

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

ОЭЖ 39.2

Жалақы

«Қазақстандағы еңбек құқықтары»
жобасының шеңберінде дайындалды

заң ғылымдарының докторы
Рахимбердин К.Х.

Алматы, 2020 ж.

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

ОЭЖ 39.2

Жалақы

«Қазақстандағы еңбек құқықтары»
жобасының шеңберінде дайындалды

заң ғылымдарының докторы Рахимбердин К.Х.

Алматы, 2020 ж.

Кіріспе

Адамның, оның отбасының дұрыс өмір сүруін қамтамасыз ету үшін оның еңбегі үшін сыйақы маңызды құрал болып табылады. Бұл сыйақы басқа да көптеген мемлекеттердегі сияқты Қазақстан Республикасының заңнамасында жалақы деп аталады. Жалақы жұмыс берушінің өз жұмыскердің шығармашылық қабілеттеріне, біліктіліктеріне, білімділігіне, шеберліктері мен дағдыларына деген құрметті білдіреді. Жалақы төлеу бізге және біздің жақындарымызға өздеріміздің өмірлік қажеттіліктерімізді қанғағаттандыруға, түрлі игіліктерді алуға мүмкіндік береді. Қазақстан азаматтарының кіріс дереккөздерінің жүйесінде жалақы бірінші орында тұратындығын есептесек қателеспейміз. Бұл жағдаяттың қарқынына орай жалақыға қатыстылардың барлығын немесе барлығына жуығын білу керек. Осы нұсқаулықта, құрметті оқырмандар, жалақы туралы өзекті және пайдалы мәліметтер, жалақы тәртібі және оны беру мерзімдері туралы, мүмкін болған шектеулер мен жалақыдан ұстап қалу жайлы, жалақының өзге де сыйақы түрлерінен айырмашылықтарын табады. Бұл мәліметтер оқырмандарға әділетті және көңіл қалайтын жалақы алу процесінде көмектеседі деп үміттенеміз.

Жалақы дегеніміз не?

Қазақстан Республикасының Конституциясы азаматтардың маңызды еңбек құқықтары туралы атап өтеді. Қазақстан Республикасының Негізгі заңының 24 бабына сәйкес «әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар. Еріксіз еңбекке соттың үкімі бойынша не төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында ғана жол беріледі. Әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайына, еңбегі үшін нендей бір кемсітүсіз сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығы бар». Осылайша, ҚР Конституциясы жалақы төлеуге тікелей қатысы бар бірнеше қағидаларды бекітеді.

1. Адамның еңбек ету мүмкіндігі жұмыскер үшін де, жұмыс беруші үшін де еңбек еркіндігімен тығыз байланысты.

2. Жұмыскердің еңбегі ақылы болып табылады, яғни ол үшін сыйақы беруді қарастырады (еңбекақы).

3. Мәжбүрлі еңбек, яғни ақысыз және жазалаумен арқылы қорқытуға рұқсат етілмейді. Алайда азаматтар жазаларын өтеулеріне байланысты және мемлекет Конституциясына қайшы келмейтін кейбір басқа да мақсаттарда міндетті еңбекке тартылуы мүмкін.

4. Еңбек қатынастары саласында кемсітушілікке тыйым салынады, демек жалақыны төлеумен байланысты жолдарға да тыйым салынады.

БҰҰ Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар халықаралық пактісінің (1966 г.), Еуропалық әлеуметтік хартияның (1961 г.) және ҚР Конституциясының қағидаларынан басшылыққа ала отырып еңбекақы азаматтарға лайықты өмірді қамтамасыз етудің, демек олардың адамгершілік қасиеттерінің де маңызды құралы болып табылады.

Қазақстан Республикасының Конституциясының еңбек үшін сыйақы туралы қағидаларын нақтылай отырып ҚР Еңбек кодексі (бұдан ары – ҚР ЕК) жалақының заңды анықтамасын қамтиды.

Сөйтіп, ҚР ЕК 1 бабы 37 тар. сәйкес «жалақы – қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайына байланысты еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер». Осылайша, құрметті оқырмандар, жалақы дегеніміз бұл жұмыс берушінің мүддесіне, еңбектің мәні мен шарттарына, жұмысшының біліктілігі мен кәсіби дайындығына, өтемақы және басқа да әлеуметтік төлемдердің болуына байланысты еңбек функцияларын орындағаны үшін жұмыскерге төленетін еңбек шартында қарастырылған жүйелі, ай сайынғы ақшалай сыйақы.

Жалақының заңды мәні бар белгілерін айта кетейік:

1. Жалақы еңбек үшін сыйақы формасы болып табылады, яғни жұмыскердің еңбек функцияларын орындағаны үшін.

2. Жалақы заңмен және еңбек шартымен қарастырылған.

3. Жалақы жұмыскерге еңбекақыны төлеу бойынша әрекеттер жасауға міндетті жұмыс берушімен төленеді.

4. Жалақы мөлшері нақты еңбек түріне, оны орындаудың шарттарына, жұмыскердің біліктілігіне, оның кәсіби дайындығына, еңбек операцияларын орындаудың күрделілігі мен сапасына байланысты.

5. Жалақы жүйелі сипатқа ие және ай сайын төленеді.

6. Жалақы салық салу объектісі болып табылады.

Әр жұмыскер қандай да бір кемсітушіліксіз жалақы алуға құқылы, яғни жалақыны төлеу жұмыскердің жынысына, ұлтына, тілдік және діни ұстанымдарына, көзқарастары мен сенімдеріне, тұратын мекеніне, отбасылық жағдайына және басқа да жағдайларға байланыстырылмауы керек.

Шын мәнінде жалақы жұмыскердің еңбегінің, оның қабілеттерінің және жұмыс берушіге шындығында «сататын» уақытының бағасын білдіретін форма болып табылады.

Жалақы алуға кімдер құқылы?

Жалақы алу құқығына жұмыскер ретінде жұмыс берушімен бірге еңбек шартына отырған тұлғалар ие. Әрине бұл әуелі еңбекке қабілеттілік жасына толған, соның ішінде жұмыс берушімен заң бойынша еңбек қатынасына түскен кәмелеттік жасқа толмаған ер және әйел тегіндегі Қазақстан Республикасының азаматтары болады. Айта кетейік, жұмыскердің зейнетақы жасына жеткен кезі және оның мемлекеттен зейнетақы алуы жалақы алуға кедергі болмайды, егер бұл тұлға нақты жұмыс берушінің қарамағында еңбек функциясын орындап жүрген болса.

Шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ тұлғаларға келер болсақ, олардың да Қазақстан Республикасында жұмыс берушімен еңбек шартына отыруларына және тұрақты жалақы алуларына да құқығы бар. Алайда, бұл үшін ондай тұлғалар көшіқон полициясы органдарында тіркелулері керек, сонымен қатар Қазақстанда уақытша тұруға рұқсат алуды талап етуі де мүмкін.

Әлбетте шетелдік азаматтар мемлекеттік қызметке қабыл-

данбайтындығы түсінікті, демек Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарынан жалақы алуға үміт ете алмайды. Жалақыны жұмыскер өзі алады. Бұл ретте Қазақстан Республикасының заңнамасымен жұмыскердің орнына жалақыны басқа тұлғалар (мысалы, отбасы мүшелерінің біреуі) нотариалды сенімхат негізінде алуы мүмкін болатын жағдайлар қарастырылады. Көркем, деректі фильмдердің түсірілімдерінде, театр қойылымдарында қатысуы мақсатында жұмысқа қабылданған жас бала үшін жалақыны оның ата-анасы немесе басқа да заңды уәкілдер алады.

Жұмыскер қайтыс болған жағдайда ол алып үлгермеген жалақы оның отбасы мүшелеріне беріледі.

Жалақының өзге төлемақылардан айырмашылығы

Жалақыны еңбекке тұрақты сыйақы ретінде, дәлірек айттар болсақ жұмыскерге еңбек функциясын орындағаны үшін берілетіндіктен өзге төлемақылардан ажыратып қарастыру керек.

Біріншіден, азаматтық заңнамада мен азаматтық-құқықтық мердігерлік шарттарда және ақылы қызмет көрсетуде қарастырылатын төлемдерден.

Бұл жерде қандай айырмашылық бар?

А) Жалақы еңбек шартымен және еңбек кодексімен қарастырылады, ал сыйақы мердігерлік шарт және ақылы қызмет көрсету бойынша – ҚР Азаматтық кодексімен және сәйкес шарттармен қарастырылады.

Б) Жалақыны жұмыскер алады, ал сыйақыны мердігерлік шарт және ақылы қызмет көрсету бойынша – мердігер және қызметті атқарушы алады.

В) Жалақы тұрақты, жалғасатын сипатқа ие, ал сыйақы азаматтық-құқықтық шарт бойынша қағида бойынша бір реттік болып табылады.

Г) Азаматтық-құқықтық шарт бойынша сыйақыны төлеу үшін арнайы қызмет көрсету актісі жасалады. Жалақы алу үшін ол талап етілмейді.

Екіншіден, жалақыны жұмыскердің еңбек қатынастарымен

байланысты басқа да төлемақылардан ажырата білу керек. Бұл жұмыскерді ынталандыру, марапаттау сипатындағы төлемақылар, уақытша еңбекке қабілетсіздік парақтары бойынша әлеуметтік сақтандыру қорынан төлемақылар, өтемақы сипатындағы төлемақылар, жұмыскерді қызметтік іссапарға жіберген кезде есеп беру үшін ақшалай қаражатты табыстау формасындағы төлемақылар.

Алайда бұл жұмыскерді заңсыз жұмыстан шығарған жағдайда және сот шешімі бойынша жұмысқа қайта келген жағдайда жұмыскердің алып үлгермеген жалақысы оған заңсыз жұмыстан шығарумен әсер еткен шартталған шығынды өтеу көлеміне қосылатын болады деген жағдайды жоққа шығармайды.

Жалақыны төлеудің түрі қандай?

ҚР ЕК 113 бабына сәйкес жалақы тұрақтылық пен мерзімділік сипатқа ие және ұлттық валютадағы ақша баламасында – теңгемен төленеді. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және айына бір реттен сиретпей, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек шартында көзделеді. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі. Мысалы, құрметті оқырман, еңбек шарты бойынша Сіздің жалақы алатын күніңіз демалысқа сәйкес келіп қалды – жексенбі. Демек жұмыс беруші жалақыны жұмадан кешіктірмей беруі тиіс, себебі сенбі күні көптеген банк мекемелері толық емес жұмыс күнінде қызмет етеді және барлық банктік қызметтерді толық көлемде атқармайды.

Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір жұмыскерге тиісті кезең ішінде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтерді жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлауға міндетті.

Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек шартында белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады. Жұмыс беруші төлем кідірітілген кезең үшін жұмыскерге берешек пен өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен бастап мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады және төлем жасалған күнмен аяқталады.

Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

Төлемақыны ақшалай емес формада жүргізу мүмкін бе? Бұл өте жағымсыз нұсқа және ҚР ЕК ол туралы ештеңе айтылмайды. Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) «Еңбекақы туралы» Конвенциясында тек төтенше жағдайларда ғана жалақының 25%-ы жұмыскерге азық-түлікпен немесе жұмыскер мен оның отбасы өмірі үшін пайдалы болатын басқа да тауар түрлерімен берілетіндігі айтылады. Халықаралық құқықтық акттер бұл 25%-ға алкогольды өнімді қосуға жол бермейді. Жалақы тікелей жұмыскер орналасқан орын бойынша, яғни ол жұмыс жасайтын ұйымның кассасында төленеді, алайда қазір жұмыс берушінің серіктес банкіне жұмыскерге аударым жасау жаппай тәжірибеге айналды, және жұмыскер сәйкес банк картасымен жалақысын алады.

Жалақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер

Қазақстан Республикасында мемлекет жалақыны төлеуге кепілдік береді, оны төлеуден бас тартуға жол берілмейді.

ҚР ЕК 102 бабына сәйкес жұмыскерлерге жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер:

- 1) айлық жалақының ең төмен мөлшерін;
- 2) сағаттық жалақының ең төмен мөлшерін;
- 3) үстеме жұмысқа ақы төлеуді;

- 4) мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеуді;
- 5) түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеуді;
- 6) жұмыскердің жалақысынан ұстап қалудың мөлшерін шектеуді;
- 7) жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдерін қамтиды.

ҚР ЕК 103 бабына сәйкес жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына және сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына қарай сараланып белгіленеді. Айлық жалақының мөлшері ең жоғары мөлшермен шектелмейді. Жалақы жұмыскерге жұмыс уақытын есепке алу бойынша жұмыс берушінің құжаттарында есепке алынған нақты жұмыс істеген уақыт үшін төленеді.

Осы кезеңге айқындалған жұмыс уақытының нормасын толық атқарған және еңбек нормаларын немесе еңбек міндеттерін орындаған жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайды.

ҚР ЕК 104 бабына сәйкес тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында жыл сайын белгіленетін айлық жалақының ең төмен мөлшері ең төмен күнкөріс деңгейінен кем болмауға тиіс және ол қосымша ақылар мен үстемеақыларды, өтемақы мен әлеуметтік төлемдерді, сыйлықақылар мен басқа да ынталандырушы төлемдерді қамтымайды және жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде төленеді.

Өз еңбек міндеттерін орындаған жұмыскердің сағаттық жалақысының ең төмен мөлшері тиісті күнтізбелік жылдағы жұмыс уақыты балансына сәйкес орташа айлық жұмыс сағаттарының санына бөлінген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс.

Бірінші разрядты жұмыскердің еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде көзделген айлық жалақысының ең төмен мөлшері немесе айлық та-

рифтік мөлшерлемесінің мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс.

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы ауыр, зиянды және қауіпті жұмыстарда (өндірістердің «қызу» цехтарында, көмір шахталарында, түрлі химиялық және қатты әсер етуші заттарды пайдалану кезінде, ауыр жүктерді көтергенде, тасымалдағанда және т.б.) жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу мәселелеріне көңіл бөледі.

ҚР ЕК 105 бабына сәйкес ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған мөлшерде, жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе еңбек жағдайларын салалық келісімде айқындалатын зияндылық пен қауіптілік дәрежесі бойынша сыныптайтын салалық коэффициенттерді ескере отырып, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде мөлшері айқындалатын қосымша ақылар белгілеу арқылы белгіленеді.

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне жоғарылатылған мөлшерде ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүзеге асырылады.

Осы бапта белгіленген еңбекке ақы төлеу талаптары ауыр жұмыстардағы, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге ұсынылады.

Жұмыс беруші өндірістік объектілерге еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды жүргізбеген жағдайда, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүргізіледі.

Еңбекке сағат бойынша ақы төлеу

ҚР ЕК 106 бабы негізінде еңбектің ерекшелігін есепке алып көрсететін еңбекке сағат бойынша ақы төлеу қарастырылған. Жұмыс күні толық болмаған немесе жүктемесі толық болмаған кезде нақты орындалған жұмыстар үшін, сондай-ақ уақытша немесе біржолғы сипаттағы жұмыстарға ақы төлеу үшін еңбек шартының талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде еңбекке сағат бойынша ақы төлеуді белгілеуге болады. Осы Кодексте көзделген жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы кезінде еңбекке сағат бойынша ақы төлеу белгіленеді.

Жұмыс уақытын жиынтық есепке алу кезінде еңбекке ақы төлеу ауысымдық кесте (вахталар кестесі) бойынша нақты жұмыс істеген жұмыс сағаттарының саны бойынша жүргізіледі. Бұл ретте жалақыны есептеу тиісті күнтізбелік жылға арналған жұмыс уақыты балансына сәйкес тарифтік мөлшерлеме (лауазымдық айлықақы) және жұмыс уақытының айлық нормасы негізге алына отырып есептелген сағаттық тарифтік мөлшерлеме бойынша жүргізіледі.

Еңбекке ақы төлеу жүйесі

ҚР ЕК 107 бабына сәйкес жұмыскерге жалақы жұмыс берушідегі қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйелеріне сәйкес еңбек шартында белгіленеді. Еңбекке ақы төлеу жүйесі еңбек,

ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

Жұмыс беруші жұмыскерлердің өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстардың сапасын жоғарылатуға мүдделілігін арттыруды күшейту үшін ұжымдық шарт талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалған сыйлықақы беру жүйелерін және еңбекті ынталандырудың басқа да нысандарын енгізе алады.

Еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда, жұмыскерлер жалақысының кемінде 75 пайызы болатын негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуге тиіс.

Келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекке ақы төлеу талаптары осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптармен салыстырғанда нашар бола алмайды.

Үстеме жұмысқа ақы төлеу

Жалақы және оның төлемдері әдетте жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығымен байланысты. Алайда үстеме жұмыстар деп атайтын жағдайлар, яғни түрлі себептермен қалыпты жұмыс уақытынан асып түсетін ұзақтықта атқарылатын жұмыстар да болуы мүмкін.

Еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) тарифтік мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді. Еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа қосымша ақы төлеу жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің елу пайызынан төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмысқа үстеме жұмыстың бір сағаты үшін тынығуға кемінде бір сағат беру есебімен тынығу сағаттарын ұсынуға жол беріледі.

Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа, түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу

ҚР ЕК 109 бабына сәйкес мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

ҚР ЕК 110 бабына сәйкес түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді.

Лауазымды қоса атқару, қызмет көрсету аймағының кеңеюі және уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру) кезінде еңбекке ақы төлеу

ҚР ЕК 111 бабына сәйкес сол бір ұйымда, еңбек шартында көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе осындай лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын не уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізіледі.

Жұмыскерлерге тапсырылатын қосымша жұмыстар:

- 1) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы – лауазымдарды қоса атқару;
- 2) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысымның) белгіленген ұзақтығы ішінде қосымша жұмысты орындауы – қызмет көрсету аймағын кеңейту;
- 3) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта)

көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа және осындай лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы – уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру) арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.

Егер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру алмастыратын жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізілмейді.

Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағының кеңейгені немесе уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін берілетін қосымша ақының мөлшерлерін жұмыс беруші орындалатын жұмыс көлемін негізге ала отырып, жұмыскермен келісім бойынша белгілейді.

Бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу

ҚР ЕК 112 бабына сәйкес жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытын ресімдеу тәртібі және бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу талаптары еңбек, ұжымдық шарттарда айқындалады және жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде, ал жұмыс берушінің кінәсінен болғанда – жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді.

Жұмыскердің кінәсінен жол берілген бос тұрып қалу уақытына ақы төленбеуге тиіс.

Жұмыскердің орташа жалақысын есептеу

ҚР ЕК 114 бабына сәйкес бес күндік және сол сияқты алты күндік жұмыс аптасында орташа жалақыны есептеу белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылар, сыйлықақылар және еңбекке ақы төлеу жүйесінде көзделген тұрақты сипаттағы басқа да ынталандырушы төлемдер ескеріле отырып, тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақы есебінен нақты жұмыс істелген уақыт үшін жүргізіледі.

Осы Кодекске сәйкес тиісті ақы (төлем) төлеуге байланысты оқиғаның алдындағы күнтізбелік он екі ай орташа жалақыны есептеу үшін есеп айырысу кезеңі болып табылады. Күнтізбелік он екі айдан аз жұмыс істеген жұмыскерлер үшін орташа жалақы нақты жұмыс істелген уақыт бойынша айқындалады.

Егер жұмыскердің жағдайын нашарлатпайтын болса, ұжымдық шартта орташа жалақыны есептеудің өзге де кезеңдері көзделуі мүмкін.

Орташа жалақыны айқындаудың осы Кодексте көзделген барлық жағдайлары үшін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган оны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді.

Жалақыдан ұстап қалулар

Құрметті оқырмандар Сіздерге еңбек заңнамасы жұмыскерге жалақы толық емес көлемде берілетін жағдайларды қарастыратындығын есте ұстау керек. Және оған қатысты ерекше құқықтық ұстап қалулар режимі қойылады. Ол түрлі жағдайлар болуы мүмкін. Мысалы, жұмыскер жұмыс берушінің мүлкіне нұқсан келтірді және оны өтеуі керек, немесе жалақыдан ұстап қалулар атқарушы құжаттардың (алименттік және өзге де ақшалай міндеттемелерді орындау) негізінде жүзеге асырылады. Осындай ұстап қалулар үшін заңды күшіне енген сот шешімі керек және сот орындаушылары қызметінің атқарушы өндірісін қозғау керек.

ҚР ЕК 115 бабына сәйкес Жұмыскердің жалақысынан ұстап қалулар сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және ҚР ЕК көзделген жағдайларда жүргізіледі.

Жұмыскердің өзі жұмыс істейтін ұйым алдындағы берешегін өтеу үшін оның жалақысынан ұстап қалу жұмыскерді жазбаша хабардар ете отырып:

1) іссапарға байланысты, сондай-ақ іссапарға байланысты шығыстарды растайтын құжаттарды бермеген жағдайда жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған ақшалай сомаларды өтеу үшін;

2) оқыту шарты болған кезде жұмыскерді оқытуға байланысты шығындарды жұмыс берушіге еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған кезде жұмыс істелмеген мерзімге пропорционалды түрде өтеуді көздейтін жағдайларда;

3) жалақы есебінен жұмыскерге берілген жұмыс істелмеген авансты өтеу үшін;

4) ҚР ЕК 95 бабының 3 тармағын қоспағанда, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын ауыстыру немесе жұмыскерді одан кері шақыртып алу жағдайларында;

5) жұмыскердің жазбаша келісуі болған кезде өзге де жағдайларда жұмыс беруші актісінің негізінде жүргізілуі мүмкін.

Бірнеше атқарушылық парақтары бойынша жалақыдан ұстап қалу кезінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және ҚР ЕК 115 бабында көзделген жағдайларда, ай сайынғы ұстап қалудың мөлшері жұмыскерге тиесілі жалақының елу пайызынан аспауға тиіс.

Қорытынды

Сонымен, құрметті оқырмандар, біз Сіздермен Қазақстан Республикасындағы жалақыны реттеудің ең маңызды деген құқықтық негіздерін талқыладық. Жалақы бұл жұмыскердің және оның отбасы мүшелерінің дұрыс өмір сүруі үшін қажетті маңызды игілік. Ақысы төленбейтін еңбек әлеуметтік құқықтық мемлекеттің шарттарында ереже болмайды. Жалақы жұмыскердің еңбегі үшін ақшалай сыйақы болып табылатындығын, жүйелі және мерзімді төлемділігімен ерекшеленетіндігін есте ұстау керек. Еңбек кодексіне және жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек шартына негізделеді.

Құрметті оқырмандар, қандай да бір кемсітушіліксіз жалақы төлеу бұл жұмыс берушінің міндеті екендігін есте ұстаңыз. Ал біздің елдегі мемлекет жалақы төлеу саласындағы кепілдіктер механизмін құрып отыр.

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының заңнамасымен жұмыскердің үстеме жұмыстар кезінде, мереке және демалыс

күндерінде жұмыс істеуі, сондай-ақ табысынан мүмкін болған ұстап қалулар кезінде еңбекке ерекше ақы төлеу қарастырылғандығын естен шығармаңыз.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына жүгіне отырып Сізге тұлғаның маңызды әлеуметтік құқығын – еңбекке ақы төлеу құқығын қамтамасыз ету үшін оның қағидаларын келістіре алуыңыз керек.