

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ КӘСІПОДАҚТАРЫНЫҢ ФЕДЕРАЦИЯСЫ



**ЕҢБЕК
ҚАТЫНАСТАРЫНДАҒЫ
СІЗДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫҢЫЗ**

Қазақстан Республикасы
Кәсіподақтарының Федерациясы
Астана қ., Абай даңғ., 38, www.fprk.kz
ҚРКФ Оқыту-әдімтемелік орталығы
тел./факс: 8 (7172) 21-61-63; 21-58-31;
e-mail: kursyfprk@fprk.kz

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ

Қызметкер тек қана мемлекеттік еңбек инспекциясының, сондай-ақ кәсіподақтардың көмегімен ғана өз құқықтарыңды іске асыра аласың және қорғай аласың!

Еңбек бостандығына құқығың бар (ҚР ЕК 6-б.).
Кемсітушілікке тыйым салынған (ҚР ЕК 7-б.).
Мәжбүрлі еңбекке тыйым салынған (ҚР ЕК 8-б.).

Қызметкер, сенің құқығың бар (ҚР ЕК 22-б.):

- Еңбек кодексіне сәйкес еңбек шартын жасасуға, өзгертуге және бұзуға;
- еңбек шартында келісілген жұмысқа;
- уақытылы және толық көлемде өзінің біліктілігіне, еңбегінің күрделілігіне, атқарған жұмысының санына және сапасына сәйкес жалақы алуға;
- демалысқа, сонымен қатар ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына;
- кәсіби даярлануға, қайта даярлануға және өз біліктілігіңді арттыруға;
- бірігуге, кәсіби одақтар құруға және өзінің еңбек құқықтарын, бостандығын және заңды мүдделерін қорғау үшін оларға кіруге,
- өзіңнің еңбек құқықтарыңды, бостандығыңды және заңды мүдделеріңді заңмен тыйым салынбаған тәсілдермен қорғауға;
- міндетті әлеуметтік сақтандыруға және т.б.

ҚЫЗМЕТКЕР, ЕСІНДЕ БОЛСЫН!

Жұмыс беруші жұмысқа қабылдағанда қызметкермен еңбек шартын жасасуға міндетті. Еңбек шарты жазбаша нысанда екі дана етіп жасалады, оған тараптар қолдарын қояды. Еңбек шартының бір данасы қызметкерге беріледі, екіншісі жұмыс берушіде сақталады.

Еңбек шарты:

- қызметкер мен жұмыс беруші қол қойған күннен немесе онда келісілген мерзімнен бастап күшіне енеді

Жұмысқа қабылдау қалай ресімделеді?

Жұмысқа қабылдау жасалған еңбек шарты негізінде шығарылған жұмыс берушінің актісімен (бұйрығымен немесе өкімімен) ресімделеді.

Жұмыс беруші үш күн мерзімде қызметкерлі актімен таныстыруға міндетті. Жұмыс берушінің актісімен танысқаны қызметкердің қол қоюымен куәландырылады. Қызметкердің талап етуі бойынша жұмыс беруші оған актінің жұмыс беруші растаған көшірмесін беруге міндетті.

Жұмысқа қабылданған кезде жұмыс беруші қызметкерді ұйымдағы ішкі еңбек тәртіптемесі ережелерімен, жұмыс берушінің қызметкердің еңбек функциясына қатысы бар өзге де актілермен, ұжымдық шартпен таныстыруға міндетті.

Қызметкер қашан өз міндеттерін орындауға кірісуге міндетті?

Қызметкер еңбек шартында белгіленген күннен бастап өз міндеттерін орындауға кірісуге міндетті. Егер еңбек шартында жұмыстың басталу күні белгіленбеген болса, онда еңбек қатынастары қызметкер жұмысқа кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі (ҚР ЕК 38-б.).

Еңбек шартының мерзімі туралы есіңде болсын

Еңбек шарты белгіленбеген мерзімге, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге, мынадай жағдайларды қоспағанда:

- белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына;
- жұмыста уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына;
- маусымдық жұмысты орындау уақытына жасалуы мүмкін.

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.

Медициналық тексерулер

Жұмысқа кіріскен кезде медициналық тексеру жұмыс берушінің есебінен жүргізіледі.

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлермен еңбек шарттары алдын ала міндетті медициналық тексеру-

ден кейін ғана жасалады және одан әрі қызметкерлер он сегіз жасқа толғанға дейін жыл сайын міндетті медициналық тексеруден өтуге тиіс (ҚР ЕК 180-б.).

Ауыр жұмыстарда, зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін жұмыс беруші мерзімді медициналық тексеруден өз қаражаты есебінен жүргізеді (ҚР ЕК 312-б.).

Ерекше қауіпті жұмыстармен, машиналармен және тетіктермен байланысты жұмыстарда істейтін қызметкерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуге тиіс.

Еңбек кітапшасы туралы не білесің?

Еңбек кітапшасы қызметкердің қызметі және жұмыс стажы жұмыс туралы негізгі құжаттардың бірі болып табылады.

Тәртіптік жаза жұмыстан босату болып табылған жағдайды қоспағанда, еңбек кітапшасына тәртіптік жаза қолдану туралы жазбалар енгізілмейді.

Қызметкердің тілегі бойынша қоса атқаратын жұмыс туралы жазбалар қоса атқаратын жұмысты растайтын құжат негізінде енгізіледі.

Еңбек шарты тоқтатылған жағдайда жұмыс беруші қызметкерге (соңғы жұмыс күні) еңбек кітапшасын беруі тиіс.

Жалақы төлеу жөніндегі құқықтарыңды қалай қорғауға болады?

Жалақы айына кемінде айына бір рет төленеді.

Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір қызметкерге тиісті кезеңдегі тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтері туралы жазбаша түрде ай сайын хабарлауға міндетті.

Жалақыны және қызметкермен еңбек шартын бұзуға байланысты өзге де төлемдерді төлеу жұмыс берушінің кінәсінен кешіктірілген кезде, жұмыс беруші қызметкерге берешек пен өсімақыны төлейді (ҚР ЕК 134-б.).

Қызметкердің жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 сағаттан асатын болса, еңбекке ақы төлеу қалай жүргізіледі?

Еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа қызметкердің тарифтік ставкасын (лауазымдық айлықақысын) негізде ала отырып кемінде біржарым есе мөлшерде ақы төлеу жүргізіледі. Еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа қызметкердің белгіленген тарифтік ставкасының (лауазымдық айлықақысының) кемінде елу проценті мөлшерінде қосымша ақы төленеді (ҚР ЕК 127-б.).

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы туралы

Қызметкерлерге ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күн болатын жыл сайынғы негізгі еңбек демалысы беріледі.

Жұмыс берушінің актілерінде және еңбек шартында, ұжымдық шартта көп күн саны көзделуі мүмкін (ҚР ЕК 101-б.).

Жұмыстан босатылған кезде қызметкердің демалыс алуға құқығы бар ма?

Еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі (ҚР ЕК 110-б.).

Кәсіптік одақтың мүшесі болып табылатын қызметкерлер үшін жұмыстан босатылған кезде қандай кепілдіктер бар?

Кәсіптік одақтың мүшесі болып табылатын қызметкерлермен жұмыс беруші өз бастамасы бойынша, ұйым қызметкерлері санының немесе штатының қысқаруына байланысты, қызметкер біліктілігінің жеткіліксіз салдарынан атқаратын лауазымына не-

месе орындайтын жұмысына сәйкес келмегендіктен біліктілік комиссиясының қорытындысымен расталған еңбек жағжайларының өзгеруіне байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартқан осы ұйымның кәсіптік одағы органының дәлелді пікірін ескермей еңбек шартын бұзуға құқығы жоқ (ҚР ЕК 56-б.).

Еңбек шартының бұзылуына байланысты берілетін өтемақы төлемдерін алу құқығы

Қызметкерлердің:

- ұйым таратылған немесе қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда еңбек шарты бұзылғанда (ҚР ЕК 157-б.);

- еңбек шартында қызметкермен келісім бойынша, жұмыс берушінің қызметкерге талаптарды сақтамай-ақ (еңбек шартын бұзу туралы хабарлама) бір жылғы орташа жалақысынан кем емес мөлшерде өтемақы төлегенде;

- еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуына байланысты еңбек қатынастарын жалғастырудан қызметкер бас тартқан (ҚР ЕК 61-б.) жағдайда өтемақы төлемдерін алуға құқығы бар.

Жүкті әйелдердің және үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдердің құқықтары

Жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді орташа жалақысын сақтай отырып, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың

әсері болмайтын басқа жұмысқа ауыстыруға міндетті (ҚР ЕК 191-б.).

Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы бар ата-ананың (асырап алушының) біреуінің, сондай-ақ отбасының ауру мүшесіне медициналық қорытындыға сәйкес күтім жасайтын қызметкердің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимін береді (ҚР ЕК 189-б.).

Жүктілікке және босануға байланысты демалыс туралы не білесің?

1. Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, әйелдерге жүктілігіне және босануына байланысты ұзақтығы босануға дейін күнтізбелік жетпіс күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты (қиналып босанған немесе екі немесе одан да көп бала туған жағдайда – жетпіс) күнге дейін ақылы демалыс беріледі;

2. Демалыстарды есептеу жиынтықтап жүргізіледі және демалыс әйелге босанғанға дейін нақты пайдаланған күндерінің санына және жұмыс берушідегі жұмысының ұзақтығына қарамастан, толық беріледі (ҚР ЕК 193-б.).

Баламен қалай боламыз?

Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс әйелдің өтініші бойынша беріледі (ҚР ЕК 195-б.).

Баланы тамақтандыруға арналған үзілістер төленуге жатады

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына кіреді және орташа жалақысы мөлшерінде төленуге жатады (ҚР ЕК 188-б.).

Әйелдерге демалыс алуға берілетін кепілдік

Әйелге қалауы бойынша, жүктілікке және босануға байланысты демалыстың алдында немесе тікелей одан кейін не балаға күтім жасауға арналған демалыс біткен соң жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы жұмыс берушідегі жұмысының ұзақтығына қарамастан беріледі (ҚР ЕК 192-б.).

Балалардың күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс

Жұмыс беруші қызметкерге:

1) ата-анасының қалауы бойынша – баланың анасына не әкесіне;

2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған ата-анасының біреуіне;

3) баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған әжесіне, атасына, басқа туысына немесе қамқоршысына;

4) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерге бала үш жасқа толғанға дейін баланың күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті (ҚР ЕК 195-б.).

Еңбек шарты тараптарының келісімі бойын-

ша қызметкердің өтініші негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

Жалақысы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.

Жұмыс беруші:

- 1) неке тіркелген;
- 2) бала туылған;
- 3) жақын туыстары қайтыс болған;

4) еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген өзге де жағдайлар кезінде қызметкердің жазбаша өтініші негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті (ҚР ЕК 111-б.).

Сонымен қатар еңбек шарттарында, ұжымдық шартта төлем төлеу мәселесі ескерілуі мүмкін.

Әйелді ауыр жұмысқа ауыстырмақшы

Әйелдердің еңбегін ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда, өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын жүкті қолмен көтеруіне және жылжытуына байланысты жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады (ҚР ЕК 186-б.).