

ӘОЖ 331.152; 331.107; 331.105.6; 331.105.44

Н.Н. Нурғалиев

Орталық Азиялық Университеттің магистрі, Қазақстан, Алматы қ.
E-mail: nurim_nurgaliev@mail.ru

**Еңбек шарты – ҚР еңбектік құқықтық қатынастарды
реттеудің негізгі нысаны**

Андағна. Нарықтық қатынастарда еңбек саласындағы қоғамдық қатынастардың қатысушыларына жеке еңбек шарты негізінде еңбек жағдайларын реттеуде теңдей мүмкіндіктер ұсынылуы, кодекске сәйкес еңбек шартын тоқтатудың негізі, еңбек заңдарының мақсаты және тәртіптік жазалар қарастырылған.

Түйін сөздер: еңбек, еңбек шарты, жұмысшы.

Еңбек шарты дегеніміз – қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім. Бұл шартқа сәйкес қызметкерлер еңбек тәртібіне бағына отырып, белгілі бір мамандық бойынша жұмыстарды орындауға, ал кәсіпорын тараптардың келісімі және еңбек заңдарында қарастырылған айлық жалақыны төлеуге және тиісті еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге міндетті болады.

Қазақстанның қолданыстағы еңбек заңдарының өзіне тән ерекшеліктері еңбек шартының маңызы мен мәнін күшейту болып табылады. Нарықтық қатынастарда еңбек саласындағы қоғамдық қатынастардың қатысушыларына жеке еңбек шарты негізінде еңбек жағдайларын реттеуде теңдей мүмкіндіктер ұсынылады. Шарт жалдамалы қызметкерлердің жеке қасиеттерін ескеруге, еңбек құқықтық қатынасының тараптарының құқықтары мен міндеттерін дербестендіруге мүмкіндік береді.

Еңбек құқықтық қатынастарды мемлекеттік реттеуге күш салу орталықтандырылғаннан орталықсыздандырылуға, заңнан шарттылыққа

қарай өтеді. Сонымен бірге негіздеме және жеке еңбек шартын бұзу бөлігінде заңмен реттеу қадағаланады.

Еңбек заңдарының мақсаты – барынша ұзақ мерзімді құқықтық қатынасты қамтамасыз ету. Бұған, әдетте, жұмыс беруші де, қызметкер де мүдделі. Жұмыс беруші өз ісін жақсы білетін және қажетті жұмысты орындай алатын оқыған, білікті қызметкерлерден тұратын кадрларды тұрақты иемденуді қалайды. Қызметкер тұрақты жұмыс пен соған төленетін ақыға мүдделі. Еңбек заңдарының құқықтық нормалары тап осындай жағдайды тудыруға бағытталған. Осы немесе басқа тараптың қалауына байланысты еңбек құқықтық қатынастарын еріксіз тоқтатуға әкелетін тараптардың әрекетіндегі кездейсоқтарды болдырмауды көздейді.

Бірнеше еңбек шартына байланысты жағдайларға тоқталсақ:

ҚР Еңбек кодексінің (бұдан әрі – Кодекс) жұмыс беруші – жеке тұлға қайтыс болған жағдайда еңбек шартының тоқтатылуын және үй қызметкерлерімен еңбек шартының тоқтатылуын

қоспағанда, еңбек шартының тоқтатылуы жұмыс берушінің актісімен рәсімделеді.

Жұмыс берушінің актісінде Кодекске сәйкес еңбек шартын тоқтатудың негізі көрсетілуге тиіс.

Бапқа сәйкес оларға төмендегідей негіздер жатады:

- 1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;
- 2) еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;
- 3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 4) қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 5) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
- 6) қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы.

Осыған орай, қызметкердің жұмыстан өз еркімен кетуін рәсімдеу кезінде (бұйрықта, еңбек кітапшасында) негіз ретінде Кодекстің 51-бабының 4) тармақшасы көрсетіледі.

Бұл ретте Кодекстің 57-бабында еңбек шартын қызметкердің бастамасы бойынша бұзудың тәртібі белгіленетінін назарыңызға саламыз.

Еңбек шарты – жұмыс берушімен және қызметкер арасындағы жазбаша келісімдері, қызметкер айқын жұмысты жеке орындауға, еңбек тәртібінің ережесін орындауға міндеттелінеді, ал жұмыс беруші негізделген еңбек функциясы, ҚР ЕК қарастырылғандай еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілері және заңдары, ұжымдық шартпен, жұмыс берушінің актілері, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне (әрі қарай ҚР ЕК) сәйкес уақтылы және толық көлемде еңбек жалақысын төлеу (негіздеме: 1 б. 1 т. 39 т.) бойынша қызметкерге жұмыс беруге міндетті. ҚР ЕК 32-бабының 1 т., 23 б. 1 п 2) т сәйкес, жұмыс беруші қызметкерді жұмысқа қабылдаған кезде кем дегенде екі данада жазбаша түрде еңбек шартын жасасу керек, олар екі жақпен қол қою арқылы бекітіледі. Бір данадан жұмыс берушіде және қызметкерде сақталынады. Қызметкер еңбек шарты нұсқасын алғаны туралы жазбаша түрде бекітіледі. Жасасқан еңбек шарты – жұмыс берушінің актісі (жұмысқа қабылдау туралы бұйрық) негізінде жұмысқа қабылдау рәсімделеді.

Жұмыс беруші Еңбек кодексі, Қазақстан Республикасының басқа да нормативтік-құқықтық актілері, ұжымдық келісімшарт, жұмыс берушінің актілерінде қарастырылған

еңбек шарттарымен қамтамасыз етуге, еңбек қызметінің шарттары бойынша жұмыс беруге, уақтылы және толық көлемде еңбек ақысын төлеуге міндетті.

Жеке еңбек келісімшарты мына жағдайларда тоқтауы мүмкін:

- екі жақтың келісімімен еңбек келісімшартын бұзған кезде;
- еңбек келісімшартының мерзімі аяқталса;
- жұмыс берушінің ықыласы бойынша келісімшартты бұзған кезде;
- жұмысшының ықыласымен еңбек келісімшартын бұзған кезде;
- екі жақтың еркінен тыс жағдайлар бойынша;
- жұмысшының еңбек қатынасын жалғастырудан бас тартқан кезінде;
- Қазақстан Республикасының заңдарында қарастырылған жағдайлардан басқа, еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін шектейтін қызметке тағайындау немесе жұмысшыны таңдау жұмысына ауыстырған кезде;
- еңбек келісімшартын бекіту шарттарының бұзылуы кезінде;
- жұмыс берушінің атқарушы органы басшысымен бекітілген, еңбек келісімшартында қарастырылған негіздемелер бойынша.

Еңбек келісімшартын тоқтату жұмыс беруші – жеке тұлғаның қайтыс болған жағдайындағы (соппен өлген деп танылса немесе хабарсыз жоғалған деп танылса) және үй жұмысшыларымен еңбек келісімшартын тоқтатуды санамағанда, жұмыс берушінің актісімен (бұйрығымен) рәсімделеді.

Еңбек келісімшартын тоқтату күні Еңбек кодексінде қарастырылған жағдайлардан тыс, соңғы жұмыс күні болып табылады.

Қорыта келгенде, жеке еңбек келісімшарты мынадай нақты жағдайлар туындағанда бұзылады:

1. Екі жақтың келісімімен. Еңбек келісімшартының жағы хабарламаны екінші жаққа жібереді. Хабарлама алған жақ үш жұмыс күні ішінде қабылданған шешім туралы екінші жаққа жазбаша хабарлауы тиіс.

2. Жұмыс берушінің ықыласы бойынша. Жұмыс беруші, еңбек келісімшартында ұзақ мерзім қарастырылмаса, келісімшартты бұзу туралы жұмысшыға бір ай бұрын хабарлауы тиіс.

3. Жұмысшы ықыласымен. Жұмысшы, Еңбек кодексінің 57-бабының 4-тармағында

қарастырылған жағдайлардан тыс, бір ай бұрын еңбек келісімшартын бұзатыны туралы хабарлай отырып, өз ықыласымен бұза алады.

4. Жұмысшының таңдау жұмысына ауысуына байланысты. Мұның негізі жұмыс берушінің жұмысшыға хабарлауы және таңдау актісі немесе жұмысшыны қызметке тағайындау болып табылады.

Еңбек тәртібі – қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек қарым-қатынастарының жүйесін құқықтық нормалар арқылы белгілеп, оның қағидаларын орындауға тараптардың өзара міндеттілігін білдіретін құқықтық негіздеме. Еңбек тәртібі жұмыс беруші мен қызметкерлердің ішкі еңбек тәртібіне мойынсыну, оның белгілеп берген талаптарын орындау жөніндегі өзара міндеттемелерінен көрініс табады. Еңбек тәртібі сендіру және мәжбүрлеу сияқты әдістердің көмегімен қамтамасыз етіледі. Сендіру әдісін қолдану қызметкерлердің әкімшілік талаптарын, кәсіпорынның ішкі еңбек тәртібі ережелерін саналы және ерікті түрде орындауға деген ішкі қажеттіліктерін тәрбиелеу мақсатында олардың санасы мен мінез-құлқына әсер етуді көздейді. Сендіру әдісін іске асырудың нысаны көтермелеу шаралары болып табылады. Мәжбүрлеу әдісі сендіру әдісі қажетті нәтижелерге қол жеткізбеген уақытта қолданылады. Ол еңбек тәртібін бұзғаны үшін қолданылатын тәртіптік жазалау шаралары болып табылады.

Еңбекті ұйымдастырудағы жұмыс берушінің негізгі міндеттері:

- еңбек жарақатына жол бермейтін техника қауіпсіздігінің осы заманғы құралдарын өндіріске енгізу;
- қызметкерлердің кәсіби және басқа да науқастарға шалдығуының алдын алатын санитарлық-гигиеналық шараларды қамтамасыз ету;
- қызметкерлердің қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, еңбек гигиенасы және өртке қарсы сақтану жөніндегі барлық талаптарды орындауын бақылайды.

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:

- нақты кәсіпорынның ішкі еңбек тәртібін қоғамдық қауіпті емес сипатта бұзу;
- осы кәсіпорынмен еңбектік құқықтық қатынастарда тұратын қызметкерлер жасайтын тәртіп бұзушылықтар;
- қызметкерлердің өздерінің еңбек міндеттерін құқыққа қарсы және кінәні орындамауларынан көрінетін тәртіп бұзушылықтар;
- 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.

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.

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.

ҚР Еңбек кодексінің 29-бабына сәйкес, еңбек шарты:

1) белгіленбеген мерзімге;

2) осы баптың 1-тармағының 3), 4) және 5) тармақшаларында белгіленген жағдайларды қоспағанда, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін.

Бұрын бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге шарт жасасқан қызметкермен жеке еңбек шарты қайтадан жасалған жағдайда, оның ішінде еңбек шартының мерзімі ұзартылған кезде, ол белгіленбеген мерзімге жасалған болып есептеледі.

Еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған қызметкерлер үшін көзделген кепілдіктер мен өтемақыларды беруден жалтару мақсатында еңбек шарттарын белгілі бір мерзімге жасауға тыйым салынады.

Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталған кезде тараптардың бірде-бірі тәулік ішінде еңбек қатынастарын тоқтатуды талап етпеген болса, онда ол белгіленбеген мерзімге жасалған болып есептеледі.

Егер еңбек шартында оның қолданылу мерзімі айтылмаса, онда шарт белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі.

Бізді мазалайтын сұрақ еңбек ұжымдары құрылымдары түбегейлі өзгеріп, меншік иелері жаңа сипатқа көшкен кезде жұмысшы-қызметкерлер өздерінің еңбек құқығын қаншалықты дәрежеде қорғау мүмкіндігіне ие болып отыр? Міне, осы мәселе дұрыс шешімін тапса, әрбір азамат өз құқығын жетік білер еді.

- ҚР Еңбек кодексіне сәйкес, жұмыс берушінің бастамасы бойынша өндіріс көлемі азай-

ғанда не болмаса өндіріске жаңа технология енгізіліп, модернизациялану жүргізілген ретте, өндіріс көлемі арттырылған жағдайларда қызметкерлер саны мен штатының қысқартылуы мүмкін. Бұл жерде жұмыс беруші Кодекстің тиісті баптарында көрсетілген талаптары мен міндеттерін қатаң сақтағаны дұрыс, оның ішінде заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші – жеке тұлғаның (жеке кәсіпкер, қорғаушылар, нотариустар, т.б.) қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, қызметкерлердің уақытша еңбекке қабілетсіздік кезеңінде және жыл сайынғы еңбек демалысында жүрген кезеңінде еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға жол берілмейді. Сондай-ақ еңбек шартын бұзатыны туралы жұмыс беруші қызметкерге бір ай бұрын жазбаша ескертуге міндетті, ал кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзу ұжымдық шартта көзделген тәртіппен, осы ұйымның кәсіподағы органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізіледі.

Жүкті әйелдер мен үш жасқа дейінгі балалары бар, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғыз басты аналар мен аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де тұлғалармен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

Сонымен, қорыта келгенде, еңбек келісім-шарты – бұл жұмысшы мен жұмыс берушінің арасында, жұмысшының белгілі бір жұмысты атқаруға, еңбек тәртібі ережесін сақтауға міндеттелуіне сәйкес жасалатын келісімі. Осы келісімнің дұрыс рәсімделуі маңызды.

Әдебиеттер

1 Орысша-қазақша заңдық түсіндірме сөздік-анықтамалық. – Алматы: Жеті жарғы, 2008.

2 Құқықтану: Жалпы білім беретін мектептің қоғамдық-гуманитарлық бағытына арналған оқулық /А. Ибраева, Г. Өлібаева, Қ. Айтхожин. – Алматы: «Мектеп» баспасы, 2006.

3 www.e.gov.kz/ – Қазақстан Республикасы Электронды Үкімет. («Ақпарат каталогы» бөлімі, «Еңбек» тақырыбы, «Еңбек қатынастары. Жеке еңбек шарты» тақырыпшасы);

4 <http://www.enbek.gov.kz/> – Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі («Еңбекті қорғау» бөлімі).

Н.Н. Нургалиев

Трудовой договор как основная форма регулирования правоотношений

Предоставление равных возможностей участникам общественных отношений при регулировании трудовых отношений на основании индивидуального трудового договора в рыночных условиях, прекращения трудового договора на основании Трудового кодекса, цель трудового законодательства и дисциплинарные меры.

Ключевые слова: труд, трудовой договор, работник.

N.N. Nurgaliyev

Contract of employment as the main form of regulation of legal

It is provided equal opportunities to participants of the public relations at regulation of the labor relations on the basis of the individual employment contract in market conditions, the termination of the employment contract according to the Labour code, the purpose of the labor legislation and disciplinary actions.

Keywords: labor, employment contract, the employee.