

**Кәсіпкерлікте
персоналды
ұйымдастыру және
басқару**



Қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері



Қызметкедің:



- шарт жасасуға, өзгертуге, бұзуға;
- еңбек шартының орындалуын талап етуге;
- еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
- тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;
- денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;
- қандай да болмасын кемсітусіз бірдей толық көлемде ақы алуға;
- еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгінуге;
- жұмысты актілеріне сәйкес орындауға;
- жұмыс орнында еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі мен өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;

Жұмыс беруші:

- жұмысқа қабылдау кезінде тандау еркіндігіне;
- қызметкерлерден шарттар мен актілердің орындалуын талап етуге;
- қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;
- еңбек шартындағы жұмысты ғана беруге;
- төлемдерді уақтылы және толық төлеуге;
- қызметкерге қатысты актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;
- қызметкерлерді жабдық-құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;;
- адам өміріне, денсаулыққа қауіп төндіретін жұмысты тоқтата тұруға;
- қызметкерлердің толық мәліметін алуға;

Еңбек шартын жасасу және тоқтату



Еңбек шартын жасасу



Жұмысқа қабылдау барысында еңбек шартын жасасу шарт. Ол жазбаша түрде сіздің және жұмыс берушінің қолдары қойылып, әрқайсысына бір-бір данадан екі дана болып жасалады.

Жұмыскер келісімшартының бір данасын алғаныңызды жазбаша түрде растайсыз.

Еңбек шартын тоқтату – бұл жұмыс беруші мен қызметкердің арасындағы еңбек құқығы қатынастарының тоқтатылуы. Тоқтату негіздері:

- тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;
 - еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;
 - бір жақтың бастамасымен еңбек шартын бұзу;
 - тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
 - қызметкердің еңбекті жалғастырудан бас тартуы;
- ҚР заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын лауазымға тағайындалуы;
- еңбек шартын жасау талаптарының бұзылуы болып табылады.

Қызметкерлердің еңбек ақын төлеу



Тарифтік мөлшерleme – уақыт бірлігінде белгілі бір күрделіліктегі еңбек нормасын орындағаны үшін жұмыскерге төленетін еңбек ақының тұрақты мөлшері.

- Сағаттық
- Күндік
- Айлық
- Жылдық

Тарифтік жүйе бойынша еңбек ақы төлеу кезінде бірыңғай жұмыскердің біліктілігін және еңбектің күрделілігін көрсететін тарифтік торына сүйенеді.

Еңбек ақы төлеудің аралас жүйесі мерзімдік және келісімді еңбек ақы төлеудің негізгі артықшылықтарын қамтиды және еңбек ақы мөлшерінің жеке қызметкерлер және кәсіпорын қызметінің нәтижесі мен икемді байланысын қамтамасыз етеді. Мұндай жүйелерге қазіргі кезде *тарифсіз* жүйе жатады.

Еңбек ақы төлеудің тарифсіз жүйесінде қызметкерлердің табыстары ұжым жұмысының соңғы нәтижелеріне толықтай тәуелді. Тарифсіз жүйе еңбек ақы қорындағы барлық ұжымның тапқан табысындағы өзінің үлесін көрсетеді. Мұндай жүйеде тарифтік ставка немесе тұрақты жалақы белгіленбейді.