердің негізгі міндеттері;
4. жұмыс берушінің негізгі міндеттері;
5. жұмыс уақыты және оны пайдалану;
6. жұмыстағы жетістіктері үшін көтермелеу;
7. еңбек тәртібін бұзғаны үшін жауапкершілік.



Қызметкерлердің негізгі міндеттері.

- Қызметкерлердің негізгі міндеттері бірқатар нормативтік- құқықтық актілермен реттелген. Солардың ішінде басты орынға ҚР «Еңбек туралы» заңы ие.
- Ең алдымен, жеке еңбек шартын бекіте отырып, қызметкер өзіне басты міндетті жүктейді. Ол міндет – нақты бір мамандық, біліктілік, лауазым бойынша жұмысты орындау және өзі жұмыс істейтін ұйымның ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне бағыну. Қызметкердің өз мамандығы бойынша орындауы тиіс міндеттерінің шеңбері біліктілік сипаттамасында (лауазымдық нұсқау) көрсетіледі. Жұмыс беруші қызметкерді қызметке алу кезінде оны осындай нұсқаумен таныстыруға міндетті.



- Әрине, аталған міндеттер осымен шектелмейді. Сонымен қатар, атап өтетін бір жайт, жоғарыдағы міндеттердің бірқатары декларативтік сипатқа ие, құқықтық сипатқа ие емес және жалпы алғанда моральдық міндеттер болып табылады. Нақты атап өтетін болсақ, моральдық сипатқа ие міндеттер мыналар: еңбек өнімділігін арттыру, өзінің біліктілігін тұрақты түрде көтеріп отыру, ортада өзін мәдениетті ұстау және т.б. Бұл талаптар жұмыс беруші тарапынан қызметкердің өз әрекеттері мен жүріс-тұрысын қызметтік этиканың талаптарымен өлшеу қажеттігін байқатады. Ал аталған ережелерді бұзу тек

моральдық тұрғыдан кінәлауға ғана емес, сонымен қатар, еңбек тәртібін бұзудағы заңды салдарға да алып келуі мүмкін.



- Әрине, жұмыс берушінің де кейбір міндеттері декларативтік сипатқа ие, мысалы, қызметкерлердің қажеттіліктері мен мүдделеріне мұқият бақылау жасау. Соған қарамастан, жұмыс берушінің еңбек заңдарын, ұжымдық немесе жеке еңбек шартын бұзуы қызметкердің талабы бойынша мерзімді еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзуына негіз болып табылды.



- 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).



- Байқап отырғанымыздай, бұл бапта жазаның үш түрі көрсетілген: ескерту, сөгіс жариялау және қызметінен босату (жеке еңбек шартын бұзу). Бұл жерде ескеріп өтетін бір жайт, тәртіптік жазалар түрлерінің тізімі осымен шектеледі, яғни, аталған баптың 2-тармағында аталып өткендей, тәртіптік жазаның өзге түрлерін қолдануға жол берілмейді (бұл ереже арнайы тәртіптік жауапкершілікке таралмайды). Жоғарыда келтірілген баптан көрініп тұрғандай, жұмыстан босату (жеке еңбек шартын бұзу) басқа жазаларға қарағанда ауыр болып табылады және бұл шара еңбек тәртібін бұзу барысында, яғни, қызметкер еңбек функцияларын орындау кезінде жүріс-тұрыс ережелерін бұзған жағдайда өзге де шараларды қолдану ешбір нәтиже бермесе ғана қолданылады. Бұл жағдайда еңбек тәртібін бұзу, тәртіптік теріс қылық ретінде жұмысқа себепсіз шықпау, кешігіп келу, жұмыс орнына мас күйде немесе есірткі пайдаланып келу, жұмыс нормасын орындамау, сапасыз өнімдер жасау, заңсыз ереуілге шығу, жеке еңбек шарты бойынша өзіне жүктелген міндеттерін орындамау түсіндіріледі.



- Сонымен қатар, еңбек тәртібін бұзу яғни тәртіптік теріс қылық болып жұмыс берушінің заңсыз қызметті жүзеге асыруға бағытталған әрекеттері де табылады. Жұмыс берушінің мұндай тәртіптік теріс қылықтары, **ҚР Президентінің 1995 жылғы 19 маусымдағы «Мемлекеттік кәсіпорын туралы» заң күшіне ие Жарлығының 8-бабына сәйкес тәртіптік жауапкершілік шараларын қолдануға негіз болып табылады**



- Еңбек кодексінің 33б. 3-тармағында былай делінген:
- ‘Жұмысшы немесе қызметші өзіне еңбек шартымен немесе ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен жүктелген міндеттерді дәлелсіз себептермен үнемі орындамаса, егер жұмысшыға немесе қызметшіге мұнан бұрын тәртіптік немесе қоғамдық жаза шаралары қолданылған болса’.



- **27 бап.** Кәсіпорындардың өндірістік бағыттағы, еңбекті қорғау талаптарына жауап бермейтін өнімдер шығарғаны және өткізгені үшін экономикалық жауаптылығы Еңбекті қорғау талаптарына жауап бермейтін жаңа техниканы технологияны, өндірістік объектілерді жасаушылар мен дайындаушылар әлеуметтік сақтандыру органдары мен тұтынушылардың осы тәртіп бұзушылықты жоюдан шеккен зиянын, соның ішінде жазатайым жағдай мен кәсіби аурулар нәтижесінде зардап шеккендерге төленетін өтемдік төлемдерге байланысты шығындарды өтейді. Зиян мөлшерін белгілеген тәртіппен төрелік сот белгілейді және өндіреді. Өндіріс құралдары мен технологиялардың жоболарын еңбекті қорғау нормалары мен

талаптарын бұза отырып жасаған және оларды өндіріске енгізуді талап еткен



- **28 бап.** *Лауазымды адамдардың еңбекті қорғау жөніндегі заң және өзге де нормативтік актілерді бұзғаны үшін жауаптылығы Еңбекті қорғау жөніндегі заң және өзге де нормативтік актілерді бұзуға кінәлі не қадағалау мен бақылауға кедергі келтіруші лауазымды адамдар заңдарда белгіленген тәртіппен әкімшілік, тәртіптік, материалдық немесе қылмыстық жауапқа тартылады.*



- **29 бап.** Қызметкерлердің еңбекті қорғау талаптарын бұзғаны үшін жауаптылығы Еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік актілердің талаптарын бұзғаны үшін кәсіпорын қызметкерлері Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапқа тартылады.



- **75 бап.**

- Еңбек нормалары (жұмыс істеу, уақыт, қызмет көрсету нормалары) еңбек шығынының өлшемі болып табылады және қызметкер үшін техниканың, технологияның, еңбек өндірісін ұйымдастырудың қол жеткен деңгейіне сәйкес белгіленеді.
- 2. Еңбек нормаларын енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс беруші жүргізеді. Еңбектің жаңа нормаларының енгізілетіні туралы қызметкерлерге кемінде бір ай бұрын хабарланады.
- 3. Қызметкерлердің жұмыс істеу нормаларын орындау үшін жұмыс беруші қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндетті.
- 4. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін жұмыс істеу нормалары жеке еңбек шартына сәйкес он сегіз жасқа толмаған адамдарға арналған жұмыс уақытының ұзақтығына бара-бар қысқартылған ересек қызметкерлерге арналған жұмыс істеу нормаларын негізге ала отырып белгіленеді



- **94 бап. Тәртіптік жазалар**
- 1. Еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни қызметкердің кінәсінен оған жүктелген еңбек міндеттерінің орындалмағаны немесе тиісінше орындалмағаны үшін жұмыс беруші тәртіптік жазалардың мынадай түрлерін қолдануға: 1) ескерту жасауға; 2) сөгіс беруге; 3) осы Заңның 26-бабының 9) – 12) тармақшаларына сәйкес жеке еңбек шартын бұзуға құқылы.
- 2. Осы Заңда көзделмеген тәртіптік жазалау шараларын қолдануға жол берілмейді.



- **95 бап.** Тәртіптік жазалар қолдану және оған шағым жасау тәртібі
- 1. Тәртіптік жазаны қолданудан бұрын қызметкерден жазбаша түсініктеме талап етілуге тиіс.
- 2. Тәртіптік жаза теріс әрекет байқалған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады және оны теріс әрекет жасалған күннен бастап алты айдан кешіктіріп қолдануға болмайды.
- 3. Әрбір жолсыздық үшін бір ғана тәртіптік жаза қолданылуы мүмкін.
- 4. Тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрық жазаға тартылған қызметкерлерге қол қойғызылып жарияланады.
- 5. Тәртіптік жаза қолданылған жағдайда жұмыс беруші жасалған теріс әрекеттің ауырлығын, оның жасалу мән-жайларын, қызметкердің соның алдындағы мінез-құлқын, еңбекке көзқарасын, сондай-ақ тәртіптік жазаның жасалған теріс әрекеттің ауырлығынан сәйкестігін ескеруге тиіс.
- 6. Тәртіптік жазаға еңбек дауларын қарау үшін белгіленген тәртіппен шағым жасалуы мүмкін.



- **96 бап.** 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

2. “ Құқықтану: Жалпы білім беретін мектептің қоғамдық-гуманитарлық бағытындағы 10-сыныбына арналған оқулық /А. Ибраева, Г. Өлібаева, Қ. Айтхожин. — Алматы: "Мектеп" баспасы, 2006

