

**Еңбек шарты және оны
Қазақстан Республикасының
заңнамасы бойынша жасау**

«Адам құқықтары мен заңдылықты сақтау жөніндегі
Қазақстан халықаралық бюросы» ҚБ
Халықаралық құқықтық бастама
Ынтымақтастық орталығы

ОЭЖ 39.2

Еңбек шарты және оны Қазақстан Республикасының заңнамасы бойынша жасау

«Қазақстандағы еңбек құқықтары» жобасының шеңберінде дайындалды

заң ғылымдарының докторы Рахимбердин К.Х.

Алматы, 2020 ж.

Еңбек шарты және оны Қазақстан Республикасының заңнамасы бойынша жасау

Кіріспе

Қазіргі қоғамда адамның еңбегі аса зор мәнге ие. Біздің өміріміз қаншалықты күрделене түссе де, ғылым мен техниканың, жоғары технологиялар саласының қандай да болсын жаңа жетістіктерге қол жеткізсе де, адамның еңбегі қоғамдық байлық тудырады, жасанды сананы да, заманауи ғимараттар мен құрылыстарды да, бір сөзбен айтқанда инфрақұрылымға жататынның барлығын құруға мүмкіндік жасайтыны әлі де рас болып отыр. Еңбек материалдық құндылықтарды ғана қалыптастырып қоймайды, онымен қоса қоғамның рухани дамуын асылдандыра түседі. Алайда, еңбек бұл жасампаздық ғана емес, сонымен қатар миллиондаған аламдардың тіршілік етуінің көзі болып табылады. Қазіргі таңда солай болып отыр және бұл жағдай жақын арада да өзгере қоймас. Еңбектің тағы бір ерекшелігі бар, және оны әрдайым есте сақтау керек. Еңбекті адам жасағандықтан ол шартпен тығыз байланыста болады. Біздің қоғамның кез келген бір тіршілік әрекеті саласында өз-өзімізді дамыту, жетістікке қол жеткізу және өзіміздің және жақындарымыздың лайықты өмір сүруі үшін қаражат алу ынтамыз бұл үшін жағдай тудыра алатын адаммен яғни жұмыс берушімен келісу қажеттілігін болжайды. Шарт бұл өркениеттің ең үлкен табысы, және ол бұрығы мен қазіргі заманның көптеген орасан зор жаңалықтарымен қатар тұр. Шарт қазіргі уақытта біздің азаматтарымыздың көбі түсетін барлық еңбек қатынастарының ажырамас серігі болып отыр. Міне, сондықтан әр адам еңбек шартының барлық қыр-сырлары туралы білуі қажет. Өйткені, еңбек қатынастарын басқалай құру да мүмкін емес. Еңбек шарты бұл еңбек қатынастарын құру бағытындағы өзінше бір тұсбағдар болып табылады.

1. Еңбек шарты ұғымы

Еңбек шартына БҰҰ беделді халықаралық-құқықтық актілерінің, Қазақстан Республикасының ата заңы – Конституцияның және, әрине, ҚР Еңбек кодексінің маңызды ережелері арналғанын құрметті оқырмандардың есіне салайық. Еңбек кодексін әрбір азамат жұмысы бар болуына әлде енді ғана іздеп жүруіне қарамастан жиі оқып отыруы керек.

Сөйтіп, еңбек шарты дегеніміз не екенін айтатын уақыт келді. ҚР Еңбек кодексінің (бұдан ары – ҚР ЕК) 1 бабы 36 тар. сәйкес еңбек шарты – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіп-темесін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық

актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді.

Оқырманның назарын келесі маңызды сәттерге аудартайық, бәрінен бұрын еңбек шарты бұл келісім, ал келісім кез келген біреудің басқа біреумен келіскенін және қандай да бір мәселелерді келісіп шешкенін білдіреді. Яғни өзінің мүдделері мен қажеттіліктері туралы жақсылап ойланып, түсінді, кейін оларды шарттың жазбаша түріне енгізді деген сөзі. Кім және кіммен келісімге отырды? Жұмыскердің (дәлірек айтқанда жұмыскер болғысы келген азамат) жұмыс берушімен екенін анық. Бұл олардың бір-бірлерін тапқанын білдіреді. Себебі, жұмысты қажет еткен адам ғана іздемейді, сондай-ақ жұмыс беруші де өзіне ақылды, жауапкершілігі бар және ойлампаз жұмыскерді іздейді. Жалқау және еріншек адамдар нарықтық экономика жағдайында ешкімге де керек емес. Жұмыскер бұл азамат, демек, ең алдымен ол адам немесе заңгерлердің сөзімен айтқанда жеке тұлға. Жұмыскер ретінде адам ғана бола алатыны және бұл мәртебені ұйым «заңды тұлға» ешуақытта иелене алмайтыны айдан анық. Бұрын айтылып кеткендей, еңбек шарты бұл келісім. Ал кез келген келісім ерікті болып табылады, яғни азамат өзінің қалауы бойынша, өзінің ниеті мен мүмкіндіктеріне, біліміне, біліктілік деңгейіне, өмірлік тәжірибесіне және көптеген басқа нәрселерге қарай өзінің жұмыс берушісін іздейді. Біреулер үшін мұндай таңдауда келесі мәселе шешуші болуы мүмкін: жұмыс берушінің орналасқан жеріне дейін ол екі немесе бес автобус аялдамаларын санауы керек. Мәжбүрлі еңбек, яғни зорлықпен, кез келген бір жаза қолдану қаупімен еңбек еткізу Қазақстанда тыйым салынған.

Сөйтіп, жұмыскер бұл жүйелі түрде берілетін сыйақы (еңбекақы) үшін өзінің уақытын, білімін, қабілеттілігін, біліктілігін бере отырып, нақты бір жұмыс берушіге еңбек етуге дайын азамат. Ал жұмыс беруші деген кім? Ол жұмыскерге еңбек ету, кез келген еңбек түрін атқару мүмкіндігін берген және жұмыскерге жалақы төлейтін адам екені анық. Дәл сол адаммен жұмыскер еңбек шарты деп аталатын келісімге отырады. Жұмыс беруші заңды тұлға (ұйым) болуы мүмкін. Мемлекет те болуы мүмкін (мысалы, мемлекеттік қызметкерлер үшін), ал кейбір жағдайларда халықаралық көпшілік ұйым (мысалы, БҰҰ өкілдігі өзінің кеңселерінде жұмыс істеуі үшін қызметкерлерді жинайды) жұмыс беруші болуы мүмкін. Жеке тұлға – жеке кәсіпкер, фермер, шаруа қожалығының бастығы жұмыс беруші болатын жағдайлар жиі кездеседі.

Біздің жұмыс берушіміз кім болса да, бұл еңбек қызметтерін атқаруға және жалақы алуға мүмкіндік жасайтын еңбек қатынастарының қатысушысы болады.

Осылайша, еңбек шарты бұл заң талап ететіндей жазбаша нысанда жасалатын еңбек туралы жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы келісім.

2. Еңбек шартының азаматтық-құқықтық шарттардан айырмашылығы

Еңбек шартының шаруашылық өмірді ұйымдастыру тәжірибесінде кездесетін басқа шарттар түрлерінен өзгешеліктері туралы айтқымыз келіп отыр. Көптеген азаматтық-құқықтық шарттар арасында мердігерлік шарты және өтеулі қызмет көрсету шарты жиі кездеседі. Олар еңбек шартына қатты ұқсайды. Алайда, теңбе-тең бірдей деп айтуға келмейді. Олардың еңбек шартынан айырмашылығы неде? Біріншіден, мердігерлік шарты және өтеулі қызмет көрсету шарты азаматтық-құқықтық шарттар болып табылады, яғни олар басқа заң – ҚР Азаматтық кодексімен көзделген. Екіншіден, бұл шарттарда жұмыскер жоқ, бірақ қызмет атқарушы немесе мердігер болады. Мысалы, құрылыста және кеңсе ғимараттарын жөндеуде. Үшіншіден, бұл шарттарда жұмыскеп болмағандықтан, онда жалақы да, әртүрлі ынталандыратын үстеме ақылар да, адал еңбек үшін сыйлықақы да жоқ, бірақ сыйақы бар, ол, әдетте, атқарушы қызметтерді көрсеткеннен кейін, мердігер жұмыстын орындағаннан соң, ал тапсырыс беруші осы қызметтер бойынша жұмысты қабылдағаннан соң төленеді. Төртіншіден, еңбек шартында еңбек функциясын басқа біреуге аударып жібермей, өз атынан орындауы тиіс жұмыскердің тұлғасы аса маңызды. Азаматтық-құқықтық шарттарда мердігердің немесе қызметтерді атқарушының тұлғасы тапсырыс беруші үшін әрдайым маңызды бола бермейді. Мысалы, тапсырыс беруші етіктің сынып қалған өкшесін қалпына келтіру өтінішімен аяқ киім жөндеу шеберханасына барады, ол үшін кім жөндейтіні, және осы мәселені шешуде қанша адам жұмылдырылатыны мазаламайды. Барлығы жеке жауапкершіліксіз, төлем тапсырыс беруші өзінің аяқ киімін алғаннан кейін жасалады. Бесіншіден, еңбек шарты, шын мәнісінде, әлеуметтік кепілдіктер және жұмыскерге өтемақы, төленетін демалыс, әйел жұмыскерлер үшін босанғанға дейінгі және босанғаннан кейінгі кезең үшін төлем секілді маңызды да құлаққа жағымды ережелерді әрдайым қамтиды, ал азаматтық-құқықтық шарттарда бұлардың ешқайсысы жоқ. «Еңбекке жарамсыздық парағы» да, демалыстар да, мейрам күндер де және т.с.с. жоқ. Сондықтан, Сіз үшін қайсысы жақсырақ, еңбек шарты әлде азаматтық-құқықтық шарт па екені туралы ойланыңыз. Қандай жағдай болса да, азаматтық-құқықтық шарттарда еңбек туралы тіпті айтылмайды да. Еңбектің орнына онда жұмыс немесе қызмет деп айтылады.

Қазақстанда нарықтық экономиканың қалыптасуына қарай жеке кәсіпкерлер және ұйымдар үшін жұмыскерлер алдындағы өздерінің әлеуметтік міндеттемелерін барынша азайтып, дәл азаматтық-құқықтық шарттар жасасу әлдеқайда тиімдірек болған жағдайлар жиі кездесті. Әрине, бірқатар жағдайларда осы азаматтық-құқықтық шарттарға жүгінбеу мүмкін емес еді. Ендігі сұлулық салынан бару үшін шаштаразбен немесе сағат жөндейтін шебермен еңбек шартын жасаспайтын шығармыз. Алайда, азаматтық-құқықтық шарттар еңбек шартын ауыстырмауы тиіс, өйткені мұндай ауыстыру әлеуметтік мемлекет қағидаларына қайшы келер еді.

3. Еңбек шартын жасау талаптары және еңбек қатынастарына қатысты кемсітушіліктен қорғау

Еңбек шартын жасауға қойылатын қандай талаптар бар және оны жасау бағдаржолы бар ма?

ҚР Еңбек кодексіне сәйкес еңбек шартының тарабы 16 жасқа толған ҚР азаматы жұмыскер бола алады. Бұл жасты заңгерлер еңбекке құқық қабілеттілігіне жеткен кезең деп атайды. Бұл ретте, қолынан келетін және ауыр емес жұмысты орындай алатын және баланың заңды өкілдерінің міндетті жазбаша келісімімен 15 және 14 жасқа толған кезде де еңбек шартының тарабы болуға болады. Мұндай заңды өкілдері кәмелетке толмағанның ата-аналары, кәмелетке толмағандар тұрақты негізде тұратын ұйымдар (интернаттар, балалар үйі және т.б.) болып табылады.

Еңбе қатынастарының тарабы жас бала (14 жасқа дейінгі) болатын жағдайлар да кездеседі. Ол баланың еңбек функция көркем фильмде, теарт немесе спорт қойылымында рөлді сомдау болып табылады. Мұндай жағдайларда жас жұмыскер – бала үшін еңбек шартыа оның заңды өкілдері қол қояды. Сайып келгенде, бірқатар жағдайларда еңбек шартын жасау үшін жұмыскердің кәмелет жасқа толуы талап етіледі. Мәселен, бұл мемлекеттік қызмет саласына немесе қауіпті және зиян еңбек жағдайларында жұмысты атқаруға байланысты болады. Қазақстанның еңбек заңнамасы еңбек саласында кемсітушілік көрсетуге қатаң түрде тыйым салатынын есте сақтау аса маңызды. Осы кемсітушілікке тыйым салу туралы адам құқықтарының халықаралық стандарттары да (Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтары туралы халықаралық пакті, Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) Конвенциялары және өзге де беделді құжаттар). Кемсітушілік бұл адамның (біздің жағдайымызда жұмыскердің) гендерлік, ұлттық, діни, әлеуметтік тиістілігі, көзқарастары мен сенімдері, сыртқы келбеті мен өзге де белгілеріне байланысты оның құқықтарын тікелей немесе жанама түрде бұзу. Мысалы, егер азамат жұмыс берушінің орналасқан жері бойынша оның тұрғылықты жері тіркеуі болмағандықтан оны жұмысқа орналастыруда бас тартылса, онда бұл тұрғылықты жерге байланысты кемсітушілік болады. Егер жұмыс беруші жұмыс ізденушіден тек «әдемі» келбеті болуын ғана талап етсе, онда бұл сыртқы келбеті бойынша кемсітушілік болады. Егер жұмыс беруші гендер себебі бойынша жұмысқа орналастырудан бас тартса, жұмысқа әйел адамдарды қабылдағысы келмесе, онда бұл да кемсітушілік болады, бірақ жұмыскердің жыныстық белгісіне байланысты. Бастысы, келесіні әрдайым есте сақтау керек: еңбек және еңбек шартының бостандығы кемсітушілік бостандығын білдірмейді. Егер Сізді кемсітушілік себептері бойынша жұмыстан шығарып не жұмысқа қабылдамайтынын сезсеңіз, бұзылған әлеуметтік құқықтарыңызды қорғау үшін сотқа жүгініңіз. Оған қоса, кейбір кемсітушілік түрлері үшін тіпті қылмыстық жауапкершілік көзделген (атап айтқанда, әйелмен оның жүктілігі себебі бойынша еңбек шартын жасасудан негізсіз бас тарту немесе онымен еңбек шартын негізсіз тоқтату үшін, ҚР ҚК

152 бабы 2 бөл.). Өкінішке орай, кемсітушіліктің барлық түрлерін анықтау оңай емес екенін айта кету керек, мысалы, жоғары оқу орындарының түлектері немесе жасы ұлғайған тұлғалар, біріншілеріне тәжірибелері жоқтығы себебінен, екіншілеріне «лайықты» жұмыс таба алмауы себебінен жұмысқа орналастыруда бас тартатын жағдайларға жиі ұшырап жатады. Мұны кемсітушілік пе әлде жұмыс берушінің егде адамды немесе жоғары оқу орнының жас бітірушісін жұмысқа қабылдаудағы шынымен мүмкіндігі болмауы ма туралы сұраққа жауап беру қиын. Басқа да жағдайлар орын алуы мүмкін, бас бостандығынан айыру орнында жазасын өтеп шыққан азамат та жұмысқа орналасқысы келеді, алайда көбінесе оларды жұмысқа қабылдауда жұмыс беруші бас тартады, кейбір жағдайларда бұл бас тарту анық кемсітушілік болады. Жазаны өтеу фактісі адамды қоғамнан қуылған адамға айналдырмайды, алайда мұндай бас тарту әрдайым кемсітушілікке байланысты бола бермейтінін есте сақтау керек. Кейбір еңбек қызметінің түрлерімен айналысуға бас бостандығынан айыру ретінде жазасын өтеп шыққан адамдарға заңның талаптарына байланысты рұқсат етілмейді. Бұл мемлекеттік қызмет, құқық қорға органдары, білім беру ұйымдары, қаржылық-кредит мекемелеріндегі қызметке үміткерлерге қатысты. Сондықтан, әр жағдайда жұмысқа қабылдауда бас тартуды, кемсітушілік сипаты бар ма, жоқ па екенін ашып зерттеу керек. Осы орайда, оқырманның назарын жұмыскерлерді жұмысқа орналастырудағы заңнамамен белгіленген шектеулерге аударайық. Сөйтіп, ҚР ЕК 26 бабына сәйкес келесілермен еңбек шартын жасасуға жол берілмейді:

1) медициналық қорытынды негізінде адамның денсаулық жағдайына байланысты істеуге болмайтын жұмысты орындауға ;

2) ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскердің толық материалдық жауаптылығы көзделетін лауазымдар мен жұмыстарға, сондай-ақ орындалуы олардың денсаулығы мен имандылық тұрғысынан дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық орындарындағы жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар мен прекурсорларды өндіру, тасымалдау мен сату) он сегіз жасқа толмаған азаматтармен;

3) соттың заңды күшіне енген үкіміне сәйкес белгілі бір лауазымға тұру немесе белгілі бір қызметпен шұғылдану құқығынан айырылған азаматтармен;

4) шетелдік жұмыс күшін тартуға жергілікті атқарушы органның рұқсатын не халықтың көші-қоны мәселелері жөніндегі уәкілетті орган айқындайтын тәртіппен шетелдік жұмыскерлерге өз бетінше жұмысқа орналасу үшін берілген біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы алғанға дейін не Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігі белгілеген тәртіппен ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге беретін рұқсатты алғанға дейін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді

немесе ерекшеліктерді сақтамай, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен;

5) білім беру ұйымынан оқу нысаны көрсетілген немесе қабылдайтын ұйымнан кәсіптік даярлаудан және (немесе) тағылымдамадан өтуі туралы анықтамаларды және білім алу мақсатында болуға арналған рұқсатты ұсынбаған, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдік студенттермен және тағылымдамадан өтушілермен;

6) отбасына қосылу мақсатында келуге және онда болуға арналған рұқсатты және Қазақстан Республикасының заңнамасымен танылатын, Қазақстан Республикасының азаматымен некеде тұрғанын растайтын құжатты ұсынбаған, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен;

7) бір жұмыс беруші – жеке тұлғаның үй шаруашылығында жұмыстар орындау (қызметтер көрсету) бойынша бір мезгілде бестен көп еңбекші көшіп келушімен.

Осылайша, ҚР еңбек заңнамасында жұмысқа орналастыру және еңбек шартын жасауға қатысты әртүрлі шектеулер бар. Бұл шектеулер нақты бір еңбек түрлеріне және оны қолдану салаларына байланысты және әртүрлі халық санаттарына қатысты: шетелдіктер, кәмелет жасқа толмаған тұлғалар, сыбайлас жемқорлық қылмыс үшін сотталғандар және т.с.с.

4. Еңбек шартын жасау тәртібі

Еңбек шартын жасау тәртібі қандай?

Бұл тәртіп немесе бағдаржол Қазақстанның еңбек заңнамасымен көзделген. Қызықтырған жұмыс берушіі тапқан жұмыс орнының ізденушісі өздігінен немесе жұмыспен қамту қызметі арқылы бірқатар заң тұрғысынан маңызды іс-әрекеттерді орындауы тиіс:

1) Жұмыс берушінің атына жазбаша түрде өтініш дайындау. Өтініш пошта арқылы, Интернет жаһандық желісі арқылы жіберілуі мүмкін;

2) Өтінішке еңбек кітапшасының көшірмесін (егер бар болса), ЖСН, білімі туралы дипломның көшірмесін, біліктілігін, кәсібін растайтын құжатты қоса тіркеу керек.

3) Жұмыс ізденушілер ұсынуға орынды деп сайнайтын басқа құжаттардың көшірмесі (дипломдар, сертификаттар, мақтау қағаздары және т.с.с.).

4) Егер мемлекеттік марапаттар болса, онда оалр туралы әлеуетті жұмыс берушіге мәлімдеу әбден орынды болады.

5) Қазіргі заманда танымал және қадірлі адамдардан, басқа жұмыс берушілерден ұсыныс хаттарды алуға болады. Ұсыныс хаттардың болуы жұмысқа орналасу мүмкінлігін айтарлықтай арттырады.

6) Әрине, түйіндеме де жіберуге болады, оны жұмыс берушіге жіберу іс жүзінде жұмыскер тарапынан еңбек шартын жасау туралы ұсынысын білдіреді.

Еңбек шартын жасау үшін қажетті құжаттардың жоба тізбесі ҚР ЕК 32 бабында қамтылған.

Еңбек шартын жасау бүтін бір үрдіс екенін атап өтейік, ол келесілерді қамтиды:

- 1) Жұмыс берушіні іздеу кезеңі.
- 2) Онымен сұхбаттасуға шақырғаннан кейін онымен келіссөздер жүргізу кезеңі.
- 3) Тараптардың мүдделерін келісу және жұмыс берушінің шешім қабылдау кезеңі.
- 4) Тараптардың еңбек шартына қол қою кезеңі.
- 5) Жұмыс берушінің жұмыскерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруы.
- 6) Жұмыскердің еңбек функцияларын орындауды бастау кезеңі.

Әрине, ұйымның кадр бөлімінде Сізден жұмысқа қабылдаған кезде жеке басын куәландыратын құжаттың көшірмесін сұрайды. Өмірбаян жазуды, кадрларды есепке алу бойынша жеке іс қағазын толтыруды сұрауы мүмкін. Бірқатар жағдайларда басқа да құжаттарды ұсыну қажеттілігі туындайды: сатушылар және халыққа тұрмыстық қызмет көрсету саласындағы жұмыскер үшін санитарлық кітапша, мемлекеттік қызметтегі лауазымға үміткерлер үшін соттылығы жоқ туралы анықтамалар және табыстар туралы декларация, арнаулы білімі бар туралы диплом (мысалы, тиісті қызмет түрлері үшін медициналық немесе заңды. Дәрігердің дипломысыз Сіздің дәрігер қызметімен айналысуыңызға ешкім жол бермейтіні анық). Әрбір нақты жағдайда сұратылатын құжаттардың тізімі әртүрлі. Алайда, Сіздің болашақ еңбек функцияңызбен уағдаласылмаған және оған ешқандай қатысы жоқ кез келген мәліметтерді немесе құжаттарды жұмыс беруші Сізден талап етуге құқылы емес екенін есте сақтау керек. Мысалы, Сіз жұмыс берушіге бұрын бұзылған некені бұзу туралы куәлікті, немесе Сіздің атыңызға туысыңыз рәсімдеген өсиетхатты не болмаса Кредиттік тарих бюросынан анықтаманы ұсынуға міндетті емессіз. Бұл Сіздің жеке өміріңіз және жұмыспен еш байланысы жоқ.

5. Еңбек шартының мазмұны

Сөйтіп, Сіз жұмыс берушімен еңбек шартын жасастыңыз. Бұл ретте, оның элементтері яғни басқаша айтқанда оның талаптары қандай екенін білу керек.

ҚР ЕК 28 бабына сай еңбек шартының мазмұны келесілерді қамтиды:

- 1) тараптардың деректемелері:

жұмыс беруші – жеке тұлғаның тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі және берілген күні;

жеке сәйкестендіру нөмірі (бизнес-сәйкестендіру нөмірі);

жұмыс беруші - заңды тұлғаның және оның орналасқан жерінің атауы, жұмыс беруші - заңды тұлғаны мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні, бизнес-сәйкестендіру нөмірі;

жұмыскердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, жеке сәйкестендіру нөмірі;

2) белгілі бір мамандық, кәсіп, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы (еңбек функциясы);

3) жұмыстың орындалатын орны;

4) еңбек шартының мерзімі;

5) жұмыстың басталу күні;

6) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі;

7) еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттары;

8) егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер;

9) жұмыскердің құқықтары мен міндеттері;

10) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

11) еңбек шартын өзгерту мен тоқтату тәртібі;

12) тараптардың жауаптылығы;

13) жасалу күні мен реттік нөмірі.

Осылайша, еңбек шартында оның мәні, шарттың әрекет ету мерзімі, тараптардың (жұмыскер мен жұмыс берушінің) құқықтары мен міндеттері, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, еңбек тәртібі және еңбек дауларын шешу тәртібі, жалақы, оның мөлшері мен төлеу мерзімдері, жұмыскерлерге ұсынылатын кепілдіктер мен өтемақылар, еңбек шартын бұзғаны үшін тараптардың жауапкершілігі көрсетілуі тиіс. Еңбек шарты екі нұсқада жасалынатынын да, олардың әрқайсысы құжаттың түпнұсқасы болып табылатынын, тараптар қол қоятынын және сәйкесінше жұмыскер мен жұмыс берушіде сақталатынын да атап өтейік. Шартқа қосымшалар, егер жасалған болса, шарттың өзінің ажырамас бөлігі болып табылады. Бұл қосымшаларда ерекше талаптар да баяндалуы мүмкін, мысалы жұмыс берушінің жұмыскерге автокөлік сатып алуы үшін жеңілдікті қарыз, қызметтік үй-жай және т.с.с. беруі.

Еңбек шартының мәні туралы біраз айтып кетейік. Бұл мәнсіз шарттың өзі де болмайды. Себебі, шарт жасалуы тиіс қатынастар да болмайды. Еңбек шартының мәні жұмыскердің еңбек функциясы болып табылады. Ол жұмыскермен атқарылатын нақты еңбек түрін білдіреді. Бұл өндірістегі инженердің еңбек функциясы, фармацевттің, бухгалтердің, спорт жаттықтырушысының, мектеп мұғалімінің, емханадағы мейірбикеің және т.б. еңбек

функциясы болуы мүмкін. Сіз жұмысқа еңбек функциясына сәйкес қабылданыңызды есте сақтау керек, ол шарттың мәнін құрады және Сіздің жұмысыңыз оған сәйкес келуі тиіс. Яғни ешер Сіз кондитердің еңбек функциясын орындайтын болсаңыз, онда бухгалтер ретінде жұмыс істей тұруды сізден ешкім сұрамайды. Алайда, бір еңбек функциясын атқаратын жұмыскерді байланысты, бағыты бойынша бір-біріне жақын жұмыстарды орындауға тартатын жағдайлар жиі кездеседі. Сөйтіп, мәселен, ұйымның кеңсе хатшысының мойнына іс жүргізушінің немесе мұрағатшының функцияларын артып қоятын кездер де болады. Жұмыс беруші мұндай әрекетті еңбек ақысына төленетін қаражатты үнемдеу ниетінде жасайды.

Мүгедек адаммен жасалатын еңбек шарты оның жеке мүмкіндіктерін ескере отырып, жұмыс орнын жабдықтау бойынша талаптарды қамтуы тиіс.

ҚР ЕК 36 және 37 баптарында жұмыскерді сынау талаптарында еңбек шартын жасауды көздейді. ҚР ЕК 36 бабына сай еңбек шартын жасаған кезде еңбек шартында жұмыскердің біліктілігі тапсырылатын жұмысқа сәйкес келуін тексеру мақсатында сынақ мерзімі туралы талап белгіленуі мүмкін. Сынақ мерзімі еңбек шарты әреке етуін бастағаннан кейін басталады.

Сынақ мерзімі жұмыскердің еңбек өтіліне қосылады және үш айдан аспауы тиіс. Ұйымдардың басшылары және олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары, филиалдар, ұйымдар өкілдіктерінің басшылары үшін сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін.

Сынақ мерзімі жұмыскер жұмыс орнында іс жүзінде болмаған кезеңге тоқтатыла тұрады.

ҚР ЕК 37 бабына сай «жұмыскердің сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмысы теріс нәтиже берген кезде, жұмыс беруші оны жазбаша нысанда хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетіп, онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.

Егер сынақ мерзімі аяқталса және тараптардың ешқайсысы еңбек шартының бұзылуы туралы хабардар етпесе, онда жұмыскер сынақ мерзімінен өткен болып есептеледі.

Егер жұмыскер сынақтан өте алмаса, яғни тапсырылған жұмысты атқару мүмкіндігін растамаса, онда оны жұмыс беруші сынақтан өте алмаған ретінде жұмыстан шығаратынын атап өтейік. Алайда, оның еңбек шарты кез келген жағдайда, сынақ мерзімі сәтті аяқталған кезде емес, тараптар қол қойған сәттен бастап әрекет ете бастайды. Және, әрине, «сынақ мерзімі аяқталған кезде көбірек алатын боласын» деген себеппен сынақ мерзіміндегі жұмыскерге оның еңбекақысын толық төлемеу тәжірибесі заңға қайшы келеді.

Еңбек шартының бір талабы оның мерзімі болып табылады. Ол әртүрлі жағдайларда әртүрлі болуы мүмкін. ҚР ЕК 30 бабына сай еңбек шарты:

- 1) белгіленбеген мерзімге;
- 2) бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін. Еңбек шартының мерзімі аяқталған кезде тараптар оны белгісіз мерзімге ұзартуға

немесе бір жылдан аспайтын белгілі бір мерзімге ұзартуға құқылы.

Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабардар етпесе, ҚР ЕК 51 бабының 2 тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, ол бұрын жасалған дәл сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі.

Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзартудың саны екі реттен аспауы тиіс.

Еңбек қатынастары жалғастырылған кезде еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі;

3) белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына;

4) уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына;

5) маусымдық жұмысты орындау уақытына;

6) өз бетінше жұмысқа орналасу үшін келетін шетелдік жұмыскерлердің еңбек қызметін жүзеге асыруының Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленетін мерзімдері, жергілікті атқарушы орган шетелдік жұмыс күшін тартуға берген рұқсаттар не ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге берген рұқсат шегінде жасалуы мүмкін.

Шағын кәсіпкерлік субъектілері жұмыскерлермен еңбек шарттарын ҚР ЕК 30 бабы 1 тармағының 2) тармақшасында көзделген шектеусіз белгілі бір мерзімге жасаса алады.

Мемлекеттік органның шетелдік жұмыскерімен еңбек шарты мемлекеттік органның басшысы айқындайтын мерзімге жасалады.

Заңды тұлға мүлкінің меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы немесе ол уәкілеттік берген тұлға заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен еңбек шартын Қазақстан Республикасының заңдарында, тараптардың құрылтай құжаттарында немесе келісімінде белгіленген мерзімге және тәртіппен жасасады.

Егер заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен жасалған еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда, тараптардың ешқайсысы еңбек шартының қолданылу мерзімі өткенге дейін соңғы жұмыс күнінен кешіктірмей еңбек қатынастарын тоқтату туралы хабардар етпесе, еңбек шарты құрылтайшылар, заңды тұлға мүлкінің меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы жаңа басшыны не сол адамның өзін сайлау (лауазымға тағайындау, бекіту) туралы шешім қабылдағанға дейінгі мерзімге, егер көрсетілген шешімде ұзартудың өзге мерзімі айқындалмаған болса, ұзартылады.

«Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасы Заңы 11 бабының 1 тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған, кәсіби және біліктілік деңгейі жоғары жұмыскермен еңбек шарты оның еңбекке қабілеттілігі ескеріле отырып, ҚР ЕК 30 бабы 1 тармағы 2) тармақшасының төртінші бөлігінде көзделген шектеусіз, жыл сайын ұзартылуы мүмкін.

Осылайша, жұмыскерлердің санаттарына, еңбек орны мен еңбек функ-

цияларының түрлеріне байланысты, еңбек шартының мерзімдері әртүрлі болуы мүмкін, және бұл ретте кеңес уақытынан бері келе жатқан еңбек шартының үлгісі белгісіз мерзімге қолданылуы мүмкін. Жұмыскердің еңбек функциясын, яғни еңбек шартының әрекеттерін орындауы жұмыскер іс жүзінде жұмысқа кіріскен, ал жұмыс беруші бұл туралы білген сәттен басталатынын есте сақтау керек. Дәл осы сәт еңбек қатынастарының туындауында есептеу нүктесі болып табылады, тіпті егер кадрлар қызметінің кінәсінен оны уақтылы рәсімдемесе және оны жұмысқа қабылдау туралы бұйрықты дер уақытында дайындамаса да.

Сөйтіп, еңбек шартына қол қойылды және ол әрекет етеді. Оны орындай отырып, жұмыскер өзінің құқықтары мен заңды мүдделері туралы есте сақтауы тиіс. Алайда, жұмыста немесе қызметте бола тұра, ол адал еңбек етуі, жұмыс берушінің заңды талаптары мен мүдделерін орындауы, еңбек тәртіптемесін орындауы тиіс екенін есте сақтау да маңызды.

Еңбек шарты бұл жұмыскер мен жұмыс берушінің мүдделерін келісу ғана емес, сонымен қатар олардың құқықтары мен міндеттерінің өзара байланысын бекіту.

Құрметті оқырман, осы басылымда біз Сізді еңбек шартының аса маңызды мәселелерімен, оны жасау негіздерімен және тәртібімен таныстырып өттік. Әрбір азамат ҚР еңбек заңнамасының басты ережелерін білуі қажет екенін ескере отырып, Сізге құқықтық мәдениетті және заңды сауаттылықты арттыру мақсатында еңбек шартын реттеуге арналған ҚР Еңбек кодексінің нақты баптарын мұқият оқып зерттеуді ұсынамыз. Еңбек заңнамасының нормаларын тек білу үшін ғана емес, сонымен қатар оларды әртүрлі өмірлік жағдаяттарда пайдалана алу үшін де оқып зерттеу керек.