ТАМАҚ КӘСІПОРЫНДАРЫНДАҒЫ МЕНЕДЖМЕНТ ЖҮЙЕСІНДЕГІ АДАМ РЕСУРСТАРЫ

Лекция №15

Тема: Еңбек қатынастарын реттеу

Еңбек заңнамасы – еңбек қатынастарын реттейтін нормативтік құқықтық актілер жүйесі.

Еңбек заңнамасының мақсаттары:

- Азаматтардың еңбек құқықтары мен бостандықтарына мемлекеттік кепілдіктер белгілеу;
- Қолайлы еңбек жағдайларын жасау;
- Қызметкерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау.

Еңбек заңнамасының негізгі міндеті – еңбек қатынастары тараптарының, сондай-ақ мемлекеттің мүдделерінің оңтайлы үйлесіміне қол жеткізу үшін қажетті құқықтық жағдайларды жасау және еңбек қатынастары мен олармен тікелей байланысты қатынастарды құқықтық реттеу:

- Еңбекті ұйымдастыру және басқару;
- Жұмысқа орналастыру;
- Қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру;
- Әлеуметтік әріптестік, ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар мен келісімдерді жасасу;
- Қызметкерлер мен кәсіптік одақтардың еңбек жағдайларын белгілеуге және еңбек заңнамасын қолдануға қатысуы;
- Жұмыс берушілер мен қызметкерлердің еңбек саласындағы материалдық жауапкершілігі;
- Еңбек заңнамасының (соның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнаманың) сақталуын қадағалау және бақылау (оның ішінде кәсіптік одақтық бақылау);
- Еңбек дауларын шешу;
- Міндетті әлеуметтік сақтандыру (Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда).

Еңбек құқығының көздері әртүрлі деңгейлерде қарастырылады және олар еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің негізін қалайды.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашада қабылданып, 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізілді. Бұл кодекс еңбек

қатынастарын реттейтін негізгі заңнамалық акт болып табылады. Еңбек кодексінің құрылымы келесідей бөлімдерден тұрады:

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашада қабылданып, 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енді. Бұл кодекс еңбек қатынастарын реттейтін негізгі заңнамалық құжат болып табылады. Оның негізгі мақсаты – қызметкерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен міндеттерін айқындау, еңбек шарттарын әділ реттеу, еңбек қатынастарын тұрақтандыру және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету.

Қазақстанда еңбек заңнамасының негізін **еңбек шарты** құрайды. Кодекске сәйкес, еңбек шарты – қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім, онда жұмысқа қабылдау, еңбекақы төлеу, жұмыс уақыты мен тынығу уақыты, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау, тараптардың құқықтары мен міндеттері нақты белгіленеді. Жұмыс беруші еңбек шартын міндетті түрде жазбаша түрде рәсімдеуі тиіс, бұл талап Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 33-бабында көрсетілген.

Еңбек заңнамасы **әлеуметтік әріптестікті** дамытуға бағытталған. Әлеуметтік әріптестік – бұл қызметкерлер мен жұмыс берушілердің, сондай-ақ мемлекеттің еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі өзара іс-қимыл жүйесі. Қазақстанда әлеуметтік әріптестік **республикалық, салалық, өңірлік және ұйымдық деңгейлерде** жүзеге асырылады. Бұл жүйе еңбек жағдайларын жақсартуға, еңбекақыны әділ белгілеуге, жұмыспен қамтуды арттыруға және еңбек дауларын тиімді шешуге көмектеседі.

Еңбек кодексі **жұмыс уақыты мен тынығу уақытын**, **еңбекақы төлеуді**, **еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды**, **ұжымдық шарттар мен келісімдерді** және **еңбек дауларын шешу тәртібін** нақты реттейді. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы тиіс, ал кейбір салаларда бұл көрсеткіш қысқартылған жұмыс уақыты ретінде қарастырылады. Демалысқа, мерекелік күндерге және басқа да әлеуметтік жеңілдіктерге қызметкерлердің құқығы заңмен бекітілген.

Сонымен қатар, Еңбек кодексі **еңбек дауларын шешу тәртібін** қарастырады. Жеке еңбек даулары еңбек инспекциялары немесе соттар арқылы шешілсе, ұжымдық

даулар келіссөздер, бітімгерлік комиссиялар және ереуілдер арқылы реттелуі мүмкін. Кодексте ереуілдердің заңдылығы мен олардың өткізілу тәртібі нақты көрсетілген.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің маңызды құралы ретінде қызмет етеді. Ол жұмысшылар мен жұмыс берушілердің мүдделерін теңестіруге, қауіпсіз және әділ еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге бағытталған. Осылайша, Еңбек кодексі қызметкерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен міндеттерін қорғай отырып, еңбек саласындағы тұрақтылықты қамтамасыз етеді.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес, еңбек шартын жасасу келесі тәртіппен жүзеге асырылады:

1. **Еңбек шарты жазбаша түрде жасалады**;
2. **Екі дана болып толтырылады**, әрбір данасына тараптар қол қояды;
3. **Бір данасы қызметкерге беріледі**, екіншісі жұмыс берушіде сақталады.

Қызметкердің еңбек шартының көшірмесін алғаны туралы жұмыс берушіде сақталатын данасына қол қою арқылы расталады.

Жұмысқа қабылдау **жұмыс берушінің бұйрығымен (өкіммен) ресімделеді**, ол еңбек шартына қол қойылған күннен бастап **үш жұмыс күні ішінде** қызметкерге қол қою арқылы таныстырылады.

Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартында **сынақ мерзімі** белгіленуі мүмкін. Егер еңбек шартында сынақ мерзімі туралы талап көрсетілмесе, қызметкер сынақсыз жұмысқа қабылданған болып есептеледі. Егер қызметкер еңбек шарты ресімделмеген жағдайда жұмысқа фактілік кіріссе, сынақ мерзімі тек жұмыс басталғанға дейін қосымша келісім жасалған жағдайда ғана белгіленуі мүмкін. Сынақ мерзімі барысында қызметкерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы, ұжымдық шарт, келісімдер және жұмыс берушінің жергілікті нормативтік актілері толық көлемде қолданылады.