

**Қазақстан**

**Республикасының еңбек  
құқығы және әлеуметтік  
қамтамасыз ету құқығы**

## **Қарастыратын сұрақтар:**

1. Еңбек құқығының түсінігі, пәні мен әдісі, қағидалары мен жүйесі.
2. Еңбек шартының түсінігі және ерекшеліктері
3. Еңбек уақыты және демалыс уақыты
4. Еңбек даулары
5. Әлеуметтік қамтамасыз ету құқығының түсінігі, пәні және қағидалары
6. Әлеуметтік қамтамасыз ету құқығының институттары

**Еңбек құқығы** еңбек нарқы үрдісінің әрекеті, жалдамалы еңбекті ұйымдастыру мен пайдалану барысында қалыптасатын қызметкерлердің еңбек қатынасын және онымен тығыз байланысты қатынастарды реттейтін құқықтың бір саласы.

**Еңбек құқығының негізгі мақсаты** - жұмыс беруші мен жалданушы қызметкер арасында қатынастарды құқық арқылы реттеу және заңсыздыққа жол бермеу.

Еңбек қатынастары еңбек құқығының *пәні* болып табылады.

*Еңбек қатынастары* еңбек құқығының негізгі бөлігі бола тұрып, қоғамдық еңбек саласындағы материалды және рухани игіліктерді игеру барысында қалыптасады.

Қарулы Күштерде, ішкі істер органдарында, шекаралық әскерде, ішкі және сыртқы барлауда әскери міндетін өткеру еңбек құқығының пәніне жатпайды, олар әкімшілік құқықтың пәнін құрайды. Аталған органдардағы қызмет қарапайым жұмыс пен еңбек қатынастарының шеңберінен шығып кетеді. Бұл қызмет мемлекеттің қорғаныс функциясын орындаумен байланысты.

Сонымен, еңбек құқығының пәні болып тек еңбек емес, сонымен қатар еңбек үрдісіндегі еңбек қатынастары және олардан туындайтын, еңбекке қатысы бар қатынастар да табылады.

**Еңбек құқығының әдісі** - еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің тәсілдері мен амалдары.

**Оларға:**

- еңбектегі құқықтық қатынастар орнатудың шарттық тәртібі;
- еңбекті ұйымдастырудың ерекше режимі;
- еңбек жағдайын белгілеуге еңбек ұжымдары мен еңбек кәсіподақтарының қатысуы;
- еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің біртұтастығы және жіктелуі.

Еңбек құқығының **жүйесі** дегеніміз - құқықтың осы саласының құрылымын, мазмұнының бүтіндігін құрайтын құқықтық нормалардың жиынтығы. Еңбек құқығының жүйесі екіге бөлінеді:

- 1) жалпы бөлім;
- 2) ерекше бөлім;

• **Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары:**

- 1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;
- 2) еңбек бостандығы;
- 3) еңбек саласындағы кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;
- 4) қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;
- 5) жұмыскердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;
- 6) еңбегі үшін жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес сыйақы құқығын қамтамасыз ету;
- 7) тынығу құқығын қамтамасыз ету;
- 8) жұмыскерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;
- 9) жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету;
- 10) әлеуметтік әріптестікті нығайтуда және дамытуда мемлекеттің ықпалы;
- 11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу болып табылады.



# Еңбек құқығының субъектілеріне:

- азаматтар;
- жұмыс берушілер;
- кәсіподақтар;
- мемлекеттік органдар жатады.

**Еңбек шарты** - қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім.

Еңбек шартында:

- 1) тараптардың деректемелері;
- 2) белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазымы бойынша жұмысы;
- 3) еңбек шартының мерзімі;
- 4) жұмыс атқарылатын орны;
- 5) жұмыстың басталу күні;
- 6) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі;
- 7) еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттар;

8) егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және зиянды не қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер;

9) қызметкердің құқықтары мен міндеттері;

10) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

11) еңбек шартын тоқтату мен өзгерту;

12) кепілдіктер мен өтемақы төлемдері, оларлы төлеу тәртібі;

13) тараптардың жауапкершілігі;

14) жасалу күні мен реттік нөмірі болуға тиіс.

**Еңбек шарты  
(үлгісі, 2016ж)**

**Нысан № \_\_\_\_ еңбек шарты**

\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 ж.  
(елді мекеннің атауы)

1. Жұмыс беруші \_\_\_\_\_  
(ұйымның толық атауы, мекен-жайы, тегі, аты-жөні)  
20\_\_ жылғы \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ заңды және жеке тұлғаның (жеке кәсіпкер) тіркеу туралы куәлігі, ЖСН (БСН) \_\_\_\_\_,  
Жарғының (Ереже) негізінде әрекет ететін, бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын

\_\_\_\_\_ атынан  
\_\_\_\_\_,  
лауазымы \_\_\_\_\_,  
азамат (ша ) \_\_\_\_\_

(тегі, аты, әкесінің аты)  
жеке куәлігі/ төлқұжаты № \_\_\_\_\_, 20\_\_ жылғы «\_\_» \_\_\_\_\_ ҚР \_\_\_\_\_ берілген, ЖСН \_\_\_\_\_, бұдан әрі «Қызметкер»,  
төмендегі туралы осы еңбек шартты (бұдан әрі - Шартты) жасасты:

**1. Шарттың мәні**

2. «Жұмыс беруші» «Қызметкерге» \_\_\_\_\_  
(лауазым атауы)

лауазымында жұмыс ұсынып, «Қызметкер» лауазымдық міндеттерін Қазақстан Республикасы заңнамасы мен «Жұмыс берушінің»  
актілеріне сәйкес атқарады.

Жұмыстың орындалу орны \_\_\_\_\_  
(мекен-жай көрсетіледі)

3. «Қызметкердің» еңбек талаптары зиянды, ауыр және қауіпті жағдайлармен байланысты емес және Қазақстан Республикасы  
заңнамасымен белгіленген еңбекті қорғау бойынша стандарттарға, ережелерге және нормаларға сай болып келеді.

**2. Шарттың мерзімі**

4. Осы Шарт 20\_\_ жылғы «\_\_» \_\_\_\_\_ бастап, 20\_\_ жылғы «\_\_» \_\_\_\_\_ дейінгі мерзімге жасалды.

5. «Қызметкер» 20\_\_ жылғы «\_\_» \_\_\_\_\_ бастап міндеттерді орындауға кірісті.

6. «Қызметкерге» жұмыс талаптарын орындауға сәйкестігін тексеру мақсатында дейін сынақ мерзімі белгіленеді.

# **Еңбек шартын жасасуға және жұмысқа орналасуға салынатын тыйымдар және қойылатын шектеулер**

1) медициналық қорытынды негізінде адамның денсаулық жағдайына байланысты істеуге болмайтын жұмысты орындауға;

2) ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскердің толық материалдық жауаптылығы көзделетін лауазымдар мен жұмыстарға, сондай-ақ орындалуы олардың денсаулығы мен имандылық тұрғысынан дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық орындарындағы жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар , тасымалдау мен сату) он сегіз жасқа толмаған азаматтармен;

3) соттың заңды күшіне енген үкіміне сәйкес белгілі бір лауазымға тұру немесе белгілі бір қызметпен шұғылдану құқығынан айырылған азаматтармен;

4) шетелдік жұмыс күшін тартуға жергілікті атқарушы органның рұқсатын не халықтың көші-қоны мәселелері жөніндегі уәкілетті орган айқындайтын тәртіппен шетелдік жұмыскерлерге өз бетінше жұмысқа орналасу үшін берілген біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы алғанға дейін не Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігі белгілеген тәртіппен ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге беретін рұқсатты алғанға дейін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шартын жасасуға жол берілмейді.

5) білім беру ұйымынан оқу нысаны көрсетілген немесе қабылдайтын ұйымнан кәсіптік даярлаудан және (немесе) тағылымдамадан өтуі туралы анықтамаларды және білім алу мақсатында болуға арналған рұқсатты ұсынбаған, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдік студенттермен және тағылымдамадан өтушілермен;

6) отбасына қосылу мақсатында келуге және онда болуға арналған рұқсатты және Қазақстан Республикасының заңнамасымен танылатын, Қазақстан Республикасының азаматымен некеде тұрғанын растайтын құжатты ұсынбаған, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен;

7) бір жұмыс беруші жеке тұлғаның үй шаруашылығында жұмыстар орындау (қызметтер көрсету) бойынша бір мезгілде бестен көп еңбекші көшіп келушімен еңбек шартын жасасуына жол берілмейді.

# **Еңбек шартын жасасуға жол берілетін жас мөлшері**

1. Он алты жасқа толған азаматтармен еңбек шартын жасасуға жол беріледі.

2. Еңбек шарты:

1) орта білім беру ұйымында негізгі орта, жалпы орта білім алған жағдайларда, он бес жасқа толған азаматтармен;

2) оқудан бос уақытта, денсаулығына зиян келтірмейтін және оқу процесін бұзбайтын жұмысты орындау үшін он төрт жасқа толған оқушылармен;

3) кинематография ұйымдарында, театрларда, театр және концерт ұйымдарында, цирктерде денсаулығына және имандылық тұрғысынан дамуына нұқсан келтірмей, шығармалар жасауға және (немесе) орындауға қатысу үшін осы тармақтың айқындалған талаптарды сақтай отырып, он төрт жасқа толмаған адамдармен еңбек шарты жасалуы мүмкін.

4. айқындалған жағдайларда еңбек шартына кәмелетке толмаған адаммен қатар оның ата-анасының біреуі, қорғаншысы, қамқоршысы немесе асырап алушысы қол қоюға тиіс.



## **Біріккен еңбек қызметі туралы шарт**

Шаруашылық серіктестіктері мен акционерлік қоғамдарда жасалады. Еңбек қатынастары жұмыс істейтін меншік иелерімен қалыптасады. Қазақстан Республикасының «Шаруашылық серіктестіктері және акционерлік қоғамдар туралы» Заңында серіктестіктердің еңбекке ақы төлеудің нысандары мен жүйесін дербес айқындайтындығы, еңбек келісім-шарттарында тарифтік ставкалар мен окладтары көздейтіні, ықпал жасайтын үстемелер, сыйлықтар және материалдық көтермелеудің басқа да нысандарын енгізетіні айтылған .

# Жалдау туралы

Контракт кәсіпорынның басшысымен (меншік иесімен) немесе оның өкілетті органымен (тұлғамен) жасалады. Контрактіде кәсіпорын басшысының құқықтары, міндеттері және жауаптылығы, оны материалдық қамтамасыз етудің шарттары, контракт мерзімі және заңда көзделген кепілдікті сақтай отырып, қызметінен босату жайлары айқындалады.

Жалдау контрактісі тараптардың жауапкершілігін арттырып, өндіріс қызметінің жақсаруына ықпал жасауы мүмкін.

**Занда көрсетілген тәртіп бойынша жұмыс беруші қызметкермен жеке еңбек шартын жасасу үшін мынадай құжаттарды талап етуге құқылы:**

- қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттар, яғни еңбек кітапшасы (болған жағдайда), немесе жеке еңбек шарты, не жұмысқа қабылдау мен жұмыстан босату туралы бұйрықтардың көшірмелері;
- жеке бас куәлігі немесе төлқұжат;
- әлеуметтік жеке кодының берілгені туралы куәлік;
- зейнетақы шарты;
- білімі немесе кәсіби даярлығы туралы құжат (диплом, куәлік, т.б.);
- 16 жасқа толмаған адамдар үшін тууы туралы куәлік;
- заңдарда көзделген өзге де құжаттар.

## **Жеке еңбек шарты тараптардың еркіне байланысты емес мынадай мән-жайлар бойынша тоқтатылуға тиіс:**

- 1) қызметкерді әскери қызметке шақырған кезде құжатын көрсеткенде үш күн мерзімде;
- 2) қызметкер жазаға тартылған сот үкімі заңды күшіне енген жағдайда бұрынғы жұмысты жалғастыру мүмкіндігі болмағанда;
- 3) қызметкер қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот қызметкерді қайтыс болған немесе хабар-ошарсыз кетті деп таныған жағдайда;
- 4) сот қызметкерді әрекетке қабілетсіз немесе әрекет қабілеті шектеулі, сонын салдарынан қызметкердің бұрынғы жұмысын жалғастыруға мүмкіндігі жоқ деп таныған жағдайда.

**Жеке еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзуды мына негіздер бойынша бөлген жөн:**

- 1) тараптардың келісімі бойынша;
- 2) тараптардың бірінің бастамасы бойынша;
- 3) заң актілерінде көзделген өзге де негіздер бойынша.

**Жеке еңбек шартын заң актілерінде көзделген өзге де негіздер бойынша бұзуға мына жағдайларды жатқызуға болады:**

- сот заңсыз деп таныған ереуілге қатысқан қызметкерлер мен жеке еңбек шартын бұзу;
- белгіленген сынақ мерзімінен өтуден бас тартқан қызметкерлермен жеке еңбек шартын бұзу;
- қызметкердің сайланбалы қызметке ауысуы т.б.

**Жеке еңбек шартын бұзу мен тоқтату жұмыс берушінің бұйрығымен хатталып, оны тоқтату мен бұзу негіздері бұйрықта, еңбек кітапшасында заңға сәйкестендіріліп көрсетілуі тиіс.**

# **Жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы**

1) он төрт жастан он алты жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 24 сағаттан аспайтын;

2) он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

## **Толық емес жұмыс уақыты**

- 1) толық емес жұмыс күні, яғни күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту;
- 2) толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту;
- 3) күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын бір мезгілде азайту және жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту толық емес жұмыс уақыты болып есептеледі.

2. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу жұмыскер үшін осы Кодексте, еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде белгіленген жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуде және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын шектеуге әкеп соқтырмайды.

3. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді.

## **Түнгі уақыттағы жұмыс**

1. Сағат 22-ден 6-ға дейінгі уақыт түнгі уақыт болып есептеледі.

2. Түнгі уақыттағы жұмысқа:

он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер;

жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер жіберілмейді.

3. Мүгедек жұмыскерлерді түнгі уақытта жұмысқа тартуға, оларға мұндай жұмысқа медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайына байланысты тыйым салынбаған жағдайда, олардың жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

4. Жұмыс беруші:

1) жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да адамдарды;

2) он алты жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлерді жазбаша келісімінсіз түнгі уақыттағы жұмысқа тартуға құқылы емес.



## **Үстеме жұмыс**

1. үстеме жұмыстарға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

### **2. Жұмыскердің келісімінсіз мынадай жағдайларда:**

1) елдің қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде;

2) сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа да жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;

3) егер жұмыста үзіліс жасауға болмаса, ауыстыратын жұмыскер келмей қалғанда, басқа жұмыскермен ауыстыру шараларын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін;

4) денсаулықтан айырылу немесе өлім қаупі төнген азаматтарға шұғыл және кезек күттірмейтін жәрдем көрсету үшін үстеме жұмыстарға жол беріледі.

### **3. Үстеме жұмысқа мынадай жұмыскерлер:**

1) жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;

2) он сегіз жасқа толмағандар;

3) мүгедектер жіберілмейді.

**Демалыс уақыты дегеніміз - қызметкердің өз еңбек міндетін орындаудан босаған және оны өз қалауынша пайдалана алатын уақыт.**

**«Еңбек туралы» заңда демалыс уақытының мынандай түрлері белгіленген:**

- демалуға және тамақтануға үзіліс;**
- күн сайынғы демалыс;**
- демалыс күндері;**
- мереке күндері;**
- демалыстар.**

Егер баска нормативтік құқықтық актілерде, жеке еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін өзгеше көзделмесе, қызметкерлерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік 18 күн болатын жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі.

Президенттің жыл сайынғы демалысының ұзақтығы - 45 күнтізбелік. Мемлекеттік қызметшілерге, прокуратура органдарының қызметкерлеріне, судьяларға ұзақтығы 30 күнтізбелік күн мөлшерінде жыл сайынғы демалыс беріледі.

Орта, жалпы, бастауыш және орта кәсіптік, жоғары кәсіптік білім мекемелері қызметкерлерінің 56 күнтізбелік күн, әдістеме қызметі, мектепке дейінгі және мектептен тыс мекемелер қызметкерлерінің 42 күнтізбелік күн демалыс алуларына құқылары бар. Бұл педагогика қызметкерлеріне толық еңбек демалысы егер олар 1 қыркүйектен бастап толық оқу жылы жұмыс істесе беріледі.

**Еңбек ақы жүйесін**  
қызметкердің белгілі бір  
көрсеткіштерге сәйкес  
өлшенетін жұмсаған еңбегі  
мен сол еңбекке төленетін ақы  
мөлшерінің арасындағы  
қатынасты белгілеу тәсілі.

Еңбекке ақы төлеудің кесімді жүйесі жеке және ұжымдық болып бөлінеді.

Жеке жүйесінде әр жұмыскердің өндіргені өзінше ескеріледі.

Ұжымдық жүйе технологиялық жағдайлар бойынша бір жұмысшының жұмыс атқаруы мүмкін емес кезде немесе қызметкердің өзара алмасуын қамтамасыз ету үшін көптеген кәсіптердің үйлесімі қажет болған жағдайда қолданылады.

Еңбектің қалыпты жағдайынан ауытқығанда ақы төлеу өз алдында былайша бөлінеді:

- 1) мерзімнен тыс жұмысқа ақы төлеу;
- 2) мереке және демалыс күндегі жұмысқа ақы төлеу;
- 3) түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеу;
- 4) қызметтерді қоса атқарғанда еңбекке ақы төлеу.

**Кепілдік дегеніміз** - берілген төлемдерге заңнама дәлелді деп танитын себептермен қызметкер жұмыс істемеген кезде төленетін еңбекке ақы.

**Өтемақы дегеніміз** - жұмыс режимімен және жағдайларымен, қызметкердің жұмысты орындау кезінде көтерген, шығындарының орнын толтырумен байланысты ақшалай төлем.

**Еңбек даулары дегеніміз -**  
**«Еңбек туралы» заңға сәйкес**  
**жүзеге асырылатын, бұрын**  
**қызметкер болған және жұмыс**  
**беруші арасындағы**  
**келіспеушіліктерге байланысты**  
**туындайтын даулар.**



- Еңбек дауларының жеке және ұжымдық, талап қоятын және талап қоймайтын түрлері болады.

**Ұжымдық еңбек даулары** — ұйымдарда еңбек жағдайларын белгілеу мен өзгертуге және еңбекке ақы төлеуге, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасуға, оларды орындауға байланысты, сондай-ақ қолданылып жүрген заңдардың, ұжымдық шарттар мен келісімдердің ережелерін қолдану мәселелері бойынша жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі) мен қызметкерлер ұжымдары (қызметкерлер өкілдері) арасындағы келіспеушіліктер.

Ұжымдық еңбек даулары карау бітістіру комиссиясы, еңбек төрелігі, делдал және ереуілге шығу сияқты төрт сатыдан тұрады.

**Талап қоятын еңбек даулары** еңбек туралы заңды, ұжымдық шарттар мен өзге де еңбек туралы келісімдерді қолдану жөніндегі алауыздықтарды шешуге байланысты болады. Бұл жағдайда дауласушы қызметкер өзінің бұзылған құқығын тану немесе оны қалпына келтіру туралы талап қояды. Талаптық сипаты бар еңбек даулары көбінесе жеке адамдардың даулары болып келеді. Талап қоймайтын сипаттағы еңбек даулары **жеке және ұжымдық** болуы мүмкін. Ұжымдық еңбек даулары (жанжалдар) талап қоймаушылық сипатта болып келеді және айрықша тәртіппен қаралады (әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі үш жақты комиссия).

**Ұжымдық еңбек дауларын (жанжалдар)**

**шешудің негізгі қағидаттары мыналар:**

тараптардың тең құқықтылығы;

дауды қарау рәсімінің келістірушілік-серіктестік сипаты;

әлеуметтік-еңбек қатынастарын қарайтын

комиссияда тараптар өкілдерінің тең

құқықтылығы;

қабылданған шешімдердің дауласушы жақтар

үшін міндеттілік сипаты;

қабылданған шағымдану жөніндегі кассациялық

инстанцияның болмауы.

**Еңбек даулары екі сатыда –**

тараптардың келісімі бойынша немесе сот тәртібімен қаралады. Тараптардың келісімімен еңбек дауларын келісім комиссиясы қарауы мүмкін.

Келісім комиссиясы арыз берушінің өтінішін ол берілген күннен бастап үш күн мерзімде қарайды.

Ереуіл- Еңбек ұжымы мен жұмыс беруші арасындағы ұжымдық еңбек дауында, өздерінің әлеуметтік-экономикалық және кәсіби талаптарын қанағаттандыру үшін еңбек ұжымы мүшелерінің белгілі бір мерзімге немесе жұмыс берушінің еңбек ұжымының талаптарын қанағаттандырған мерзімге дейін толық немесе ішінара жұмысты тоқтату (жұмысқа шықпау, еңбек міндеттемелерін орындамау) арқылы көрінетін еңбек ұжымының күресу шарасы.

## **Ереуіл өткізу туралы шешім қабылдау**

1. Егер еңбек дауын бітістіру рәсімдері көмегімен шешу мүмкін болмаса, ереуіл өткізу туралы шешім қабылдануы мүмкін.

2. Ереуіл өткізу туралы шешім еңбек ұжымының жиналысында (конференциясында) қабылданады және, егер сол еңбек ұжымы мүшелерінің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екі бөлігі оны жақтап дауыс берсе, қабылданды деп есептеледі.

3. Ереуілді еңбек ұжымы уәкілдік берген орган (ереуіл комитеті) басқарады. Бірнеше еңбек ұжымы бірдей талаптармен ереуіл жариялаған жағдайда оны сол ұжымдар өкілдерінің бірдей санынан құралатын біріккен орган басқара алады.

4. Ереуілге қатысуға немесе оған қатысудан бас тартуға ешкімді мәжбүр етуге болмайды.

# Ереуілдің басталатыны туралы ескерту

1. Ереуілдің басталатыны және оның ықтимал ұзақтығы туралы уәкілетті орган жұмыс берушіні оның жариялануына дейін күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша ескертуге тиіс.

2. Ереуіл жариялау туралы шешімде мыналар көрсетіледі:

- тараптардың ереуіл жариялауға және өткізуге негіз болған келіспеушіліктерінің тізбесі;
- ереуілдің басталатын күні мен уақыты, орны, оның ұзақтығы және қатысушылардың болжамды саны;
- ереуілді басқарушы органның атауы, бітістіру рәсімдеріне қатысуға уәкілдік берілген қызметкерлер өкілдерінің құрамы;
- ереуіл өткізу кезеңінде атқарылатын жұмыстар (қызметтер) минимумы бойынша ұсыныстар.

3. Жұмыс беруші өнім жеткізушілерді, тұтынушыларды, көлік ұйымдарын, жұмысқа тапсырыс берушілерді, сондай-ақ басқа да мүдделі тұлғаларды ереуіл жариялануы ықтимал екені жайында дереу ескертуге міндетті.



## **Заңсыз ереуілдер**

1) саяси себептер бойынша, соның ішінде конституциялық құрылысты өзгертуді, мемлекеттік органдарды шақыруды, таратуды немесе олардың қызмет тәртібін өзгертуді, олардың басшыларының орнынан түсуін талап ететін, сондай-ақ ұлттық және нәсілдік теңдіктің бұзылуына, елдің аумақтық тұтастығының өзгеруіне әкеп соғатын талаптар қойылатын болса;

2) Заңның ережелері сақталмай жарияланса, осы Заңның талаптарын бұза отырып бастаса немесе жалғастырылса заңсыз деп танылады.

2. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді заң актілеріне сәйкес сот қабылдайды.

3. Сот ереуілді заңсыз деп тану туралы істі жүргізуге жұмыс берушінің, жергілікті атқарушы органдардың немесе тиісті прокурордың талабы бойынша қабылдайды.

4. Сот істі талап арыз берілген күннен бастап күнтізбелік он күннен аспайтын мерзімде қарауға тиіс.

5. Соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімі еңбек ұжымын оны өткізбеуге немесе тоқтатуға, ереуілді басқарушы органға сот шешімінің көшірмесі тапсырылғаннан кейін бір тәуліктен кешіктірмей жұмысқа қайта кірісуге міндеттейді.

6. Ереуілді басқарушы орган заңдарда белгіленген тәртіппен соттың шешіміне шағым жасауға құқылы.

## Ереуілдерге шек қою

- олар адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қатер төндіретін жағдайларда;

- жұмысының тоқтап қалуы ауыр да қауіпті зардаптарға әкеп соғатын темір жол көлігі, азаматтық авиация, байланыс ұйымдарында, үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде;

- Республиканың қорғаныс қабілетін, құқық тәртібі мен қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді орындайтын ұйымдарда;

- заң актілерінде көзделген өзге жағдайларда жол берілмейді.

## Тәртіптік жазалар

1. Жұмыс беруші жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін:

1) ескерту;

2) сөгіс;

3) қатаң сөгіс;

4) еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түріндегі тәртіптік жаза қолдануға құқылы.

## Тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі

1. Жұмыс беруші өзінің актісін шығару арқылы тәртіптік жаза қолданады.

2. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны қолданғанға дейін жұмыскерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті. Егер екі жұмыс күні өткеннен кейін жұмыскер жазбаша түсініктеме бермесе, онда тиісті акт жасалады.

Жұмыскердің түсініктеме бермеуі тәртіптік жаза қолдану үшін кедергі бола алмайды.

3. Әрбір тәртіптік теріс қылық үшін жұмыскерге бір тәртіптік жаза ғана қолданылуы мүмкін.

4. Жұмыс берушінің жұмыскерге тәртіптік жаза қолдану туралы актісі:

1) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болған;

2) жұмыскер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқару уақытына жұмыстан босатылған;

3) жұмыскер демалыста немесе вахтааралық демалыста болған;

4) жұмыскер іссапарда болған кезеңде шығарылмайды.

5. Тәртіптік жаза қолдану туралы акт шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде тәртіптік жазаға тартылған жұмыскерге қолын қойғызып хабарланады. Жұмыскер жұмыс берушінің актісімен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда, тәртіптік жаза қолдану туралы актіде бұл туралы тиісті жазба жасалады.

Жұмыскерді жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы актісімен жеке таныстыруға мүмкіндік болмаған жағдайда, жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыс беруші жұмыскерге хабарламасы бар хатпен тәртіптік жаза қолдану туралы актінің көшірмесін жіберуге міндетті.

**Әлеуметтік қамтамасыз ету құқығы**  
дегеніміз - нормалары әртүрлі нысанда  
әлеуметтік қамтамасыз етуге мұқтаж  
азаматтарды материалдық жағынан  
қамтамасыз етумен байланысты туындайтын  
қоғамдық қатынастарды, сонымен қатар,  
олармен тығыз байланысты процедуралық  
және процессуалдық сипаттағы қатынастарды  
реттейтін құқық саласы.

# **Әлеуметтік қамтамасыз ету құқығының негізгі институттары:**

- еңбек өтілі;
- зейнетақылар;
- жәрдемақылар;
- әлеуметтік жеңілдіктер;
- өтемақылар;
- әлеуметтік қызмет көрсету.

**Әлеуметтік қамтамасыз ету құқығының пәні - азаматтарды зейнетақылармен, жәрдемақылармен, өтемақылармен қамтамасыз етумен, сонымен қатар, процедуралық және құқық қорғаушылық сипаттағы қызмет көрсетумен байланысты қоғамдық қатынастар.**

**Әлеуметтік қамтамасыз ету құқығының қағидалары - осы құқық саласының нормаларының мазмұны мен дамуын көрсететін негізгі, басшылыққа алынатын ережелер. Олар:**

- әлеуметтік қамтамасыз етудің жалпыға ортақтығы және қол жететіндігі;**
- әлеуметтік қамтамасыз етудің түрлерінің жан-жақтылығы және көп түрлілігі;**



- әлеуметтік қамтамасыз ету елдің қалыптасқан экономика деңгейіне сәйкес мөлшерде беріледі;

- әлеуметтік қамтамасыз етуді әлеуметтік мәнге ие жағдайлардың негізінде түрлерге бөлу.

- әлеуметтік қамтамасыз ету осы үшін арналған қаражат есебінен жүзеге асырылады.

# Әлеуметтік қамтамасыз ету саласындағы құқық субъектіліктің:

- кәмелетке толмағандардың материалдық әлеуметтік қамтамасыз етушілік қатынас субъектісі бола алуы;

- әрекетке қабілетсіз адамдар мен мүгедектердің әлеуметтік қамтамасыз етушілік қатынастар субъектісі бола алуы.

**Әлеуметтік қамтамасыз ету  
саласындағы қатынастардың  
объектісі:**

- зейнетақы**
- жәрдемақылар**
- өтемақылар**

Қазақстан Республикасында  
зейнетақылардың келесі түрлері  
төленеді:

- еңбек зейнетақылары;
- әлеуметтік зейнетақылар.

## **Еңбек зейнетақылары келесі түрлерге бөлінеді:**

- жасына байланысты зейнетақылар;
- мүгедектігі бойынша зейнетақылар;
- еңбек сіңірген жылдары үшін төленетін зейнетақылар;
- асыраушысынан айрылуына байланысты зейнетақылар.

**Әлеуметтік зейнетақылар -**  
бұл еңбек зейнетақысын алуға  
құқығы жоқ тұлғалардың өмір  
сүруінің негізгі көзі ретінде  
мемлекеттік бюджеттен  
төленетін ай сайынғы ұзақ  
мерзімдік төлемдер.

# **Бұл зейнетақы түрін келесі тұлғалар алуға құқылы:**

- мүгедектер, мүгедек балалар, туғанынан мүгедек жандар;
- ата-анасының біреуінен не екеуінен де айырылған 18 жасқа толмаған балалар;
- еңбек өтілінің болмауына байланысты еңбек зейнетақысын алу құқығын иеленбеген тұлғалар.

Жәрдемақылар төленетін тұлғалар шеңберіне байланысты келесі түрлерге бөлінеді:

- еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты жәрдемақы;
- жүктілігіне және босануына байланысты жәрдемақы;
- бала туған кезде берілетін жәрдемақы;
- жұмыссыздыққа байланысты жәрдемақы;



- балалары бар азаматтарға берілетін жәрдемақы;
- оралмандарға берілетін жәрдемақы;
- қолайсыз аудандарда тұратын азаматтарға берілетін жәрдемақы;
- азаматтарды жекелеген санаттарына берілетін өзге де жәрдемақылар.

**Өтемақылар** - бұл азаматтарға олардың жалақысы немесе өмір сүрудің өзге де көзінің бар жоқтығына қарамастан, заңдарда көзделген жағдайларда қосымша материалдық көмек көрсету үшін тағайындалатын ақшалай төлемдер.

**Өтемақыларды әлеуметтік жәрдемақыларға қосымша ретінде қарастырған жөн, оларға мыналар жатқызылады:**

- еңбекке жарамсыз азаматтарды күтуді жүзеге асыратын тұлғаларға берілетін өтемақылар;
- отбасылық типтегі балалар үйіндегі балаларға берілетін өтемақылар;
- бастауыш және орта арнайы оқытумен айналысатын мемлекеттік мекемелерде оқытындардың тамақтануына берілетін өтемақылар.