

1. Еңбектік құқық қатынастары

Еңбек құқығы - еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық нормалардың жиынтығы. Бұл қатынастар тараптардың әдетте жеке және ұжымдық шарттар негізінде белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыруы жөнінде туындайтын жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы қатынастар және ҚР Конституциясына негізделген еңбек туралы заңдарымен реттеледі. Ең негізгісі 1999 жылдың 10 желтоқсанында қабылданған "Қазақстан Республикасының еңбек туралы" Заңы болып табылады. Еңбек туралы нормативтік-құқықтық актілердің сақталуын бақылауды Қазақстан Республикасы Үкіметі бекіткен Ережеге сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның (ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау 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 заңдар мен тараптардың келісімінде көзделген өзге де ақшалай төлемдерді уақытында және толық төлеуге, еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

Жеке еңбек шарты:

белгісіз мерзімге;

белгілі бір мерзімге;

белгілі бір жұмысты орындау уақытына

немесе уақытша болмаған қызметкерді

ауыстыру уақытына жасалуы мүмкін.

Егер шартта оның қолданылу мерзімі

көрсетілмесе, шарт белгісіз мерзімге

жасалған деп септеледі.

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 жәнеапталық норма

24 сағат болғанда - 4 сағаттан аспауы тиіс.

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

5. ЖАЛАҚЫ ТӨЛЕУ

Қызметкердің жалақысы орындалатын жұмыстың саны мен сапасына, күрделілігіне карай белгіленеді.

• Жалақының мөлшерін жұмыс беруші дербес белгілейді және ол ҚР заңдарында белгіленген ең төменгі төлеудің төмендегі қағидалары бойынша жүзеге асырылады:

• мерзімнен тыс жұмыс ақы бір жарым есе мөлшерден кем төленбейді;

• мереке және демалыс күндердегі жұмыс ақысы екі еседен төмен болмайтын мөлшерде төленеді;

• түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына еңбекақы бір есе мөлшерден кем төленбейді;

• жалақы бір айда кем дегенде бір рет төленеді және т.б.



5. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ КӨТЕРМЕЛЕУ ЖӘНЕ ЖАЗАЛАУ ШАРАЛАРЫ

Жұмыс беруші қызметкерге еңбектегі табыстары үшін көтермелеудің әр алуан түрлерін қолдануға құқылы. Көтермелеудің түрлері мен

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

Еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни қызметкердің кінәсінен оған жүктелген еңбек міндеттерінің орындалмағаны немесе тиісінше

орындалмағаны үшін жұмыс беруші тәртіптік жазалардың мынандай

түрлерін қолдануға құқылы:

ескерту жасауға; сөгіс беруге; заңда көрсетілген жағдайларда жеке еңбек шартын бұзуға.

6. Еңбекті қорғау

Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету ұлттық саясаттың еңбек саласындағы басты бағыттарының бірі болып табылады. Еңбекті қорғау қайғылы жағдайлардан және өндірісте жарақат алудан алдын ала сақтандыруға, қауіпті және залалды өндірістік факторларды мейлінше азайтуға бағытталған басты принциптер, меншік нысандарына қарамастан, шаруашылық қызметі мен кәсіпорындардың бәріне бірдей белгіленген және 1993 жылғы 22 қаңтардағы "Еңбек қорғау туралы" Қазақстан Республикасы Заңында айқындалған.

Зейнетақымен қамсыздандырудың басты принциптері: дербес зейнетақылық жинақтау принцип

- зейнетақы жүйесін мемлекеттік реттеу,
- азаматтардың зейнетақылық қорланудың мемлекеттік немесе мемлекеттік емес зейнетақылық қорларында жүзеге асырылуын таңдауқығын қамтамсыз ету;
- азаматтардың ең төменгі зейнетақы алу кепілдігі;
- әр азаматтың еңбекке жарамды жасында зейнетақылық қор жинақтауға қатысу міндеттілігі;
- еңбекке жарамды азаматтың өзін жасы ұлғайған кезіндегі зейнетақысымен өзі қамтамсыз етудегі жеке жауапкершілігі;
- азаматтың ерікті түрдегі қосымша зейнетақымен қамсыздануқығы болып табылады.

Қолданылып жүрген заңдар әлеуметтік қамсыздандырудың түрлерінің қатарына қызметкерлерді жұмысқа уақытша жарамсыздығы, әйелдердің жүктілігі және босануы бойынша жәрдемақылармен қамсыздандыруды көздейді.