

**Коммерциялық емес
акционерлік қоғам**



**ҒҰМАРБЕК ДАУКЕЕВ
АТЫНДАҒЫ АЛМАТЫ
ЭНЕРГЕТИКА ЖӘНЕ
БАЙЛАНЫС
НИВЕРСИТЕТІ**

Инженерлік экология
және еңбек қауіпсіздігі
кафедрасы

ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫҢ НОРМАТИВТІК ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТЕРІ

5В073100 – Қоршаған ортаны қорғау және өмір тіршілігінің қауіпсіздігі
мамандығының студенттеріне арналған дәрістер жинағы

Алматы 2020

ҚҰРАСТЫРҒАНДАР: А.А. Абикенова, Сағытаева К.А. Еңбекті қорғаудың нормативтік құқықтық аспектері. 5В073100 – Қоршаған ортаны қорғау және өмір тіршілігінің қауіпсіздігі мамандығының студенттеріне арналған дәрістер жинағы. - Алматы: АЭБУ, 2019. - 62 б.

Әдістемелік нұсқауда дәрістер жинағы берілген. Әр жұмысқа теориялық мәліметтер, дәрістер жинағы қажетті көрсеткіштерді есептеуі келтірілген және әдебиеттер тізімі берілген.

5В073100 – Қоршаған ортаны қорғау және өмір тіршілігінің қауіпсіздігі мамандығының студенттеріне арналған әдістемелік нұсқау.

Әдебиет көрсеткіші – 16.

Рецензент: доцент Курпенев Б.К.

«Ғұмарбек Дәукеев атындағы Алматы энергетика және байланыс университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының 2019 жылғы жоспары бойынша басылады.

© «Ғұмарбек Дәукеев атындағы Алматы энергетика және байланыс университеті» КЕАҚ, 2020 ж.

Мазмұны

Дәріс № 1. Нормативтік-құқықтық актілер өнеркәсіптік қауіпсіздік және еңбекті қорғау көздері ретінде.....	4
Дәріс № 2. Еңбек қауіпсіздігін қадағалау және бақылау.....	10
Дәріс № 3. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы.....	14
Дәріс № 4. Нормативтік-техникалық құжаттама: стандарттар, нормала және ережелер.....	19
Дәріс № 5. Еңбек қатынастары жүйесіндегі халықаралық декларациялар мен келісімдер	21
Дәріс № 6. Өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурушандықты тергеу	24
Дәріс № 7. Еңбек тәртібі. Еңбек тәртібі	29
Дәріс № 8. Жұмыс уақыты	32
Дәріс № 9. Демалыс уақыты	35
Дәріс № 10. Нормалар және сыйақы	38
Дәріс № 11. Еңбек шарты.....	42
Дәріс № 12. Ұжымдық шарт.....	44
Дәріс № 13. Әлеуметтік сақтандыру, оның білімі мен шығындары	48
Дәріс № 14. Кәсіпорындағы еңбекті қорғау және өндірістік қауіпсіздік менеджментін ұйымдастыру. Кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау.....	51
Дәріс № 15. Еңбек жағдайлары зиянды немесе қауіпті ауыр жұмыс үшін берілетін өтемақылар.....	59
Әдебиеттер тізімі.....	62

Дәріс № 1. Нормативтік-құқықтық актілер өнеркәсіптік қауіпсіздік және еңбекті қорғау көздері ретінде

Мақсаты: еңбекті қорғау бойынша заңнамалық актілерді, өнеркәсіптік қауіпсіздік және еңбекті қорғаудың құқықтық көздерін зерделеу.

Қазақстан Республикасы екі құрлықтың – Еуропа мен Азияның тоғысында орналасқан. Қазақстан 2717,3 мың км² (1048,3 мың миль²) тең аумақ аумағы бойынша әлемде тоғызыншы орынды алады. 2018 жылдың басында Қазақстан Республикасы халқының саны 18 млн. астам адамды құрады.

Мемлекеттік басқаруды жүзеге асыру үшін Қазақстан Республикасы облыстарға, аудандарға, қалаларға, қалалардағы аудандарға, ауылдық округтерге, кенттерге, ауылдарға бөлінген.

Қазіргі уақытта Қазақстан айтарлықтай экономикалық өсімге қол жеткізді. Өнеркәсіп өндірісі мен сауда айналымының ұлғаюы мемлекет бюджетін ұлғайтуға, мемлекеттік және жеке сектордағы жинақтарды ұлғайтуға, әлеуметтік шығындарды уақтылы төлеуге, жаңа жұмыс орындарын құруға, өндірістік және әлеуметтік инфрақұрылымды жолға қоюға, қалаларды жайластыру мен жолдарды жөндеуге кірісуге мүмкіндік берді.

Қазақстан мемлекеті қызметінің негізгі принциптері қоғамдық келісім мен саяси тұрақтылық, бүкіл халықтың игілігі үшін экономикалық даму, қазақстандық патриотизм, республикалық референдумда немесе Парламентте дауыс беруді қоса алғанда, мемлекеттік өмірдің аса маңызды мәселелерін демократиялық әдістермен шешу болып табылады. Қазақстан Республикасы президенттік басқару нысанындағы біртұтас мемлекет болып табылады.

Негізгі Заң әрбір адамға оның құқықтары мен міндеттерін бекітеді. Конституцияның 24-бабының 2-тармағына сәйкес «әркімнің қауіпсіздік пен гигиена талаптарына жауап беретін еңбек жағдайларына, еңбегі үшін қандай да бір кемсітусіз сыйақы алуға, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығы бар».

Еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттары.

4-бабына сәйкес, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің саласындағы мемлекеттік саясаты еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бағытталған:

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерін әзірлеу және қабылдау;
- мемлекеттік, салалық (секторалдық) және өңірлік бағдарламаларды әзірлеу;
- еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды әзірлеу және жақсарту, қауіпсіз техника мен технологияларды әзірлеу және енгізу, еңбекті қорғау құралдарын өндіру, қызметкерлерді жеке және ұжымдық қорғау

- жөніндегі қызметті экономикалық ынталандыру жүйесін құру және іске асыру;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мониторингті жүзеге асыру;
 - еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша ғылыми зерттеулер жүргізу;
 - өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды есепке алудың бірыңғай тәртібін белгілеу;
 - Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасы талаптарының сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау;
 - ұйымда еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру тәртібін Нормативтік бекіту;
 - өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіби аурулардан зардап шеккен қызметкерлердің, сондай-ақ олардың отбасы мүшелерінің заңды мүдделерін қорғау;
 - шарттарын белгілеу, еңбекақы төлеу үшін ауыр және зиянды (аса зиянды), қауіпті еңбек жағдайлары устранимыми қазіргі заманғы техникалық деңгейінде өндіріс және еңбекті ұйымдастыру;
 - еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау жөніндегі озық отандық және шетелдік жұмыс тәжірибесін тарату;
 - еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша мамандарды даярлау және біліктілігін арттыру;
 - өндірістік жаракат, кәсіби ауру туралы Мемлекеттік статистикалық есептілікті ұйымдастыру;
 - еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында бірыңғай ақпараттық жүйенің жұмыс істеуін қамтамасыз ету;
 - еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы халықаралық ынтымақтастық.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік басқаруды, бақылау мен қадағалауды Қазақстан Республикасының Үкіметі, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган және өз құзыретіне сәйкес өзге де уәкілетті мемлекеттік органдар жүзеге асырады. Жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын кешенді бағалау, өндірістік жаракаттануды азайту және өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу мақсатында еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган мен оның аумақтық бөлімшелері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мониторингті және тәуекелдерді бағалауды ұйымдастырады.

Саласындағы нормативтік құқықтық актілерді, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі мына талаптарға сай болуы тиіс:

- өндірістік қызмет нәтижелеріне қатысты қызметкерлердің өмірі мен денсаулығының басымдығын белгілеу;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес келетін еңбек жағдайына қызметкерлердің құқығын қамтамасыз ету;
- қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ережелер, рәсімдер мен критерийлерді қамтуы;
- бірыңғай талаптар белгілейді қауіпсіздігі және еңбекті қорғау;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес қызметкерлер, лауазымды адамдар және ұйым басшысы арасындағы құқықтар мен міндеттерді шектеу;
- қамтамасыз ету саласында келісілген іс-қимылды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау арасындағы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган өкілдерімен, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамалық және басқа да жоғары тұрған нормативтік құқықтық актілерге, оның ішінде Қазақстан Республикасы бекіткен халықаралық шарттарға сәйкес келуге тиіс. Нормативтік құқықтық актілердің жобаларын әзірлеу саласындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жүзеге асырылады тиісті уәкілетті мемлекеттік органдар олардың құзыретіне сәйкес.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актінің жобасын әзірлейтін тиісті уәкілетті мемлекеттік орган жобаны дайындау жөніндегі жұмыс тобын құрады немесе оны дайындауды жұмыс тобының функцияларын атқаратын өз бөлімшелерінің біріне тапсырады. Нормативтік құқықтық актілер «Нормативтік құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасы Заңының талаптары ескеріле отырып әзірленеді және қабылданады. Нормативтік құқықтық актілер еңбекті қорғау және қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік тіркелуге және Қазақстан Республикасының Әділет Министрлігінде және алғашқы ресми жарияланған күннен бастап қолданысқа енгізіледі.

Қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптары ҚР орындауы үшін міндетті жұмыс берушілер мен қызметкерлер өз қызметін жүзеге асыру кезінде елдің аумағында.

Қазақстан Республикасында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың мемлекеттік нормативтік талаптарын қамтитын нормативтік құқықтық актілер жүйесі жұмыс істейді. Жүйе салааралық және салалық ережелерден және еңбекті қорғау жөніндегі үлгілік нұсқаулықтардан, Құрылыс және санитарлық нормалар мен ережелерден, қауіпсіздік жөніндегі ережелер мен нұсқаулықтардан, орнату және қауіпсіз пайдалану ережелерінен, жобалау және құрылыс жөніндегі ережелер жиынтығынан, гигиеналық нормативтер мен мемлекеттік еңбек

қауіпсіздігі стандарттарынан тұрады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптары Конституцияда, Қазақстан Республикасының заңдарында, Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін нормативтік құқықтық актілерде, мемлекеттік уәкілетті органдар шығарған бұйрықтарда, салалық нормативтік актілерде салынған нормалармен белгіленеді. Негізгі бағыттарын әзірлеу және қамтамасыз ету саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау тәртібін белгілеу, нормативтік құқықтық актілерді қабылдау еңбек қауіпсіздігі мен қорғау саласындағы тиісті уәкілетті органдардың құзыретіне кіреді Қазақстан Республикасы Үкіметінің.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі-кодекс) 125 – бабына сәйкес қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары мен белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы (бұдан әрі-БТБА) негізінде белгіленеді. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптары Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен белгіленеді және қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған қағидаларды, рәсімдер мен нормативтерді қамтуға тиіс.

Қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптары қолданылады барлық ұйымдар, меншік нысанына қарамастан, қызметі ведомстволық бағыныстылығы. Талаптар еңбекті қорғау және қауіпсіздік бойынша міндетті орындау үшін заңды және жеке тұлғалар жүзеге асыру кезінде қызметтің кез келген түрін қоса алғанда, жобалау, салу (қайта жаңарту) және пайдалануға объектілерді құрастыру машиналар, механизмдер және өзге де жабдықтарды әзірлеу, технологиялық процестерді, өндірісті ұйымдастыру, еңбек.

Нормативтік актілер еңбекті қорғау бойынша бекітіледі тиісті уәкілетті мемлекеттік органдармен келісім бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган және өзге де мүдделі мемлекеттік органдар Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес 6 сәуірдегі 2016 жылғы № 480-V ҚРЗ туралы, нормативтік құқықтық. - Тармақшасына сәйкес, б) 15-баптың нормаларына Ережесі бекітілді, ол нормативтік құқықтық актілерді қабылдау еңбек қауіпсіздігі мен қорғау саласындағы тиісті уәкілетті органдар (Қазақстан Республикасы Үкіметінің 31 желтоқсандағы, 2015 жылғы № 1182). Осыған байланысты мәдениет және ақпарат Министрінің Қазақстан Республикасы 30 қазандағы 2013 жылғы № 258 бұйрығымен бекітілген қауіпсіздік Талаптары мен еңбекті қорғау ұйымдарында Қазақстан Республикасының телерадио хабарларын тарату. Мәдениет және ақпарат Министрінің бұйрығымен 2 мамырдағы Қазақстан Республикасының 2013 жылғы № 93 бұйрығымен бекітілген қауіпсіздік Талаптары мен еңбекті қорғау мемлекеттік мұрағаттарында. Көлік және коммуникация Министрінің бұйрығымен «Қазақстан Республикасының 13

желтоқсандағы 2013 жылғы № 1007 бұйрығымен бекітілген Талаптар еңбекті қорғау және қауіпсіздік саласындағы ішкі су көлігі кемелеріндегі».

Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің 2014 жылғы 30 желтоқсандағы № 355 бұйрығымен Мұнай және газ салаларының қауіпті өндірістік объектілері үшін өнеркәсіптік қауіпсіздікті қамтамасыз ету қағидалары бекітілді. Қосымша талаптар бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау кәсіпорындарында орнатылады, жұмыс берушінің актілерінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта, келісімдерде заңнамасына сәйкес.

Міндеттері жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бекітіліп, 182-құжат ҚР ЕК.

Еңбекті қорғау бойынша нормативтік актілерге қойылатын талаптар.

Нормативтік актілер еңбекті қорғау бойынша белгілейді эргономикалық, ұйымдастырушылық, техникалық, технологиялық, санитарлық-эпидемиологиялық, психофизиологиялық, медициналық және өзге де нормаларды, ережелерді, рәсімдер мен өлшемдерді бағытталған өмірі мен денсаулығын сақтау, қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде олардың қамтуы тиіс:

- 1) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жалпы талаптар.
- 2) Жұмыс басталар алдындағы еңбек қауіпсіздігінің талаптары.
- 3) Еңбек қауіпсіздігінің Талаптарын, жұмыс уақытында.
- 4) Авариялық жағдайлардағы еңбек қауіпсіздігінің талаптары.
- 5) Еңбек қауіпсіздігі Талаптары бойынша жұмыс аяқталғаннан кейін.
- 6) Өндірістік (технологиялық) процестерге қойылатын талаптар.
- 7) Өндірістік үй-жайларға қойылатын талаптар.
- 8) Өндірістік алаңдарға қойылатын талаптар (өндірістік үй-жайлардан тыс орындалатын процестер үшін).
- 9) Бастапқы материалдарға, дайындамаларға және жартылай фабрикаттарға қойылатын талаптар.
- 10) Өндірістік жабдыққа қойылатын талаптар.
- 11) Өндірістік жабдықтарды орналастыруға және жұмыс орындарын ұйымдастыруға қойылатын талаптар.
- 12) Бастапқы материалдарды, дайындамаларды, жартылай фабрикаттарды, дайын өнімдер мен өндіріс қалдықтарын сақтау және тасымалдау тәсілдеріне қойылатын талаптар.
- 13) Өндірісте жұмыс істейтіндердің еңбек және демалыс режимі.
- 14) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша қызметкерлерді кәсіби іріктеу мен білімін тексеруге қойылатын талаптар.
- 15) Өндірісте жұмыс істейтіндерді арнайы киіммен және басқа да жеке және (немесе) ұжымдық қорғану құралдарымен қамтамасыз ету жөніндегі талаптар қамтылуға тиіс.

16) Қорғау құралдарын қолдануға қойылатын талаптар.

17) Қызметкерлерді санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен қамтамасыз ету жөніндегі талаптар.

Дәріс № 2. Еңбек қауіпсіздігін қадағалау және бақылау

Мақсаты: кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігінің жағдайына мемлекеттік, ведомстволық және қоғамдық бақылауды қарастыру.

Еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік бақылау.

Еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік бақылаудың тиімділігін арттыру, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнаманың сақталуын арттыру мақсатында Қазақстан Республикасы 2001 жылғы 7 мамырда «өнеркәсіптегі және саудадағы еңбек инспекциясы туралы» ХЕҰ № 81 Конвенциясы (Женева қ., 19 Маусым–11 шілде 1947 ж.) және «ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы» ХЕҰ № 129 Конвенциясы (Женева қ., 1969 жылғы 25 маусым) ратификацияланды. Кәсіпорындарда еңбек қауіпсіздігін ішкі бақылаудың тиімділігін арттыру жөніндегі ұйымдастыру іс-шараларының арасында еңбек заңнамасымен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестер құру көзделген. Құрылу және жұмыс істеу тәртібін, өндірістік кеңестердің қр заңымен 203-бап ҚР ЕК. Еңбек заңнамасының орындалуын мемлекеттік және ішкі бақылаудың тиімділігін арттыру өндірістік жаракаттану, кәсіби аурулар деңгейінің қазіргі жай-күйін талдау және мониторингілеу, кәсіби тәуекелдерді бағалау және басқа да көрсеткіштер негізінде, заңнамадағы өзгерістерді, осы саладағы халықаралық тәжірибені және ғылыми-техникалық прогрестің жетістіктерін ескере отырып жүзеге асырылады.

Еңбек инспекциясы және мемлекеттік қадағалау мен бақылаудың басқа да түрлері.

Мемлекеттік емес ұйымдарда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының еңбек инспекторлары жүзеге асырады. Мемлекеттік еңбек инспекторларына мемлекеттік еңбек инспекторы, Қазақстан Республикасының бас мемлекеттік еңбек инспекторлары-мемлекеттік еңбек инспекциясы облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, мемлекеттік еңбек инспекторлары. 329-бабына сәйкес Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметі принциптері негізінде жүзеге асырылады сыйлау, сақтау және қорғау қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын, заңдылық, әділдік, тәуелсіздік және жариялылық. Мемлекеттік еңбек инспекциясының негізгі міндеттері:

- ұйымдарда Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ету;

- қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты қоса алғанда, қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын сақтау мен қорғауды қамтамасыз ету;

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы мәселелері бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін, өтініштері мен шағымдарын қарау.

Мемлекеттік еңбек инспекциясы өз қызметін басқа мемлекеттік органдармен, қадағалау мен бақылаумен, қызметкерлердің өкілдерімен, қоғамдық бірлестіктермен, басқа да ұйымдармен өзара іс-қимыл жасай отырып жүзеге асырады.

Ұйымдарда еңбек және тұрмыс жағдайларының жай-күйін, профилактикалық медициналық іс-шаралардың жүргізілуін мемлекеттік санитариялық-эпидемиологиялық қадағалауды мемлекеттік санитариялық-эпидемиологиялық қызмет жүзеге асырады. Көрсетілген қызмет өз міндетін «санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылық туралы» Қазақстан Республикасының Заңы негізінде жүзеге асырады.

Еңбек инспекциясының міндеттері.

Қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты қоса алғанда, азаматтардың еңбек құқықтары мен бостандықтарын сақтауды және қорғауды қамтамасыз ету.

Жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын және еңбек құқығы нормалары бар өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтауын қамтамасыз ету.

Жұмыс берушілер мен қызметкерлерді еңбек заңнамасының ережелерін және еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтаудың неғұрлым тиімді құралдары мен әдістері туралы ақпаратпен қамтамасыз ету. Заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілердің қолданылуына жатпайтын бұзушылық, әрекет (әрекетсіздік) немесе теріс пайдалану фактілерін тиісті мемлекеттік билік органдарының назарына жеткізу.

Жоспарлы тексерулер 2 жылда бір реттен жиі емес жүргізіледі.

Шағымдар бойынша тексеру үшін шектеулер жоқ. Белгіленген мерзімнен бұрын тексеру мүмкін болған жағдайда, жазатайым жағдай немесе өмірге төнген қатерді ала бірлескен тексеру.

Тексерудің ең ұзақ мерзімі-ай. Іс жүзінде құжаттарды қарауға 1-2 күн қажет. Кешенді тексеру әдетте бір аптаға созылады.

Тексеру түрлері.

Жоспарлы тексеру. Тексеру туралы инспекторлар алдын ала телефон арқылы ескертуге міндетті. Тексеру жоспарына инспекцияның ведомстволық бағынысты аумағында орналасқан кез келген фирма кіре алады. Жоспарды инспекция да, инспектордың өзі де жасай алады.

Бақылау (қайта) тексеру. Жоспарлы тексеру барысында анықталған бұзушылықтарды жою туралы нұсқама қалай орындалатынын тексеру мақсатында жүргізіледі. Тексеру болдырмауға болады, егер сіз өз бетімен бергі

құжаттар, бұл бұзушылықтар жойылды.

Мақсатты тексеру. Қызметкердің шағымы бойынша жүргізіледі.

Тақырыптық тексеру. Жүргізіледі шағым бойынша жұмыс, бірақ егер ол қалайды жасыру атын. Тексеру тақырыбы анықталады, мысалы, еңбекке ақы төлеу немесе еңбек шарты. Тақырыптық тексеру болуы мүмкін.

Кешенді тексеру. Көбінесе жоспарлы. Тексеру мақсатында жүргізіледі еңбек заңнамасының сақталуына фирма тұтастай алғанда.

Бірлескен тексеру. Егер бұзушылықтар туралы ақпарат басқа бақылаушы органдардан түскен жағдайда басқа бақылаушылармен бірлесіп жүргізіледі.

Мемлекеттік органдардың еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті.

Қазақстан Республикасының Үкіметі Қаулы:

- еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарын әзірлейді және іске асырылуын қамтамасыз етеді;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мемлекеттік бағдарламаларды әзірлеу мен орындауды ұйымдастырады;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мемлекеттік бақылауды ұйымдастыру және жүргізу тәртібін белгілейді;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында ақпарат беру және мемлекеттік статистика жүргізу тәртібін айқындайды;
- шетелдік жұмыс күшін тарту тәртібін белгілейді;
- мөлшерін анықтайды жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы, оны тағайындау және төлеу;
- екі айдан астам еңбекке уақытша жарамсыздық мерзімі белгіленуі мүмкін ауру түрлерінің тізбесін бекітеді;
- орташа жалақыны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді;
- акцияларының бақылау пакеттері мемлекетке тиесілі ұлттық компаниялардың, акционерлік қоғамдардың басшы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу мен сыйлықақы беру шарттары туралы үлгілік ережені бекітеді;
- азаматтық қызметке кіру және азаматтық қызметшінің бос лауазымына орналасуға конкурс өткізу тәртібін анықтайды;
- азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізбесін анықтайды;
- бас келісім жасасады жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерімен және қызметкерлердің республикалық бірлестіктері;
- тиісті уәкілетті органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді қабылдау тәртібін белгілейді;
- мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесін бекітеді;
- ұйымда кадрларды кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға қойылатын жалпы талаптарды анықтайды;

- салалық келісімдермен айқындалатын салалық арттырушы коэффициенттерді бекітеді;

- бес адамнан астам адам қаза тапқан топтық жазатайым оқиғаларды тергеу үшін комиссия құрады.

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті.

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган:

- еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясатты іске асырады;

- барлық қызмет салалары үшін еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға қойылатын жалпы талаптарды белгілейтін Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерін қабылдайды;

- Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы еңбек заңнамасының және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарының сақталуына мемлекеттік бақылауды ұйымдастырады;

- мемлекеттік органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы техникалық регламенттерді әзірлеу жөніндегі қызметін үйлестіреді;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету саласында басқа мемлекеттік органдармен, сондай-ақ қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілдерімен үйлестіруді және өзара іс-қимылды жүзеге асырады;

- еңбек кітапшаларының нысанын, жүргізу және сақтау тәртібін белгілейді;

- еңбек бойынша үлгілік нормалар мен нормативтерді ауыстыру және қайта қарау тәртібін белгілейді;

- қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдарда еңбек нормаларын ұсыну, қарау және келісу тәртібін белгілейді);

- қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі бойынша параметрлерді ұсыну, қарау және келісу тәртібін белгілейді);

- облыс (республикалық маңызы бар қала, астана) деңгейінде жасалған салалық келісімдер мен өңірлік келісімдерді тіркеуді жүзеге асырады);

- мемлекеттік еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргізеді;

- Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіпте өндірістегі жазатайым оқиғаларға уақытылы және объективті тексеру жүргізуге бақылауды жүзеге асырады;

- еңбек қатынастарын реттеу саласында халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша зерттеу

бағдарламаларын әзірлейді;

- қызметкерлерге сүт, емдік-профилактикалық тағам, арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдарын беру тәртібі мен нормаларын әзірлейді және бекітеді, сондай-ақ оларды ұжымдық қорғану құралдарымен қамтамасыз ету тәртібін белгілейді, жұмыс берушінің қаражаты есебінен санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен;

- анықтамалықтарды, біліктілік сипаттамаларын әзірлеу, қайта қарау, бекіту және қолдану тәртібін анықтайды;

- экономикалық қызметтің әр түрлі ұйымдарының басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын қарайды және келіседі;

- тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдарының еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді бекіту тәртібін белгілейді;

- келісім бойынша уәкілетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы айқындайды, оның еңбегін, он сегіз жасқа толмаған предельные нормы переноски және жүріп-тұру ауырлықты қызметкерлер он сегіз жасқа толмаған;

- келісім бойынша уәкілетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы тізімін анықтайды пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың және әйелдердің еңбегін деңгейін көтеру нормалары мен қолменен жылжыту;

- анықтайды өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мониторингті және тәуекелдерді бағалауды ұйымдастырады;

- тәртібін белгілейді обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда;

- ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені бекітеді.

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелерінің еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті.

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелері:

- сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асырады Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы талаптарын, қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі;

- жұмыс берушілер ұсынған ұжымдық шарттардың мониторингін жүзеге асырады;

- өндірістік жарақаттану, кәсіптік аурулар, кәсіптік улану себептеріне талдау жүргізеді және олардың алдын алу бойынша ұсыныстар әзірлейді;

- тергеуде өндірістегі жазатайым заңнамасында белгіленген тәртіппен

Қазақстан Республикасының;

- тексеруді жүргізеді білімді басшы қызметкерлердің және қамтамасыз етуге жауапты адамдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, жұмыс берушілердің, ережеге сәйкес бекітілген еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган;

- өндірістік мақсаттағы объектілерді пайдалануға қабылдау жөніндегі қабылдау комиссиясының құрамына қатысады;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормативтерін жетілдіру мәселелері бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілетті өкілдерімен өзара іс-қимыл жасайды;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша қызметкерлердің, жұмыс берушілердің және олардың өкілдерінің өтініштерін қарайды.

Жергілікті атқарушы органдардың еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті.

Жергілікті атқарушы органдар:

- тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктің аумағында еңбек қызметін жүзеге асыру үшін шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат береді;

- жергілікті өкілді органмен келісім бойынша ауылдық (селолық) жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет және спорт мамандары лауазымдарының тізбесін анықтайды;

- қалалық, аудандық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жүзеге асырады;

- халықтың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ететін ұйымдарда (қоғамдық көлік, сумен, электр энергиясымен, жылумен жабдықтауды қамтамасыз ететін ұйымдар) ереуіл өткізуді келіседі);

- жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктерімен және қызметкерлердің өңірлік бірлестіктерімен өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасасады;

- қарайды және келіседі еңбек нормаларын және еңбек ақы жүйесінің параметрлерін ұйымдар қызметкерлерінің қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) реттеу тарифтерді (бағаларды, алымдар ставкаларын) белгіленген тәртіппен еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган;

- жұмысқа орналастыру үшін квота белгілейді заңдарында айқындалған халық санаттарын, Қазақстан Республикасы.

Дәріс № 3. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы

Мақсаты: Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын оқып үйрену.

Негізгі заңда Қазақстан Республикасының белгілейтін құқықтық еңбекті

қорғау саласындағы негіздер 2007 жылғы мамырда қабылданған болып табылады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (2007 жылғы 15 мамырдағы № 251-III) (бұдан әрі – ҚР ЕК) 2007 жылғы 1 маусымнан бастап күшіне енген. 01.01.2016 ж. толықтырылды

Оның қолданысқа енгізілуіне байланысты күші жойылды-ҚР Заңдары «Мемлекеттік қызмет туралы»

«Қазақстан», «ұжымдық шарттар туралы», «зейнетақымен қамсыздандыру туралы қауіпсіздік және еңбекті қорғау туралы еңбек».

ҚР ЕК құрамында 40 басшыларының қамтитын, 341-бап (ескі еңбек туралы Заңға 12 басшыларының 109-баптары), және айтарлықтай саны новеллалары, оның ішінде арнайы тараулары мен баптарында алды регламенттеуді:

- еңбек заңнамасының принциптері;
- еңбек қатынастарын реттеу саласындағы барлық мемлекеттік органдардың құзыреті;
- еңбек қатынастарының пайда болу негіздері;
- қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері;
- еңбек шартын жасасу, тоқтату және бұзу тәртібі);
- қызметкердің жеке деректерін қорғау;
- жұмыс уақытының режимі және еңбекті нормалау;
- еңбекақы төлеу;
- кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру;
- кепілдіктер мен өтемақы төлемдері;
- жеке еңбек дауларын қарау;
- әйелдер мен отбасылық міндеттері бар өзге де адамдардың еңбегін реттеу ерекшеліктері;
- қоса атқаратын жұмыс істейтін қызметкерлердің, үйде жұмыс істейтін қызметкерлердің, мүгедектер мен азаматтық қызметшілердің еңбегін реттеу ерекшеліктері;
- шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлерінің (қызметкерлерінің орташа жылдық саны 25 адамнан аспайтын), заңды тұлғалардың алқалы атқарушы органдарының басшылары мен мүшелерінің, сондай-ақ қызметкерлердің өзге де санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері;
- еңбек саласындағы әлеуметтік серіктестік және ұжымдық қатынастар;
- жеке және ұжымдық еңбек дауларын қарау тәртібі;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері;
- еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиғалар мен қызметкерлер денсаулығының өзге де зақымдануларын тексеру және есепке алу;
- еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік және қоғамдық бақылау;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылау.

Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының негізгі принциптері:

- адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарын шектеуге жол бермеу;

- еңбек бостандығы;

- кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;

- еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету, қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай;

- өндірістік қызмет нәтижелеріне қатысты қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;

- ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен емес еңбек үшін әділ сыйақы алу құқығын қамтамасыз ету;

- демалыс құқығын қамтамасыз ету;

- қызметкерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;

- қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірлесу құқығын қамтамасыз ету;

- әлеуметтік серіктестік;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу;

- қызметкерлер өкілдерінің Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын қамтамасыз ету.

Еңбек заңнамасының негізгі принциптерінің қатарына жалпыға мәлім адамдармен қатар, өндірістік қызмет нәтижелеріне қатысты қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығы ретінде енгізілген.

Еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыс орнына қабылдау жұмыс істейтін кәсіби аурудың туындау мүмкіндігі туралы, сондай-ақ бабына сәйкес, ҚР ЕК 315 етуге міндетті мерзімді медициналық тексеруден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан, сондай-ақ медициналық куәландыру үшін ауыстыру өндірістік қажеттілік бойынша не кәсіптік аурудың белгілері пайда болғанда.

Он сегіз жасқа толмаған адамдар міндетті алдын ала медициналық тексеруден кейін ғана жұмысқа қабылданады және одан әрі он сегіз жасқа толғанға дейін жыл сайын міндетті медициналық тексеруден өтеді. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндетті өткізу мерзімдік медициналық тексеруден және тексерілуден работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда белгіленген тәртіппен және Қазақстан Республикасының заңнамасында.

Және босануға байланысты жоғары қауіптілікпен, өндірістік жабдықпен міндетті. Талап ететін кәсіптердің тізімін ауысым алдындағы медициналық куәландырудан денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган. Медициналық тексеруден және тексеруден өтуден жалтарған қызметкерлер жұмысқа

жіберілмейді.

Арнайы бөлім 5 ТК РК тұратын 5 тарау (мақалалар 306-327) реттейді қауіпсіздік пен еңбекті қорғау мәселелерін қоса алғанда, тергеп-тексеруді жазатайым оқиғаларды, еңбек қызметіне байланысты қызметкерлер. Атап айтқанда, 310-бап осы бөлімнің көздейді, бұл еңбек шартын жасасу қызметкерлермен және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) немесе қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда, сондай-ақ жерасты жұмыстарында жүзеге асырылуы тиіс өткеннен кейін ғана азамат алдын ала медициналық тексеруден бойынша қайшылықтар жоқ екендігі айқындалғаннан денсаулық жағдайы белгіленген арнайы нормативтік құқықтық актілермен реттеледі. ҚР ЕК еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі барлық іс-шараларды қаржыландыруды жұмыс берушіге жүктейді, бұл мақсатта тек өз қаражатын ғана емес, сонымен қатар ҚР заңнамасымен тыйым салынбаған басқа да көздерді де пайдалана алады. Қызметкерлер бұл мақсаттарға шығыстарды көтермейді.

ҚР ЕК еңбек заңнамасы мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың сақталуын бақылауды кәсіподақ комитеті немесе қызметкерлердің жалпы жиналысы (конференциясы) сайлайтын мемлекеттік еңбек инспекторларына, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларға және қызметкерлер саны 50-ден асатын өндірістік ұйымдарда құрылатын, осы мақсаттарда Елеулі құқықтар беретін ішкі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметтеріне жүктейді. ҚР ЕК қабылдануымен бір мезгілде 2007 жылғы 1 маусымнан бастап «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбекті реттеу мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы № 253-III Заңы қабылданды және қолданысқа енгізілді, оларға Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексінің 87-бабына жұмыс беруші мен лауазымды адамның әкімшілік жауаптылығын белгілейтін өзгерістер енгізілді. Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру саласында туындайтын қоғамдық қатынастарды реттеу және оны жүргізудің құқықтық, экономикалық және ұйымдастырушылық негіздерін белгілеу мақсатында 2005 жылғы ақпанда «қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңы бірқатар заңға тәуелді нормативтік құқықтық Еңбекке қабілетті халықтың денсаулығын сақтау және өндірістік қызметтің қауіпсіздігі мәселелері жөніндегі заңнамалық нормалар:

1) «денсаулық сақтау жүйесі туралы» Қазақстан Республикасының 2003

жылғы 4 маусымдағы № 430-II Заңы.

2) «Халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы туралы» Қазақстан Республикасының 2002 жылғы 4 желтоқсандағы № 361-II Заңы.

«Денсаулық сақтау жүйесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы Денсаулық сақтау саласындағы қоғамдық қатынастарды реттейді және азаматтардың денсаулығын сақтауға конституциялық құқықтарын іске асыру және олардың сақталу кепілдіктерін қамтамасыз ету мақсатында Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау жүйесі қызметінің құқықтық, ұйымдастырушылық, экономикалық және әлеуметтік негіздерін айқындайды.

Қазақстан Республикасының Мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық қызметі төмен тұрған жоғары тұрған және Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттік санитарлық дәрігері басқаратын органдар мен ұйымдардың бірыңғай орталықтандырылған жүйесін ұсынады. Мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық қызмет санитарлық-эпидемиологиялық жағдайды бақылауды және жеке және заңды тұлғалардың санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен нормаларды, гигиеналық нормативтерді орындауын қадағалауды жүзеге асырады санитарлық-эпидемиологиялық жағдайға және халықтың денсаулығына әсер ететін қолайсыз факторларды алдын алады, анықтайды және жою жөнінде шаралар қабылдайды. Мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық қызмет:

- мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық қадағалауды жүзеге асырады;
- халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығын қамтамасыз ету бойынша мәселелерді мемлекеттік органдардың қарауына енгізеді;
- аумақты жұқпалы және паразиттік аурулардың әкелінуі мен таралуынан санитарлық қорғау жөніндегі іс-шараларды ұйымдастырады;
- тамақтан улану, жұқпалы, паразиттік және басқа да аурулар кезінде алдын алу іс-шараларын ұйымдастырады және жүзеге асырады;
- санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылықты қамтамасыз ету бөлігінде мемлекеттік бағдарламаларды әзірлеуге қатысады;
- мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдары мен ұйымдарының қызметін регламенттейтін гигиеналық нормативтер мен құқықтық актілерді бекітеді;
- санитарлық-эпидемиологиялық мониторинг пен әлеуметтік-гигиеналық мониторингті ұйымдастырады және жүргізеді;
- гигиеналық оқытуды және салауатты өмір салтын насихаттауды ұйымдастырады және өткізеді;
- жобалардың санитарлық-эпидемиологиялық сараптамасын ұйымдастырады және жүргізеді және санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен нормаларға, гигиеналық нормативтерге сәйкестігі немесе сәйкес еместігі туралы санитарлық-эпидемиологиялық қорытынды береді;

- халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы мәселелері бойынша нормативтік құқықтық актілерді, өнімге, тауарларға, процестерге, қызметтерге Мемлекеттік стандарттардың жобаларын және жобалау нормаларын келіседі;

- гигиеналық және эпидемиологиялық бейіндегі институттардың ғылыми-зерттеу қызметін үйлестіреді;

- халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығын қамтамасыз ету бөлігінде басқа да мемлекеттік бақылау органдарымен өзара іс-қимыл жасайды. Қауіпті өндірістік объектілерді қауіпсіз пайдалануды қамтамасыз ету саласындағы құқықтық қатынастар және қауіпті өндірістік объектілердегі авариялардың алдын алу, ұйымдардың олардың зардаптарын оқшаулауға және жоюға дайындығын қамтамасыз ету, жеке және заңды тұлғаларға, қоршаған орта мен мемлекетке авариялар келтірген шығындарды кепілді өтеу, өрт қауіпсіздігі саласындағы құқықтық реттеу.

Дәріс № 4. Нормативтік-техникалық құжаттама: стандарттар, нормалар және ережелер

Мақсаты: еңбекті қорғау бойынша нормативтік-техникалық құжаттаманы оқып үйрену.

Қазақстан Республикасында мынадай нормативтік және техникалық құжаттар:

1) Санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен нормалар (СанЕжН), гигиеналық нормативтер (ГН).

2) Мемлекеттік жіктеуіштер (ҚР МК).

3) Қазақстан Республикасының Мемлекеттік стандарты (ҚР СТ).

4) Мемлекетаралық стандарт. Еңбек қауіпсіздігі стандарттарының жүйесі (ССБТ ГОСТ).

5) Салалық стандарт (ОСТ).

6) Қауіпсіздік ережелері (ДБ).

7) Өрт қауіпсіздігі ережелері мен нормалары (ППБ, МТПБ, ППБС).

8) Еңбекті қорғау Ережелері (тер).

9) Қазақстан Республикасының қағидалары (ҚР ҮЖ).

10) Республикалық нормативтік құжат (РНД).

11) Басқарушы құжат (РД).

Еңбекті қорғау жөніндегі салалық стандарттарды, нормаларды, қағидаларды, нормативтік-техникалық құжаттаманы белгіленген тәртіппен тиісті мемлекеттік органдар мен ведомстволар өз өкілеттіктері шегінде әзірлейді және бекітеді:

- 1) Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі.
- 2) Денсаулық сақтау министрлігі.
- 3) Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігі.
- 4) Ішкі істер министрлігі (төтенше жағдайлар, өртке қарсы қызмет комитеті, төтенше жағдайларды және өнеркәсіптік қауіпсіздікті мемлекеттік бақылау комитеті).
- 5) Энергетика министрлігі (Экологиялық реттеу және бақылау комитеті, Атомдық және энергетикалық қадағалау мен бақылау комитеті).

б) Сондай-ақ басқа да салалық министрліктер мен ведомстволар.

Өнімдерді, жабдықтарды, өндірістік процестер мен жұмыс істеушілерді қорғау құралдарын қорғау және олардың қауіпсіздігі саласындағы талаптарды белгілейтін мемлекеттік стандарттарды Индустрия және сауда министрлігінің Стандарттау және сертификаттау Комитеті әзірлейді.

Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі Санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен нормаларды, гигиеналық нормативтерді әзірлейді.

Төтенше жағдайлар комитеті қауіпсіздік техникасын қамтамасыз етуге қатысты ережелерді, нұсқаулықтарды бекітеді.

Мысал ретінде келесілерді келтіруге болады:

- қауіпті жүктерді тасымалдау тәртібі;
- газ шаруашылығын қауіпсіз пайдалану тәртібі;
- көтергіш крандардың құрылымы және оларды қауіпсіз пайдалану тәртібі;
- өндірістік бірлестіктегі еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария ережелері бойынша нұсқаулық. Бірқатар жағдайларда салалық ережелер, нұсқаулықтар, ережелер, еңбекті қорғау бойынша бекітіледі және тиісті салалық органмен келісім бойынша қазақстан республикасы еңбек және халықты әлеуметтік қорғау немесе ҚР денсаулық сақтау Министрлігі.

Әзірлеу тәртібі Қағидаларымен айқындалған нормативтік құқықтық актілерді қабылдау еңбек қауіпсіздігі мен қорғау саласындағы тиісті уәкілетті органдар бекіткен, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 21 шілде 2007 жылғы № 721.

Қазақстан Республикасында қабылданған мынадай негізгі нормативтік құжаттарды қолдануды реттейтін еңбекті қорғауды басқару жүйелерін кәсіпорын деңгейінде. «Кәсіптік қауіпсіздік және еңбекті қорғау менеджменті жүйесі. Талаптар «OHSAS 18001:1999 стандартына қатысты модификацияланған болып табылатын» кәсіби қауіпсіздік және еңбекті қорғау менеджменті жүйесі. Талаптар». Стандарт ҚР СТ ИСО 9001-2001 «сапа менеджменті жүйесі. Талаптар және ҚР СТ ГОСТ Р 14001-2000» Қоршаған ортаны басқару жүйелері. Талаптар мен қолдану жөніндегі нұсқау», бұл ықпал етуі мүмкін қалауы

бойынша ұйымдардың менеджмент жүйелерін интеграциялауға сапа, қоршаған ортаны қорғау, еңбекті қорғау және қауіпсіздік. Осы стандарттардың негізінде «PDCA циклі» ретінде белгілі әдістеме жатыр: «жоспарлау (Plan) – енгізу (Do) – тексеру (Check) – әрекет (Act)». Айта кету керек, басқару жүйесін құру талаптары бойынша осы стандарттың міндетті болып табылмайды, ал ғана анықталады қалауы бойынша ұйымның өз қызметін жетілдіру саласындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау. Осы стандарттың талаптарына сәйкес келетін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды басқару жүйесі ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы өз саясаты мен мақсаттарын және оның осы саладағы қызметін басқа ұйымдардың да, ұйымның да бағалауын іске асыруына арналған. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды басқару жүйесін әзірлеу мен енгізуге ұйым қызметінің саласы, оның нақты міндеттері, шығарылатын өнім мен көрсетілетін қызметтер, сондай-ақ пайдаланылатын технологиялық процестер, жабдықтар, Қызметкерлердің Жеке және ұжымдық қорғану құралдары және еңбекті қорғау саласындағы практикалық қызмет тәжірибесі белгілі бір әсер етеді. Жүйенің жұмыс істеу табысы ұйымның барлық бөлімшелерін, әсіресе оның басшылығын басқарудың барлық деңгейлерінде өзіне алған міндеттемелерге байланысты. Стандарт өзін-өзі бағалау, сәйкестікті декларациялау немесе сертификаттау мақсатында объективті тексерілуі мүмкін талаптарды қамтиды.

Дәріс № 5. Еңбек қатынастары жүйесіндегі халықаралық декларациялар мен келісімдер

Мақсаты: еңбек қатынастары жүйесіндегі халықаралық декларациялар мен келісімдерді зерттеу.

ХЕҰ конвенцияларын ратификациялау оларды орындау жөніндегі ерекше міндеттемелерді көздейді. Практика ұлттық заңнаманы тиісті талдаусыз және тиісті нормативтік құқықтық актілерді алдын ала дайындаусыз ратификацияланған конвенцияларды қолданудағы қиындықтарды куәландырады.

Ратификациялау-бұл бар мүмкіндіктерді Мұқият экономикалық және заңдық бағалауды талап ететін елеулі мемлекеттік мәселе. ХЕҰ конвенцияларын ратификациялау жөніндегі материалдарды дайындау кезінде «Ресей Федерациясының халықаралық шарттары туралы» Федералдық заңның ережелерін қатаң сақтау қажет, оған сәйкес белгіленген тәртіппен енгізілетін ұсыныстар конвенцияларды ратификациялаудың негіздемесін, олардың Ресей Федерациясының заңнамасына сәйкестігін айқындауды, сондай-ақ ратификациялаудың ықтимал қаржы-экономикалық және өзге де салдарын бағалауды қамтуы тиіс.

Халықаралық еңбек стандарттарын сақтау жөнінде нақты міндеттемелерді өзіне алуға мүмкіндік беретін елдің әлеуметтік-экономикалық дамуының қорытындысы.

Қазақстан Республикасында еңбекті қорғау талаптарын қамтитын халықаралық еңбек ұйымының мынадай конвенциялары ратификацияланды:

1) Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы 1979 жылғы 18 желтоқсандағы Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы.

2) Халықаралық Еңбек Ұйымының № 135 кәсіпорындағы еңбекшілер өкілдерінің құқықтарын және оларға берілетін мүмкіндіктерді қорғау туралы Конвенциясы (Женева қ., 1971 жылғы 23 маусым).

3) Халықаралық Еңбек Ұйымының № 129 ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы Конвенциясы (Женева, 1969 ж. 25 маусым).

4) Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы № 155 Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы (Женева, 1981 ж. 3 маусым).

5) Халықаралық еңбек нормаларын қолдануға жәрдемдесу үшін үшжақты консультациялар туралы № 144 Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы (Женева, 1976 ж. 2 маусым).

6) Халықаралық Еңбек Ұйымының Балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар туралы № 182 Конвенциясы (Женева, 17 маусым 1999 ж.).

7) Халықаралық Еңбек Ұйымының № 148 еңбекшілерді жұмыс орындарындағы ауаның ластануы, Шу мен дірілден туындайтын кәсіби тәуекелден қорғау туралы Конвенциясы (Женева, 1977 ж. 20 маусым).

8) Мәжбүрлі еңбекті жою туралы № 105 Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы (Женева, 1957 ж. 25 маусым).

9) Халықаралық еңбек ұйымының мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы № 29 Конвенциясы (Женева, 1930 ж. 28 маусым).

10) Жұмыспен қамту саласындағы саясат туралы № 122 Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы (Женева, 17 маусым 1964 ж.).

11) Жұмыспен қамту қызметін ұйымдастыру туралы № 88 Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы (Сан-Франциско, 1948 ж. 17 маусым).

12) Өнеркәсіптегі және саудадағы еңбек инспекциясы туралы № 81 Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы (Женева, 19 Маусым – 11 шілде 1947 ж.).

13) Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыруға және жүргізуге құқық қағидаттарын қолдану туралы № 98 Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы (Женева, 8 маусым 1949 ж.).

14) Жұмысқа қабылдау үшін ең төменгі жас туралы № 138 Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы (Женева, 6 маусым 1973 ж.).

15) Құрылыстағы еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы туралы № 167

Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы (Женева, 1988 жылғы 20 маусым).

Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 4 қыркүйектегі № 2451 Жарлығымен 1994 жылғы 9 желтоқсанда Мәскеуде қол қойылған Әзірбайжан Республикасы, Армения Республикасы, Беларусь Республикасы, Грузия Республикасы, Қазақстан Республикасы, Қырғыз Республикасы, Молдова Республикасы, Ресей Федерациясы, Тәжікстан Республикасы, Түрікменстан, Өзбекстан Республикасы, Украина Үкіметтері арасындағы еңбекті қорғау саласындағы ынтымақтастық туралы келісім бекітілді.

Тараптар жоғарыда аталған Келісімге сәйкес, еңбекті қорғау саласындағы ұлттық саясатты қалыптастыру және іске асыру мәселелерінде толық дербестікке ие бола отырып:

- жалпыға бірдей қабылданған халықаралық нормалар мен ережелерді ескере отырып, еңбекті қорғау мәселелері бойынша үйлестірілген саясатты жүргізу орынды деп санайды;

- еңбек қауіпсіздігі стандарттары жүйесінің стандарттарын (ССБТ), еңбекті қорғау жөніндегі бірыңғай нормалар мен ережелерді келісілген тізбе бойынша Мемлекетаралық ретінде таниды, олар Тараптардың ұлттық заңнамасының талаптарын және ССБТ жетілдіруге бағытталған бірлескен жұмыс нәтижелерін ескере отырып, қажеттілігіне қарай қайта қаралады;

- өзара жеткізілетін машиналарға еңбекті қорғау бойынша келісілген немесе бірлесіп әзірленген нормалар мен талаптарды бекітеді, жабдықтар, материалдар, технологиялар, еңбекті қорғау құралдары;

- еңбекті қорғау саласында келісілген терминдер мен анықтамалар қолданылады;

- еңбекті қорғау бойынша деректер банкімен бірлескен ақпараттық жүйе құрады және осы мәселе бойынша жарияланымдарды ұйымдастырады.

Тараптар еңбекті қорғау саласындағы келісілген қызметті мынадай бағыттар бойынша жүзеге асырады:

- машиналарға, механизмдерге, өндірістік мақсаттағы басқа да өнімдерге, жаңа заттарға, материалдарға, технологияларға және жобаланатын объектілерге еңбекті қорғау талаптарын белгілеу;

- жеке және ұжымдық қорғаудың неғұрлым тиімді құралдарын, оларды дайындау үшін қазіргі заманғы материалдарды жасау, Жабдықтар мен қорғау құралдарын міндетті сертификаттауды жүзеге асыру;

- мемлекетаралық бағдарламалар мен техникалық жобаларды әзірлеу және іске асыру, аса маңызды ғылыми-зерттеу жұмыстарын бірлесіп жүргізу; келісілген әдіснамалық негізде еңбекті қорғау саласындағы көрсеткіштер мен мемлекеттік есеп беру жүйесін әзірлеу;

- кадрларды даярлау және біліктілігін арттыруды ұйымдастыру;

- өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеру және есепке алу тәртібін

жетілдіру, сондай-ақ қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындаумен байланысты мертігуінен, кәсіби аурудан не денсаулығының өзге де зақымдануынан келтірілген зиянды өтеу;

– келісімге қатысушы мемлекеттердің азаматтарымен келісімге қатысушы басқа мемлекеттерде жұмыс (іссапарлар) кезінде болған жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тексеруге қатысу;

- өзара қызығушылық тудыратын мәселелер бойынша ақпарат алмасу, мемлекетаралық көрмелер, симпозиумдар, ғылыми-практикалық конференциялар, семинарлар, кеңестер өткізу;

- осы саладағы еңбекті қорғауды мемлекеттік басқару, қадағалау және бақылау органдары, сондай-ақ тиісті ғылыми-зерттеу ұйымдары арасындағы тұрақты байланыстар мен консультацияларға жәрдемдесу.

Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 25 мамырдағы N2303 Жарлығымен 1994 жылғы 9, қыркүйекте Мәскеуде қол қойылған Әзірбайжан Республикасы, Армения Республикасы, Қазақстан Республикасы, Қырғыз Республикасы, Молдова Республикасы, Ресей Федерациясы, Тәжікстан Республикасы, Түрікменстан, Өзбекстан Республикасы, Украина Үкіметтері арасындағы Еңбек міндеттерін орындауға байланысты қызметкерлердің мертігуінен, кәсіби ауруынан не денсаулығының өзге де зақымдануынан келтірілген зиянды өтеу құқығын өзара тану туралы келісім бекітілді. Келісімге сәйкес келтірілген зиянның салдарынан қызметкерге еңбек жарақаты, денсаулығының өзге де зақымдалуы (соның ішінде туындаған кезде еңбек ету қабілетінен айрылу нәтижесінде өндірістегі жазатайым орындаумен байланысты қызметкерлердің еңбек міндеттерін көшкеннен кейін, зардап шеккен екінші Тараптың аумағына), қайтыс болған жүргізіледі Тараптың жұмыс берушісі негіздеме қызметкерге кезінде мертіккен, денсаулығына өзге зақым келген, қайтыс болған. Зиян келтіруге жауапты жұмыс беруші өзінің ұлттық заңнамасына сәйкес оны өтеуді жүргізеді.

Дәріс № 6. Өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурушандықты тергеу

Мақсаты: өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурушандықты тергеу әдіснамасын оқып үйрену.

Тергеу және өндірістегі жазатайым оқиғаларды есепке алу жүргізіледі Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасы.

Тексеру және есепке алу басшыларын байланысты олардың еңбек қызметіне және зейнеткерлік.

Тергеу және өндірістегі жазатайым оқиғаларды есепке алу жүргізіледі Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасы.

Тексеру және есепке алу басшыларын байланысты олардың еңбек қызметіне және зейнеткерлік.

Тексеріледі және есепке алуға жатады өндірістегі жазатайым оқиғалар, өндірістік жарақаттар мен өзге де зақым келген қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты немесе өзге де іс-әрекеттер мүддесі үшін өз бастамасы бойынша қызметкермен еңбек шарты жұмыс берушінің немесе балаға. Әрбір жазатайым оқиға туралы зардап шегуші немесе куәгер жұмыс берушіге немесе жұмысты ұйымдастырушыға дереу хабарлауға міндетті. Денсаулық сақтау ұйымдарының жауапты лауазымды адамдары жұмыс берушілерді және мемлекеттік еңбек инспекциясының аумақтық бөлімшелерін қызметкерлердің өндірістегі жарақат алуына немесе денсаулығына өзге де зақым келтірілуіне алғашқы жүгінудің әрбір жағдайы туралы, сондай – ақ жіті кәсіптік ауру (улану) жағдайлары туралы-Халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органды хабардар етуге тиіс. Жауапкершілік тергеп-тексеруді ұйымдастыруға, ресімдеуге және тіркеуге өндірістегі жазатайым оқиғаларды да жұмыс беруші көтереді. Ол өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асырады.

Жұмыс беруші өндірістегі жазатайым оқиға туралы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша дереу хабарлайды:

- ҚР мемлекеттік еңбек инспекциясының аумақтық бөлімшелерін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның;

- қауіпті өнеркәсіптік объектілерде болған жазатайым оқиғалар кезінде төтенше жағдайлардың алдын алу және оларды жою жөніндегі жергілікті органдарға;

- халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы жергілікті мемлекеттік органға кәсіптік ауру немесе улану жағдайлары туралы;

- қызметкерлер өкілдеріне;

- сақтандыру ұйымының сақтандыру шартын жасасқан азаматтық-құқықтық жауапкершілігін сақтандыру зиян келтіргені үшін жұмыс берушінің қызметкердің өмірі мен денсаулығына.

Осы тарауға сәйкес арнайы тергеп-тексеруге жататын жазатайым оқиға басталған кезде жұмыс беруші оны хабардар етуге тиіс:

- жазатайым оқиға болған жердегі құқық қорғау органына;

- өндірістік және ведомстволық бақылау мен қадағалаудың уәкілетті органдарына.

Тергеу өндірістегі жазатайым жағдайларды қоспағанда, арнаулы тергеуге жататын, құратын комиссия жүргізеді жиырма төрт сағат ішінде кезден бастап жұмыс берушінің актісімен.

Арнайы тексеруге жатады:

- ауыр немесе өліммен аяқталған жазатайым оқиғалар;
- зардап шеккендер жарақатының ауырлық дәрежесіне қарамастан, екі және одан да көп қызметкермен бір мезгілде болған топтық жазатайым оқиғалар;
- жіті уланудың топтық жағдайлары.

Жіті уланған жағдайда комиссияның тексеруіне халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілдері қатысады.

Комиссия жұмысына жұмыс берушімен немесе зардап шеккендерге тиісті шарттық қатынастары бар сақтандыру ұйымының өкілі қатысуға құқылы.

Жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру мерзімі комиссия құрылған күннен бастап он жұмыс күнінен аспауға тиіс.

Көлік құралдары апаттарының салдарынан болған жазатайым оқиғаларды тексеру жол полициясының тергеу материалдары негізінде жүргізіледі. Жол полициясы жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының талап етуі бойынша көлік оқиғасы болған күннен бастап бес күн мерзімде тергеп-тексеру материалдарының көшірмелерін ұсынуға міндетті. Жұмыс берушіге уақтылы хабарланбаған не нәтижесінде еңбекке жарамсыздық бірден емес (ескіру мерзіміне қарамастан) жазатайым оқиғалар зардап шеккен адамның (оның өкілінің) өтініші бойынша немесе мемлекеттік еңбек инспекторының ұйғарымы бойынша өтініш тіркелген, нұсқама алынған күннен бастап он күн ішінде тергеп-тексеріледі. Негізінде жиналған құжаттар мен материалдарды комиссия мән-жайларды белгілейді және жазатайым оқиғаның себептері, байланысын анықтайды жазатайым оқиғаның жұмыс берушінің өндірістік қызметімен, және, тиісінше, об'яснялось ма болуына зардап шеккен адамның оқиға орнында еңбек (қызмет) міндеттерін жатқызатын жазатайым оқиға ретінде өндірістегі жазатайым оқиға немесе жазатайым емес, өндіріспен байланысты, адамдарды анықтайды талаптарының бұзылуына жол берген еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, шаралары мен себептерін жою жөніндегі және жазатайым оқиғалардың алдын алу, өндірісте.

Екі адам қаза тапқан топтық жазатайым оқиғаларды тексеруді облыстың, республикалық маңызы бар қаланың Бас мемлекеттік еңбек инспекторы басқаратын Комиссия жүргізеді.

Техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар кезінде болған жазатайым оқиғалар кезінде арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның төрағасы болып төтенше жағдайлардың алдын алу және оларды жою жөніндегі мемлекеттік инспектор тағайындалады. Бұл жағдайда мемлекеттік еңбек инспекторы комиссия мүшесі болып табылады. Үш адамнан бес адамға дейін қаза тапқан топтық жазатайым оқиғаларды тергеп – тексеруді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган, ал бес адамнан астам адам қаза тапқан кезде-Қазақстан Республикасының Үкіметі құратын Комиссия жүргізеді.

Өндірістік жарақаттану және кәсіби аурулар жағдайларын есепке алудың негізгі түрлері.

Әрбір жазатайым оқиға өндіріспен байланысты, жүктілікке және күтім сәйкес медициналық қорытындыға (ұсынымға) жазатайым оқиға туралы актімен ресімделеді белгіленген нысан бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті орган қажетті мөлшерде данасы жасалып (әрбір зардап шеккен адамға жеке-жеке).

Денсаулық сақтау ұйымы белгіленген тәртіппен расталған улану жағдайлары да еңбек ету қабілетінен айрылу бар немесе жоқ екеніне қарамастан, жазатайым оқиға туралы актімен ресімделеді. Жазатайым оқиға туралы актіні еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің және ұйым бөлімшесінің басшылары, сондай-ақ ұйым қызметкерлерінің өкілі толтырады және қол қояды, жұмыс беруші бекітеді және ұйымның мөрімен расталады. Улану жағдайларында жазатайым оқиға туралы актіге халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілі да қол қояды. Егер жұмыс беруші-жеке тұлға болса, онда жазатайым оқиға туралы актіні жұмыс беруші толтырады және қол қояды және нотариалды куәландырылады. Акт тергеу материалдарына сәйкес ресімделуге тиіс. Әрбір жазатайым оқиғаны тергеп – тексеру аяқталғаннан кейін жұмыс беруші үш күннен кешіктірмей зардап шеккен адамға немесе оның сенім білдірген адамына жазатайым оқиға туралы актіні беруге міндетті, актінің бір данасы жұмыс берушімен тиісті шарттық қатынастары бар сақтандыру ұйымына, ал екіншісі-мемлекеттік еңбек инспекциясына жіберіледі. Уланған жағдайда актінің көшірмесі халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органға да беріледі. Актімен ресімделген әрбір жазатайым оқиға өндірістегі жазатайым оқиғаларды және денсаулықтың өзге де зақымдануларын тіркеу журналына енгізіледі және жұмыс беруші қол қоятын және белгіленген тәртіппен статистика органдарына ұсынылатын уақытша еңбекке жарамсыздық пен өндірістегі жарақат алу туралы статистикалық есепке енгізіледі. Журналды жүргізу еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша жүргізіледі. Жұмыс беруші жазатайым оқиғалар туралы актілерге сәйкес ұйымда болған жазатайым оқиғалар туралы мәліметтерді статистика жөніндегі уәкілетті органға, сондай-ақ мемлекеттік еңбек инспекциясының аумақтық органдарына тиісті кезеңдегі өсу қорытындысымен ай сайын беруге міндетті. Уақыт өткеннен кейін ауыр немесе өліммен аяқталатын жазатайым оқиғалар санатына ауысқан өндірістегі жазатайым оқиғалар туралы жұмыс беруші немесе оның өкілі тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына, ал сақтандыру жағдайлары туралы сақтандырушының атқарушы органына (сақтанушының тіркелген жері бойынша) хабарлайды.

Статистикалық ақпаратты жинаудың негізгі нысандары.

Актімен ресімделген әрбір жазатайым оқиға өндірістегі жазатайым

оқиғаларды және денсаулықтың өзге де зақымдануларын тіркеу журналына енгізіледі және жұмыс беруші қол қоятын және белгіленген тәртіппен статистика органдарына ұсынылатын уақытша еңбекке жарамсыздық пен өндірістегі жарақат алу туралы статистикалық есепке енгізіледі. Журналды жүргізу еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша жүргізіледі. Қазақстан Республикасында статистикалық байқауды ұйымдастыру үшін статистикалық құрал ретінде Есептіліктің мынадай нысандары пайдаланылады:

- № 7 нысаны төз-өндірістегі жарақаттану;
- № 4 - ОС нысан-қоршаған ортаны қорғау;
- № 2 нысан ТП-ауа құрамы;
- № 3 нысан-уытты қалдықтар.

Жарақаттануды талдау әдістері.

Жазатайым оқиғалардың пайда болуының тән себептерін анықтау, оларды профилактикалық іс-шаралардың маңыздылығы бойынша жүйелеу және әзірлеу үшін жарақаттануды зерделеу және талдау қажет.

Жарақаттануды талдау әдістері:

- статистикалық;
- топтық;
- топографиялық;
- монографиялық.

Статистикалық әдіс Н-1 нысаны бойынша өндірістегі жазатайым оқиғаларды тіркеу және есепке алу материалдарын зерттеуге негізделген. Бұл әдіс үшін жиілік, ауырлық және жалпы шығын коэффициенттері қолданылады.

Жиілік коэффициенті жазатайым оқиғалардың санын сипаттайды, белгілі бір уақыт кезеңінде әрбір 1000 жұмысшыға келеді және мына формула бойынша анықталады:

$$K_q = (T \cdot 1000) / P, \quad (1)$$

мұнда Т - осы кезеңдегі жазатайым оқиғалар саны;

Р — сол кезеңдегі жұмысшылардың орташа тізімдік саны.

Ауырлық коэффициенті бір жазатайым оқиғаға келетін еңбекке жарамсыздықтың орташа ұзақтығын көрсетеді:

$$K_r = D / T, \quad (2)$$

мұндағы Д — жалпы еңбекке жарамсыздық күндерінің саны бойынша жазатайым оқиғаларға кезең.

Өндірістік жарақаттанудың жалпы деңгейі жалпы жарақаттану коэффициентімен сипатталады және мына формула бойынша есептеледі:

$$K_{\text{общ}} = K_{\text{ж}} \cdot K_{\text{с}} = T \cdot 1000/P. \quad (3)$$

Тиісті уақыт кезеңі ішінде өндірістік жарақаттану көрсеткіштерін талдай отырып, олардың шаруашылық қызметтің әр түрлі түрлеріндегі, өнеркәсіптің әр түрлі салаларындағы және жалпы мемлекеттегі динамикасы туралы қорытынды жасауға болады.

Статистикалық әдістің түрі топтық және топографиялық болып табылады.

Жарақаттануды зерттеудің топтық әдісі зақымданудың ауырлығына қарамастан жазатайым оқиғалардың қайталануына негізделген. Қолда бар тергеп-тексеру материалы мән-жайлар, жабдықтар бойынша бірдей, сондай-ақ зақымдану сипаты бойынша қайталанатын жазатайым оқиғаларды анықтау мақсатында топтар бойынша бөлінеді. Бұл жазатайым оқиғалардың көп саны құлайтын кәсіптер мен жұмыстарды анықтауға, өндірістік жабдықтың осы түрінің ақауларын анықтауға және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында оны жаңғырту жолдарын белгілеуге мүмкіндік береді.

Топографиялық әдіс оқиға болған жердегі жазатайым оқиғалардың себептерін зерделеуден тұрады. Барлық жазатайым оқиғалар жүйелі түрде цех жоспарына шартты белгілермен жағылады, соның нәтижесінде жарақаттану орындары, ерекше назар аударуды, мұқият тексеруді және алдын алу шараларын қабылдауды талап ететін өндірістік учаскелер көрінеді.

Жарақаттануды зерттеудің монографиялық әдісі жазатайым оқиға болған жағдайлардың барлық кешенін егжей-тегжейлі зерттеуді қамтиды: Еңбек және технологиялық процестер, жұмыс орны, негізгі және қосалқы жабдықтар, өңделетін материалдар, жеке қорғаныс құралдары, өндірістік жағдайдың жалпы жағдайлары және т.б. өндірістің белгілі бір учаскесін монографиялық талдау кезінде зерттеудің техникалық әдістері (жабдықтарды сынау, өндірістік ортаны бақылау және т. б.) кеңінен қолданылады.

Монографиялық талдау жарақаттану мен кәсіби аурулардың алдын алу тәсілдерін барынша толық белгілеуге мүмкіндік береді.

Өндірісті басқарудың автоматтандырылған жүйесі (ӨБАЖ) буындарының бірі болуы тиіс өндірістік жарақаттанудың алдын алу және жедел есепке алудың автоматтандырылған жүйелерін әзірлеу өте перспективалы болып табылады.

Дәріс № 7. Еңбек тәртібі. Еңбек тәртібі

Мақсаты: еңбек тәртібінің ережелерін, еңбек тәртібі, тәртіптік жаза ұғымдарын оқып үйрену.

Еңбек тәртібі - бірлескен еңбек кезінде қажетті тәртіп және осы тәртіпке бағыну.

Ішкі еңбек күн тәртібін ұйымдастыру әзірленеді негізінде жұмыс

нормативтік актілер, ұжымдық шарттар, ескере отырып, компания түрінде «қызметкерлер Туралы» ереже.

Бұл ереже келесі бөлімдерді қамтиды:

- жұмыс берушінің және оның құрылымдық бөлімшелерінің атауы және орналасқан жері;

- қызметкерлерді қабылдау және жұмыстан шығару тәртібі;

- қызметкерлер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері;

- еңбек тәртібін бұзғаны үшін жауапкершілік;

- жұмыс тәртібі;

- демалыс уақыты;

- қызметкерлерді көтермелеудің түрлері мен тәртібі;

- тәртіптік жазалардың тізбесі және тәртіптік жауапкершілікке тарту тәртібі және т. б.

Туралы «ереже» қызметкерлер жатады корпоративтік құжаттар және сәйкес келмейді қызметкерлері мен кәсіподақтар. Ережемен танысады барлық қызметкерлері жұмысқа түсетін.

Дисциплинарное взыскание – жаза тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін түсініледі орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін қызметкердің кінәсінен оған жүктелген еңбек міндеттерін.

Тәртіптік жаза заңнама талаптарын, еңбек шарты бойынша міндеттемелерді, ішкі еңбек тәртібі ережелерін, лауазымдық нұсқаулықтарды, жұмыс берушінің ережелерін, бұйрықтарын, техникалық ережелерді бұзғаны үшін, яғни қызметкердің еңбек міндеттерін орындаумен тікелей байланысты осындай құқыққа қарсы әрекеттері (әрекетсіздігі) үшін қолданылуы мүмкін. Қызметкер ұшырауы мүмкін тәртіптік жазаға тарту үшін жұмыстарды орындау қауіптілігі туындаған жағдайда оның өмірі мен денсаулығын талаптарды бұзу салдарынан еңбекті қорғау.

Тәртіптік жазалардың түрлері:

- ескерту;

- сөгіс;

- қатаң сөгіс;

- еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша қарастырылған негіздер бойынша тармағының 8 -18-бабы 1-тармағының 52.

Басқа себептер бойынша тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.

Тәртіптік теріс қылықтар мынадай түрлерге бөлінеді:

- елеусіз;

- елеулі;

- ауыр.

Қызметші, қызметкер алғаш рет немесе бұрын қолданылған жазаны алып тастағаннан кейін жасаған теріс қылық болмашы теріс қылық болып табылады,

ол қызметшіге ескерту, сөгіс немесе қатаң сөгіс түріндегі жаза қолдануға әкеп соғады, бұған жасалғаны үшін жұмыстан босату көзделген теріс қылық қосылмайды.

Қызметшінің ескерту, сөгіс немесе қатаң сөгіс түріндегі бұрын қолданылған жазасы алынбаған болса, алты ай ішінде қайталап жасаған теріс қылық елеулі теріс қылық болып табылады, ол қызметшіге қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту түріндегі жазаны қолдануға әкеп соғады.

Қолданыстағы еңбек заңнамасына, мемлекеттік қызмет туралы заңнамаға, ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасына сәйкес негіздер бойынша жұмыстан шығару көзделген теріс қылық елеулі теріс қылық болып табылады.

Тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі:

1) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс беруші тәртіптік жазаны жұмыс берушінің актісін шығару арқылы қолданады.

2) Тәртіптік жаза қолданғанға дейін жұмыс беруші қызметкерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті. Егер екі жұмыс күні өткеннен кейін қызметкер жазбаша түсініктеме ұсынбаса, онда тиісті акт жасалады. Етпеу, қызметкердің түсініктемесі болып табылады және тәртіптік жаза қолдану үшін кедергі.

3) Әрбір тәртіптік теріс қылық үшін қызметкерге тек бір тәртіптік жаза қолданылуы мүмкін.

4) Акт туралы жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану тиіс кезеңінде:

- қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздығы;
- жұмыс уақытында, мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау;
- демалыста немесе жұмысты;
- қызметкер іссапарда болған кезде.

Тәртіптік жаза қолдану туралы Акт жарияланады тәртіптік жазаға тартылған қызметкерге қолын қойғызып ішінде үш жұмыс күн. Жауап беруші: Рахимжан Гульмира Адилбековна бұл жағдайда, қызметкердің екі лауазымды да өзінің негізгі жұмыс уақытында орындайтынын ескерсек, онда бұл жұмыс Қосымша емес, қызметтерді қоса атқару болып есептеледі.

Жағдайда жеке таныстыруға мүмкіндік болмаған актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания жіберуге міндетті еңбек туралы актінің көшірмесін тәртіптік жаза қолдану хатпен ішінде күннен бастап үш жұмыс жұмыс берушінің актісін шығару.

Жаза қолдану негізделуге және құжатпен расталуға тиіс.

Қызметтік тергеу – жинау және тексеру жөніндегі қызмет туралы материалдар мен мәліметтерді, теріс қылық қызметкердің мақсатында толық, жан-жақты және объективті мән-жайларды анықтау, оны жасаған.

Әрбір тәртіптік теріс қылығы үшін қызметкерге бір тәртіптік жаза ғана қолданыла.

Жаза қолдану туралы бұйрық қызметкердің өзі, ол шыққан күннен бастап үш күн ішінде жариялануға тиіс және қол қойғызып жеткізіледі.

Бастыққа бұл туралы белгілі болған күн теріс қылық анықталған күн болып саналады.

Жазаны теріс қылық жасалған күннен бастап алты айдан кешіктірмей анықтау уақытына қарамастан қолдануға болмайды. Қаржы-шаруашылық қызметті тексеру және тексеру нәтижелері бойынша бұзушылық анықталған жағдайлар ерекшелік болып табылады. Бұл жағдайда мерзім теріс қылық жасалған күннен бастап бір жылға дейін ұзартылады.

Жазалар бұйрықта жарияланады және бұл шешімге белгіленген тәртіппен: не келісім комиссиясында не сотта шағымдануға құқығы бар қызметкердің назарына жеткізіледі. Жаза жазылады еңбек, алайда, олар енгізілуі мүмкін жеке іс үшін қызметкердің толық сипаттамасы жеке беріледі.

Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспауға тиіс, бұл ретте тәртіптік жазаның қолданылуы үшін алты айлық мерзімді теріс қылық анықталған және оны ресімдеген күннен бастап есептеу қажет.

Дәріс № 8. Жұмыс уақыты

Мақсаты: жұмыс уақытының түсінігін, оның ұзақтығы мен түрлерін оқып үйрену.

Жұмыс уақыты — бұл уақыт қызметкер жұмыс берушінің актілеріне сәйкес және еңбек шартының міндеттері, сондай-ақ өзге де уақыт кезеңдері сәйкес Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне аспауға тиіс.

Жұмыс уақытының ұзақтығы:

- 1) Қалыпты (аптасына 40 сағаттан аспауы тиіс).
- 2) Қысқартылған.
- 3) Толық емес.

Жұмыс уақытына да жатады:

1) Дайындық-қорытынды жұмыстар (наряд-тапсырма, материалдар, аспаптар алу, техникамен, құжаттамамен танысу, жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнімді тапсыру және басқалар).

2) Үзілістер, технологиясында көзделген, ұйым еңбек, еңбекті нормалау және қорғау ережелерінде, уақыты қатысу немесе күту жұмыстары, яғни жұмыс орнында қызметкер анықтамалығын, кезекшілік мереке және демалыс күндері.

3) Үйдегі Кезекшілік және басқа да, еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде.

Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы:

- он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер;
- жұмыс істейтін қызметкерлердің ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда;

- бірінші және екінші топтағы мүгедектер.

Толық жұмыс уақыты емес:

- толық емес жұмыс күні;
- толық емес жұмыс аптасы;
- ұзақтығы нормасының бір уақыттағы азаюы және жұмыс орны (лауазымы) мен санын қысқарту жұмыс.

Жұмыс қызметкерге қандай да бір шектеулер продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Жұмыс аптасының түрлері:

1) Екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы.

2) Бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы.

Ұзақтығы күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы):

1) Бес күндік жұмыс аптасы кезінде-апталық норма 40 сағат болғанда 8 сағаттан, апталық норма 36 сағат болғанда 7 сағаттан 12 минуттан және апталық норма 24 сағат болғанда 5 сағаттан аспауға тиіс.

2) Алты күндік жұмыс аптасы кезінде - апталық норма 40 сағат болғанда 7 сағаттан, апталық норма 36 сағат болғанда 6 сағаттан және апталық норма 24 сағат болғанда 4 сағаттан аспауға тиіс.

3) Кәсіптік ұйымдарының шығармашылық қызметкерлері, өнер мен мәдени, бұқаралық ақпарат құралдарының қызметкерлері, спортшылар, жаттықтырушылар ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) сәйкес Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, жұмыс берушінің актілерінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта.

Кешкілік жұмыс уақыты.

Кешкі сағат 22-де таңғы 6 сағатқа дейін.

Жұмыс:

- аспауы тиіс әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде-екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда — бір сағат;

- айына он екі сағаттан және жылына жүз жиырма сағаттан аспауы тиіс.

Үстеме жұмыстарға тартуға жазбаша келісімімен ғана жол беріледі жағдайларды қоспағанда, қызметкердің Еңбек Кодексінде көзделген.

Қызметкерлердің келісімінсіз үстеме жұмыстарға жол беріледі:

- жұмыстарды жүргізу кезінде, қажетті қорғаныс үшін, сондай-ақ алдын алу үшін төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны не олардың зардаптарын дереу жою;

- сумен жабдықтау, газбен жабдықтау, жылумен жабдықтау, энергиямен жабдықтау және басқа да тіршілікті қамтамасыз ету жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де жағдайларды жою үшін;

- жұмысты жалғастыру үшін при неявке сменяющего работника, егер жұмысты жалғастырудан басқа қызметкермен алмастыру шараларын.

Үстеме жұмыстарға жол берілмейді:

- жүкті әйелдер;

- он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер.

Жұмыс уақытын есепке алуға жатады:

- нақты жұмыс уақыты (қамтиды жұмыс істелген және істелмеген жұмыс уақыты);

- үстеме жұмыстар, түнгі уақыттағы жұмыстар, демалыс, мереке күндері, іссапар күндері;

- ақы төленетін және ақы төленбейтін уақыт, сондай-ақ жұмыс мамандық бойынша жоғары (немесе) жұмыс берушінің;

- жағдайларда, атқаратын кезеңдері кіреді емес жұмыстарды орындау, жұмыс орнында немесе оларды орындау мүмкін емес сағаттан, бұл кезеңдер жұмыс уақытын есепке алу құжаттарында жұмыстар көлемін орындау ретінде белгіленген.

Жалақы төлеу тәртібі мен мерзімдері:

1) Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы желтоқсандағы № 1400 қаулысына өзгерістер және Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 27 қыркүйектегі № 850 қаулысын жою туралы қаулы жобасы Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің Кеңсесінде қанша мерзімде қаралады және қорытындысы қашан белгілі болады?

2) Еңбекке ақы төлеу мөлшері еңбек шартында, ұжымдық шартта.

3) Жалақы төлеу Кезінде жұмыс беруші жазбаша түрде ай сайын хабарлауға әрбір қызметкерге жалақының құрамдас бөліктері, тиісті кезеңдегі тиесілі, келісімдерде, соның ішінде туралы мәліметтер ұсталған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ жалпы ақша сомасы төленуге тиіс.

4) Егер жалақы күні демалыс немесе мереке күндеріне сәйкес келсе, төлем олар қарсаңында жүргізіледі.

5) Жұмыс берушінің кінәсінен кешіктірілген жағдайда, жалақы төлеу және қызметкермен еңбек шартын бұзумен байланысты басқа төлемдер кезінде жұмыс беруші қызметкерге қарыздар мен сыйақылар төлейді.

6) Айыппұлдың мөлшері жалақы төлеу бойынша міндеттемелер орындалған күнгі Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру ставкасына сүйене отырып есептеледі және төлемдер жасалуы керек келесі күннен бастап төлем күнінен басталады және күнтізбелік әрбір күн

үшін есептеледі.

7) Еңбек шарты бұзылған кезде қызметкерге жұмыс берушіден төленетін сома оны бұзғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей төленеді.

Қызметкерлерге жалақы төлеу, егер еңбек шартында және ұжымдық шартта өзгеше көзделмесе, олар жұмыс істейтін жерде жүргізіледі.

Дәріс № 9. Демалыс уақыты

Мақсаты: демалыс уақыты туралы түсінік, демалыс түрлері.

Демалыс уақыты - қызметкер еңбек міндеттерін орындаудан босатылған және оны өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыт.

Демалыс уақытының түрлері.

1) Жұмыс күніндегі үзіліс (жұмыс ауысымы):

- демалу және тамақтану үшін үзіліс;

- ауысым ішіндегі және арнайы үзілістер.

2) Күнделікті (ауысым аралық) демалыс (қатарынан кемінде 12 сағат).

3) Демалыс күндері (ауысым аралық).

4) Мерекелер.

5) Мерекелер.

Қызметкердің тынығуы үшін демалу, сонымен қатар өзі таңдаған жұмысқа байланысты емес басқа да іс-әрекеттерді қалпына келтіру үшін беріледі. Үзіліс кем дегенде жарты сағатқа созылатын жұмыс басталғаннан кейін 4 сағаттан кейін беріледі. Бұл үзілістер жұмыс уақытына кірмейді және төленбейді. Егер жұмыс күнінің немесе ауысымның ұзақтығы 4 сағаттан аспаса, демалу мен тамақтану кезінде үзіліс берілмейді. Технологиялық үдеріске сәйкес жұмысшылар жұмыс орнынан кете алмайтын жұмыс орындарында жұмыс беруші қызметкерге жұмыс уақытында демалу және тамақтану мүмкіндігін беруі керек. Мұндай жұмыстардың тізімі корпоративтік актілермен бекітілген.

Ауыспалы ауысымның ерекше түрлері бойынша жұмыс уақытына қосылатын өндірістің технологиялық цикліне байланысты үзілістер. Бұл жұмыстардың түрлері, мұндай үзілістердің ұзақтығы мен тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

Жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жабық жылытылмайтын бөлмелерде жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын жұмысшыларға жұмыс уақытына кіретін жылыту немесе салқындату және демалу үшін арнайы үзілістер беріледі. Жұмыс беруші қызметкерлерді жылытуға, салқындатуға және демалуға арналған үй-жайларды жабдықтауы керек [1].

Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге, әкелерге

(асырап алушыларға, асырап алушыларға), бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған балаларға, баланы (балаларды) тамақтандыру үшін келесі ұзақтығы бойынша әр үш сағаттан кем емес қосымша демалыстар беріледі [1]:

- бір баласы бар - әр үзіліс кемінде отыз минуттан тұрады;
- екі немесе одан да көп баласы бар - әрқайсысы кемінде бір сағатқа үзіліс жасайды.

Баланы тамақтандыруға арналған үзілістер демалу мен тамақтану үшін үзілістерге қосылады немесе жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе соңында беріледі. [1]

Егер әйел берілген үзілісті баланы тамақтандыру үшін пайдалана алмаса, онда ол мыналарға рұқсат етіледі:

- тамақтану үшін үзілістерді демалыс кезінде үзіліске тіркеңіз;
- үзілістерді біріктіріп, жиынтық түрде үзілісті не жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) басына немесе соңына сәйкес қысқартумен ауыстырыңыз [2].

Үздіксіз технологиялық процесі бар жұмыс берушілер үшін демалыс күндері ішкі кестеге сәйкес әр топ үшін кезек-кезек демалыс күндері беріледі.

Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс қызметкердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша жұмыс берушінің актісінің негізінде рұқсат етіледі.

Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін қызметкерге оның өтініші бойынша басқа демалыс күні немесе Еңбек кодексінің 109-бабында көрсетілген мөлшерде ақы төленеді.

Жұмыс берушіге жүктілік туралы куәлік берген жүкті әйелдерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға тыйым салынады.

Мерекелер Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленеді, қалғандары - жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді және еңбек және ұжымдық шарттарда көрініс табады.

Демалу уақыты мен еңбек міндетінен босату уақытын ажырата білу керек: ауруға байланысты, сотта куәлік беру, қоғамдық және мемлекеттік міндеттерді орындау және т.б. Еңбек міндеттерінен босату уақыты демалыс уақытына қатысты болмайды жұмыс уақыты есебінен және жалақыны толық немесе жартылай сақтап қалумен қамтамасыз етіледі.

Қызметкердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа келесі жағдайларда жол беріледі [2]:

- төтенше жағдайлардың, табиғи апаттардың немесе өндірістік аварияның алдын алу немесе олардың зардаптарын жедел жою;
- жұмыспен, жазатайым оқиға немесе мүліктің бүлінуімен байланысты жазатайым оқиғалардың алдын алу және тергеу;
- шұғыл, жоспарланбаған жұмыстарды орындау, олардың шұғыл

орындалуы болашақта ұйымның немесе оның жеке бөлімшелерінің қалыпты жұмысын анықтайды.

Демалыс күндері жұмысшылардың көп бөлігі жұмыс істемейтін басқа күндерден ерекшеленуі керек. Бұл күндер ұлттық, мемлекеттік, кәсіби мерекелер деп аталады. Мереке күндері «Қазақстан Республикасындағы мерекелер туралы» 2001 жылғы 13 қазандағы № 267-ІІ Заңымен белгіленді.

Қызметкерлерге келесі демалыс түрлері беріледі [2]:

- жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы;
- әлеуметтік мерекелер.

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкердің демалуына, еңбекке қабілеттілігін қалпына келтіруге, қызметкердің денсаулығын және басқа да жеке қажеттіліктерін жақсартуға арналған және жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтау кезінде белгілі бір күнтізбелік күндерге беріледі.

Қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының келесі түрлері беріледі:

- жыл сайынғы негізгі ақы төленетін еңбек демалысы;
- жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалысы.

Қызметкерлерге жыл сайынғы негізгі ақы төленетін еңбек демалысы, егер Еңбек кодексінде, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актілерінде көп күндер көзделмесе, 24 күнтізбелік күнге беріледі.

Әлеуметтік демалыс дегеніміз - қызметкерді ана болу, бала күтімі, жұмыстағы білім беру және басқа да әлеуметтік мақсаттар үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында белгілі бір мерзімге жұмыстан босату деп түсініледі.

Қызметкерлерге әлеуметтік демалыстың келесі түрлері беріледі:

- ақысыз демалыс;
- оқу демалысы;
- жүктілікке және баланың (балалардың) дүниеге келуіне, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс;
- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі үшін ақысыз демалыс.

Әлеуметтік демалыста болу мерзімі, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, еңбек өтілі бойынша есептеледі.

Демалыс беру жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін демалыстың ұзақтығы әртүрлі болуы мүмкін және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен белгіленеді:

- жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының оқытушылары - 56 күнтізбелік күн;

- мектепке дейінгі және қосымша білім беру ұйымдарының педагогикалық қызметкері;

- азаматтық авиация әуе кемесінің экипаж мүшелері;

- судьялар - 30 күнтізбелік күн, екі лауазымдық жалақы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төленетін және т.б.

Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысы беріледі [2]:

- ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін, өндірістердің, шеберханалардың, кәсіптердің және лауазымдардың тізбесіне, ауыр жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізіміне сәйкес кемінде алты күнтізбелік күн болатын жұмысшылар.

Жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалысы ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда жұмыс істейтіндігі өндірістік нысандарды аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмысшыларға беріледі.

Егер жұмыс беруші өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша сертификаттаудан өтпесе, жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалыстары өндірістердің, шеберханалардың, кәсіптердің және лауазымдардың тізбесіне, ауыр жұмыстардың, зиянды жұмыстардың және (және) жұмыс орындарының тізіміне сәйкес толық көлемде беріледі немесе) қауіпті еңбек жағдайлары;

- бірінші және екінші топтағы мүгедектер, кемінде алты күнтізбелік күн.

Қызметкерлердің басқа санаттары үшін қосымша жыл сайынғы еңбек демалысы және оның ұзақтығы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленуі мүмкін.

Еңбек шартында және ұжымдық шартта ұзақ жұмыс, жұмыс үшін жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалысы белгіленуі мүмкін маңызды, күрделі, шұғыл жұмыс, сонымен қатар басқа сипаттағы жұмыс.

Дәріс № 10. Нормалар және сыйақы

Мақсаты: еңбек нормалары, мемлекеттік кепілдіктер, нормалардан ауытқу жағдайында еңбекақы төлеу формалары, сыйақы төлеу қағидаларын оқып үйрену.

Жұмысшылардың еңбек нормалары принциптерін зерделеу үшін келесі еңбек нормалары қолданылады [2]:

- уақыт нормасы;

- өндіріс қарқыны;

- қызмет көрсету стандарты;

- санның нормасы (нормасы);

- нормативтік тапсырмалар;
- біркелкі және стандартты нормалар.

Жаңа стандарттарды енгізу, оларды ауыстыру және қайта қарау Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1037 «Қызметтерді ұсынатын ұйымдардың қызметкерлерінің еңбек нормалары және (немесе) жалақы жүйесі үшін параметрлерді ұсыну, қарау және бекіту ережелерін бекіту туралы» бұйрығымен реттеледі. Тарифтерді (бағаларды, алымдар ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілген тауарлар, жұмыстар).

Қызметкерлердің және ұйымдардың әкімшілік персоналының функционалдық міндеттерінің ең төменгі мөлшері жұмысшылардың жұмыс орындары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік - біліктілік анықтамалығында (ЕТКС) қарастырылған және штат кестесінде қарастырылған мөлшерде 01-17 Қазақстан Республикасы кәсіптерінің ұлттық жіктеуіші негізінде жұмыс беруші жасаған лауазымдық нұсқаулықтармен түзетілген [2].

01.01.2018 ж. Жағдай бойынша, Қазақстан Республикасында «Жұмысшылар мен жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2009 жылғы 30 қарашадағы № 343 және 2010 жылғы 30 маусымдағы № 225 бұйрықтарымен бекітілген ЕТКС-тің 90-нан астам шығарылымы бар».

Менеджерлерге, мамандарға және қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары «Менеджерлердің, мамандардың және лауазымдардың біліктілік анықтамалығын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2012 жылғы 21 мамырдағы № 201-п-м бұйрығымен бекітілген Біліктілік анықтамалығында (КК) бар басқа қызметкерлер».

Лауазымның біліктілік сипаттамасы үш бөлімнен тұрады: «лауазымдық міндеттер», «білу керек», «жалақы санаттарына қойылатын біліктілік талаптары».

Қызметкерлерге еңбекақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктерге мыналар кіреді: [2, 102 б.]:

- айлық жалақының ең төменгі мөлшері;
- сағаттық жалақының ең төменгі мөлшері;
- үстеме уақыттағы жұмыс үшін ақы төлеу;
- мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін төлем;
- түнгі уақыттағы жұмыс үшін ақы төлеу;
- қызметкердің жалақысынан ұстап қалу мөлшерін шектеу;
- жалақыны төлеу тәртібі мен мерзімі.

Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын денсаулық сақтау, білім

беру және ғылым, мәдениет, әлеуметтік қамсыздандыру жүйесі және т.б. мемлекеттік мекемелерінің қызметкерлеріне еңбекақы төлеу еңбекақы төлеу мәселелері бойынша нормативтік-құқықтық актілермен айқындалады (ҚР Үкіметінің 31.12.2015 ж. № 1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қаулысы).

Қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің негізінде жүзеге асырылады еңбекақы төлеудің бірыңғай жүйесі (ҚР Президентінің 17.01.2004 ж. № 1284 «Туралы қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің бірыңғай жүйесі органдарының есебінен ұсталатын мемлекеттік бюджет және смета (бюджеттің) ҚР Ұлттық Банкі»).

Акцияларының бақылау пакеттері мемлекетке тиесілі ұлттық компаниялардың, акционерлік қоғамдардың басшы қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу мен сыйлықақы беру шарттары туралы үлгілік ережені бекіту туралы.

Жұмысшы ақысын беру, ауыр жұмыс атқаратын жұмысшылар, зиянды заттармен жұмыс жасайтын жұмысшылар жүзеге асырылады Министрінің Бұйрығына сәйкес денсаулық сақтау және әлеуметтік даму 28.12.2015 № 1053 Тізімін бекіту Туралы «өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда жұмыс жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек және еңбекақының жоғары мөлшері, сондай-ақ оларды ұсыну қағидалары».

Ауыр, зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жағдайлардағы Еңбек ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 31.03.2015 № 185 «өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау ережесін бекіту туралы» бұйрығына сәйкес жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелерімен расталуға тиіс.

Мемлекеттік емес сектор ұйымдары қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеуді субъектілер арнайы нормативтік-құқықтық актілер негізінде дербес жүзеге асырады.

Айлық жалақының ең төменгі мөлшері (ЕТЖ) – айына қалыпты жағдайларда еңбек нормаларын орындаған кезде біліксіз қарапайым (ең аз күрделі) еңбек қызметкеріне ақшалай төлемдердің кепілді ең төменгі мөлшері. Өзгеруі МЗП 2015-2019 ж. кестеде келтірілген.

Төлем түрі.

Нысан кезінде еңбекақы төлеу тарифтік жүйесі екі топқа бөлінеді: мерзімді және кесімді.

Еңбекақы деп аталады нысаны, еңбек ақы төлеу кезінде жалақы бойынша есептеледі, белгіленген тарифтік ставка немесе лауазымдық жалақыға қосымша ақы төленеді.

1 кесте - ҚР ЕТЖ өзгерістері

ЕТЖ	Нормативтік құжат
2019 жылғы 1 қаңтардан бастап ЕТЖ-42 500 теңге	2018 жылғы 30 қарашадағы № 197-VI Заңымен бекітілген «Республикалық бюджетке 2019-2021 жж.»
АЕК 1 қаңтардан бастап 2018 жылғы -28 284 теңге	«2018-2020 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» 2016 жылғы 30 қарашадағы № 113-VI Заңымен бекітілген
ЕТЖ 2017 жылғы 1 қаңтардан бастап-24 459 теңге	«2017-2019 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» 2016 жылғы 29 қарашадағы № 25-VI Заңымен бекітілген
АЕК 1 қаңтарынан бастап 2016 жылдың 22 859 теңге	«2016-2018 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 30 қарашадағы № 426-V Заңымен бекітілген.
ЕТЖ-1 қаңтардан 2015 жылдан - 21 364 теңге	«2015-2017 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 28 қарашадағы № 259-V Заңымен бекітілген.

Келісім бойынша төленетін жалақылар: жалақы есептеледі алдын ала белгіленген мөлшерде әр бірлігіне орындалған жұмыстың немесе дайындалған өнімнің. Есептеу негізіне орындалған жұмыс Саны және бірлік үшін баға алынады.

Кесімді нысаны болады:

- тікелей кесімді;
- кесімді-сыйақылы;
- кесімді-прогрессивті;
- жанама кесімді;
- аккордты.

Уақытпен берілетін Нысан еңбекке ақы төлеудің қарапайым уақытпен және уақытпен берілетін-сыйақы жүйесіне бөлінеді.

Еңбек нормаларынан ауытқыған кездегі төлем.

Азаматтық қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесі «азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 29 желтоқсандағы № 1400 қаулысымен (бұдан әрі-қаулы) реттеледі.

Кезінде ақы төлеу нақты жұмыс істелген уақыт үшін жүргізіледі мөлшері белгіленген тарифтік ставкасының (лауазымдық жалақысын).

Мереке және демалыс күндері төленетін жұмысақысы төмен емес мөлшерде, қызметкердің күндізгі (сағаттық) ставкасы.

Егер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы басқа жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші қоса атқарушы-қызметкердің өтініші бойынша демалыс ұзақтығының айырмасын құрайтын күндерге жалақысы сақталмайтын демалыс береді.

Қызметкер әртүрлі біліктіліктегі жұмыстарды орындаған кезде еңбекке ақы төлеу біліктілігі анағұрлым жоғары жұмыс бойынша төленеді.

Жағдайларда, ескере отырып, жоғары біліктілік қызметкеріне өндіріс сипатын жұмысты орындау тапсырылған тарифицируемой төменде берілген разрядты еңбекақы бойынша берілген оған тағайындалған біліктілік (разряд).

Қызметкерлерге бір ұйымда өзінің негізгі жұмысымен қатар, еңбек шартында қарастырылған басқа лауазым бойынша қосымша жұмысты немесе уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін жұмыс жүргізіледі.

Жұмыс беруші лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймағын кеңейту) немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін белгілейді еңбек.

Ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында қызметкердің жаңа өндірісті (өнімді) игеру кезеңінде оның бұрынғы жалақысының сақталуы көзделуі мүмкін.

Жұмыстың бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу:

1) Жұмыс берушінің кінәсінен жұмыстың бос тұрып қалу уақытына ақы төлеудің тәртібі мен талаптары еңбек шартында, ұжымдық шартта айқындалады және қызметкердің орташа жалақысының елу пайызынан кем емес мөлшерде белгіленеді.

2) Қызметкердің кінәсінен бос тұрып қалу уақыты төлеуге жатпайды.

Дәріс № 11. Еңбек шарты

Мақсаты: еңбек келісімінің түсінігі мен мазмұнын, еңбек шартының қолданылу мерзімін зерделеу.

Еңбек келісім – жұмыс беруші мен қызметкердің арасында, оған сәйкес қызметкер міндеттенеді жеке өзі орындауға, белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) орындауға, еңбек тәртіптемесінің ережелері, ал ретте келісімі бойынша еңбек жағдайларын қамтамасыз ету осы Кодексте көзделген, заңдарына және өзге де Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде, уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді.

ҚР Еңбек кодексінде жұмыс берушінің қаржы-экономикалық қызметін реттейтін ережелер көрсетілген. Еңбек шартында белгіленеді және еңбек шартының негізінде. Еңбек шарты бойынша қызметкер сыйақы үшін тиісті біліктілігі бойынша жұмысты орындайды, ал жұмыс беруші қызметкерге

уақтылы және толық көлемде жалақы төлейді және еңбек заңнамасында көзделген басқа да төлемдерді жүзеге асырады. ҚР еңбек кодексінде айқындалған уәкілетті мемлекеттік органдар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу, атап айтқанда:

- ең төменгі жалақы мөлшері. (ол айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен төмен болмауы тиіс);

- сағаттық жалақының ең төменгі мөлшері;
- еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандарттары;
- оплату за работу в сверхурочное время (төмен емес мөлшерде);
- мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін төлем (екі есе) мөлшері);
- түнгі уақыттағы жұмыс үшін ақы төлеу;
- қызметкердің жалақысынан ұстап қалу мөлшерін шектеу;
- еңбекақының толық және уақтылы төленуін және еңбекақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктердің іске асырылуын мемлекеттік бақылау;
- жалақыны төлеу тәртібі мен мерзімі. 13-тарауда Еңбек кепілдіктер мен өтемақы төлемдері орындау кезінде қызметкерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерін, уақытында медициналық тексеруден өту; донор болып табылатын қызметкерлер үшін; іссапарға жіберілген; жұмыс және басқа да.

Еңбек шартын жасау қажет?

- тараптардың деректемелері;
- жұмысты белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым (еңбек функциясын);
- жұмысты орындау орны;
- еңбек шартының мерзімі;
- жұмыстың басталу күні;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- еңбекақы төлеудің мөлшері және өзге де шарттары;
- еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер, егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және (немесе) орындалады зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жағдайларда;
- қызметкердің құқықтары мен міндеттері;
- жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;
- тәртібі еңбек шартын өзгерту мен тоқтату;
- кепілдіктер мен өтемақы төлемдері, оларды төлеу тәртібі;
- сақтандыру шарттары;
- тараптардың жауапкершілігі;
- қорытынды күні және реттік нөмірі.

Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартына өзге де жағдайлардың енгізілуі мүмкін, Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 13-

тармақшасына сәйкес қызметкермен еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша егер тәртіптік жазасы бар қызметкер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған жағдайда бұзылуы мүмкін.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 13-тармақшасына сәйкес қызметкермен еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша егер тәртіптік жазасы бар қызметкер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған жағдайда бұзылуы мүмкін. Алу ТД жазбаша нысанда расталады.

Еңбек шартын жасасу кезінде қабылданатын адам жұмысқа, жұмыс берушіге ұсынады:

- төлқұжат немесе жеке басын куәландыратын басқа құжат;
- еңбек жағдайларды қоспағанда, еңбек шарты алғаш рет немесе қызметкер түседі жағдайындағы жұмыс қосымша;
- туралы құжат білім, біліктілік немесе арнайы білімі - жұмысқа түсу кезінде талап ететін немесе арнайы даярлау.
- мемлекеттік зейнетақы сақтандыру куәлігі;
- салық төлеушінің тіркеу нөмірінің көшірмесі;
- әскери есепке алу құжаттары - әскери міндеттілер мен әскери қызметке шақырылуға жататын адамдар үшін;
- алдын ала медициналық куәландырудан өту туралы құжат.

Сәйкес қосымша 2 бет 31 ТК мемлекеттік сатып алу заңнамасында көзделмеген. Еңбек шартын жасасу кезінде алғаш рет еңбек кітапшасы ресімделеді және жұмыс беруші.

Еңбек шартының мерзімі. ҚР ЕК 29-бабына СҮ, жасалуы мүмкін:

- белгісіз мерзімге;
- бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге;
- белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына;
- жұмыс орнында жұмысшы жоқ;
- маусымдық жұмысты орындау уақытына.

Түскен кезде азаматтың жұмыстан таныстыру, оны тапсырылған жұмыспен, еңбек жағдайларымен, оның құқықтары мен міндеттері, еңбек тәртіптемесі ережелерімен, еңбек және ұжымдық шарттарда, қолданыстағы осы ұйым; қайтадан қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, еңбек гигиенасы, өртке қарсы қорғау және басқа да еңбекті қорғау ережелеріне сәйкес болу керек.

Дәріс № 12. Ұжымдық шарт

Мақсаты: ұжымдық шарттың түсінігін, мазмұны мен құрылымын, әлеуметтік серіктестік принциптерін, оның мерзімін және мерзімін ұзарту

мүмкіндігін зерделеу.

Ұжымдық келісім-шарт — құқықтық акт, реттеуші, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұйым немесе жеке кәсіпкер және жасалған қызметкерлер мен жұмыс берушінің өкілдері атынан»

Ұжымдық шарттың тараптары болып табылады жұмыс беруші мен қызметкерлер атынан олардың уәкілетті өкілдері белгіленген тәртіппен. Ұсыныс басталғаны туралы ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шартты туындауы мүмкін тараптардың кез.

Комиссия әзірлеген ұжымдық шарттың жобасы маусым. Жобаны түскен ескертулер мен ұсыныстарды ескере отырып, комиссия пысықтайды.

Тараптардың келісіміне қол жеткізілген кезде ұжымдық шарт жасалады, кемінде екі дана етіп жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды.

Тараптар арасында келіспеушіліктер болған кезде ұжымдық шарттың жекелеген ережелері бойынша тараптар ұжымдық шартқа қол қоюға тиіс келісілген жағдайда бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, бір ай ішінде күннен бастап пайда болған. Ұжымдық келіссөздер барысында туындаған келіспеушіліктер өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезінде оларды реттеу жөніндегі одан әрі ұжымдық келіссөздердің мәні болып табылуы мүмкін.

Өзгерістер мен толықтырулар ұжымдық шарт тек тараптардың өзара келісімі бойынша белгіленген тәртіппен осы бапта оны жасасу үшін.

Тараптар ұжымдық келіссөздер жария етуге құқылы емес алынған мәліметтерді, егер бұл мәліметтер мемлекеттік құпияны құрайтын қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны.

Тараптар келіссөздер, еңбек міндеттерін орындаудан босатылуы оларды жүргізу кезінде жұмыс.

Жұмыс беруші беруге міндетті тараптар қол қойған ұжымдық шарт бойынша жергілікті органға мониторинг үшін еңбек инспекциясы бір ай ішінде қол қойылған күннен бастап.

Ұжымдық шарт тараптардың келесі мәселелер бойынша өзара міндеттемелерін қамтуы мүмкін:

- сыйақы төлеу нысандары, жүйелері мен мөлшері, ақшалай сыйақылар, үстемелер, өтемақылар, үстеме ақылар;

- ұжымдық шартта айқындалған бағалардың өсуіне, инфляцияға, еңбекке ақы төлеуді реттеу тетігі;

- жұмыспен қамту, қайта даярлау, жұмысшыларды босату шарттары; жұмыс уақыты мен демалыс уақытының ұзақтығы, демалыс; жастардың, әйелдер мен басқа да жұмысшылардың еңбек жағдайлары мен еңбегін қорғауды жақсарту;

- ерікті және міндетті медициналық сақтандыру;

- кәсіпорындарды, ведомстволық тұрғын үйді жекешелендіруде

жұмысшылардың мүдделерін сақтау;

- жұмыс орнында экологиялық қауіпсіздік және жұмысшылардың денсаулығын сақтау;

- жұмысты дайындықпен біріктіретін жұмысшылар үшін жеңілдіктер; ұжымдық шарттың орындалуын бақылау;

- тараптардың жауапкершілігі, әлеуметтік серіктестік, кәсіподақтардың және қызметкерлер уәкілеттік берген басқа атқарушы органдардың жұмыс істеуіне жағдай жасау;

- уақтылы және толықтай орындалуымен осы ұжымдық шартқа енгізілген жағдайларда ереуілдерден бас тарту.

Ұжымдық шарт тараптары өзара қатынастарды әлеуметтік серіктестік қағидаттарына негіздейді, соның ішінде:

- тараптардың тең құқықтары;
- тараптардың мүдделерін құрметтеу және ескеру;
- тараптардың өзара жауапкершілігі;
- қолданыстағы заңдар мен ережелердің сақталуы;
- ұйымдағы үйлесімділік пен тұрақтылықты сақтай отырып, сындарлы өзара іс-қимыл;

- қабылданған ұжымдық шарттың орындалуын бақылау.

Ұжымдық шартқа келесі ережелер кіреді:

- еңбекақы жүйесі, еңбекақы жүйесі, тарифтік ставкалар мен жалақы мөлшері, қызметкерлерге, оның ішінде ауыр жұмыс істейтін, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтіндерге төленетін үстеме ақылар, үстемеақылар туралы;

- биттік коэффициенттерді белгілеу туралы;

- жұмыс уақыты мен тынығу уақыты, еңбек демалысы туралы;

- салауатты және қауіпсіз еңбек және өмір сүру жағдайларын құру туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру мөлшері, денсаулықты қорғауды жақсарту туралы;

- кәсіподақтың қызметіне жағдай жасау туралы;

- ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;

- ұжымдық келісімді орындау үшін жұмысшылар мен жұмыс берушілердің бақылауы мен жауапкершілігі туралы;

- қызметкерлер өкілдерінің пікірлерін ескеруді талап ететін жұмыс берушінің актілері туралы;

- «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру туралы»

Қазақстан Республикасы Заңының 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа жеткен адамдарға ауыр жұмысқа, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларына рұқсат беру тәртібі туралы.

Ұжымдық шартта қызметкерлер мен жұмыс берушінің келесі мәселелер

бойынша өзара міндеттемелері болуы мүмкін:

- еңбекті ұйымдастыруды жетілдіру және өндіріс тиімділігін арттыру туралы;
- жалақыны индекстеу тәртібі туралы;
- жұмыстан босатылған жұмысшыларды жұмысқа орналастыру, даярлау, біліктілігін арттыру, қайта даярлау және жұмысқа орналастыру туралы;
- оқудан, қайта даярлаудан, біліктілікті арттырудан өткен қызметкерлерге, сондай-ақ жұмысты оқытумен біріктіретін қызметкерлерге кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы;
- жұмысшылардың тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;
- қызметкерлерді сауықтыру, санаторлық-курорттық емдеу және демалу туралы;
- кәсіподақ органдарына сайланған қызметкерлерге, сондай-ақ сайланған өкілдерге кепілдіктер және олардың қызметін жүзеге асыру шарттары туралы;
- кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзу кезінде кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескеру тәртібі туралы;
- қызметкердің зейнет жасына жеткен кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде өтемақы туралы;
- жұмыс берушінің орналасқан жерінен немесе жинау орнынан жұмыс орнына және кері қайту жолында жұмысшылардың тұруы кезінде өтемақы төлеу туралы;
- жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы асырап алуға байланысты табысынан айрылған жағдайда әлеуметтік төлемдер сомасын алып тастағанда, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге бала күтімі бойынша демалыстар төлеуге байланысты демалыс; балалар), Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылатын;
- қызметкерлер мен жұмыс берушінің келтірілген залал үшін жауапкершілігі туралы;
- ерікті зейнетақы жарналары туралы;
- жұмысшылар мен олардың отбасы мүшелерін медициналық сақтандыру кепілдіктері, қоршаған ортаны қорғау туралы;
- жұмыс берушінің есебінен сақтандыру ұйымымен зейнетақы аннуитеті шартын жасасу үшін қаражат жетпеген жағдайда қызметкердің пайдасына ерікті зейнетақы жарналарын енгізу туралы;
- қызметкерлерді Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының негіздеріне оқыту жөніндегі шаралар туралы;
- жәрдемақы және өтемақы төлемдерін төлеу туралы, соның ішінде жұмысқа байланысты жазатайым жағдайлар кезінде;

- тараптар және осы Кодексте анықталған басқа мәселелер.

Ұжымдық шарт, егер оның ережелерінде өзгеше көзделмесе, қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді және тараптар үшін міндетті болып табылады.

Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда, ол жана ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ бір жылдан аспайтын мерзімге ұзартылды деп саналады, егер тараптардың ең болмағанда біреуі оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін жаңа ұжымдық шарт жасау туралы ұсыныс жасаған болса.

Ұжымдық шартта осы тармақтың екінші бөлігінде белгіленген мерзіммен шектелмей, жаңа ұжымдық шарт жасалған күнге дейін оның ұзартылуы қарастырылуы мүмкін.

Ұйым таратылған кезде, оны банкрот деп жариялаған кезде, ұжымдық шарт барлық қызметкерлермен еңбек шартын бұзған күннен бастап күшіне енеді.

Дәріс № 13. Әлеуметтік сақтандыру, оның білімі мен шығындары

Мақсаты: әлеуметтік сақтандыру ұғымын, әлеуметтік төлемдердің мөлшері мен шарттарын оқып үйрену.

2005 жылғы 1 қаңтардан бастап 2003 жылғы 25 сәуірдегі № 405-ІІ «Міндетті сақтандыру туралы» Заңға сәйкес Қазақстан Республикасында әлеуметтік қауіп-қатер жағдайында материалдық қауіпсіздіктен қорғау механизмі болып табылатын міндетті сақтандыру жүйесі бар. Қазіргі уақытта міндетті әлеуметтік сақтандыру әлеуметтік қауіптің үш түрін қамтиды - мүгедектік, асыраушысынан айырылу және жұмысынан айырылу.

Осылайша, меншіктің барлық түріндегі кәсіпорындарда және ұйымдарда жұмыс істейтін барлық адамдар, сондай-ақ өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, мүгедектігі, асыраушысынан айырылуы немесе жұмысынан айырылуы бойынша жұмыс істейтін зейнеткерлерді қоспағанда, Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан әлеуметтік жәрдемақы алуға құқылы. Мүгедектік жағдайындағы әлеуметтік жәрдемақы, егер медициналық-әлеуметтік сараптама мүгедектіктің дәрежесін анықтаса, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушыға тағайындалады. Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушы мүгедектік бойынша мемлекеттік жәрдемақыларды алумен қатар мүгедектік жағдайында әлеуметтік төлем алуға құқылы.

Мүгедектік жағдайындағы әлеуметтік төлемдердің мөлшері әлеуметтік аударымдар төленген кірістің мөлшеріне, мүгедектік дәрежесіне және жүйеде жұмыс өтіліне байланысты болады. Асыраушысынан айырылу жағдайындағы әлеуметтік төлем оған қайтыс болған адамның (сот хабар-ошарсыз кетті деп таныған) отбасы мүшелеріне, оған тәуелді болған адамдарға тағайындалады.

Асыраушысынан айрылғандарға мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақыларды алумен қатар, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушыға тәуелді отбасы мүшелері Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан тірі қалған адамдарға әлеуметтік жәрдемақы алуға құқылы. Асыраушысынан айрылу жағдайындағы әлеуметтік төлемдердің мөлшері әлеуметтік аударымдар төленген кірістің мөлшеріне, асырауындағы адамдар санына және жүйеде жұмыс өтіліне байланысты болады. Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушысына жұмысынан айрылу жағдайында әлеуметтік төлем тағайындалады, егер оған әлеуметтік аударымдар кемінде 6 ай төленген болса және ол жұмыспен қамту органдарында ресми түрде жұмыссыз ретінде тіркелген болса. Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушы жұмысқа орналасуға, кәсіптік қайта даярлауға және қоғамдық жұмыстарды жергілікті бюджеттің есебінен қамтамасыз етуге көмектесуден басқа, Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан жұмысынан айрылған жағдайда әлеуметтік төлем алуға құқылы. Жұмысынан айрылу жағдайындағы әлеуметтік төлемдердің мөлшері әлеуметтік аударымдар мен жүйеде еңбек өтілі төленген табыс мөлшеріне байланысты болады.

2008 жылғы 1 қаңтардан бастап жұмыс істейтін әйелдер үшін жүктілікті, босануды және ананы міндетті әлеуметтік сақтандыру енгізілді. Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының қаражатынан әлеуметтік сақтандырудың аталған түрлері үшін әлеуметтік төлемдерді жүзеге асыру тапсырылды. Осылайша, 2008 жылдың 1 қаңтарынан бастап Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры жүктілік және босану кезіндегі әлеуметтік төлемдерді және бала бір жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша әлеуметтік төлемдерді жүзеге асырады. Бұл төлемдерді алу құқығы жұмыс беруші әлеуметтік аударымдарды төлейтін жұмыс істейтін әйелдерге, сондай-ақ әлеуметтік төлемдерді өздері төлейтін өзін-өзі жұмыспен қамтыған әйелдерге ғана қол жетімді болады.

Бір жасқа толғанға дейін бала күтімі кезіндегі әлеуметтік төлем әлеуметтік аударымдар түскен табыстың 40% мөлшерінде тағайындалады. Сонымен қатар, егер бұрын босану демалысы кезінде әйелдерге зейнетақы жарналары салынбаған болса, онда жүктілікке, босануға және аналыққа міндетті әлеуметтік сақтандыру енгізіле отырып, зейнетақы жинақтау әйел жүктілік және босану демалысы кезеңінде жалғасады. Төлеушілердің әлеуметтік жарналарды уақтылы және жүйелі түрде төлеуі әлеуметтік төлемдердің мөлшеріне айтарлықтай әсер етеді. Осыған байланысты, әлеуметтік қамсыздандыру жарналарын төлеуге міндетті әрбір қызметкер төлеушіден және Зейнетақы төлеу жөніндегі мемлекеттік орталықтан әлеуметтік сақтандыру жарналарын төлеу толықтығы мен уақтылығы туралы ақысыз ақпарат сұрауға және алуға құқылы. Салықтар мемлекеттік бюджеттің негізі болғандықтан, салықтардың «әлеуметтік өтемі»

бар, оған сәйкес халықтан салық арқылы жиналған ақша оған ақысыз білім, денсаулық сақтау, мемлекеттік төлемдердің барлық түрлері (зейнетақы, жәрдемақы және т.б.) түрінде қайтарылады. Сондықтан барлық салықтар жұмысшылардың қауіпсіздігіне әсер етеді. Қызметкерлердің сыйақысына тікелей байланысты негізгі салық төлемдері - жеке табыс салығы және зейнетақы жарналары. Өндіріс құнына (жұмыстар мен қызметтерге) және еңбекті қорғауға байланысты салықтар әлеуметтік салық және Әлеуметтік сақтандыру қорына әлеуметтік аударымдар болып табылады. Жеке табыс салығын және міндетті зейнетақы жарналарын төлеушілер - салық салынатын кірісі бар адамдар (көбінесе жалақы). Әлеуметтік салықты және әлеуметтік аударымдарды төлеушілер - жұмыс берушілер. Салық заңнамасы салық салынбайтын кірісті анықтайды. Бұл кірістер еңбек қорғаумен тікелей байланысты, атап айтқанда:

- атаулы әлеуметтік көмек, жәрдемақы мен өтемақы бюджет есебінен төленеді;

- адамның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеу;

- Қазақстан Республикасының азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы заңнамасына сәйкес төлемдер;

- бюджеттен біржолғы төлемдер;

- бала туғанда, жерлеу үшін медициналық қызметтерге төлемдер;

- әлеуметтік сақтандыру қорынан әлеуметтік төлемдер;

- жүктілікке және босануға арналған әлеуметтік төлемдер;

- берілген жұмыс киімдерінің, арнайы аяқ киімдердің, басқа да жеке қорғаныс құралдарының құны;

- зейнетақы жарналары және т.б.

Әлеуметтік салықты есептеу Қазақстан Республикасының Салық кодексінде белгіленген ставкаларды қолдану және Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына әлеуметтік аударымдардың мөлшерін азайту арқылы жүзеге асырылады. 2007 жылы «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» заңға сәйкес, әлеуметтік аударымдар мөлшерлемесі оларды есептеу объектісінің 3 пайызын құрайды. Әлеуметтік аударымдарды есептеу объектісі - қызметкерлерге кірістерді төлеу құны. Әлеуметтік аударымдарды тағайындау үшін «жұмысшылардың кірістері» ұғымы салық заңнамасына сәйкес қолданылады (ҚР Салық кодексінің 149, 150, 151-баптары). Міндетті әлеуметтік сақтандыруды зейнеткер және Қазақстанда тұруға рұқсаты жоқ шетелдік жұмыскерлер деп қарастыруға болмайды. Өз бетінше жұмыс жасайтын адамдар, б.а. жеке кәсіпкерлер, адвокаттар, жеке нотариустар, әлеуметтік нотариустар ай сайын өздерінің кірістерінен 3% мөлшерінде әлеуметтік жарналарды өздеріне төлеуге міндетті. Сонымен қатар, Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігі Салық комитетінің 2005 жылғы 16 наурыздағы № НК-УМ-3-19 / 2366 түсіндірулеріне сәйкес, бұл жағдайда әлеуметтік аударымдарды есептеу объектісі өзін-өзі

жұмыспен қамтыған адам болуы керек.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі жұмыс берушінің:

- қызметкерді жұмыс орнында жұмыс істеу құқығынан заңсыз айыру нәтижесінде келтірілген залал;

- қызметкердің мүлкіне келтірілген залал;

- қызметкердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян.

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2007 жылғы 23 тамыздағы № 203-ө бұйрығымен бекітілген «Өндірістік объектілерді міндетті түрде кезеңдік аттестаттау ережелеріне» сәйкес өндірістік объектілерді сертификаттау нәтижелері мыналарға қолданылады:

- жұмыс берушінің қызметкердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірген зиян үшін жауапкершілігін сақтандыру кезінде сақтанушының (жұмыс берушінің) сақтандыру мөлшерлемесін айқындау;

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшыларға еңбекақы төлеу және жеңілдіктер мен өтемақылар беру негіздемесі.

Дәріс № 14. Кәсіпорындағы еңбекті қорғау және өндірістік қауіпсіздік менеджментін ұйымдастыру. Кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

Мақсаты: еңбекті қорғау және өндірістік қауіпсіздік менеджментін ұйымдастыру құрылымын, сондай-ақ кәсіпорындағы еңбекті қорғау қызметінің міндеттері мен функцияларын зерттеу.

Елу адамнан асатын өндірістік ұйымдарда қауіпсіздік пен еңбекті қорғау талаптарының сақталуын қамтамасыз ету үшін жұмыс беруші қауіпсіздік және еңбекті қорғау қызметін құруға міндетті. Өз мәртебесі бойынша қауіпсіздік және еңбекті қорғау қызметі негізгі өндірістік қызметтермен теңестірілген.

Еңбекті қорғау қызметі - кәсіпорынның дербес құрылымдық бөлімі және әр кәсіпорында олардың ұйымдық-құқықтық нысандары мен меншік түріне қарамастан құрылады.

Қауіпсіздік және еңбекті қорғау қызметі ұйымның қызметі тоқтатылған жағдайда ғана жойылады.

Елу адамға дейін жұмыс істейтін ұйымдарда еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы маман лауазымын енгізу туралы шешімді жұмыс беруші ұйымның ерекшелігін ескере отырып қабылдайды немесе қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша міндеттерді бірлесіп басқа маманға жүктейді.

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қаржыландыру жұмыс берушінің және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де көздердің есебінен жүзеге асырылады. Мұның шығындарын жұмысшылар көтермейді.

Жұмыс беруші жыл сайын қауіпсіздік пен еңбекті қорғауға қажетті қаражат бөледі. Қаражат мөлшері жеке және ұжымдық шарттармен анықталады.

Еңбекті қорғау қызметінің басшысы лауазымына жоғары білімді, практикалық тәжірибесі бар және еңбекті қорғау департаменті бекіткен бағдарлама бойынша біліктілігін арттырудан өткен білікті маман тағайындалады. Еңбекті қорғау басшысын белгіленген тәртіппен облыстық еңбек қорғау басқармасы куәландырады.

Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1020 бұйрығына сәйкес Ұйымдағы еңбекті қорғау және денсаулық сақтау қызметі туралы үлгі ережені бекіту туралы қызметтің негізгі міндеттері:

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ұйымдастырушылық-техникалық шаралар;

- ұйымның құрылымдық бөлімшелерінде қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша жұмыстарды ұйымдастыру және үйлестіру және қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік құқықтық актілердің талаптарын орындауы үшін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыру.

Қызметтің құқықтары мен міндеттері.

Кодекстің 202-бабының 4-тармағына сәйкес қызмет:

- өндірістік, тұрмыстық және басқа үй-жайларды еркін аралап, тексереді;

- ұйымның құрылымдық бөлімшелерінде қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасау, өндірістік жарақат пен кәсіптік аурулардың алдын-алу бойынша профилактикалық іс-шараларды әзірлеуге және іске асыруға бақылауды жүзеге асырады;

- ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлеріне жою шараларын қолдану туралы міндетті нұсқаулар беретін мәселелер осы стандарттық ережеге қосымшаға сәйкес нысан бойынша қауіпсіздік пен еңбекті қорғаудың бұзушылықтары анықталған.

Кодекстің 202-бабының 5-тармағына сәйкес қызмет:

- ай сайын ұйымдағы еңбек жарақаттары мен кәсіптік аурулардың жай-күйін және себептерін талдайды және олардың алдын алу шараларын жасайды;

- ұйым қызметкерлерінің қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқытуды, білімдерін тексеруді ұйымдастырады (Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 бұйрығы. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

бойынша білімді оқытудың, нұсқау берудің және тексерудің ережелері мен шарттарын бекіту туралы);

- ұйымдағы өндірістік жазатайым оқиғаларды тергеу тәртібінің сақталуын қамтамасыз етеді (Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ЗКК Еңбек кодексі. 20-тарау. Жұмысқа байланысты жазатайым оқиғаларды тергеу және тіркеу).

Қызметтің жұмысын ұйымдастыру.

Кодекстің 202-бабына сәйкес Қызмет тікелей Ұйымның бірінші басшысына немесе ол уәкілеттік берген адамға есеп береді.

Қызметті Ұйымның бірінші басшысы тағайындайтын оның басшысы басқарады.

Осы Үлгі ережеге сүйене отырып, өндірістің ерекшелігін, жұмысшылар санын, еңбек жағдайларын, зиянды өндіріс және басқа факторларды ескере отырып, жұмыс беруші Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы ережені әзірлейді және бекітеді, Кодекске сәйкес оның құрылымын, санын, негізгі міндеттерін, функцияларын анықтайды.

Қызмет ерекшеліктері.

Қызмет басшысы өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның мүшесі болып табылады және Ұйымның басқа бөлімдерімен бірге авариялар туралы есепті толтырады және қол қояды (Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1055 бұйрығы жұмысқа байланысты).

Қызмет негізгі міндеттерге сәйкес келесі функцияларды орындайды:

- Қызметтің құзыретіне кіретін мәселелер бойынша Ұйымның құрылымдық бөлімшелерінен ақпараттар мен материалдарды сұрайды және алады;

- еңбек қауіпсіздігі жағдайының жай-күйін бақылайды, Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі менеджменті жүйесінің дамуын, енгізілуін және тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;

- салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау бойынша жұмысты ұйымдастыруды жетілдіру жөнінде Ұйым басшылығына ұсыныстар әзірлейді және енгізеді;

- қауіпсіздік техникасы және еңбекті қорғау бойынша жұмысшыларды оқыту бағдарламаларына қатысуды үйлестіреді;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін талқылау кезінде ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерге қатысады;

- салынған өндірістік объектіні пайдалануға қабылдауға қатысады;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша нормативтік-техникалық құжаттарды, қызметкерлерді қауіпсіздік техникасы және еңбекті қорғау бойынша қажетті оқу құралдарымен, макеттермен, анықтамалық

материалдармен, плакаттармен, техникалық құралдармен қамтамасыз ету бойынша шаралар қабылдайды;

- кәсіпорын басшысының тапсырмасы бойынша қызмет құзыретіне қатысты мәселелер бойынша қызметкерлердің хаттары, өтініштері мен шағымдарын қарайды;

- кәсіптік аурулар мен өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу жөніндегі шараларды жасауға, сондай-ақ мүгедектерді оңалту шараларын жасауға қатысады (Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 13 сәуірдегі № 39 Заңы. Қазақстан Республикасындағы мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы);

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі бөлімшелерде әдістемелік көмек көрсетеді;

- ішкі бақылауды жүзеге асырады:

а) мемлекеттік еңбек инспекциясы органдарының және басқа да мемлекеттік бақылау және бақылау органдарының қауіпсіздік және еңбекті қорғау бөлігіндегі шешімдерін орындау;

б) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау ережелерін, нормаларын, стандарттарын орындау;

в) қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі ұйым басшысының бұйрықтары мен нұсқауларын орындау;

г) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау шкафтарының жұмысын ұйымдастыру және озық тәжірибелерді енгізу;

д) арнайы киімдерді сатып алуды, сақтауды, жууды, құрғақ тазалауды, шаңды кетіруді, залалсыздандыруды және жөндеуді ұйымдастыру (Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 8 желтоқсандағы № 943 бұйрығы. Қызметкерлерге арнайы киім және басқа да жеке қорғаныс құралдарын беру стандарттарын бекіту туралы. әртүрлі экономикалық қызметтегі ұйымдар);

е) арнайы аяқ киім және басқа жеке қорғаныс құралдары және жұмысшыларды ұжымдық қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету (Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығы. Қызметкерлерге беру ережесін бекіту туралы сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері, медициналық тамақтану, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныс құралдары, оларды ұжымдық қорғаныс құралдарымен, санитарлық-техникалық құралдармен және жұмыс берушінің есебінен қамтамасыз ету);

ж) тиісті қызметтермен жабдықтардың, машиналар мен механизмдердің жай-күйін, қауіпті және зиянды өндіріс факторларын өлшеу кестесіне сәйкестігін қажетті сынақтар мен техникалық тексерулерді уақтылы жүргізу (Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 28 ақпандағы № 169 бұйрығы. Физикалық факторларға арналған гигиеналық нормативтерді бекіту

туралы) адамдарға әсер ету;

и) өндіріс процесінде, сондай-ақ жаңа қайта жаңарған өндірістік объектілердің жобаларында қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бойынша қолданылатын стандарттардың, ережелер мен нұсқаулықтардың сақталуы:

- жұмыс берушімен келісім бойынша (немесе оның рұқсатымен) мемлекеттік еңбек инспекциясына ақпаратты, ақпаратты, белгіленген есептерді немесе басқа құжаттарды қағаз және электронды тасымалдағышта немесе оның міндеттеріне сәйкес көшірмелерін ұсынуға;

- ұйымның бөлімдеріне зиянды және қиын еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылардың мерзімді медициналық тексерістері мен тексерулерінен өтетін адамдардың тізімін құруда әдістемелік көмек көрсетеді (Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің міндетін атқарушы 2015 жылғы 24 ақпандағы № 128 бұйрығы. Бекіту туралы Міндетті медициналық тексеруден өту ережелері);

- басқа қызметтермен бірге Кодекстің 183-бабына сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды ұйымдастырады (Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1057 бұйрығы. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайында міндетті мерзімді аттестаттау ережесін бекіту туралы).

Еңбекті қорғау қызметінің міндеттері.

Еңбекті қорғау қызметінің негізгі міндеттері:

1) Жұмыс орнында қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын құру және қамтамасыз ету үшін әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық-техникалық, санитарлық-гигиеналық және медициналық-профилактикалық іс-шаралар кешенін әзірлеу және іске асыру.

2) Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексі қызметкерлерінің еңбекті қорғаудың белгіленген ережелері мен стандарттарын, қауіпсіздік техникасы бойынша нұсқаулықтарын, мемлекеттік бақылау мен еңбекті қорғау талаптарының сақталуын бақылау.

Еңбекті қорғау қызметінің функциялары:

1) Дамуын, іске асырылуын және тиімділігін қамтамасыз етеді кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігін басқару жүйесінің жұмыс істеуі.

2) Еңбек қауіпсіздігі мәселелерінде кәсіпорынның функционалды және өндірістік бөлімшелерінің жұмысын үйлестіреді және кәсіподақ ұйымдарының өкілдерімен және облыстық еңбек қорғау бөлімінің қызметкерлерімен өзара әрекеттеседі.

3) Кәсіпорынның еңбек қауіпсіздігі жөніндегі тұрақты комиссиясының жұмысын ұйымдастырады.

4) Тиісті бөлімдермен және қызметтермен бірлесіп, еңбекті қорғаудың жай-күйін қадағалайды және әр қызметкерге жеке қорғаныс құралдарына,

жеңілдіктер мен өтемақыларға сүйене отырып, жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы шынайы және толық ақпарат береді.

5) Жұмыс орындарын еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды ұйымдастырады.

6) Өндірістік процестер мен жұмыстардың қауіпсіздігін, өндірістік жабдықтардың, ғимараттар мен құрылыстардың, үй-жайлардың техникалық жай-күйі мен дұрыс жұмыс істеуін бақылайды.

7) Жұмысшыларды сүтпен, сабынмен, шаю және залалсыздандыратын заттармен қамтамасыз етуді бақылайды; ГОСТ-қа сәйкес қауіпсіз аяқ киімнің және басқа да жеке қорғаныс құралдарының техникалық жағдайлары мен өндіріс жағдайлары; оларды қабылдауды, сақтауды, тазалауды, жууды және жөндеуді ұйымдастыруды бақылайды.

8) Жұмысшыларды қауіпсіз жұмыс әдістеріне үйретудің, жұмысшылардың білімін тексерудің және тексерулердің уақтылығы мен сапасын, брифингтерді тіркеу журналдарының дұрыстығын бақылайды.

9) Құрылымдық бөлімшелер үшін стандарттарда, ережелерде және өзге де нормативтік құжаттарда қарастырылған еңбек қорғау мәселелері бойынша техникалық құжаттаманың болуын және дұрыстығын бақылайды.

10) Жұмысшылар мен инженерлік-техникалық жұмысшылар үшін кіріспе брифинг бағдарламаларын әзірлейді, кәсіпорынға кіретін жұмысшылар үшін кіріспе брифингтер өткізеді.

11) Менеджерлер мен мамандардың білімін тексеру үшін тұрақты емтихан комиссиясының жұмысын ұйымдастырады және қамтамасыз етеді. Комиссия жұмысына білім тестінен өткен адамдар қатысады. Менеджерлер мен мамандардың білімін тексеру нәтижелері хаттамамен рәсімделеді.

12) Бөлім басшыларына және басқа да лауазымды адамдарға жұмыста анықталған кемшіліктерді және қауіпсіздік ережелері мен нормаларын бұзуды жою туралы нұсқамалар шығарады. Бұл талаптар тек кәсіпорын басшысының (иесінің) бұйрығымен жойылуы мүмкін.

13) Жаңа нұсқауларды, қолданыстағы нұсқаулықтарды, кәсіпорын стандарттарын (СТП), қауіпсіздік нұсқаулықтарын қайта өңдеуді ұйымдастырады жұмысты жүргізеді, нұсқаулық әзірлеуде дүкендер мен қызметтер басшыларына әдістемелік көмек көрсетеді.

14) Еңбекті қорғау кабинетінің жұмысын ұйымдастырады және оны қажетті оқу және көрнекі құралдармен, техникалық оқу құралдарымен және т.б. жабдықтау бойынша шаралар қабылдайды.

15) Кәсіпорын бөлімшелерін еңбекті қорғау бойынша нормативтік құжаттармен, ережелермен, нұсқаулықтармен, плакаттармен және басқа да оқу материалдарымен қамтамасыз ету бойынша шаралар қабылдайды.

16) Барлық санаттағы жұмысшылардың еңбекті қорғау саласындағы Қазақстан Республикасының заңдарын зерделеуді, шолулар, конкурстар, дәрістер өткізу, көрмелер, дүкен терезелері мен стендтер өткізу, ережелер, нұсқаулықтар мен плакаттар тарату, фильмдер, кинофильмдер көрсету арқылы еңбекті қорғау мәселелерін жылжытуды ұйымдастырады; және т.б.

17) Тиісті бөлімдермен, қызметтермен бірлесіп, еңбек жағдайларын жақсарту және жақсарту бойынша шараларды әзірлеуді ұйымдастырады, осы шараларды қорытындылайды және талдайды.

18) Бөлімшелердегі еңбек жағдайларының жалпы жай-күйіне, сондай-ақ қауіпсіздік ережелері мен стандарттарының, қауіпсіз жұмыс жөніндегі нұсқаулықтардың бұзылуына талдау жасайды (қабылданған шаралар мен қабылданған шешімдердің тиімділігіне).

19) Ұжымдық шарттың «Еңбекті қорғау» бөлімін дайындауды, еңбекті қорғаудың номенклатуралық шараларын орындауды қамтамасыз етеді.

20) Өндірістегі жазатайым оқиғаларды, кәсіптік аурулар мен жазатайым оқиғаларды зерттеуге қатысады, олардың есебін жүргізеді. Тергеу материалдары облыстың еңбек қорғау бөлімінде тіркелген. Жазатайым оқиғаларды талдау нәтижелері бойынша тиісті бөлімдердің қызметкерлерімен бірлесіп олардың алдын алу шараларын әзірлейді және олардың орындалуын бақылайды.

21) Кәсіпорындағы дүкендер, бөлімдер мен қызметтердің басшыларын кәсіпорында болған жазатайым оқиғалар туралы, сондай-ақ басқа кәсіпорындарда болған жазатайым оқиғалар туралы хабардар етеді.

22) Өндірістік жабдықтар мен қондырғылардың қауіпсіздік техникасымен жаракталуын бақылауды жүзеге асырады.

23) Ескерту және қорғаныс құрылғыларының, басқа қорғаныс құралдарының неғұрлым жетілдірілген конструкцияларын әзірлеуге және өндіріске енгізуге қатысады және қабылданған шаралардың тиімділігіне талдау жасайды.

24) Стандартты емес жабдықтардың жобалық-техникалық құжаттарын қарауға, жаңа объектілерді салуға, жеке шеберханаларды, санитарлық-техникалық құрылыстарды қалпына келтіруге, ғимараттарды, құрылыстар мен технологиялық жабдықтарды күрделі жөндеуден өткізуге қатысады.

25) Жаңа және қайта жаңғыртылған өндірістік объектілерді, санитарлық-тұрмыстық құрылыстар мен қоймаларды, жабдықтарды, сондай-ақ технологиялық процестерді пайдалануға беру жөніндегі комиссиялардың жұмысына, жабдықтың жаңа үлгілерін сынауға және енгізуге қатысады.

26) Еңбекті қорғау мәселелері бойынша бұйрықтардың, шешімдердің, нұсқаулардың, өкімдердің жобаларын, әдістемелік және шолу құжаттарын дайындайды.

27) Аймақтық еңбекті қорғау басқармасымен, жергілікті мемлекеттік

қадағалау органдарымен, ғылыми - зерттеу институттарымен және басқа да ұйымдармен қызметтің құзыретіне кіретін мәселелер бойынша жедел байланысты жүзеге асырады. Еңбекті қорғау саласында ғылыми - зерттеу және жобалау - конструкторлық ұйымдардың ұсынымдары мен әзірлемелерінің өндіріске енгізілуіне бақылауды ұйымдастырады және жүзеге асырады.

Еңбекті қорғау қызметінің құқықтары.

Еңбекті қорғау қызметі құқығы бар:

1) Кәсіпорын бөлімшелерінен еңбекті қорғау мәселелері бойынша материалдар сұратуға және алуға, еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен нормаларды, техника қауіпсіздігі жөніндегі нұсқаулықтарды бұзуға жол берген тұлғалардан жазбаша түсініктеме талап етуге.

2) Құрылымдық бөлімшелердің басшыларынан осы жұмысты орындауға рұқсаты жоқ немесе еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен нормаларды, қауіпсіздік техникасы жөніндегі нұсқаулықтарды өрескел бұзған адамдарды жұмыстан шеттетуді талап етуге міндетті. Бұл талаптар міндетті түрде орындалуға жатады.

3) Егер бұл жұмыс істеушілердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндірсе немесе аварияға әкеп соғуы мүмкін болса, бұл туралы кәсіпорын басшысын немесе иеленушіні хабардар ете отырып, машиналарды, жабдықтарды пайдалануға және жекелеген учаскелерде жұмыс жүргізуге тыйым салуға міндетті.

4) Кәсіпорын басшылығымен келісім бойынша басқа бөлімшелердің тиісті мамандарын еңбекті қорғау жағдайын тексеруге тартуға құқылы.

5) Кәсіпорын басшылығына салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі белсенді жұмысы үшін жекелеген қызметкерлерді көтермелеу туралы ұсыныстар беруге және өндірісте болған жазатайым оқиғаларда еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен нормалардың бұзылуына кінәлі тұлғаларды белгіленген тәртіппен тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы ұсыныстар енгізуге.

6) Кәсіпорынның өндірістік, қызметтік және тұрмыстық үй-жайларын кедергісіз тексеруге, еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі құжаттармен танысуға, бөлімше басшыларына анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде орындалуы міндетті нұсқамалар беруге міндетті.

7) Еңбекті қорғау мәселелерін талқылау кезінде мемлекеттік және қоғамдық ұйымдарда кәсіпорын басшысының (иесінің) нұсқауы бойынша өкілдік етуге міндетті.

Дәріс № 15. Еңбек жағдайлары зиянды немесе қауіпті ауыр жұмыс үшін берілетін өтемақылар

Мақсаты: зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар ауыр жұмыстардың тізімін, сондай-ақ оларға тиісті өтемақыларды зерделеу.

Үшін қызметкерлері ретінде аккредиттелген өндірістердегі зиянды (ерекше зиянды) немесе қауіпті еңбек жағдайларында заңнамасында көзделген көтермелеудің әр түрлі. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына және еңбекақының жоғары мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, сондай-ақ оларды берудің тәртібін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрі міндетін атқарушының 2007 жылғы 31 шілдедегі № 182-ө бұйрығымен бекітілген».

69-бабына сәйкес, ҚР ЕК қызметкерлердің ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді артық емес 36 сағат аптасына Тізімге сәйкес өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар.

Осы тармақта белгіленген жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы ауыр, зиянды және қауіпті жағдайларда еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған қызметкерлерге қолданылады.

Тексеруді өткізбеу жағдайында, жұмыс берушімен өндірістік объектілерді аттестаттау еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ жұмыс орындарына жатпайтын, аттестаттау, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы толық көлемде ұсынылады Тізімге сәйкес өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар.

Сәйкес ҚР ЕК 89-бабында, жыл сайынғы ақылы қосымша демалыстар беріледі:

1) Қызметкерлерге, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда, ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн Тізімге сәйкес өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлары және еңбек.

Қосымша жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары қызметкерлерге еңбегі ауыр, зиянды және ішінара аттестаттау өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша.

Егер жұмыс беруші өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша сертификаттаудан өтпесе, жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалыстары өндірістердің, шеберханалардың, кәсіптердің және лауазымдардың тізбесіне, ауыр жұмыстардың, зиянды жұмыстардың және жұмыс орындарының тізіміне сәйкес толық көлемде беріледі.

2) Бірінші және екінші топтағы мүгедектер, кемінде алты күнтізбелік күн. 105-бап. ауыр жұмыстарда, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшыларға еңбекақы төлеу.

Өнер бойынша 105 ҚР СК:

1) Ауыр жұмыстарда, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшыларға еңбекақы төлеу лауазымдық жалақыны (ставкаларды) көбейту арқылы немесе қалыпты еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылардың еңбекақыларымен салыстырғанда жоғарылатылған мөлшерде белгіленеді. еңбек ақы, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалатын қосымша ақы, еңбек жағдайларын салалық келісімде айқындалған зияндылық пен қауіптілік дәрежесі бойынша салалық факторлар ескеріле отырады.

2) Ауыр жұмыстарда, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылардың еңбегіне ақы төлеу өндірістердің, шеберханалардың, кәсіптердің және лауазымдардың тізбесіне, ауыр жұмыстардың, зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесі бойынша жүзеге асырылады.

3) Осы бапта белгіленген еңбекақы төлеу шарттары ауыр жұмыстарда, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін еңбек жағдайлары өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелерімен расталған қызметкерлерге беріледі.

Жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалысы зиянды жұмыстарда жұмыс істеген нақты күндер негізінде беріледі. Егер адам қауіпті жұмыста толық күнтізбелік жыл бойы жұмыс істеген болса, оған қосымша ақы төленетін демалыс беріледі. Қосымша демалу мерзімі қауіпті өндірістердің (кәсіптердің) бекітілген тізімінде анықталады. Негізгі еңбек демалысы сияқты қосымша демалысты толық немесе ішінара алуға болады, ал пайдаланылмаған қосымша еңбек демалысы үшін қызметкер тиісті өтемақы алуға құқылы. Айта кету керек, үшінші тарап ұйымдарының жұмысшылары, мысалы, жөндеу немесе құрылыс жұмыстары, зиянды еңбек жағдайлары бар өндірістік залдарда жұмыс істеу кезінде қосымша еңбек демалыстары беріледі және негізгі жұмысшылармен бірдей жағдайларда жұмыс уақыты қысқарады.

Сүт, денсаулыққа арналған тамақ, арнайы киім беру.

Қауіпті өндірістерде жұмыс істеген кезде жұмыс беруші арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етуі керек.

Химиялық заттарды қолданатын жұмысшыларға сүт жұмыс берушінің есебінен жіберіледі - ауысымда 0,5 литр майдың 3,2% дейін.

Сүттен басқа, түсті металдардың органикалық емес қосылыстарымен байланысатын жұмысшыларға 2 грамм пектин (желе, джем, мармелад, жеміс-жидектерден және / немесе көкөністерден және консервілерден шырынды өнімдер (300 мл) беру).

Ашытылған сүт өнімдерін (сүттің орнына) немесе диеталық (емдік-профилактикалық) тамақтануға, түсті металдардың органикалық емес қосылыстарымен үнемі байланыста болатын жұмысшыларға шығару.

Антибиотиктерді өндірумен немесе өндеумен айналысатын жұмысшыларға пробиотиктермен (бифидобактериялар, сүт қышқылы бактериялары) байытылған ашытылған сүт өнімдерін (немесе сүт қышқылы бактериялары) немесе тұтас сүт негізінде дайындалған колибактериндерді шығару. Жеткізу нормалары 2-кестеде келтірілген.

2 кесте - сүт өнімдерін шығаруға арналған стандарттар

п/п	Азық-түлік тауарларының атауы	Жеткізу нормасы бір ауысымда
1	Сұйық, ашытылған, сүт өнімдері, майдың мөлшері 3,5% дейін (әртүрлі сорттардағы айран, йогурт, ацидофил, ашыған сүт), құрамында йогурттар бар май 2,5%	500 грамм дейін
2	Ірімшіктің ірімшігі 9% -дан аспайды	100 грамм дейін
3	Ірімшік 24% -дан аспайды	60 грамм дейін
4	Диеталық өнімдер (медициналық-профилактикалық) зиянды жұмыс жағдайындағы тамақ	оларды пайдалануға мүмкіндік береді

Қауіпті жұмыстардағы жұмысшыларға жеңілдіктер қарастырылған. Алынған жалақыға қарамастан, жәрдемақы ай сайын Зейнетақы төлеу жөніндегі мемлекеттік орталықтан (ЗТМО) төленеді.

Пайдаланылған әдебиеттер

Негізгі:

- 1 Трудовой кодекс Республики Казахстан. - Алматы: ЮРИСТ, 2018. - 144с.
- 2 Комментарии к Трудовому кодексу РК от 23.11.2015 г. №404-V. Трудовые отношения. Изд.6-е, доп./под общей редакцией В.И. Скала - Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2018. - 452 с.
- 3 Безопасность и охрана труда в Республике Казахстан (нормативные акты, правила и требования, типовые инструкции) / сост. Е.М.Ларионов - Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2016. – 320 с.
- 4 Нормативные правовые акты о безопасности и охране труда. - Алматы: ЮРИСТ, 2006. – 128 с.
- 5 Нормативно-правовые аспекты БЖД и ООС /состав. С.Е.Мананбаева, А.А.Демеуова. Конспект лекций. -А.: «АУЭС», 2014.
- 6 Хакімжанов, Т.Е. Еңбек қорғау: оқу құралы. - Алматы : ЭВЕРО, 2008. – 240 б.
- 7 Человеческий фактор в обеспечении безопасности и охраны труда: учеб.пособие / П.П. Кукин, Н.Л. Пономарев, В.М. Попов и др. - М. : Высш.шк., 2008. – 320 с.
- 8 Труд и охрана труда: Сб.норм.правовых актов РК / сост. Н.В. Гилева. - Алматы : VIVAT, 2008. – 820 с.
- 9 Цхадая, Н.Д. Управление безопасностью труда: учеб.пособие. - М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2008. – 344 с.
- 10 Основы организации охраны и безопасности труда в Республике Казахстан/ Сост. В.И.Скала, Н.В.Скала. - Алматы: Lem, 2007. – 340 с.
- 11 Межотраслевые типовые инструкции по охране труда при эксплуатации электроустановок. - М.: ОМЕГА-Л, 2006. – 160 с.
- 12 Раздорожный, А.А. Охрана труда и производственная безопасность: учебник / А.А. Раздорожный. - М. : Экзамен, 2006. – 510 с.
- 13 Хакимжанов, Т.Е. Охрана труда: учеб.пособие для вузов. – Алматы: ЭВЕРО, 2006. – 264 с.

Қосымша:

- 14 Тұтынушылардың электр қондырғыларын техникалық пайдалану ережелері және Қазақстан Республикасы тұтынушыларының электр қондырғыларын пайдалану кезіндегі қауіпсіздік техникасы ережелері: РД 34 ҚР 20/03.501/202-04 / ҚР Энергетика және минералдық ресурстар мин-гі. - Алматы, 2005. – 395 б.
- 15 Основы организации охраны и безопасности труда в РК/сост. В.И.Скала. - А.: «LEM», 2005.
- 16 <https://kadry.mcfk.kz/article/1233-trebovaniya-bezopasnosti-i-ohrany-truda-v-rk-normativnyie-akty> (дата обращения: 20.11.2020)

Абикенова Асель Амангельдиевна
Сагытаева Куралай Асеткызы

ЕҢБЕКТИ ҚОРҒАУДЫҢ НОРМАТИВТІК ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТЕРІ

5B073100 – Қоршаған ортаны қорғау және өмір тіршілігінің қауіпсіздігі
мамандығының студенттеріне арналған дәрістер жинағы

Редакторы: Истелеулова Ж.
Стандарттау бойынша маман: Данько Е.Т.

Басуға ____. ____. ____ . қол қойылды
Таралымы 20 дана.
Көлемі 4 есептік-баспа табақ

Пішіні 60x84 1/16
Баспаханалық қағаз №1
Тапсырыс ____. Бағасы 2000 тг.

«Ғұмарбек Дәукеев атындағы Алматы энергетика
және байланыс университеті» коммерциялық емес акционерлік
қоғамының көшірмелі-көбейткіш бюросы
050013, Алматы, Байтұрсынұлы көшесі, 126/1