

Қазақстан Республикасының еңбек заңында көзделген жағдайларда қызметкерлердің еңбегін ұйымдастыру және оған ақы төлеу мәселелері жөніндегі нұсқаулықты бекіту туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі 1998 жылғы 30 маусымдағы N 140-п БҰЙРЫҚ, Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 1998 жылғы 28 тамыз N 588 тіркелді. Күші жойылды - ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі 2000 жылғы 30 мамырдағы N 111-п бұйрығымен.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің "Заңдық актілерді одан әрі жетілдіру жөніндегі жұмыс туралы" 1997 жылғы 14 қаңтардағы N 64 P970064_ қаулысын орындау үшін және ССР Одағы заң актілерінің Қазақстан Республикасында күшін жоюына байланысты бұйырамын:

1. Қазақстан Республикасының еңбек заңында көзделген жағдайларда қызметкерлердің еңбегін ұйымдастыру және оған ақы төлеу мәселелері жөніндегі нұсқаулық бекітілсін.

2. Практикада қолдану үшін заңды және жеке тұлғаларға ұсынылсын.

Министр

Қазақстан Республикасының еңбек заңында көздеген жағдайларда қызметкерлердің еңбегін ұйымдастыру және оған ақы төлеу мәселелері жөніндегі Нұсқаулық

Бұрынғы КСРО-ның еңбекті ұйымдастыру және оған ақы төлеу мәселелері жөніндегі заң және нормативтік актілері өз күшін жоюына байланысты еңбек туралы жаңа Заң қабылданғанға дейін құқықтық вакуумды болдырмау мақсатында Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі Қазақстан Республикасының еңбек заңында көзделген жағдайларда қызметкерлердің еңбегін ұйымдастыру және оған ақы төлеу мәселелері жөніндегі Қазақстан Республикасы ұйымдарының нұсқаулығын бекітті.

1. Жалақының ең аз мөлшері

Жұмысшының немесе қызметшінің айлық жалақысы мемлекет белгілеген ең аз мөлшерінен кем болмауға тиіс (Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 76 - бап).

Қызметкерлердің еңбегіне ақы еңбек заңы белгілегеннен кем емес мөлшерде төленеді.

Жеңілдіктер мен өтемақылардың ең төменгі мөлшері ұйым қызметкерлерінің тарифтік ставкалары мен лауазым жалақыларына процент есебімен белгіленеді.

Ұжымдық шарттар мен тарифтік келісімдерде бұл мөлшерде жалақы төлеуге арналған өздеріндегі бар қаражат шегінде өсіріледі.

2. Мейрам күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу

Тоқтаусыз жұмыс істейтін кәсіпорындардағы (цехтарда, учаскелерде, агрегаттарда), сондай-ақ жұмыс уақытын қосып есептеген кезде мереке күндеріндегі жұмыс уақытының айлық нормасына кіреді.

Мейрам күндері істеген жұмыс үшін ақы мына жағдайларда екі есе мөлшерде е с е п т е л е д і :

- 1) кесімшілерге - екі есе кесімді нарық бойынша;
- 2) еңбекке ақы сағаттық немесе күндік ставкалар бойынша төленетін қызметкерлерге - сағатына немесе күніне екі ставка мөлшерінде;
- 3) айлық ақы алынатын қызметкерлерге - егер жұмыс мейрам күні жұмыс уақытының айлық нормасы мөлшері шеңберінде жасалса, ақысынан тыс сағатына бір есе немесе күніне бір ставка мөлшерінде және егер жұмыс айлық нормадан артық жасалса, ақысынан тыс сағатына екі есе немесе күндік ставка мөлшерінде төленеді (Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 84-бап).

Жоғарыда аталған мөлшердегі ақы мейрам күндері істеген нақты сағаттары үшін барлық қызметкерлерге төленеді. Жұмыс сменасының бір бөлігі (0 сағаттан 24 сағатқа дейін) мейрам күндеріне сәйкес келсе, онда мейрам күні істеген нақты сағаттары екі есе мөлшерде төленеді.

Қызметкердің келісім бойынша мейрам күндері істеген жұмысы үшін ақшалай өтемақы егер ол жұмыс күнінің нормасына енбейтін болса оның орнына оған басқа күні демалыс беріледі.

Бұл ретте мейрам күні істеген жұмысы үшін ақы бір есе мөлшерде төленеді.

Уақытынан артық істеген сағаттарды есептеген кезде мейрам күндері, жұмыс уақыты нормасынан тыс істелген жұмыс ол екі есе мөлшерде төленгендіктен е с е п к е а л ы н б а у ғ а т и і с .

Жұмыс күндері нормаланған және нормаланбаған қызметкерлерге мейрам күндеріндегі кезекшіліктері үшін оның орнына жуық арадағы 10 күн ішінде кезекшілігінің ұзақтығына сәйкес демалыс беріледі.

3. Уақытынан артық жұмысқа ақы төлеу

Жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан тыс істелген жұмыс уақытынан артық жұмыс деп есептеледі.

Уақытынан артық жұмысқа мынадай айрықша реттерде ғана жол беріледі:

- 1) Отан қорғау үшін қажетті жұмыстарды жасаған кезде, сондай-ақ қоғамдық немесе табиғи апатты, өндірістік аварияны болғызбау және олардың зардаптарын дереу жою үшін жұмыстар жүргізген кезде;

2) сумен жабдықтау, газбен жабдықтау, жарық беру, канализация, көлік, байланыс жөнінде қоғамдық қажетті жұмыстар жүргізген кезде - олардың дұрыс қызмет істеуін бұзатын кездейсоқ немесе күтпеген жағдайларды жою үшін;

3) басталған, бірақ қалыпты жұмыс сағаттарының ішінде өндірістің қалыпты жағдайлары бойынша күтпеген немесе кездейсоқ кідіріс салдарынан бітпей қалған жұмысты бітіру қажет болғанда, егер осының өзінде басталған жұмысты тоқтату мемлекеттің немесе қоғамдық мүліктің бүлінуіне немесе жойылуына әкеп соқтыратын болса ;

4) механизмдер мен ғимараттарды жөндеу және қалпына келтіру жөніндегі уақытша жұмыстарды жүргізген реттерде, мұндайда олардың бұзылуы еңбекшілердің едәуір бөлігінің жұмысының тоқтап қалуына әкеп соқтыратын бола ;

5) егер жұмысты үзіліспен істеуге жол берілмейтін болып, ауыстыруға келетін қызметкер келмеген кезде жұмысты жүргізе беру үшін; мұндай реттерде әкімшілік ауысатын адамды басқа қызметкермен ауыстыруға дереу шара қолдануға міндетті (Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 54-бап).

Жұмыс уақытының белгіленген ұзақтылығы деп заң арқылы белгіленген сияқты ұйымның күн тәртібімен немесе кестесімен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтылығы түсініледі: алты күндік жұмыс апталығында күнделікті жұмыс уақытының ұзақтылығы тікелей заң арқылы белгіленген. Сондықтан да жұмыс күні нормасынан артық жұмыс уақыты, мәселен, 7, ал демалыс алдындағы 6 сағат уақытынан артық жұмыс (жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан артық) деп саналады.

Бес күндік жұмыс аптасында және күнделікті жұмыс уақытының (смена) ұзақтығын әкімшілік қызметкерлер өкілдерімен келісе отырып заңға сәйкес белгілейтін жұмыс уақытының басқа тәртіптерінде уақытынан артық жұмыс деп күн тәртібі немесе кесте бойынша смена ұзақтылығынан артық жұмыс уақыты уақытынан артық жұмыс деп саналады. Алайда егер смена уақытының ұзақтығы кесте (тәртіп) бойынша осы жағдай үшін заң белгілеген шектен артық болса, осы шектен артық жұмыс уақыты жұмыс уақытынан артық деп танылады.

Егер бес күндік жұмыс аптасы кезінде жұмыс сағатының апталық нормасы әрбір күнтізбелік аптаны жұмыс күндерінің толық санымен қамтамасыз ететін болса апталық норманың 5 күндік жұмыс уақытынан артық сағаттары, тіпті сол сағаттар күн тәртібінде жоспарланған болса да артық жұмыс сағаттары болып табылады. Мәселен, егер күн тәртібінде заңға қарсы 4 күн 8 сағат 30 минуттан және бір күн (жұма) 8 сағаттан белгіленіп, барлығы аптасына 42 сағат болса, онда бір сағат бұл жерде апталық жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан артық, яғни жұмыс уақытынан артық деп саналады.

Егер күн тәртібімен 15 жастан 16 жасқа дейінгі қызметкерлер үшін 5 сағаттан

5 күндік жұмыс белгіленіп, 24 сағаттың орнына 25 сағат болған реттерде де о с ы л а й ш е ш і л е д і .

Егер күнделікті жұмыс уақытының нақты ұзақтығы кестеде көрсетілгендегіден артық немесе кем болғанда, және бұл ауытқушылықтар есепке алынатын кезең шамасында тепе-тең (өзара өтелген) етілген реттерде жұмыс уақытының жинақталған есебі қолданылатын болса, артық сағаттар деп кесте бойынша сменадан артық сағаттар емес (белгіленген шекті шамасындағы сағаттар) есепке алынған кезең ішіндегі сағаттар танылады.

Бәрін қосып есептеген кезде есепке кіретін кезеңдегі жұмыс уақытының нормадағы сағаттардан тыс істелген жұмыс күн сайынғы жұмыс уақытын қысқартумен немесе қосымша демалыс күндерімен өтелуге жатпайды.

Жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан артық жұмыс егер ол ұйым әкімшілігінің бұйрығымен немесе оның ырзалығымен орындалса, яғни әкімшілік (мәселен, учаске, цех және т.б. бастығы) жұмыс уақытынан артық жұмыс істе деп бұйрық бермесе де ол туралы хабардар болып, оған рұқсат берсе ол уақытынан а р т ы қ ж ұ м ы с д е п е с е п т е л е д і .

Егер жұмысшы әкімшіліктің ауызша өкімімен жұмысты орындаса немесе белгіленген тәртіпті бұзып, мысалы кәсіпорынның рұқсатынсыз немесе артық жұмсалған уақыт нормасынан асырып жұмыс жасаса, онда уақытынан артық ж ұ м ы с д е п с а н а л а д ы .

Жұмыс қызметкердің күнделікті атқаратын міндетінің аясына кіретін-кірмейтініне немесе қызметкер әкімшілік өзіне тапсырған басқа міндетті орындаған-орындамағанына қарамастан сол жұмыс уақытынан артық жұмыс деп т а н ы л а д ы .

Мына адамдар орындаған, жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан артық жұмысты заң ерекшелік ретінде артық жұмыс деп танымайды және ол басқа т ә р т і п т е ө т е л е д і :

ұжымдық шартпен бекітілген лауазымдар Тізіміне сәйкес нормаланбаған жұмыс күні қолданылатын адамдар;

негізгі жұмысынан тыс уақытта сол немесе басқа ұйымда қосымша атқарған жұмыс (қосалқы қызмет атқаратын адамдар үшін негізгі және қосалқы кәсібі не лауазымы бойынша нақты орындаған жұмысына жеке есеп жүргізіледі).

Жұмысқа кешігіп келу, одан уақытынан бұрын кетіп қалу, қашып кету тәртіп бұзушыны сол күні немесе басқа жұмыс күні, демалыс күні немесе мереке күні уақытынан тыс жұмысқа тартуға құқық бермейді.

Уақытынан артық жұмыс істеуге мыналарға жол берілмейді: жүкті әйелдер мен емшекте баласы бар аналарға, сондай-ақ бір жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге; он сегізге жасы жетпеген жұмысшылар мен қызметшілерге; оқу күндері өндірістен қол үзбей жалпы білім беретін мектептер мен

кәсіптік-техникалық оқу орындарында оқып жүрген қызметкерлерге; заңға сәйкес басқа категориядағы қызметкерлерге.

Бір жастан сегіз жасқа дейінгі балалары бар әйелдер мен мүгедектер уақытынан артық жұмысқа өздерінің келісімі бойынша, оның өзінде егер мүгедектер тек оларға медициналық ұсынысы бойынша тыйым салынбайтын жағдайда ғана тартылады (Қазақ ССР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 53-бап).

Уақытынан артық жұмыс әрбір жұмысшы немесе қызметкер үшін қатарынан екі күннің ішінде төрт сағаттан жылына 120 сағаттан аспауға тиіс (Қазақ ССР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 55-бап).

Уақытынан артық атқарылған жұмыс жоғары ақы төлеумен өтеледі.

Ол үшін демалыс берілмейді.

Еңбекке ақы уақытына қарай төленген кезде уақытынан артық жұмысқа ақы алғашқы екі сағатқа бір жарым есе мөлшерде, ал келесі сағаттар үшін екі есе мөлшерде төленеді. Уақытынан артық атқарылған жұмыс үшін қосымша ақы уақытынан артық екі сағаты үшін тарифтік ставканың 50 проценті мөлшерінде және келесі сағаттар үшін 100 проценті мөлшерінде төленеді (Қазақ ССР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 83-бап).

Ұйымның әкімшілігі әрбір қызметкердің орындаған уақытынан артық жұмысы үшін нақты есеп жүргізуге тиіс.

4. Түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеу

Кешкі 10-нан таңғы 6-ға дейінгі уақыт түнгі смена деп есептеледі.

Сөткенің түнгі уақыттарында жұмыс істеуге бұл өндірістің жағдайлары бойынша аса қажет болғанда, үзіліссіз технологиялық процесте жұмыс істейтін өндірістегі сияқты байланыс ұйымдарында, медицина мекемелерінде, транспорттарда және т.б. жерлерде ғана жол беріледі.

Түнгі уақытта жұмыс атқаратын қызметкерлерге ақы көтеріңкі мөлшерде төленеді (Қазақ ССР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 85-бап).

Мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдардың қызметкерлеріне түнгі сменадағы жұмысы үшін қосылатын үстеменің мөлшері осы ұйымдар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеудің қолданылып жүрген жүйесімен белгіленеді.

Түнгі сменада істеген жұмыс үшін қосылатын үстеменің мөлшерін бюджеттен тыс сала ұйымдары ұжымдық шарттар негізінде дербес жасайды.

Түнгі сменадағы жұмыс үшін қосылатын үстеме көп сменалы режимде жұмыс істейтіндерге, соның ішінде тоқтаусыз өндірістерде істейтіндерге енгізіледі.

Түнгі смена деп жұмыс уақытының кемінде 50% түнгі уақытқа (кешкі сағат 10-нан таңғы 6-ға дейін) сай келетін сменаны айтады.

Ұйымдар қызметкерлерінің кешкі сағат 22-ден таңғы 6-ға дейінгі түнгі сменадағы жұмысына кемінде сағаттық тарифтік ставканың (жалақының) 35 проценті мөлшерінде көтеріңкі ақы белгіленеді.

Өнеркәсіптің жекелеген саласының үзіліссіз жұмыс істейтін кәсіпорындарының қызметкерлеріне (мысалы, нан пісіру кәсіпорны, баспа кәсіпорындары, тоқыма өнеркәсібі орындары және басқалар) түнгі уақыттағы жұмыс үшін сағаттық тарифтік ставканың 50 процентінен кем емес мөлшерде көтеріңкі ақы белгіленеді.

Түнгі уақыттағы жұмыс үшін қосымша ақы түнгі уақытта орындалған нақты әрбір сағатқа төленеді. Қосымша ақы қызметкерге берілген ставкаға сәйкес: кесімшіге - кесімді ставка бойынша, уақытына қарай істейтінге - уақытына қарай есептеледі. Бірыңғай кесімді әрі уақытына қарай тарифтік ставка белгіленген кезде түнгі уақыттағы жұмысы үшін қосымша ақы осы ставканың есебінен есептеледі.

5. Кәсіптерді қатарынан атқарған кезде және уақытша болмаған қызметкерлердің міндеттерін орындаған кезде еңбек ақы төлеу

Бір кәсіпорында, мекемеде, ұйымда еңбек шартында келісілген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа кәсіп (қызмет) бойынша қосымша жұмыс немесе өзінің негізгі жұмысынан босатылмай уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін атқарған жұмысшылар мен қызметкерлерге кәсіпті (қызметті) қатарынан атқарғаны немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақы төленеді.

Кәсіпті (қызметті) қатарынан атқарғаны немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін төленетін қосымша ақының мөлшерін кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның әкімшілігі ұйымның кәсіподақ комитетімен немесе осыған уәкілетті органмен келісе отырып белгілейді (Қазақ ССР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 87-бап).

Кәсіптерді (лауазымды) қатар атқарғаны үшін төленетін қосымша ақының мөлшерін, көрсетілетін қызмет ауқымын немесе орындалатын жұмыс көлемін көбейтуді жұмыс берушілер қызметкерлермен келісе отырып еңбекақы төлеу қорының шамасына қарай белгілейді және ол ұжымдық шартта көрсетіледі.

Жаңадан қабылданған қызметкерге қатар атқарған кәсібі (қызметі) үшін қосымша ақы егер оған осындай қосымша алатын қызметкердің барлық міндеттері жүктелетін болса бұрын белгіленген мөлшерде жүргізіледі.

Бір айда толық істемеген қызметкерге қатар атқарған кәсібі (қызметі) үшін қосымша ақы белгіленген мөлшерде (айлық тарифтік (жалақы) ставкаға процент есебінен) негізгі жұмыс орны бойынша) істеген уақытына тепе-тең есептеледі.

Мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдарда қызметтерді қатар

атқарғаны үшін қосылатын үстеменің мөлшері осы ұйымдар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеудің қолданылып жүрген жүйесімен белгіленеді.

6. Ауыр жұмыстарға және еңбек жағдайы зиянды жұмыстарға ақы төлеу

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайы зиянды жұмыстарда еңбекке көтеріңкі ақы белгіленеді (Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 77-бап).

Еңбек жағдайлары ауыр және зиянды жұмыстардың тізбесін жұмыс беруші қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін еңбек жағдайлары ауыр және зиянды, өте ауыр және өте зиянды жұмыстардың Үлгі тізбесі негізінде белгілейді.

Еңбектің қолайсыз жағдайлары үшін төленетін қосымша ақының мөлшері ұйымның ұжымдық шартында нақты жұмыс орнының жұмыс жағдайына (жұмыс орындарын аттестаттау бойынша) сүйене отырып белгіленеді.

7. Климат жағдайлары ауыр жерлердегі жұмысқа ақы төлеу

Климат жағдайлары ауыр жерлердегі жұмыстарда еңбекке көтеріңкі ақы белгіленеді (Қазақ ССР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 77-бап).

Климат жағдайлары ауыр жерлердегі жұмыс үшін қосылатын коэффициенттер мөлшері тарифтік келісімдер мен ұжымдық шарттарда белгіленеді.

Климат жағдайлары ауыр жерлердің Тізбесі мен мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдар үшін осындай жерлердегі жұмыстарына қосылатын коэффициенттің мөлшерін заң белгілейді.

8. Әр түрлі квалификациялық жұмыстарды атқарған кезде еңбекке ақы төлеу

Әр түрлі квалификациялық жұмыстарды атқарған кезде уақытша жұмысшылардың, сондай-ақ қызметшілердің еңбек ақысы неғұрлым жоғары квалификациялы жұмысы бойынша төленеді.

Кесімші-жұмысшылардың еңбек ақысы атқарған жұмысының нарқына қарай төленеді. Өндірістің сипатына қарай кесімші-жұмысшыларға өздеріне берілген разрядтардан төмен тариф қойылған жұмыстарды атқару тапсырылатын халық шаруашылығының салаларында, сондай жұмыстарды орындаған жұмысшыларға разрядтық айырмасы төленеді, егер бұл коллективтік шартта көрсетілген болса. Төлем жұмысшылар өнімін өндіру нормасын орындаған кезде және разрядтағы айырма кемінде екі разряд болған кезде төленеді (Қазақ ССР-інің Еңбек туралы заңдарының кодексі, 86-бап).

Уақытша-жұмысшылар өндірістің шарты бойынша өзінің квалификациясы бойынша бірнеше жұмыстарды орындаған кезде, оларды атқарылу уақыты бойынша есепке алу мүмкін болмаған жағдайда барлық орындалған жұмысы, үшін әлдеқайда квалификациялы және көбірек төленетін жұмысы үшін

белгіленген ставка есебінен ақы алады. Егер түрлі квалификациядағы әрбір жұмыстың (операцияның) орындалуын уақыты бойынша есепке алсақ еңбекке нақты атқарған жұмысы бойынша төленеді, бірақ оған негізгі жұмыс орны бойынша тағайындалған разрядтың тарифтік ставкасынан кем болмауға тиіс.

Қызметшілер квалификациясы әртүрлі бірнеше жұмысты атқарған кезде өздеріне тапсырылған барлық жұмыс үшін оларға жалақысы жоғары лауазымы бойынша белгіленген лауазымдық жалақысының мөлшеріне сүйене отырып с ы й л ы қ а қ ы т ө л е н е д і .

Бұл ретте тарифтік-біліктілік анықтамалығындағы лауазымдық міндеттерінің сипаттамасын басшылыққа алған жөн.

9. Бос тұру уақытына және жаңа өндірісті (өнімді) игерген кезде ақы төлеудің тәртібі

Жұмысшының немесе қызметшінің кінәсіздігінен бос тұрған уақыт егер қызметкер тұрып қалу туралы әкімшілікті (бригадирді, мастерді, басқа лауазымды адамды) ескерткен болса қызметкерге тағайындалған разрядының (жалақысының) тарифтік ставкасының үштен екісі мөлшерінде төленеді.

Қызметкердің кінәсынан болған бос уақытқа ақы төленбейді. Жаңа өндірісті (өнімді) игерген кезеңіне әкімшілік 6 айдан аспайтын мерзімге жұмысшыларға бұрынғы орташа жалақысының мөлшеріне дейін қосымша ақы төлейді (Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 91-бап).

Бос тұру - өндірістік себептерден (шикізаттың, материалдардың болмауы және т.б.) жұмыстың уақытша тоқтап тұруы.

Бос тұрып қалған ретте жұмысшылар мен қызметшілер олардың мамандығы мен біліктілігі ескеріле отырып, сол кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның өзінде іркіліс болған барлық уақытқа басқа жұмысқа немесе басқа, бірақ сол жердегі кәсіпорынға, мекемеге, ұйымға бір ай мерзімге дейін ауыстырылады.

Бос қарап тұруы себепті төмен ақы төленетін жұмысқа ауыстырылған кезде өндіру нормасын орындап жүрген жұмысшылар мен қызметшілердің, бұрынғы жұмыстағы орташа табысы сақталады, ал норманы орындамай жүрген немесе уақытына қарай ақы төленетін жұмысқа көшірілген жұмысшылар мен қызметшілердің тарифтік ставкасы (ақысы) сақталады (Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 29-бап).

Бұл ретте бос тұрып қалуды қызметкердің жұмыстан шеттетілуі (Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 38-бап) және жұмыс берілмеуі (Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 214-бап) жағдайларынан ажырата білген жөн.

10. Нормаланбаған жұмыс күні

Нормаланбаған жұмыс күні мыналарға:
басшы, әкімшілік-басқару, техникалық және шаруашылық қызметкерлерге;

жұмыс уақыты еңбек жағдайларының айрықшылықтарына байланысты нақты есептелуге жатпайтын адамдарға қолданылады (Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 49-бап).

Ұйымдарда жұмыс күні нормаланбаған қызметкерлер лауазымдарының тізбесін әкімшілік қызметкерлер өкілдерімен келісе отырып белгілейді және ол ұжымдық шартқа қоса беріледі.

Мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдарда қызметкерлер лауазымдарының тізбесін уәкілетті орган белгілейді.

Жұмыс күні нормаланбаған қызметкерлерге еңбек жағдайларының айрықшылығы үшін өтемақы ретінде ұзақтығы 12 күндік қосымша демалыс беріледі. Жекелеген реттерде жұмыстан тыс уақыттағы жұмысы үшін қызметкерлерге сол істеген уақытына айлық тарифтік ставкасының 15%-нен 25%-не дейін қосымша ақы төленеді.

Әкімшілік жұмыс күні нормаланбаған адамдарды жұмыстан тыс уақытта жұмысқа тартуға айрықша бір жағдайларда ғана құқылы және оларды жұмыстан тыс уақытта айрықша тәртіппен үнемі жұмыс істеуге алдын ала міндеттеуге құқы жоқ.

Жұмыс күні нормаланбаған адамдар міндеттерінің аясы, жұмыс ауқымы олардың нақты жұмыс уақытында атқара алатыны ескеріле отырып еңбек шартымен, лауазымдық нұсқамалықтармен және т.б. қаралуға тиіс.

Жұмыс уақыты нормаланбаған қызметкерлерге жұмыстың басталу және аяқталу, тынығу және тамақ ішу үшін берілетін уақытты белгілейтін ережесі, ұйымдағы жұмыс уақытын есепке алу тәртібі қолданылады. Бұл адамдар апта сайынғы демалыс күндері мен мереке күндерінде жұмыстан жалпы негіздерде босатылады.

11. Еңбекке ақы төлеудің өзгеретіні немесе жаңа жағдайлары енгізілетіні туралы жұмысшылар мен қызметшілерге хабарлау

Әкімшілік еңбекке ақы төлеудің өзгеретіні немесе жаңа жағдайлары енгізілетіні туралы жұмысшылар мен қызметшілерге кемінде бір ай бұрын хабарлауға міндетті (Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексі, 82-бап).

Бұл норма қызметкер бұрынғы жұмысын атқарып жүрсе (еңбек шартымен келісілген), бірақ белгілеген заңды тәртіпте еңбекке ақы төлеудің жаңа жағдайлары енгізілетін немесе еңбегі үшін сыйақы төлеудің қолданылып жүрген шарттарына өзгертулер (жаңа тарифтік ставкалар, жалақылар енгізу, үстемелер мен қосымшаларды алып тастау) енгізілетін жағдайларға қолданылады.

Еңбекке ақы төлеу шарты - бұл жұмысшыларға сыйақылар беру мен материалдық ынталандырудың салада немесе ұйымда қолданылып жүрген жүйесі.

Ескерту. Қолданылып жүрген заңға сәйкес ғылыми дәрежесіне, сыныбына, бригадирлігіне, кәсіптік шеберлігіне қосымша ақылар мен ынталандыру және өтеу төлемдеріне қосылатын басқа да қосымшалар мен үстемелерді белгілеу мәселесін ұйымдар өздерінің еңбекке ақы төлеу қаражаты шегінде дербес ш е ш е д і .

Мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысы мемлекеттік қызмет туралы заңның негізінде мемлекеттік бюджеттің есебінен ұсталатын Қазақстан Республикасы органдары қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің бірыңғай жүйесіне сәйкес белгіленеді.

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК