

1. Еңбектік құқық қатынастары

Еңбек құқығы – еңбек қатынастарын реттейтіп құқықтық нормалардың жиынтығы. Бұл қатынастар тараңтардың әдетте жеке және үйкемдің шарттар негізінде белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыруы жонінде туынтайтын жұмыс беруші мен қызметкө сраасындағы қатынастар және КР Конституциясына негізделген еңбек туралы заңдарымен реттеледі. Ең негізгісі 199

9 жылдың 10 желтоқсанында қабылданған "Қазақстан Республикасының еңбек туралы" Заны болып табылады.

Еңбек туралы нормативтік-құқықтық кесімдердің сақталуын бақылауды Қазақстан Республикасы Үкіметі бекіткен Ережеге ейкес еңбек жоніндегі үәкілдегі мемлекеттік органдың (КР Еңбек және халықты әлеуметтік коргау министрлігі) мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

2. Еңбек шарттарының құқықтық реттелуі

Еңбек қатынастары негізінен жеке еңбек шарттарымен және ұжымдық шарттармен реттеледі.

Жеке еңбек шарты – жұмыс беруші мен қызметкердің арасында жазбаша жасалған екі жақты келісім.

Шарт бойынша қызметкер жұмысберушінің актісі н атқара отырып, белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысты орындауға, ал жұмыс беруші қызметкерге жалақысын және занда р мен тараптардың келісімінде көзделген өзге де ақ шалай төлемдерді уақытында және толық төлеуге, еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге мінд еттегенді.

Жеке еңбек шарты:

белгісіз мерзімге;

белгілі бір мерзімге;

**белгілі бір жұмысты орындау уақытына
немесе уақытша болмаған кызметкерді
аудистыру уақытына жасалуы мүмкін.**

**Егер шартта оның қолданылу мерзімі
көрсетілмесе, шарт белгісіз мерзімге
жасалған деп септеледі.**



Қызметкердің еңбек міндеттерін бір жақты бұзына:

- **бір жұмыс күнінде дәлелді себептерсіз жұмыста үш сағат бойы болмауы;**
- **жұмысқа алкогольдік немесе нашақорлық масандық немесе өзге де тұрдегі ұыттық улану жағдайында келуі;**
- **жұмыс күні ішіндегі алкогольді, нашақорлық масандық немесе езге де жағынан улану жағдайын туғызатын заттарды пайдалануы;**
- **қызметкердің еңбекті қорғау немесе орт қауіп-сіздігі ережелерін бұзының әсерінен, езінің жарақат алуы мен аварияларды коса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соғуы немесе соның мүмкіндігі;**
- **жұмыс орыны бойынша соттын занды күшіне енген үкімімен немесе қаулысымен белгіленген мүлікті (соның ішінде ұсақ заттарды) ұрлауы;**

3. Жұмыс уақыты және демалыс уақыты

Жұмыс уақыты деп еңбек шартына сәйкес, заңмен белгіленген тиісті жұмыс уақытын айтады. Оның қалыпты ұзақтығы аптасына 40сағаттан аспауы тиіс.

Алты күндік жұмыс аптасы (40 сағат) кезінде күнделікті жұмыстың ұзақтығы - 7 сағаттан,

36 сағат болғанда - 6 сағаттан және апталық норма

24 сағат болғанда - 4 сағаттан аспауы тиіс.

22 сағаттан бастап таңғы 6-ға дейінгі уақыт түнгі уақыт болып есептеледі.

Мемлекеттік мерекелер:

1,2 кантар - Жаңа жыл;

8 наурыз - Халықаралық әйелдер күні;

22 наурыз - Наурыз мейрамы;

1 мамыр - Қазақстан халқының бірлігі мерекесі;

9 мамыр - Жеңіс күні;

30 тамыз- Қазақстан Республикасының Конституция күні;

25 казан - Республика күні;

16,17 қазан Республиканың тәуелсіздік күні болып анықталған.

5. ЖАЛАҚЫ ТӨЛЕУ

Кызметкердің жалақысы орындалатын жұмыстың саны
мен сапасына, күрделілігіне карайбелгіленеді.

- Жалакының мелшерін жұмыс беруші дербес белгілейді және ол ҚР заңдарында белгіленген ең төменгі төлеудің төмендегі қагидалары бойынша жүзеге асырылады:
- мерзімнен тыс жұмыс ақы бір жарым есе молшерден кем төленбейді;
- мереке және демалыс күндердегі жұмыс ақысы екі еседен төмен болмайтын молшерде төленеді;
- түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына енбекақы бір есе молшерден кем төленбейді;
- жалақы бір айда кем дегендеге бір рет төленеді және т.б.



5. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ КӨТЕРМЕЛЕУ ЖӘНЕ ЖАЗАЛАУ ШАРАЛАРЫ

Жұмыс беруші қызметкерге еңбектегі табыстары үшін көтермелеудің әр алуан түрлерін қолдануга құқылы. Көтермеледің түрлері мен

тәртібі жеке еңбек, ұжымдық шарттармен және жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

Еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни қызметкердің кінәсінен оған жүктелген енбек міндеттерінің орындалмаганы немесе тиісінше

орындалмаганы үшін жұмыс беруші тәртіптік жазалардың мындаій

турлерін қолдануга құқылы:

ескерту жасауга; согіс беруге; заңда корсетілген жағдайларда жеке енбек шартын бұзуга.

6. Еңбекті қорғау

Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету үлттық саясаттың еңбек саласындағы басты бағыттарының бірі болып табылады. Еңбекті қорғауқайғылы жағдайлардан және өндірісте жарақат алудан алдын ала сақтандыруға, қауіпті және залалды өндіріс тік факторларды мейлінше азайтуғабағытталған басты принциппер, меншік нысандарына қарамастан, шаруашылық кызметі мен кәсіпорындарын бәріне бірдей белгіленген және 1993 жылғы 22 қаңтардағы "Еңбек қоғау туралы" Қазақстан республикасы Заңында айқындалған.