

**Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасы жанындағы
Құқық қорғау органдары академиясы**

ЕДІЛБАЕВ ЕСБОЛАТ ЕРБОЛАТҰЛЫ

**ЖАЛАҚЫНЫ ӨНДІРІП АЛУ БӨЛІГІНДЕ АЗАМАТТАРДЫҢ
ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ САҚТАЛУЫНА ПРОКУРОРЛЫҚ
ҚАДАҒАЛАУДЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

7М12301 «Құқық қорғау қызметі» білім беру бағдарламасы бойынша
құқық магистрі дәрежесін алу үшін дайындалған магистерлік жоба

Ғылыми жетекші:

Жалпы заң пәндері кафедрасының
доценті, PhD докторы
кіші әділет кеңесшісі
Ж. Кумарбекқызы

Қосшы, 2021 жыл

ТҮЙІНДЕМЕ

Жұмыс 80 парақта орындалды, онда 3 бөлімшеден құралған екі бөлім, кіріспе, қорытынды, пайдаланылған әдебиеттер тізімі бар. Жүргізілген зерттеу шеңберінде қолданыстағы нормативтік-құқықтық база талданып, тарихи аспект, сондай-ақ құқық қолдану практикасы зерделенді. Жетекші қазақстандық және шетелдік ғалымдардың жұмыстары мен пікірлері талданды.

Зерттеудің мақсаты еңбек заңнамасының сақталуына прокурорлық қадағалаудың тиімділігін арттыру, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасын жетілдіру бойынша теориялық және практикалық ұсынымдар әзірлеу болып табылады. Ғылыми жаңалық заңнамалық және ұйымдастырушылық шараларды әзірлей отырып, қадағалау қызметінің көп жылдық практикалық тәжірибесін ескере отырып зерттеу жүргізу болып табылады.

Сонымен, автор прокурордың рөлін күшейту және оларға бұйрықтар енгізу құқығын беру, сондай-ақ өтінішті талдау мен қарауға байланысты ақпарат пен материалдарды талап ету қажет деген қорытындыға келді.

Зерттеу нәтижелерін қадағалау, сондай-ақ құқық қорғау және уәкілетті органдар еңбек қорғау мәселелері бойынша нормашығармашылық, практикалық, ғылыми және оқу қызметінде пайдалана алады.

РЕЗЮМЕ

Работа выполнена на 80 листах, содержит два раздела в которых по 3 подраздела, введение, заключение, список использованных источников. В рамках проведенного исследования проанализирована действующая нормативно-правовая база, изучен исторический аспект, а также правоприменительная практика. Проанализированы работы и мнения ведущих казахстанских и иностранных ученых.

Целью исследования является выработка теоретических и практических рекомендаций по повышению эффективности прокурорского надзора за соблюдением трудового законодательства, а также по совершенствованию законодательства Республики Казахстан. Научная новизна заключается в проведении исследования с учетом многолетнего практического опыта надзорной деятельности с выработкой законодательных и организационных мер.

Так, автор пришел к выводу, что необходимо усилить роль прокурора и наделить их правом внесения предписаний, а также истребования информации и материалов, связанных с проведением анализа и рассмотрением обращения.

Результаты исследования могут быть использованы в нормотворческой, практической, научной и учебной деятельности по вопросам защиты трудовых, как надзорными, так и правоохранительными и уполномоченными органами.

SUMMARY

The work is made on 80 sheets, contains two sections in which 3 subsections, introduction, conclusion, list of sources used. Within the framework of the conducted research, the current regulatory framework is analyzed, the historical aspect is studied, as well as the law enforcement practice. The works and opinions of leading Kazakh and foreign scientists are analyzed.

The purpose of the study is to develop theoretical and practical recommendations for improving the effectiveness of prosecutor's supervision over compliance with labor legislation, as well as for improving the legislation of the Republic of Kazakhstan. The scientific novelty consists in conducting a study considering many years of practical experience in supervisory activities with the development of legislative and organizational measures.

Thus, the author concluded that it is necessary to strengthen the role of the prosecutor and give them the right to make prescriptions, as well as to request information and materials related to the analysis and consideration of the appeal.

The results of the study can be used in normative, practical, scientific and educational activities on the protection of labor rights, both by supervisory, law enforcement and authorized bodies.

МАЗМҰНЫ

КІРІСПЕ	6.
1. ЖАЛАҚЫНЫ ӨНДІРІП АЛУ БӨЛІГІНДЕ АЗАМАТТАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ САҚТАЛУЫН ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУДЫҢ ЖАЛПЫ СИПАТТАМАСЫ	
1.1. ҚАЗІРГІ КЕЗЕҢДЕ АЗАМАТТАРДЫҢ ЖАЛАҚЫ АЛУ ҚҰҚЫҒЫН ҚОРҒАУДАҒЫ ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУДЫҢ ЖАЙ-КҮЙІ	13.
1.2. ЖАЛАҚЫ ТӨЛЕУ КЕЗІНДЕ АЗАМАТТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДАҒЫ ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУДЫҢ ДАМУ ТАРИХЫНА ҚЫСҚАША ТАЛДАУ	20.
1.3. ЖАЛАҚЫ АЛУДА ЖЕКЕ ТҮЛҒАНЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ НОРМАЛАР МЕН СТАНДАРТТАР, ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕ	29.
2. ЖАЛАҚЫНЫ ӨНДІРІП АЛУ БӨЛІГІНДЕ АЗАМАТТАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДЫ ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУДЫҢ ПРОБЛЕМАЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ШЕШУ ЖОЛДАРЫ	
2.1. ЖАЛАҚЫ ТӨЛЕУ БӨЛІГІНДЕ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ БҰЗЫЛУЫН СОТҚА ДЕЙІНГІ ТЕРГЕП-ТЕКСЕРУДІҢ ЗАҢДЫЛЫҒЫН ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУ	40.
2.2. ЖАЛАҚЫНЫ ӨНДІРІП АЛУ БӨЛІМІНДЕ АЗАМАТТАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ МЕМЛЕКЕТТІК УӘКІЛЕТТІ ОРГАНДАРДЫҢ ҚЫЗМЕТІН ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУ	50.
2.3. ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН, СОНЫҢ ІШІНДЕ, ЖАЛАҚЫНЫ ӨНДІРІП АЛУ БӨЛІГІН СОТТАР ҚАРАҒАН КЕЗДЕ ЗАҢДЫЛЫҚТЫҢ САҚТАЛУЫН ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУ	61.
ҚОРЫТЫНДЫ	71.
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ.....	74.

КІРІСПЕ

Зерттеудің өзектілігі. COVID-19 пандемиясы біздің еңбек нарығымыздың әлсіз тұстарын барынша аша түсті. Ірі және шағын кәсіпорындардың қызметі тоқтатылды, жұмыс уақытының ұзақтығы қысқартылды, қызметкерлер жұмыстан шыға бастады. Сауда орталықтары мен мейрамханалардың жабылуы, рейстер мен қонақ үйлерді брондаудың тоқтатылуы, кәсіпорындардың қашықтан жұмыс істеуге көшуі көптеген кәсіпкерлерге қауіп төндірді. Соның ішінде, бірінші болып, жұмыссыз қалатын, онсыз да тұрақсыз жұмыс иелері: сатушылар, даяшылар, ас үй қызметкерлері, жүк тиегіштер, тазалаушылар болды. Халықаралық еңбек ұйымының (бұдан әрі – ХЕҰ) бағалауы бойынша 25 миллионға дейін адам жұмысынан айрылуы мүмкін, ал жұмыскерлердің табысынан айрылуы кемінде 3,4 триллион АҚШ долларын құрайды [1].

Осыған байланысты Covid-19 пандемиясы жағдайында азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау ерекше маңызға ие болып отыр. Мемлекеттің еңбек қатынастарын құқықтық реттеуге деген дәстүрлі көзқарасы жеткіліксіз болып отыр. Еңбек саласындағы құқық бұзушылықтардың үлкен қоғамдық қауіптілігін ескере отырып, қылмыстық-құқықтық механизм де оларды қорғауға бағытталған.

Адамның конституциялық құқықтары мен еркіндігі, оның өмірге келген күнінен бастап, ажырамас бөлігі болып табылады. Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабында әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар деп бекітілген [2].

Әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайына, еңбегі үшін қандай да бір кемсітусіз сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығы бар.

Еркін еңбекке берілген конституциялық құқықтар, өзінің еңбекке қабілеттілігіне билік ету, қызмет түрін таңдау мүмкіндігі (ҚР Конституциясының 24-бабы) еңбек қатынастарының тәртібін айқындайтын Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің нормаларында нақтыланады. Бұл, ең алдымен, еңбекке және еңбекке ақы төлеу құқығын қандай да бір кемсітусіз және заңда белгіленген ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен емес тәртіпте жүзеге асыру болып табылады.

Азаматтардың жоғарыда аталған құқықтарынан, бостандықтары мен міндеттерінен адам өмірінің әлеуметтік-экономикалық саласына тән құқықтар әрдайым ерекшеленеді. Бұл құқықтар құқықтардың кез-келген біліктілігінде негізгі және жетекші орын алады, бұл адам өмірінің осы саласының маңыздылығын көрсетеді. Әлеуметтік-экономикалық конституциялық құқықтар бірқатар құқықтарды, оның ішінде еңбек ету құқығын, дәлірек айтқанда Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілген еңбек бостандығына құқықты құрайды. Әлеуметтік-экономикалық конституциялық құқықтар бірқатар құқықтарды, оның ішінде еңбек ету құқығын, дәлірек

айтқанда Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілген еңбек бостандығының құқықтарынан құралады. Бұл құқық еңбекке қабілетті азаматтарға өзінің біліктілігіне, жұмыс тәжірибесіне, денсаулық жағдайына сәйкес жұмыс орнын, жұмыс түрін таңдау мүмкіндігін береді. Сонымен қатар, еңбек бостандығының құқығына негізгі құқықтан туындайтын бірқатар басқа құқықтар да кіреді, олар: мемлекеттік нормалар мен стандарттарға сәйкес қажетті еңбек жағдайларының құқығы және саны мен сапасы бойынша сыйақы алу құқығы. Еңбек заңнамасында бекітілген осы ережелерді бұзу, әртүрлі салдардың басталуына әкеледі. Бұл нормаларды бұзуға жол бермеу және осы құқықтар мен бостандықтарды кепілді қамтамасыз ету негізгі міндет болып табылады.

Конституциялық құқықтар кепілділігінің өзі оларды қамтамасыз ету болып табылады. Оларды қамтамасыз етудің кепілі Қазақстан Республикасының Президенті болып табылады. Тәуелсіз қызмет түрі ретінде конституциялық құқықтарды қамтамасыз етудің өзіндік түрлері бар.

Біріншіден, ол экономиканың, әлеуметтік, мәдени жағдайлардың, демократияның дамуы, сананың, рухани мәдениеттің және басқа факторлардың деңгейін арттыру үшін өмірдің әртүрлі салаларындағы қызмет түрінде жүзеге асырылады.

Екіншіден, мемлекеттің негізгі құқықтары мен бостандықтарын заңды түрде таратуды жүзеге асыруға арналған құқықтық шараларды құру және жетілдіру жөніндегі заңнамалық қызметі түрінде іске асырылады. Бұл әртүрлілік қолданыстағы заңнамада нақты анықталған және құқықтың бірнеше салаларын қамтиды: еңбек, әкімшілік, қылмыстық, онда азаматтардың еңбек құқықтарына байланысты бұзушылықтарға қарсы күрестің құқықтық құралдарын көрсететін нормалар бар.

Үшіншіден, құзыретті құқық қорғау органдары мен қоғамдық ұйымдардың құқық қолдану қызметі, яғни, басқаша айтқанда, заңдылықты сақтау және қамтамасыз ету қажет. З. О. Ашитовтың пікірінше «... заңдылық- бұл барлық мемлекеттік және қоғамдық органдардың заңдарды нақты сақтауы ғана емес, сонымен бірге азаматтардың құқықтары мен мүдделерін қорғау» [1, 176.]. Конституциялық құқықтарды қорғау - олар бұзылған, оларды іске асыру, орындау жолында кедергілер пайда болған, құқықтың өзі туралы дау туындаған жағдайларда туындайды. Азаматтың өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыру процесінде құқық бұзушылықтар оның дамуының әртүрлі кезеңдерінде пайда болуы мүмкін және әр жолы оларды жою үшін құзыретті органдардың құқық қорғау қызметі қажет болады.

Соңғы жылдары елде болған наразылықтардың себептері мен салдарын талдау кезінде, көп жағдайда негізгі себеп, жұмыс берушілер тарапынан болып отырғандығын көрсетті: азаматтардың еңбек құқықтарының жүйелі түрде бұзылуы, атап айтқанда, жалақының уақтылы төленбеуі, Қазақстан азаматтары мен шетел азаматтарының еңбегін бағалау кезіндегі кемсітушілік,

қызметкерлердің еңбегін қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі шаралардың қолданылмауы болып табылды.

Бұл ретте аталған бұзушылықтар еңбекті қорғау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдар тарапынан өз қызметтерін тиісінше орындамаған кезде, құқық бұзушыларға ықпал етудің заңнамалық негіздері болған кезде мүмкін болды. Жанжалды уақытында тоқтату және оның алдын алу жұмыстарының болмауы.

Жаңа экономикалық жағдайда көптеген ұйымдардың қаржылық тұрақсыздығы анықталды, жалақы төлей алмау құбылысының етек жаюы сақталуда.

Мысалы, 2020 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша республиканың 1 184 кәсіпорны 31 мың жұмыскердің алдында 4,2 млрд теңгеден астам сомаға жалақы бойынша берешек болды. Осы кәсіпорындардың басшыларына орындалуы міндетті 790 ұйғарым беріліп, 106,4 млн теңгеден астам сомаға айыппұл салынды.

Қабылданған шаралар нәтижесі бойынша, соның ішінде жалақы берешегін өтеудің қатаң кестелері мен мерзімдерін белгілеу негізінде 31 мыңнан астам жұмыскердің құқықтары қорғалды. Оларға 4,2 млрд теңге төленді.

2020 жылы мемлекеттік еңбек инспекторлары 3,9 мың тексеру жүргізді, ҚР еңбек заңнамасының 6,1 мыңнан астам түрлі бұзушылықтарын анықтады және 174,3 млн теңге сомасына айыппұл салынды.

Бұл ретте ең көп берешек Маңғыстау, Шығыс Қазақстан және Алматы облыстарына тиесілі болды [4].

Қазақстанда еңбекке ақы төлеу мәселелері бірнеше рет ереуілдерге және басқа да наразылық акцияларына алып келді.

Бұл мәселелер азаматтардың құқықтарын айтарлықтай бұзады, әлеуметтік шиеленісті күшейтеді, жаппай митингілер мен тәртіпсіздіктерді тудырады, бұл қоғамдық тұрақсыздыққа алып келеді.

Көбінесе, латентті (жасырын) процестердің болуы, әсіресе жеке секторда, жұмыс берушілер бұзушылықтардың барлық түрлерін қамтыған кезде, еңбек қатынастары саласындағы бұзушылықтарға ықпал етеді. Сонымен қатар, бұл фактілерді уәкілетті мемлекеттік органдар тексерулер жүргізу кезінде жасырады.

Жоғарыда көрсетілгендер еңбек қатынастары саласындағы қолданыстағы заңнама, сондай-ақ бақылау мен қадағалауды ұйымдастыру азаматтардың еңбек саласындағы құқықтарын қорғауды толық көлемде қамтамасыз етпейді деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Прокуратура қадағалау органы ретінде азаматтардың мүдделерін қорғауға тиіс. Тек прокуратура органдарының актілері бойынша 2018 жылы 2,4 миллиард теңге сомасында жалақы бойынша берешек өтелді.

Тиісінше, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау прокуратура органдары қызметінің басым бағыттарының бірі болып табылады.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 83-бабына сәйкес прокуратура мемлекет атынан Қазақстан Республикасы аумағының заңдылығын сақтауды жоғары қадағалауды жүзеге асырады, сотта мемлекеттің мүддесін білдіреді және мемлекет атынан қылмыстық қудалауды жүзеге асырады. Заңдылық прокурорлық қадағалау қағидаты ретінде барлық заңды және жеке тұлғалардың заңдарды орындауын қамтамасыз етуді, жеке және заңды тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін сақтауды білдіреді.

Прокуратура органдарының құқық қорғау қызметі мәселелері бойынша қоғам алдындағы жоғары жауапкершілігі прокурорлық қадағалау тактикасы мен әдістемесін үнемі жетілдіруді талап етеді, қойылған міндеттерді шешу үшін іс-қимылдың өзге де тәсілдерін іздестіруге мәжбүрлейді, адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын сақтау саласындағы бұзушылықтарға жедел ден қою қажеттілігін айқындайды.

2018 жылғы мамырға дейін зерттелетін салада прокурорлық қадағалауды ұйымдастырудың құқықтық негізі 1995 жылғы «Прокуратура туралы» Заң және әлеуметтік-экономикалық салада заңдардың қолданылуына, адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарының сақталуына прокурорлық қадағалауды ұйымдастыру жөніндегі салалық Нұсқаулық (Бас Прокурордың 2014 жылғы 2 қыркүйектегі № 85 бұйрығы) болып табылды.

Алайда, «Прокуратура туралы» жаңа заңның қабылдануы прокуратура органдарында қолданыстағы қадағалаудың олқылығын көрсетті: (Бас прокурордың 2018 жылғы 2 мамырдағы № 60 «прокурорлық қадағалауды ұйымдастырудың кейбір мәселелері туралы» бұйрығы) прокурорлар еңбекшілердің бұзылған құқықтары мен бостандықтарын қалпына келтіруге жедел және толыққанды ықпал ету, сондай-ақ лауазымды адамдар мен жұмыс берушілердің заңсыз қызметіне қарсы іс-қимыл жасау мүмкіндігінен шектелді. Осыған байланысты, қолданыстағы заңнамада прокурорларға азаматтардың еңбек құқықтарының сақталуын қадағалау бойынша өз өкілеттіктерін толық көлемде жүзеге асыруға мүмкіндік бермейтін олқылықтарды нақтылаудың қажеттілігі туындайды.

Айта кететін болсақ, **2020 жылы коронавируc пандемиясына байланысты** осы саладағы жағдайлар айтарлықтай өзгерді, өйткені шектеулер енгізілді, барлық дерлік кәсіпорындардың өндірістік қызметі тоқтатылды, бұл еңбек қатынастарының уақытша үзілуіне әкелді. 2019 жылғы статистикалық деректер қаралып отырған саланың неғұрлым объективті жай-күйін көрсететінін назарға ала отырып, зерттеудің бір бөлігі нақ осы 2019 жылғы деректерге негізделген.

Шешілетін ғылыми мәселенің немесе тәжірибелік түйткілдің қазіргі жағдайын бағалау.

Ұсынылған тақырып бойынша арнайы әдебиеттерді зерттеу және талдау мемлекеттік емес секторда азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау саласындағы прокурорлық қадағалау проблемалары жеткіліксіз әзірленгенін және республикада осы мәселе бойынша арнайы кешенді зерттеу

жүргізілмегенін көрсетеді. Жалпы теориялық аспектіде азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау, еңбек заңнамасын бұзғаны үшін заңды жауапкершілік мәселесі У.С. Жекебаев, С.А. Димитрова, Г. Г. Галиакбарова, А.Х. Миндагулов, С.С. Қаржаубаев, Г.С. Мауленов, Е.Н. Нұрғалиева, А.М. Нұрмағамбетов, А.Ж. Нұрышев, М. Хасенов, Э. Омаров сияқты отандық ғалымдардың ғылыми еңбектерінде қаралды.

Осы тақырып бойынша іргелі зерттеулерді ресейлік зерттеушілер жүргізді. Азаматтардың еңбек құқықтарының сақталуын прокурорлық қадағалаудың жекелеген аспектілерін И.А.Арабян, А.Д.Берензон, Д.Г. Бессарабов, Н. Ш. Вайнер, И. С. Викторов, Т. Воеводин, Ю. Д. Гудкович, С. М. Захаров, А. К. Караев, С. А. Карпачев, А. Ж. Макашев, В. А. Ржевский, Ф. М. Раянов, С. Шаропов, Т. Войводина, Ю. Д. Гудкович, А. К. Караев, Н. В. Шость, В. В. Новик, А. В. Яковлевтердің монографиялары мен әдістемелік құралдарынан қаралды. Көріп отырғанымыздай, жүргізілген зерттеудің Қазақстан Республикасында осы тақырып бойынша кешенді ғылыми зерттеулердің болмауымен расталады.

Зерттеудің мақсаты: еңбек заңнамасының сақталуы үшін прокурорлық қадағалаудың тиімділігін арттыру, сондай-ақ қаралатын саладағы Қазақстан Республикасының заңнамасын жетілдірудің теориялық және практикалық ұсынымдарын әзірлеу.

Міндеті:

- тарихи-құқықтық аспектіде азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау мен қадағалауды, мемлекеттік-құқықтық реттеуді қарастыру;

- азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың халықаралық-құқықтық стандарттары мен шетелдік тәжірибесін және оларды Қазақстанда қолдану мүмкіндіктерін зерделеу; қорғау;

- еңбек ақы бөлігінде азаматтардың еңбек құқықтары заңдылығының жай-күйін ашу;

- азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды реттейтін құқықтық актілерді зерделеу, реттеудің кемшіліктері мен оларды қолдану мәселелерін анықтау;

- азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау бойынша, сонымен қатар, сотқа дейінгі тергеп-тексеру, әкімшілік іс жүргізу, уәкілетті мемлекеттік органдардың қызметі, өтініштерді қарау, дауларды сотта қарау және сот шешімдерін орындау саласындағы прокурорлық қадағалаудың жалпы жай-күйіне талдау жүргізу;

- азаматтардың еңбек құқықтарының сақталуын прокурорлық қадағалаудың құқықтық негіздерін, сондай-ақ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын және оны қолдану тәжірибесін жетілдіру жөнінде ұсыныстар әзірлеу.

Зерттеу объектісі Қазақстан Республикасындағы еңбек ақысын өндіріп алу бөлімінде азаматтардың еңбек құқықтарының сақталуын прокурорлық қадағалау болып табылады.

Зерттеу мәні прокуратура органдарының, өзге де мемлекеттік органдардың, қоғамдық ұйымдардың тәжірибелік қызметінің материалдары, сот-тергеу тәжірибесі, сондай-ақ Қазақстан Республикасы мен шет елдердің заңнамасы, халықаралық құқық көздері, зерттелетін мәселелер бойынша ғылыми еңбектер, БАҚ-тағы жарияланымдар, статистикалық деректер болып табылады.

Ғылыми зерттеудің **әдіснамалық** негізін әлеуметтік-құқықтық құбылыстарды танудың жалпы ғылыми және жеке-ғылыми әдістері (тарихи, салыстырмалы-құқықтық, нақты-социологиялық, логикалық-жүйелік талдау, синтез, индукция, формальды-логикалық, гипотетикалық, абстрактіден нақтыға көтерілу, статистикалық, математикалық, салыстыру және басқалар) құрайды.

Ғылыми жаңалықтың негіздемесі.

Ғылыми жаңалық, заңнамалық және ұйымдастырушылық шараларды әзірлей отырып, қадағалау қызметінің көп жылдық практикалық тәжірибесін ескере отырып, еңбек ақы төлеу бөлігінде азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың теориялық және қолданбалы аспектілерін зерттеу жүргізілді.

Практикалық ұсынымдар (қорғауға шығарылатын ережелер).

1. Азаматтардың бұзылған еңбек құқықтарын уақтылы қалпына келтіру мақсатында прокуратура органдарына меншік нысанына қарамастан барлық мемлекеттік органдар мен ұйымдардың орындауы үшін міндетті нұсқамалар енгізу, сондай-ақ өтініштерге талдау жүргізу мен қарауға байланысты олардан ақпарат пен материалдарды талап ету құқығы берілсін.

2. ҚР ҚК 152-бабы 3-бөлігінің диспозициясы төленбеген еңбек ақының еселігін, мерзімдерін және мөлшерін айқындамайды, бұл оның әкімшілік құқық бұзушылықтан аражігін ажыратудың белгілі бір қиындығын білдіреді. Осыған байланысты еңбек ақыны төлемеу туралы істер бойынша сотқа дейінгі тергеу органдарына қадағалау тәртібінде мыналар көрсетілсін:

- екі реттен артық еңбек ақы төлемеу қылмыстық құқық бұзушылық болып саналады, бұл бірнеше рет танылады;

- екі және одан да көп адамға біржолғы еңбек ақы төлемеу қылмыстық жазаланатын іс-әрекетті құрамайды;

- еңбек ақыны төлемегені үшін әкімшілік жауапкершілікке тарту қылмыстық құқық бұзушылық құрамына әсер етпейді, яғни әкімшілік преюдициясы жоқ;

- еңбек ақыны төлемеу фактісі - қылмыстық жауапкершілікке негіз болып табылады және ол оның мөлшеріне байланысты болмайды;

- ескіру мерзімінің өтуін- теріс қылық анықталған, адам ұсталған, айыбын мойындап келген, қызметкер немесе жұмыс беруші қайтыс болған немесе жалақы төленген кезден бастап есептеу қажет.

3. Мемлекеттік инспекторлар санының жеткіліксіздігі, жергілікті атқарушы органдарға бағыныштылығы, сондай-ақ тексерулер жүргізуге мораторий жариялау азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуге мүмкіндік бермейді. Осыған байланысты мемлекеттік инспекторлардың

штатын ұлғайту және оларды әкімдіктер жанындағы Еңбек, әлеуметтік қорғау және көші-қон комитетінің қарамағына беру ұсынылады (Германия, Франция, Ұлыбритания, Италия, Финляндия, Нидерланды, Норвегия және т.б. тәжірибесі бойынша).

4. Еңбек заңнамасының бұзылуына жедел ден қою мүмкіндігінің болмауы жауапсыз жұмыс берушілерді тексеруге және бұзушылықтарды жасыруға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік инспекторлардың тексеру жүргізу жөніндегі талабы бойынша хабарламасын алып тастау үшін Кәсіпкерлік Кодекске өзгерістер енгізу (ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы ратификацияланған Конвенцияға қайшы келеді, оған сәйкес еңбек инспекторларының алдын ала хабарламай және тәуліктің кез келген уақытында бақылаумен қамтылатын кез келген кәсіпорынға кедергісіз кіруге құқығы бар).

5. «Прокуратура туралы» ҚР Заңына қадағалаушы прокурордың барлық еңбек даулары бойынша азаматтық процестерге міндетті қатысуы бөлігіне өзгерістер енгізу.

Нәтижелерді апробациялау және енгізу. Магистранттың диссертациялық жобасының негізгі нәтижелері «Қазіргі заң ғылымының дамуы: теория және практика» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция жинағында жарық көрді.

1. ЖАЛАҚЫНЫ ӨНДІРІП АЛУ БӨЛІГІНДЕ АЗАМАТТАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ САҚТАЛУЫН ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУДЫҢ ЖАЛПЫ СИПАТТАМАСЫ

1.1. ҚАЗІРГІ КЕЗЕҢДЕ АЗАМАТТАРДЫҢ ЕҢБЕК АҚЫ АЛУ ҚҰҚЫҒЫН ҚОРҒАУДАҒЫ ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУДЫҢ ЖАЙ-КҮЙІ

COVID-19 пандемиясы біздің еңбек нарығымыздың әлсіз тұстарын барынша аша түсті. Ірі және шағын кәсіпорындардың қызметі тоқтатылды, жұмыс уақытының ұзақтығы қысқартылды, қызметкерлер жұмыстан шыға бастады. Сауда орталықтары мен мейрамханалардың жабылуы, рейстер мен қонақ үйлерді брондаудың тоқтатылуы, кәсіпорындардың қашықтан жұмыс істеуге көшуі көптеген кәсіпкерлерге қауіп төндірді. Соның ішінде, бірінші болып, жұмыссыз қалатын, онсыз да тұрақсыз жұмыс иелері: сатушылар, даяшылар, ас үй қызметкерлері, жүк тиегіштер, тазалаушылар болды. ХЕҰ бағалауы бойынша 25 миллионға дейін адам жұмысынан айрылуы мүмкін, ал жұмыскерлердің табысынан айрылуы кемінде 3,4 триллион АҚШ долларын құрайды[5].

Осыған байланысты COVID-19 пандемиясы жағдайында азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау ерекше маңызға ие болып отыр. Азаматтардың еңбек құқықтары негізгі болып табылады және оларды еңбек қатынастарының барлық субъектілерінің сақтауы мемлекеттегі жеке тұлғаның құқықтық мәртебесі бар істердің нақты жағдайын көрсетеді.

Бүгінгі таңда азаматтар бұл конституциялық құқықты әртүрлі нысандарда жүзеге асыра алады. Бұл құқықтың мазмұнына еңбек бостандығы, әркімнің еңбек қабілетін еркін басқару, қызмет түрі мен мамандығын таңдау мүмкіндігі сияқты негізгі принциптер кіреді. Бір мезгілде мәжбүрлі еңбекке тыйым салынады.

Әркімнің еңбегі үшін қандай да бір кемсітушіліксіз және заңда белгіленген еңбекке ақы төлеудің ең төменгі мөлшерінен кем емес сыйақы алуға құқығы бар.

Жұмыс беруші мен ол жалдайтын қызметкердің мүдделері әрдайым сәйкес келе бермейді, сондықтан еңбек қатынастарының кез-келген кезеңінде бұл мүдделер қақтығысы болуы мүмкін. Бұл әртүрлі әдістермен, соның ішінде қызметкердің еңбек құқықтарын тікелей қорғау арқылы шешілуі қажет жанжалдарға әкеледі.

Қазіргі уақытта қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғаудың мақсаты еңбек қатынастарын заңнамалық және шарттық реттеу тәртібімен белгіленген барлық еңбек құқықтары мен міндеттерін іске асыруды қамтамасыз ету болып табылады.

Еңбек кодексінде еңбек құқығының мақсаты азаматтардың еңбек құқықтары мен бостандықтарының мемлекеттік кепілдіктерін белгілеу, қолайлы еңбек жағдайларын жасау, жұмысшылар мен жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау болып табылатыны нақты белгіленген.

Еңбек ақы төлемеудің екі түрі бар:

1. Еңбек ақыны уақтылы төлемеу немесе мүлдем төлемеу.

Еңбек ақы айына кемінде бір рет келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді (Еңбек кодексінің 113-бабының 1-тармағы).

2. Зиянды жағдайлар үшін үстемеақы төлемеу және жалақы мөлшерін дұрыс есептемеу.

Ірі қаладағы кәсіпорындарға жүргізілген тексерулер бойынша барлық дерлік кәсіпорындарда жұмысшыларды үстеме жұмысқа және демалыс күндеріндегі жұмысқа тарту фактілері анықталды.

Көптеген дәлелденген кәсіпорындарда үстеме жұмыс пен демалыс күндері жоғары мөлшерде немесе мүлдем төлемеу үшін ақы төлеу қажеттілігін елемей тәжірибесі бар.

Сонымен қатар, Еңбек кодексінде үстеме жұмыстар үшін қосымша төлемдер мен жалақы сомасын есептеу ерекшеліктері қарастырылған (Еңбек кодексінің 108-бабы); демалыс және мереке күндеріндегі жұмыстар (Еңбек кодексінің 109-бабы); түнгі уақыттағы жұмыстар (Еңбек кодексінің 110-бабы); лауазымдарды қоса атқару, жұмыста болмаған қызметкерлерді алмастыру және қызмет көрсету аймағын кеңейту (Еңбек кодексінің 111-бабы); ауыр, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларына байланысты жұмыстарды орындау (Еңбек кодексінің 105-бабы).

Еңбекке ақы төлеу шарттары Еңбек және ұжымдық шарттарда, салалық, өңірлік және бас келісімдерде жақсартылуы мүмкін.

Ауыр зиянды және қауіпті жұмыстармен айналысатын қызметкерлердің тізбесі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау қорытындылары бойынша айқындалады.

Көрсетілген аттестаттау өткізілмеген жағдайда, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың (бекітілген) тізбесіне сәйкес жүргізіледі. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1053 бұйрығымен бекітілген).

Бұзушылықтарды анықтау үшін нақты жұмыс істеген уақыт (жұмыс уақытын есепке алу табельдері) және төленген жалақы (бухгалтерлік құжаттамадан) туралы мәліметтерді салыстыру қажет. Үстеме жұмыстардың уақыты, түнгі уақыттағы, демалыс және мереке күндеріндегі жұмыстар жеке есепке алынады (Еңбек кодексінің 79-бабының 2-тармағы).

Әркімнің мемлекет тарапынан өзінің еңбек құқықтары мен бостандықтарын қорғау құқығын қамтамасыз ету, еңбек қатынастарын немесе олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеудің негізгі қағидаттарының бірі ретінде қаралады. Сонымен бірге, сот тәртібі әрдайым уақтылы қорғауды қамтамасыз ете алмайды, өйткені ол көптеген құжаттарды және күрделі сот рәсімдерінен өту қажеттілігін талап етеді.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау-прокуратура органдары қызметінің басым бағыттарының бірі. Әрине, бірінші кезектегі міндет - қызметкерлер алдындағы жалақы бойынша берешекті өндіріп алу.

Жалақы бойынша берешектің ең үлкен шыңы 2009 жылдың қыркүйегінде тіркелді және 5 млрд.теңгеге жетті. Өсу үрдісі байқалды.

Осыған орай, прокуратура органдары мемлекеттік органдардың жұмысын жандандырды, деректермен алмасу жолға қойылды, дебиторлармен және борышкерлердің мүлкін іздеу бойынша жұмыс басталды.

8 жыл бойы мүдделі органдармен бірлесіп проблемалық кәсіпорындардан орташа есеппен жылына 1,7 – 2 млрд.теңгеден өндіріп алынды, бұл жалпы берешекті азайтуға және оны шамамен 1,5 млрд. теңге деңгейінде ұстап тұруға мүмкіндік берді.

Әдетте, мұндай кәсіпорындардың мүлкі мен активтері болмады, бұл жалақы бойынша берешекті өтеуге кедергі келтірді.

Тұрақты мониторинг арқылы жаңа проблемалық кәсіпорындар анықталды. Бұл берешектің көп бөлігін әрекетсіз кәсіпорындардың, сондай-ақ оңалту және банкроттық сатысындағы борыштары құрайды.

2020 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша Қазақстан Республикасының 1 184 кәсіпорнында 31 мың жұмыскердің алдында 4,2 млрд теңгеден астам сомаға жалақы бойынша берешек болды. Осы кәсіпорындардың басшыларына орындалуы міндетті 790 ұйғарым беріліп, 106,4 млн теңгеден астам сомаға айыппұл салынды.

Қабылданған шаралар, соның ішінде жалақы бойынша берешекті өтеудің қатаң кестелері мен мерзімдерін белгілеу нәтижесінде 31 мыңнан астам жұмыскердің құқықтары қорғалды. Оларға 4,2 млрд теңге төленді.

2020 жылы мемлекеттік еңбек инспекторлары 3,9 мың тексеру жүргізді, ҚР еңбек заңнамасының 6,1 мыңнан астам түрлі бұзушылықтарын анықтады және 174,3 млн теңге сомасына айыппұл салынды.

Бұл ретте ең көп берешек Маңғыстау, Шығыс Қазақстан және Алматы облыстарына тиесілі болды [6].

Бас прокуратураның мәліметтерін Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі мен Мемлекеттік кірістер комитетінің деректерімен салыстыру, көбінесе, кәсіпорындарда сәйкессіздік пен берешек сомасын көрсетеді.

Демек, Бас Прокурордың, қаржы, Әділет, Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлерінің «азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау, жалақы бойынша берешекті өндіріп алу және ақпарат алмасу тәртібі саласындағы өзара іс-қимыл жөніндегі шаралар туралы» бірлескен бұйрығының талаптары сақталмайды.

2018 жылғы мамырға дейін зерттелетін салада прокурорлық қадағалауды ұйымдастырудың құқықтық негізі 1995 жылғы «Прокуратура туралы» Заң және әлеуметтік-экономикалық салада заңдардың қолданылуына, адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарының сақталуына прокурорлық

қадағалауды ұйымдастыру жөніндегі салалық Нұсқаулық (Бас Прокурордың 2014 жылғы 2 қыркүйектегі № 85 бұйрығы) болып табылды.

Алайда, «Прокуратура туралы» жаңа заңның қабылдануымен прокуратура органдарында қолданыстағы қадағалау олқылығы (Бас прокурордың 2018 жылғы 2 мамырдағы № 60 «прокурорлық қадағалауды ұйымдастырудың кейбір мәселелері туралы» бұйрығы) прокурорлардың еңбекшілердің бұзылған құқықтары мен бостандықтарын қалпына келтіруге жедел және толыққанды ықпал ету, сондай-ақ лауазымды адамдар мен жұмыс берушілердің заңсыз қызметіне қарсы іс-қимыл жасау мүмкіндігін шектейді.

Осыған байланысты, қолданыстағы заңнамадағы прокурорларға азаматтардың еңбек құқықтарының сақталуын қадағалау бойынша өз өкілеттіктерін толық көлемде жүзеге асыруға мүмкіндік бермейтін олқылықтарды нақтылау қажеттігі туындайды. Сонымен қатар, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау жүйесіндегі даулы, кейде қайшылықты сәттер, осы саладағы бұзушылықтарға қарсы тұрудың тиімді тетігінің болмауы терең ғылыми көзқарасты қажет етеді.

Өзінің жыл сайынғы Жолдауында (2020 жылдың 1 қыркүйегіндегі) Мемлекет басшысы К-Ж.К. Тоқаев прокуратураның қадағалауын азаматтар мен бизнес субъектілерінің проблемаларын тиімді шешуге бағыттауды тапсырды. Президент прокурорлық қадағалаудың уақыттан кеш қалып жүретінін атап өтті.

Құқық қолдану практикасын зерттеу көрсеткендей, бұл жағдайдың басты себептерінің бірі қадағалауды заңнамалық шектеу болды.

«Прокуратура туралы» жаңа заңда (бұдан әрі - Заң) және басқа да құқықтық актілерде құқық қорғау органы ретінде прокуратураны шектейтін нормалар бар.

Мәселен, прокуратура органдарының бірінші кезектегі міндеті адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарын, заңды тұлғалардың, қоғам мен мемлекеттің заңды мүдделерін қорғау және қалпына келтіру болып табылады (6-бап).

Прокуратура органдары мемлекеттің қорғалатын мүдделеріне және азаматтың құқықтарына заңмен белгіленген құзырет шеңберінде нақты қауіп-қатер болған кезде тиісті саладағы заңдылықтың жай-күйіне тікелей және пәрменді ықпал етуге мүмкіндік беретін қалыптасқан жағдайға барабар шараларды қабылдауға міндетті деп бағамдалады.

Сонымен бірге, Заңның 3-бабына сәйкес прокуратураның кәсіпкерлік субъектілерінің, ұйымдар мен мемлекеттік органдардың қызметіне араласуға, олардың қызметіне тексеру тағайындауға, заңда көзделмеген негіздер бойынша ақпарат не құжаттар сұратуға құқығы жоқ.

Азаматтардың еңбек құқықтарын бұзу мәселелері бойынша өтініштері тексеру тағайындау және жүргізу үшін негіз болып табылмайды, сондай-ақ кәсіпорындардан жалақы берешегі туралы мәліметтерді сұратуға жол берілмейді.

Өз кезегінде, полиция қызметкерлері мен судьялардың жұмыс берушіге қатысты, сондай-ақ қызметкердің арызы бойынша, қылмыстық іс немесе сот талқылауы шеңберінде жүргізілетін іс-әрекеттері олардың қызметін тексеруге жатпайды.

Бұл ретте қылмыстық іс ақтайтын негіздер бойынша тоқтатылған не талап арызды қанағаттандырудан бас тартылған жағдайда, бұл кәсіпорынның қызметіне тәуелсіз араласу арқылы ескерілмейді.

Қазіргі уақытта прокуратура органдары азаматтардан еңбек саласындағы бақылаушы органдарға ауыстырып тиеу буынына айналды (80% - дан астамы қайта бағытталады), нәтижесінде азаматтардың сенімі жоғалады.

Өз кезегінде мемлекеттік еңбек инспекциясы қазіргі уақытта жалақыны төлемеуге байланысты өтініштер бойынша қандай да бір шаралар қабылдауға қабілетсіз, өйткені Қазақстан Республикасы Президентінің 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 229 Жарлығымен тексерулер жүргізуге мораторий (3 жыл) енгізілді.

Бұл ретте, азаматтардың еңбек құқықтарының бұзылуы, оның ішінде жалақыны ұзақ төлемеу әлеуметтік шиеленіс ошақтарына алып келеді.

Прокуратураға жүгіне отырып, адамдар өз проблемаларын шешудің неғұрлым қысқа әрі тиімді жолын табуға үміттенеді, өйткені сот қорғауының тетігі ұзақ (сот процесінің ең ұзақ мерзімі – 135 күн, орындалуы-тағы 63 күн) және азаматтар үшін қымбат (адвокаттың қызметтері, көлік және басқа шығындар). Сонымен бірге прокуратураға жүгіну материалдық шығындармен байланысты емес.

Нотариустың атқарушылық жазбасы да бұл мәселені шешпейді, өйткені ол тек даусыз берешектер бойынша жасалады.

Мұның бәрі прокуратура органдарының жұмысы азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау тетіктерінің кемшіліктерін едәуір өтей алатындығын көрсетеді, өйткені прокуратура халық арасында сұранысқа ие.

Азаматтардың еңбек құқықтарының сақталуын прокурорлық қадағалау тәжірибесі жалақы алу құқықтарын бұзушылықтарды анықтау және жолын кесу бойынша белгілі бір кезеңдерді тұжырымдауға мүмкіндік берді.

Бас прокуратурада еңбек құқықтарын қорғау саласындағы қадағалауды аумақтық прокуратуралардағыдай басқа да бағыттармен айналысатын 1 қызметкер жүзеге асырады.

Қадағалау қызметінің негізгі бағыты жалақы бойынша берешекті қалыптастыру және өтеу болып табылады.

Бұл ретте, республика бойынша 700 мыңнан астам жеке кәсіпкерлер, 280 мың заңды тұлғалар және 1 мыңға жуық мемлекеттік және жергілікті атқарушы органдар (аумақтық органдарды ескере отырып) жұмыс істейді.

Әрине, еңбек қатынастарының көптеген субъектілері прокуратура органдарының проблемаларын толық қамту мүмкіндігін жоққа шығарады.

Елімізде жұмысшылар жұмыс берушілермен еңбек қатынастарында тұрған 1 млн-ға жуық ұйым бар. Мұндай жағдайда олардағы қарызды анықтау жиі қиын.

Осыған байланысты прокурорлардың тікелей араласуы талап етілетін мынадай бағыттар айқындалды.

1. Жалақы бойынша берешекті өтеу.

Ол үшін ақпараттық жүйелердің (СИОПСО, ББСЖ, АЖО СДТБТ, ЖТ МДК, «Е-Халық», «еңбек нарығы», «АӘК», «Е-Собес», «Бүркіт» «Адам құқықтарын қорғаудың жай-күйі туралы жыл сайынғы есеп», «Е-Қызмет» және т.б.) мүмкіндіктерін пайдалану, еңбек заңнамасын бұзушылықтармен (ақталмайтын негіздер бойынша тоқтату) байланысты сот актілерін, атқарушылық іс жүргізулерді және өзге де мәліметтерді зерделеу қажет.

Уәкілетті органнан, мемлекеттік кірістер органынан және әкімдіктен жалақы бойынша берешектер туралы мәліметтерді сұрату. Бұрын қаралған өтініштер мен жүргізілген тексерулердің нәтижелерін талдау.

Жалақы бойынша берешек анықталғаннан кейін жергілікті атқарушы органды осы мәселені үш бөгде комиссияда қарау туралы, ал уәкілетті органды тексеру жүргізу туралы бағдарлау қажет. Есептеудің жалғандығын тексеріңіз.

Жұмыс қорытындысы бойынша берешектің пайда болу проблемаларын айқындау, уәкілетті органның іс-әрекеттерінің заңдылығын бағалау, қабылданған шаралардың толықтығын тексеру қажет. Кінәлілерді жауапкершілікке тарту бойынша шаралар қабылдау және анықталған бұзушылықтарды жою тетіктерін ұсыну.

2. Жалған берешекті анықтау.

Жалған қарызды есептеудің себебі жұмысшылардың еңбек қатынастарынан туындайтын талаптарын қанағаттандырудың басымдығы болып табылады.

Сондықтан жалақы бойынша берешекті жалған есептеуді анықтау үшін:

- жалақыны өндіріп алу туралы сот актілерін (шешімдер, сот бұйрықтары), атқарушылық іс жүргізуді (атқарушылық құжат, жазба және т. б.), банкроттық іс жүргізуді талдау (қарыздың жалпы сомасын қызметкерлер санына салыстыру);

- қарыз тым жоғары болған жағдайда, қарыз пайда болған сәттен бастап уәкілетті, мемлекеттік және басқа органдарға, кәсіподақтарға қызметкерлердің өтініштерінің бар-жоғын тексеру қажет. ҚАО ААЖ және Мемлекеттік кірістер органдары арқылы зейнетақы және әлеуметтік аударымдардың нақты түскенін тексеру (өндіріп алынатын кезең үшін басқа ұйымдардан аударымдар болуы мүмкін);

- АИП ААЖ, СИОПСО, ББСЖ ақпараттық жүйелері арқылы басқа кредиторлардың болуын, сондай-ақ салық берешегінің болуын анықтау.

Жалған қарызды болдырмау үшін:

- кредиторларды еңбек шарттарын жарамсыз деп тану туралы (кейіннен жаңадан ашылған мән-жайлар бойынша шешімнің күшін жою қажет), сот

бұйрықтарының, атқарушылық жазбалардың күшін жою туралы сотқа арыз беруге, ал мемлекеттік кіріс органдарын-кредиторлар талаптарының тізілімінен алып тастауға бағдарлау;

- кінәлі тұлғалардың іс-әрекеттеріне, соның ішінде ҚК-нің 416-бабының 190-бабы және 1, 5-бөліктері бойынша құқықтық баға беру.

3. Еңбек жанжалдарының алдын алу және шешу.

Қоғамдық-саяси ахуалдың тұрақсыздануына жол бермеу және жанжалды жағдайлардың алдын алу бойынша алдын ала шаралар қабылдай отырып, оның мониторингі сапасын күшейту (оның ішінде БАҚ және әлеуметтік желілер) еңбек жанжалын шешу жөнінде уақтылы шаралар қабылдауға мүмкіндік береді:

-бұқаралық ақпарат құралдарында (оның ішінде Интернет-ресурстарда) жарияланым мониторингін жүргізу);

- жергілікті атқарушы, құқық қорғау және арнайы мемлекеттік органдармен ақпарат алмасуды жолға қою;

- мемлекеттік органдарға тексеру жүргізу туралы тапсырмалар жолдай отырып, еңбек құқықтарының бұзылу фактілеріне ден қою;

- әлеуметтік шиеленістің ықтимал ошақтары болған жағдайда, уәкілетті органдардың жұмысын үйлестіру қажет. Әкімдіктерді бағдарлау, кәсіпорындар басшылығымен байланыс орнату, еңбек ұжымдарымен кездесулер өткізу және түсіндіру жұмыстарын жүргізу.

Жалақы төлеу шарттарын өзгерту үшін қызметкерлерге қолданыстағы заңнаманың жекелеген нормаларын қайта қарау қажет.

Осы іс-шаралардың басты мақсаты осы саладағы бұзушылықтар мен проблемаларды іс жүзінде жою болып табылады.

Нәтижелері бойынша талдау жүргізу қажет:

1) заңдылық жай-күйінің проблемаларын және олардың азаматтардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін сақтауға әсерін белгілеу;

2) Жергілікті атқарушы органдардың қызметін бағалау;

3) анықталған заң бұзушылықтарды жою тетіктерін ұсынуға міндетті.

Ерекше назар аударылады:

1) кәсіпорындардың қаржы-шаруашылық қызметіне араласуына жол бермеу;

2) прокуратура қызметкерлері тарапынан да, сондай-ақ тексеруге тартылатын уәкілетті мемлекеттік органдардың мамандары тарапынан да сыбайлас жемқорлық және беделін түсіретін көріністер фактілерін болдырмау жөнінде шаралар қабылдау қажеттігі негіздер болып табылады.

Баяндалғанды ескере отырып, еңбек заңнамасының сақталуына прокурорлық қадағалауды жетілдіру мақсатында:

1. Прокуратура органдарына азаматтардың бұзылған конституциялық құқықтарын қалпына келтіру мақсатында ұйғарымдар енгізу құқығы берілсін.

2. Заңның 8-бабында прокурордың меншік нысанына қарамастан, мемлекеттік органдардан және өзге де ұйымдардан өтінішті талдау мен қарауға

байланысты ақпараттар мен материалдарды талап ету құқығын бекіту ұсынылады.

3. ҚР БП тиісті салалық нұсқаулықтарында прокуратура органдары қызметінің басым бағыты ретінде азаматтардың еңбек құқықтарының сақталуын қадағалауды айқындау.

Аталған өзгерістер прокурорларға жол берілетін заң бұзушылықтардың себептері мен жағдайларын уақтылы анықтауға, оларды болдырмау жөнінде пәрменді шаралар әзірлеуге және қабылдауға мүмкіндік береді, бұл соттар қарайтын азаматтық істердің санын азайтуға ықпал етеді.

1.2. ЕҢБЕК АҚЫ ТӨЛЕУ КЕЗІНДЕ АЗАМАТТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДЫ ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУДЫҢ ДАМУ ТАРИХЫНА ҚЫСҚАША ТАЛДАУ

«Әр түрлі саяси күштердің дамуының, қалыптасуы мен қызмет етуінің Тарихи жағына және мемлекет құрылған олар құратын құқықтарға жүгіну қазақ мемлекеттілігі мен құқығының жекелеген жылдары да, ұзақ тарихи кезеңдерде де қалыптасу ерекшеліктерін түсінуге көмектеседі», - деп атап өтті [1, 8б.].

Өткен ғасырда Қазақстан Республикасының мемлекеттік жүйесінде түбегейлі өзгерістер болғанын ескере отырып, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау және қорғау саласындағы прокуратура қызметіне ретроспективті талдауды 1991 жылы тәуелсіздік алған сәттен бастау ұсынылады.

Осы Заңның 1-бабына сәйкес прокуратураға барлық министрліктердің, мемлекеттік комитеттер мен ведомстволардың, кәсіпорындардың, мекемелер мен ұйымдардың, халық депутаттары жергілікті Кеңестерінің атқарушы және өкімші органдарының, колхоздардың, кооперативтік және өзге де қоғамдық ұйымдардың, лауазымды адамдардың, сондай-ақ азаматтардың заңдардың дәлме-дәл әрі біркелкі орындалуына жоғары қадағалау жүктелді.

КСРО прокуратурасы өзіне жүктелген міндеттерге сәйкес келесі негізгі бағыттар бойынша әрекет етті:

- мемлекеттік басқару органдарының, кәсіпорындардың, мекемелердің, ұйымдардың, лауазымды адамдар мен азаматтардың заңдарды орындауын қадағалау (жалпы қадағалау);

- анықтау және алдын ала тергеу органдарын қадағалау;

- соттарда істерді қарау кезінде заңдардың орындалуын қадағалау;

- ұсталғандарды ұстау орындарында, алдын ала қамау орындарында, сот тағайындайтын мәжбүрлеу сипатындағы жазаларды және өзге де шараларды орындау кезінде заңдардың сақталуын қадағалау;

- социалистік меншікті қорғау туралы заңдардың бұзылуына қарсы күрес;

- қылмысқа және басқа да құқық бұзушылықтарға қарсы күрес, қылмыстарды тергеу, қылмыс жасаған адамдарды қылмыстық жауапкершілікке тарту, қылмыс үшін жауапкершіліктің бұлтартпастығын қамтамасыз ету;

- басқа мемлекеттік органдармен бірлесіп қылмыстардың және өзге де құқық бұзушылықтардың алдын алу шараларын әзірлеу;

- құқық қорғау органдарының қылмыстарға және өзге де құқық бұзушылықтарға қарсы күрес жөніндегі қызметін үйлестіру;

- заңнаманы жетілдіруге және кеңес заңдарын насихаттауға қатысу [8].

Бұл өкілеттік прокурордың ҚР Заңының 23 бабын, атап айтқанда,

1) Нормативтік құқықтық актілерді талап ету;

2) қажетті құжаттарды, материалдарды, статистикалық және өзге де мәліметтерді, тексерулер мен тексерулер жүргізуді, мәселелерді анықтау үшін мамандар бөлуді талап етуге құқылы;

3) арыздарға, шағымдарға және құқық бұзушылық туралы өзге де мәліметтерге байланысты заңдардың орындалуын тексереді;

4) әкімшілік ұстап алудың және әкімшілік құқық бұзушылықтар үшін ықпал ету шараларын қолданудың заңдылығын тексеруге міндетті;

5) лауазымды адамдар мен азаматтарды заңды бұзуға байланысты оларды шақыруға және олардан ауызша немесе жазбаша түсініктемелер талап етуге құқығы бар;

б) заңға қайшы келетін актілерге және лауазымды адамдардың әрекеттеріне наразылық білдіруге құқығы бар;

7) қылмыстық жауаптылыққа тартуға, тәртіптік немесе әкімшілік іс жүргізуді қозғауға құқылы;

8) материалдық залалды өтеу шараларын қабылдауға міндетті;

9) заң бұзушылықтарды, бұзушылықтардың себептерін және оларға ықпал ететін жағдайларды жою туралы ұсыныстар енгізуге құқылы.

Заңдарды қолданудың заңдылығы мен біркелкілігін қамтамасыз етудің тиімді құралы ретінде прокурорға соттарға басшы түсіндірмелер беру туралы ұсыныс енгізу болды (36-б.).

Сонымен, прокурор азаматтық және қылмыстық істерді, әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы істерді қарау кезінде заңдарды қолдану мәселелері бойынша соттарға басшылық түсіндіру беру туралы сотқа ұсыныс енгізе алды.

Прокурордың өзі анықтаған заң бұзушылықтарды, бұзушылықтардың себептері мен оларға ықпал ететін жағдайларды жою туралы, актілер мен басқа да қажетті құжаттарды, материалдар мен мәліметтерді ұсыну туралы, тексерулер, тексерулер жүргізу, мамандар бөлу туралы, прокуратураға келу және заң бұзушылықтарға байланысты түсініктемелер беру туралы талаптарын олар жіберілген барлық органдар, лауазымды адамдар және азаматтар орындауға міндетті болды.

1992 жылғы 17 қаңтарда «Қазақстан Республикасының прокуратурасы туралы» Егемен Қазақстанның бірінші заңы қабылданды.

Аталған Заңның 5-бабында заңдардың орындалуын жоғары қадағалаудың негізгі бағыттары көрсетілген:

1. Заңның 1-бабында көрсетілген құқықтық қатынастардың барлық қатысушыларының заңдарды орындауын қадағалау (жалпы қадағалау);

2. анықтау және алдын ала тергеу органдарын қадағалау;
3. сот актілерінің заңдарына сәйкестігін қадағалау;
4. ұсталғандарды ұстау және алдын ала қамау орындарында, сот тағайындайтын жазаларды және мәжбүрлеу сипатындағы өзге де шараларды орындау кезінде заңдардың орындалуын қадағалау.

Заңнамада көзделген жағдайларда қылмыстарды тергеуді жүзеге асырады.

Мәселен, прокуратура органдарының бағыттарынан келесі түрлері қысқартылды:

- социалистік меншікті қорғау туралы заңдардың бұзылуына қарсы күрес;
- басқа мемлекеттік органдармен бірлесіп қылмыстардың және өзге де құқық бұзушылықтардың алдын алу шараларын әзірлеу;
- құқық қорғау органдарының қылмыстарға және өзге де құқық бұзушылықтарға қарсы күрес жөніндегі қызметін үйлестіру;
- заңнаманы жетілдіруге және кеңес заңдарын насихаттауға қатысу.

Бұл ретте, заңнамаға прокуратураның Құқықтық актілер жүйесін регламенттейтін жаңа бап енгізілді

1) прокурорлық қадағалау актілері: наразылық, қаулы, нұсқама, арыз, санкция, заңды көрсету, ұсыну, түсіндіру;

2) прокуратураны ұйымдастыру және оның қызметі мәселелерін реттейтін актілер: бұйрықтар, нұсқаулар, өкімдер, ережелер, нұсқаулықтар жатады.

Сол кезеңде қолданыста болған Заңның 26 - бабына сәйкес Заңдарды білмеу немесе дұрыс түсінбеу органның немесе лауазымды адамның не азаматтың оны тиісінше қолданбауына әкеп соғуы мүмкін деп пайымдауға жеткілікті негіздер болған кезде прокурор заңның мазмұнын түсіндіру жөніндегі өкілеттіктерге, ал қажет болған жағдайларда-заңды бұзғаны үшін көзделген жауаптылыққа ие болды [9].

Адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарының, заңды тұлғалар мен мемлекет мүдделерінің сақталуын, оның ішінде **еңбек құқығы қатынастары бойынша қадағалауды** жүзеге асыру кезінде прокурор:

1) жүргізілетін тексеру мәселелері бойынша азаматтардан және лауазымды адамдардан айғақтар алуға құқылы;

2) қызметтік куәлігін көрсету арқылы мемлекеттік органдардың, сондай-ақ барлық меншік нысанындағы ұйымдардың аумағына және үй-жайларына кедергісіз кіруге құқылы;

3) басшылардан және басқа да лауазымды тұлғалардан заңдылықтың жай-күйі және оны қамтамасыз ету бойынша қолданылатын шаралар туралы қажетті құжаттарды, материалдарды, статистикалық деректерді және өзге де мәліметтерді алуға құқылы;

4) тексеруге қатысу және қорытындылар беру үшін мамандарды тартуға құқылы;

5) өз құзыретіне сәйкес прокуратураға келіп түскен материалдарды, өтініштерді тексеруді талап етуге және олардың нәтижелері туралы хабарлауды міндеттеуге міндетті;

6) тексерулерді жүзеге асыруға басқа құқық қорғау органдары қызметкерлерінің өзара іс-қимылы негізінде тартуға құқылы;

7) Өзге де тексеру әрекеттерін орындауға міндетті.

Тексеру нәтижелері бойынша прокурор:

1) наразылық білдірді;

2) заңдылықты бұзушылықтарды жою туралы нұсқама берсе;;

3) қылмыстық іс қозғау, тәртіптік іс жүргізу немесе әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс жүргізу туралы қаулылар шығарады, материалдық нұқсанды өтеуге шаралар қолданады;;

4) заңдарды қоспағанда, адамның және азаматтың, заңды тұлғалардың және мемлекеттің құқықтары мен заңды мүдделері бұзылған жағдайда заңсыз актінің қолданылуын тоқтата тұрса;

5) мемлекеттік органдар мен олардың лауазымды адамдары қолданған тыйым салу-шектеу сипатындағы шаралардың күшін жойды немесе алып тастады;

6) мемлекеттің, заңды және жеке тұлғалардың құқықтары мен қорғалатын заңдарын қорғау үшін сотқа жүгінген кезде;

7) органға немесе лауазымды адамға заңдылықтың бұзылуын жою туралы ұсыныс енгізеді.

Осылайша, прокурор меншік нысанына қарамастан барлық азаматтар мен ұйымдар орындауға міндетті прокурорлық қадағалау актілерін енгізу арқылы азаматтардың, ұйымдар мен мемлекеттің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін жеткілікті кең өкілеттіктерге ие болды.

Үш жыл өткен соң, 1995 жылғы 21 желтоқсанда Қазақстан Республикасы Президентінің Заң күші бар № 2709 Жарлығымен «Қазақстан Республикасының Прокуратурасы туралы» жаңа заң қабылданды. Бұл Жарлық 1995 жылғы 30 тамызда прокуратура органдарының құқықтық жағдайын өзгерткен ҚР жаңа Конституциясының қабылдануына байланысты шығарылды. [2, с.18]

1995 жылғы жаңа Заң 4-бапта прокуратура органдары қызметінің неғұрлым егжей-тегжейлі бағыттарын регламенттеген болатын:

1) Конституцияны, заң актілерін және республика Президенті актілерін бұзушылықтарды анықтау және оларды жою шараларын қолдану;

2) жедел-ізвестіру қызметінің, анықтау мен тергеудің, әкімшілік және Атқарушылық іс жүргізудің заңдылығын қадағалауды жүзеге асыру;

3) сотта мемлекет мүддесін білдіру;

4) Республиканың Конституциясы мен заңдарына қайшы келетін заңдар мен басқа да құқықтық актілерге наразылық білдіру болып табылады;

5) қылмыстық қудалауды жүзеге асыру.

Адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарының, заңды тұлғалар мен мемлекеттің мүдделерінің сақталуын қадағалауды жүзеге асыру кезінде прокурор 1992 жылғы алдыңғы Заңдағыдай өкілеттіктерге ие болды.

Кейіннен, Қазақстан Республикасының жаңа парламенті құрылған кезде, осы Жарлыққа Қазақстан азаматтарының конституциялық құқықтары мен бостандықтарын қорғау бағытында прокуратура органдарының қызметін жетілдірген «кейбір заңнамалық актілерге прокурорлық қадағалау мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 2002 жылғы 9 тамыздағы Қазақстан Республикасының Заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізілді. Осы түзетулер осы құқықтық актінің атауын Жарлықтан Заңға өзгертті.

Аталған Заңға сәйкес прокуратура мемлекет атынан:

1. Конституцияны, заңнамалық актілерді және республика Президентінің актілерін бұзушылықтарды анықтап, оларды жою шараларын қабылдады;

2. жедел-іздістіру қызметінің, анықтау мен тергеудің, әкімшілік және Атқарушылық іс жүргізудің заңдылығын қадағалауды жүзеге асырды;

3. сотта мемлекет мүддесін білдірді;

4. ҚР Конституциясы мен заңдарына қайшы келетін заңдар мен басқа да құқықтық актілерге наразылық білдірді;

5. заңда белгіленген тәртіппен және шекте қылмыстық қудалауды жүзеге асырады;

6. статистикалық көрсеткіштердің тұтастығын, объективтілігін және жеткіліктілігін қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік құқықтық статистиканы қалыптастырған, арнайы есепке алуды жүргізген, құқықтық статистика және арнайы есепке алу саласында заңдардың қолданылуын қадағалауды жүзеге асырған.

Прокуратураға еңбек қатынастары саласында өтініштер келіп түскен кезде, прокурор 1995 жылғы «Прокуратура туралы» ҚР Заңының 5-бабы 2-бөлігінің 2) тармақшасына сәйкес тексеруді өз бетінше бастауға құқылы болды.

Сонымен қатар, 5-баптың 3-бөлігіне сәйкес прокурордың тексеру жүргізуді тиісті құзыретті органға, атап айтқанда, еңбек инспекторларына тапсыруға өкілеттігі болды.

Екі жағдайда да, бұзушылықтар анықталған кезде, прокурор еңбек саласындағы заңдарды сақтау саласындағы бұзушылықтарды жою үшін ұйым мен меншіктің нысанына қарамастан ұйымға нұсқама шығаруы мүмкін.

2002 жылғы 9 тамызда аталған Прокуратура туралы Заң прокурордың олардың орындалуын қамтамасыз еткен құқықтық актілерін мәжбүрлеп орындату шаралары туралы 26-1-баппен толықтырылды. Егер прокурорлық ден қою актісі шығарылған субъект белгіленген мерзімде заңды талапты ерікті түрде орындамаған жағдайда, прокурор прокурордың талаптарын мәжбүрлеп орындау туралы қаулы шығаруы мүмкін, оны сот орындаушысына мәжбүрлеп орындау үшін жіберген. Аталған жағдайда атқарушылық іс жүргізу қозғалды және мәжбүрлеу шараларының барлық кешені қолданылды.

Сонымен, «атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы» 1998 жылғы 30 маусымдағы N 253 Заңның 5-бабының 1-бөлігінің б) тармағы атқарушылық құжат ретінде прокурордың оның талаптарын мәжбүрлеп орындау туралы қаулысын мойындады. Бұл норма прокурорлық ден қою актілерінің орындалуын және барлық адамдардың, оның ішінде меншік нысанына қарамастан ұйымдардың заңдылықты сақтауын қамтамасыз ету үшін елеулі маңызға ие болды. [11]

Бұл норма «атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 2 сәуірдегі № 261-IV Заңында сақталған. Мәселен, п. 7-бабының 1-9 прокурордың талаптарын мәжбүрлеп орындату туралы, сондай-ақ мойындап атқарушы құжаттар.

2002 жылғы 21 қарашада адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарының, заңды тұлғалар мен мемлекеттің мүдделерінің сақталуын тиісінше қадағалауды қамтамасыз ету мақсатында ҚР Бас прокуроры «әлеуметтік-экономикалық салада заңдардың қолданылуын, адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарының сақталуын прокурорлық қадағалауды ұйымдастыру туралы» № 60 бұйрықты қабылдады.

Мәселен, 11-тармақта, егер заңды бұзу адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарына, сондай-ақ заңды тұлғалардың, қоғам мен мемлекеттің заңмен қорғалатын мүдделеріне елеулі зиян келтіруі мүмкін болса, прокурордың ұйғарым енгізуге құқығы бар екені көзделген.

Қолданылуы адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарына, мемлекеттің заңды мүдделеріне елеулі зиян келтіретін құқықтық актілер анықталған жағдайда наразылықта оны тоқтата тұруға міндетті түрде көрсетілсін.

Осы жағдайларда прокурор жауап беруге және сол арқылы әлеуметтік қауіпті салдардың басталуын болдырмауға құқылы болды.

Бұйрықтың 40-тармағы прокурорға еңбек туралы заңнаманың қолданылуын тексеру кезінде азаматтардың қауіпсіздік және гигиена талаптарына жауап беретін еңбек жағдайларына, еңбегі үшін қандай да бір кемсітушіліксіз сыйақы алуға, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғауға конституциялық құқықтарының сақталуына ерекше назар аударуды тапсырды.

21 ғасырдың табалдырығында азаматтардың еңбек құқықтарының бұзылуының ең көп таралған фактілері: демалу және еңбек үшін сыйақы алу құқығы, жеке еңбек шарттарын жасасу кезінде, қауіпсіз жағдайлар мен еңбек гигиенасы, жыныстық және жас ерекшеліктері бойынша кемсіту.

Прокурордың тексеру нәтижелері бойынша наразылықтар, заңдылықты бұзушылықтарды жою туралы нұсқамалар енгізуге, сондай-ақ қылмыстық іс қозғау, тәртіптік іс жүргізу немесе әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс жүргізу туралы қаулылар шығаруға құқығы болды [12, 223-224 Б.].

2010 жылғы 1 қазанда Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының № 61 бұйрығымен аталған бұйрықтың күші жойылды деп танылды. Сонымен қатар, Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының №60 Бұйрығымен «Әлеуметтік-

экономикалық салада заңдардың қолданылуына, адам мен азаматтың имандылығы мен бостандықтарының сақталуына прокурорлық қадағалауды ұйымдастыру туралы» Нұсқаулық бекітілді.

2012 жылғы 13 желтоқсанда «Азаматтық істер бойынша сот актілерінің заңдылығына прокурорлық қадағалауды ұйымдастыру және Соттарда мемлекет мүдделерінің өкілдігі туралы Нұсқаулықты бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының №151 бұйрығы қабылданды.

2014 жылғы 2 қыркүйекте «Әлеуметтік-экономикалық салада заңдардың қолданылуына, адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарының сақталуына прокурорлық қадағалауды ұйымдастыру жөніндегі Нұсқаулықты бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының № 85 бұйрығы қабылданды.

Жоғарыда көрсетілген Нұсқаулықтың 30-тармағында прокурорларға экологиялық, санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылық пен радиациялық қауіпсіздікке бағытталған іс-шараларды мемлекеттік уәкілетті органдар мен жұмыс берушілердің ұйымдастыруы мәселелерін тексеру көрсетілген.

Жұмыс берушілердің қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуіне, сондай-ақ жұмыс орындары мен технологиялық процестерде кез келген қатердің алдын алу жөніндегі шараларға ерекше назар аударып, жылына кемінде бір рет өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы заңдылықтың жай-күйіне талдау жасалсын.

Сонымен қатар, еңбек саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның мамандарымен бірлесіп кәмілетке толмағандардың еңбек құқықтарының сақталуына тексеру жүргізісін.

Кәмілетке толмағандарды жұмысқа қабылдаудан заңсыз бас тарту, оларды жұмыстан шығару, сондай-ақ кәмілетке толмағандарды ауыр дене жұмыстарына және еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға тарту фактілерінің жолын кесу.

2017 жыл заңдылықтың сақталуын жоғары қадағалауды жүзеге асыратын орган ретінде прокуратураның конституциялық мәртебесіне түбегейлі өзгерістер енгізді.

Басты және қағидаттық өзгеріс прокуратураның кәсіпкерлік субъектілерінің, ұйымдардың қызметіне араласу, олардың қызметіне тексеру тағайындау, заңда көзделмеген негіздер бойынша ақпарат не құжаттар сұрату құқығынан бас тартуында болды [13].

Осындай шектеулер азаматтардың өтініштерін, оның ішінде азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау саласындағы өтініштерін қарау тәртібіне де қатысты болды. Прокурорлар өтініштерді, егер адам өзін қорғай алмайтын, шектелмеген адамдар тобының құқықтары бұзылған не адам немесе мемлекет үшін орны толмас салдарлар қауіпі бар және бұл ретте өтініш берушілер уәкілетті органда өз мәселесінің шешімін таппаған жағдайларда ғана қарай бастады [14].

Барлық өзге өтініштер оларды қарауға уәкілетті органға жіберіледі. Сонымен қатар, азаматтардың мемлекеттік органның кез келген әрекетіне сотқа шағымдану құқығы сақталады.

Прокуратураға мемлекеттік, жергілікті атқарушы және өкілді органдар, олардың лауазымды адамдары актілерінің, әрекеттерінің (әрекетсіздіктерінің) заңдылығын қадағалауды жүзеге асыру ғана жүктелген, меншік нысанына қарамастан өзге де ұйымдардың заңдылығын қадағалауды жүзеге асыру Республика Президентінің немесе Бас Прокурордың тапсырмасы бойынша ерекше жағдайларда ғана жүзеге асырылуы мүмкін.

Бас Прокурор орынбасарларының, облыс прокурорларының, аудан прокурорларының және оларға теңестірілген прокурорлардың шешімдері бойынша мемлекеттік, жергілікті өкілді және атқарушы органдардың, олардың лауазымды адамдарының қызметін тексеру тек қана құқықтарды, бостандықтар мен заңды мүдделерді қорғау үшін жүргізілуі мүмкін:

- жеке, психикалық және өзге де мән-жайларға байланысты оларды қорғауды өз бетінше жүзеге асыра алмайтын адамдар;
- шектелмеген тұлғалар тобы;
- егер бұл адамдардың өмірі, денсаулығы не Қазақстан Республикасының қауіпсіздігі үшін орны толмас салдарларды болғызбау үшін қажет болса, адамдарды, қоғам мен мемлекетті білдіреді.

Жаңа реформаларды іске асыру және заңнаманы сәйкестікке келтіру мақсатында 2014 жылғы әлеуметтік-экономикалық салада заңдардың қолданылуына, адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарының сақталуына прокурорлық қадағалауды ұйымдастыру жөніндегі Нұсқаулық күші жойылды-ҚР Бас Прокурорының 2017 жылғы 31 қаңтардағы № 7 бұйрығымен, олар әлеуметтік-экономикалық салада прокуратураның құқық қорғау функцияларын іске асыру туралы жаңа нұсқаулықты бекітті.

Бір жылдан астам уақыт өткен соң - 2018 жылғы 2 мамырда аталған бұйрықтың күші жойылды - Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының № 60 бұйрығымен, онымен бір мезгілде мемлекеттік, жергілікті өкілді және атқарушы органдар, жергілікті өзін-өзі басқару органдары және олардың лауазымды адамдары, меншік нысанына қарамастан өзге де ұйымдар қызметінің заңдылығын қадағалауды ұйымдастыру жөніндегі Нұсқаулық, сондай-ақ олар қабылдайтын актілер мен шешімдер, заңды күшіне енген сот актілері, атқарушылық іс жүргізу, азаматтық және әкімшілік істер жөніндегі сотта мемлекет мүдделерінің өкілдігі (бұдан әрі-Нұсқаулық).

Қолданыстағы нұсқаулық, сондай – ақ «Прокуратура туралы» жаңа заң тексерулерді Қазақстан Республикасының Президенті мен Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының (бұдан әрі - Бас Прокурор) тапсырмалары бойынша ғана жүзеге асырылатынын анықтады.

Осылайша, прокуратура органдарының өкілеттіктеріне қатысты маңызды өзгерістердің бірі ретінде заңнаманың қолданылуын – азаматтардың еңбек құқықтары саласындағы заңнаманы бұзушылықтар туралы арыздың,

шағымның, хабарламаның және басқа да деректердің түсуін тексеру негізін жоюды бөліп көрсетуге болады. Осылайша, прокурор жеке және заңды тұлғалардың өтініштері бойынша тексерулер жүргізуге уәкілетті емес.

Сонымен қатар, кәсіпкерлік субъектілерінің қызметін тексеру тек Бас Прокурордың немесе оны алмастыратын адамның тапсырмасы бойынша жүзеге асырылады (Нұсқаулықтың 10-тармағы). Облыстардың, астананың және Республикалық маңызы бар қалалардың прокурорлары кәсіпкерлік субъектілерінде дербес тексерулер аша алмайды және жүргізе алмайды.

Сонымен бірге, Заңның 7-бабына сәйкес прокурор кәсіпкерлік субъектілерінде тексеру жүргізуді құзыретіне оны жүргізу кіретін уәкілетті мемлекеттік органға тапсыра алады.

Ұсынылған өзгерістер мемлекеттік саяси режимді демократияландыруға байланысты заттардың табиғи бағыты болды. Атап айтқанда, адам құқықтарын қорғау жөніндегі уәкіл, кәсіпкерлердің құқықтарын қорғау жөніндегі уәкіл, инвестициялық омбудсмен, Балалардың құқықтарын қорғау жөніндегі уәкіл, медиация және т.б. сияқты адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын қорғауға арналған жаңа құқықтық институттардың пайда болуымен прокурорлық қадағалауды, атап айтқанда прокурорлық тексеру субъектілері мен объектілерін қысқарту жөніндегі реформалаудың қажеттігі туындады [15, 27-30 б.].

«Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне оларды Қазақстан Республикасы Конституциясының нормаларына сәйкес келтіру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2017 жылғы 11 шілдедегі № 91-VI Заңымен Атқарушылық іс жүргізу туралы заңнамадан прокуратура актілерін мәжбүрлеп орындату туралы норма алынып тасталды.

Осы түзетулермен заңнамалық актінің мазмұнын ресми түсіндіру жөніндегі өкілеттік жойылды. Мәселен, жеке не заңды тұлғалардың заңнамалық актілерді (Қазақстан Республикасы Парламентінің және оның Палаталарының қаулыларын қоспағанда) білмеуі немесе дұрыс түсінбеуі заңнамалық актілерді не адамның және азаматтың немесе шектелмеген адамдар тобының құқықтары мен бостандықтарын бұзуға әкеп соғуы мүмкін деп пайымдауға жеткілікті негіздер болған кезде «құқықтық актілер туралы» 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V ҚРЗ-ның 60-бабынан прокурордың уәкілетті өкілі 1-Б. Алып тасталды., прокурорлық қадағалау актісі болып табылатын және «Прокуратура туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес енгізілген.

Жалпы, прокуратура органдарының жалпы қағидаттары мен міндеттері айтарлықтай өзгерістерге ұшыраған жоқ. Олар азаматтардың құқықтарын қорғау, заңдылықты сақтау, сотта мемлекеттің мүдделерін білдіру және қылмыстық қудалауды жүзеге асыру, сондай-ақ құқық қорғау қызметін үйлестіру болды және солай болып қала береді. 2017 жылғы реформалардың мақсаты билік органдарының жауапкершілігін арттыру болды.

Кезінде И.Ж. Бақтыбаев прокуратура заңдардың орындалуына жауапты емес екенін атап өткен. Ол олардың дәл және біркелкі қолданылуына, оның ішінде атқарушы органдарға жоғары қадағалауды жүзеге асыруға арналған. Атқарушы органдар жүйесін басқаратын үкімет заң жобаларын Парламентке басты «жеткізуші» болып табылады және олардың орындалуына жауапты [16,Б.68-69].

Жоғарыда айтылғандарды талдай отырып, прокурорлық қадағалау өте ұзақ эволюциялық жолдан өтті деп қорытынды жасауға болады. Бұл институттың қазіргі жағдайы тұтастай алғанда қоғамның әлеуметтік-экономикалық даму деңгейін көрсетеді.

2017 жылы жүргізілген реформаларға дейін прокуратура органдары азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау және қорғау саласында мынадай кең өкілеттіктерге ие болған:

1. Адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарының, заңды тұлғалар мен мемлекеттің мүдделерінің сақталуын, оның ішінде еңбек қатынастары бойынша қадағалауды жүзеге асыру процесінде прокурор меншік нысанына қарамастан барлық ұйымдарда тексерулер тағайындауға құқылы болды.

2. Тексеру нәтижелері бойынша прокурор прокурорлық қадағалау актілерін (наразылық, нұсқама, қаулы, ұсыну және т.б.) енгізе алды.

3. Прокурорлық қадағалау актілері орындалмаған жағдайда прокурордың оны мәжбүрлеп орындатуға құқығы болды.

Қазіргі уақытта прокурорға тексеру жүргізу бойынша өкілеттік берілген:

1. кәсіпкерлік субъектілерінде ерекше жағдайларда ғана (республика Президентінің немесе Бас Прокурордың тапсырмасы).

2. мемлекеттік, жергілікті өкілді және атқарушы органдардың, жергілікті өзін-өзі басқару органдарының және олардың лауазымды адамдарының қызметінде (шектелмеген адамдар тобының, оларды қорғауды өз бетінше жүзеге асыра алмайтын адамдардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін не адамдардың өмірі, денсаулығы не Қазақстан Республикасының қауіпсіздігі үшін орны толмас салдарларды болғызбау үшін) жүзеге асырылады.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау саласындағы өтініштер келіп түскен жағдайда, прокурор ден қою үшін оларды уәкілетті органға (еңбек инспекциясы) жіберуге міндетті. Бұдан басқа, прокурор кәсіпкерлік субъектілерінде тексеру жүргізуді құзыретіне оны жүргізу кіретін уәкілетті мемлекеттік органға тапсыра алады.

Прокурорлық қадағалау актілерін мәжбүрлеп орындау көзделмеген.

1.3. ЕҢБЕК АҚЫ АЛУҒА ЖЕКЕ ТҰЛҒАНЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ НОРМАЛАР МЕН СТАНДАРТТАР, ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕ

Шет елдер еңбекақы төлеудің алуан түрлі жүйесін пайдалануда үлкен тәжірибе жинақтады. Швецияда - ынтымақты жалақы, Жапонияда - тәжірибе мен инновацияларға ақы төлеу, Германияда – Еңбек өнімділігі деңгейін арттыруды ынталандыру, АҚШ – та – біліктілікті төлеу, Ұлыбританияда – жеке келісімшарттарға ақы төлеу, Францияда-жалақыны даралау сияқты түрлі мемлекеттердің жүйелерінің өзіндік ерекшеліктері бар.

Нарықтық экономикасы дамыған елдерде кәсіпорын қызметкерлерін ынталандыру жүйелерінде бар екі саланы бөліп көрсетуге болады және олар ұсынылған:

- өндіріс көрсеткіштерінің өсуін ынталандыру;
- жұмыс күшінің сапасын арттыруды ынталандыру.

Өндіріс тиімділігін арттыруға бағытталған жүйелердің ішінде негізгі учаскелердің бірін өнімділік деңгейін арттыруды ынталандыратын жүйелер алады. Мысалы, Германияда тарифтерді көтеру туралы ұжымдық шарттар Еңбек өнімділігі мен беделді сарапшылар дайындаған бағалардың өсу болжамдарын ескереді.

Шет елдерде алдын ала келісілген және тиісті шарттарда (проценттер туралы, Еңбек өнімділігі туралы шарттарда) бекітілген өндірістің алдын ала белгіленген нәтижелеріне қол жеткізу үшін сыйақының арнайы жүйелері де пайдаланылады. Мысал ретінде еңбекшілердің мүдделерін білдіретін кәсіпорындар әкімшілігі мен кәсіподақтар арасында еңбек өнімділігіне келісімшарттар жасасу тәжірибесі енгізілген Ұлыбританияны келтіруге болады. [17]

Бұл, әрине, мемлекет бірте-бірте бас тартуда дәстүрлі нысандарын, еңбекақы төлеу, тәуелді жеке өндіріс жұмыс. Мұны ғылыми-техникалық прогреске байланысты бір жағынан қызметкердің жалпы өндірістік процеске қосқан жеке үлесін өлшеу қиынға соқты деп түсіндіруге болады. Екінші жағынан, жұмыс тобындағы ынтымақтастықты ынталандыру, олардың мүшелерінің қайта құрылымдау және инновацияларды қабылдау қабілеті, өнімнің сенімділігі мен сапасы үшін жауапкершілік сезімі бірінші орынға шығады.

Швецияда жалақының ауыспалы үлесі өсті, бұл жалпы нәтижелермен байланысты, еңбек бөлінісінің дәстүрлі формалары жоғалды, топтық деңгейдегі сыйақы жүйелеріне ерекше назар аударылады.

Германияда еңбекті ұйымдастырудың икемді формаларынан басқа, кәсіптерді біріктіру және қосымша міндеттерді орындау үшін марапаттарға көп көңіл бөлінеді. Атап айтқанда, жалақы құрылымында психологиялық стресс пен еңбекті ұйымдастыруға, оның сапасына, сондай-ақ жабдықтың жұмыс істеуін қамтамасыз етуге жауапты кейбір факторлар ескеріледі.

Франция қатаң индекстеуден бас тартты және кәсіпорынның ұжымдық өнімділігі мен жеке өнімділігін ескеретін жалақыны реттеу принципін қабылдады. Алайда, ең төменгі жалақы әлі де индекстеледі.

Франциядағы жалақыны дараландырудың практикалық аспектілері бір-

бірімен біріктіруге болатын белгілі бір төлем формаларында көрінеді, олар келесі категориялармен ұсынылған:

- жеке өндіріс үшін төлем;
- кепілдендірілген минимумнан (80%) және ауыспалы бөліктен (20%) тұратын жалақы; алайда іс жүзінде соңғысы 10-15% - ға тең болуы мүмкін, әсіресе саудада жұмыс істейтін қызметкерлер үшін;
- қызметкерлерге сыйақы беру; соңғы жылдары бұл санат жалақының жалпы өсуіне байланысты емес және еңбек нарығының жағдайына, қол жеткізілген нәтижелерге және бөлінген қаражатты оңтайлы пайдалануға байланысты.

Еңбекақы төлеу жүйесі де еңбек жүйесін пайдаланады. Еңбекті бағалау жүйесі бірдей біліктілігі бар, бірақ еңбек сапасының әртүрлі көрсеткіштері бар жұмысшылардың жалақысын белгілеуге бағытталған.

Жұмысты бағалау компанияның негізгі персоналын жоспарлау және оқыту үшін персоналды басқаруда кеңінен қолданылады. Жұмысты бағалау АҚШ, Канада, Ұлыбритания, Нидерланды, Германия, Финляндия және Швеция сияқты мемлекеттерде жиі кездеседі. Бұл бағалауды қолдану Жапонияда бірнеше салалармен шектеледі.

Қызметкерлердің қаржылық қатысуының әртүрлі формалары олардың компанияның бизнесіне деген қызығушылығын тереңдету процестеріне ықпал етеді, қызметкерлерді тиімді жұмыс істеуге итермелейді, нәтижесінде пайда мен өнімділіктің артуына әкеледі. Бірақ тікелей тәуелділікті анықтау өте қиын[18].

Еңбек өнімділігі деңгейінің жоғарылауы мен жұмыс күшінің сапасы арасында тығыз байланыс бар деп айта аламыз. Қазақстанның нарықтық экономикаға көшуі нарықтық заңдарға сәйкес ынталандыру жүйелерін сөзсіз түзетуді көздейді.

Қазақстандық кәсіпорындар үшін дамыған елдердің тәжірибесі Еңбек өнімділігі көрсеткіштерін сараланған есепке алуға, жұмыскерлердің санаттары бойынша ынталандырудың әртүрлі жүйелеріне, еңбек өнімділігін бағалау және еңбек қатынастарын шарттық реттеу әдістеріне оң әсер етуі мүмкін.

Еңбекақы төлеуді реттейтін еуропалық заңдар мен ережелер негізінен жергілікті болып табылады. Олар тарифтер мен жалақы белгілейді, жалақы нысандары мен жүйелерін, түрлі төлемдерді реттейді. Мемлекет мемлекеттік қызметшілер үшін ғана және ішінара бюджеттік сала қызметкерлері үшін жалақыны (ресми жалақыны) орталықтан айқындайды.

Еуропа елдерінің көпшілігінде жалақы келесі салаларда реттеледі:

- ең төменгі жалақыны белгілеу және оның құрылымы;
- еңбекақы төлеудің кейбір түрлерін жүзеге асыру;
- жалақыны индекстеу және оның шамадан тыс өсуіне жол бермеу шараларын жүзеге асыру.

Ұжымдық немесе жеке еңбек шарттары жалақының негізгі бөлігін

белгілейді. Бұл ретте жалақының негізгі бөлігінің деңгейіне ұлттық Мемлекеттік ең төменгі жалақы шешуші әсер етеді. Мемлекеттік ең төменгі жалақы көптеген елдерде бар: Франция, Испания, Бельгия, Португалия[19].

Осылайша, еңбек заңнамасының немесе/және ұжымдық шарттардың нормалары жалақының төменгі шегін немесе төменгі деңгейін белгілейді, жалақы белгілеуге жол берілмейді. Тарифтер мен жалақылардың мөлшері мен саралануы келіссөздер арқылы белгіленеді және ұжымдық шарттарда бекітіледі.

Еңбек заңнамасында көбінесе үстеме ақы төлеудің негізгі қағидасы анықталады және үстеме жұмыс үшін тарифтік ставкалардың минималды мөлшері анықталады.

Бірқатар елдер еңбек заңнамасында белгіленген:

- мерекелер мен мереке күндеріне, бос тұрып қалуларға және басқа да кепілдік және өтемақы төлемдеріне ақы төлеу қағидалары;
- жалақыны төлеу тәртібі мен кезеңділігінің ережелері, қызметкерлердің жалақысын шамадан тыс аударымдардан қорғау тәсілдері;
- жалақы бойынша заттай сыйақыны шектейтін ережелер;
- жалақыны индекстеу, яғни тауарлардың баға индексінің өсуіне немесе бағаның өсуіне байланысты сыйлықақылардың өсуіне байланысты мөлшерлемелердің мерзімді өсуі түрінде «жылжымалы шкаланы» белгілеу.

50-70 жылдары жалақыға қысым көрсету шаралары олардың шамадан тыс өсуіне жол бермеу үшін кеңінен таралды. Қазіргі уақытта нарықтық қатынастардың дамуы мемлекеттерді осындай шаралардан бас тартуға мәжбүр етті [20].

Кейбір елдерде еңбек заңнамасы кәсіпкерлерге **жалақыны кешіктіргені үшін ерекше жауапкершілік жүктейді.**

Португалияда жалақы 30 күннен астам уақытқа кешіктіріліп, жалақы қызметкердің айлық жалақысына тең болған кезде, ол еңбек шартын тоқтата тұруға немесе тиісті өтемақы төлеумен оны тоқтатуды талап етуге құқылы (ұсталған жалақы пайызбен төленеді). Сонымен қатар, қызметкерлер белгілі бір салық төлемдерін өндіріп алу рәсімін тоқтата тұру немесе жалдау ақысын өндіріп алу туралы сот шешімін тоқтата тұру түрінде жеңілдіктерге ие болады, егер кідіріс жалақының кешіктірілуіне байланысты болса.

Тұтастай алғанда, дамыған елдерде жалақыны қалыптастыру саласындағы екі үрдістің нақты үйлесімі бар: бір жағынан, жұмыс берушілердің кең автономиясына негізделген жалақыны белгілеудің ұқсас әдістері мен көрсеткіштері, екінші жағынан, ұлттық ерекшеліктер. Атап айтқанда, іс жүзінде барлық дамыған елдерде тарифтік кесте мен үстемеақылар негізінде қалыптастырылатын тарифтік жалақы жалақының негізгі базасы болып табылады. Айлық жалақы қызметкерге жыл бойына белгілі бір мерзімділікпен берілетін сыйлықақылар мен басқа төлемдермен толықтырылады.

Польшадағы жеке сектор кәсіпорындарын зерттеу соңғы жылдары жұмыс берушілер арасында жалақы төлеуді кешіктірудің өсіп келе жатқан

тенденциясын анықтады.

Польша Еңбек кодексінің 85-бабында «сыйақы айына кемінде бір рет алдын-ала белгіленген күнге төленуі керек», ал ТК-нің 94-бабына сәйкес «сыйақы үнемі және уақтылы төленуі керек» делінген. Алайда бұл ережелер бірнеше рет бұзылды [21].

Германия үкіметі жұмыс уақытының негізінде ең төменгі жалақыны есептеу үшін сенім телефоны (Mindestlohn-Hotline) мен жалақы калькуляторын ұсынады. Германияның ең төменгі жалақысы бүкіл елдегі жұмысшылардың көпшілігіне қатысты болса, фрилансерлер мен өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдарға ережелер оларға қатысты болмайды [22].

Германиядағы ең төменгі жалақы сонымен қатар үш айдан аз уақытқа созылатын немесе университеттік курстардың, еріктілердің немесе оқушылықтың бөлігі болып табылатын тағылымдамаларға қолданылмайды.

Егер жұмыс берушілер өз қызметкерлеріне ең төменгі жалақы төлемесе, ауыр айыппұлдарға тап болады. Жұмысшылардың кәсіподақтары салалық деңгейдегі төлемдерді бақылайды, егер олар ережелерді сақтамаса, 500 000 еуроға дейін айыппұл салынуы мүмкін. Ең төменгі жалақыдан аз жалақы алады деп санайтын жұмысшылар алдымен жұмыс берушімен сөйлесіп, оны үшінші тарапқа бермес бұрын шешуге тырысуы керек.

Жұмысшылар кәсіподаққа жүгіне алады, ал егер жұмыс беруші әлі де төлемді түзете алмаса, заңды әрекет қажет болуы мүмкін. Жұмысшылардың ең төменгі жалақыдан аз жалақы туралы сотқа жүгінуге үш жыл уақыты бар.

Шетел әдебиеттерінде «жалақыны төлемеу» терминінің орнына «жалақыны ұрлау» термині қолданылады, бұл елеулі бұзушылық [23]. Сонымен бірге, кейбір мемлекеттерде бұзушылықтың бұл түрі қылмыстық құқық бұзушылыққа жатпайды [24].

Тек азаматтық-құқықтық жауапкершілік шаралары азаматтардың еңбек құқықтарын жалақы төлемеуден қорғауға мүмкіндік бермейді.

Сонымен бірге, әрекеттің бұл түрінің толық криминализациясы жұмысшылардың да, жұмыс берушілердің де әлеуметтік-экономикалық жағдайына әсер етеді. Осыған байланысты олар жалақыны жүйелі негізде «ұрлау» бойынша қылмыстық жазаланатын әрекеттерді мойындауды ұсынады, бұл әлеуметтік қауіпті салдарға әкеледі. [25, 13 стр.].

Халықаралық тәжірибені талдау ХТТ – ға мүше барлық елдерде еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыруға жауапты мемлекеттік орган заңды түрде көзделгенін көрсетеді.

Еңбек инспекциясы (орталық министрлік немесе аймақтық органдар) бағынатын билік органына, сондай-ақ инспекция қызметін басқаруды жүзеге асыру әдісіне (орталықтандырылған немесе орталықтандырылмаған) байланысты қазіргі заманғы еңбек инспекциясы жүйесінің төрт түрін бөлуге болады.

1. Еңбек инспекциясы жүйесінің жалпы моделі. Бұл топта еңбек инспекциялары тек қауіпсіздік пен еңбек гигиенасын ғана емес, сонымен қатар

жұмыс уақытын, демалыс күндерін және басқа да мәселелерді қамтитын кең өкілеттіктерге ие.

Беларуссияда еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау мен бақылауды Беларусь Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің Мемлекеттік еңбек инспекциясы департаменті жүзеге асырады.

Беларусь Республикасының Мемлекеттік еңбек инспекциясы бөлімі арнайы бақылау және бақылау функцияларын жүзеге асырады, яғни ол Еңбек және еңбекті қорғау туралы заңнаманың сақталуын бақылау мен бақылаудың жалғыз мамандандырылған органы болып табылады.

2. Ағылшын-скандинавиялық модель. Бұл модельдегі жалпыға ортақ нәрсе, инспекциялар негізінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнаманың сақталуын бақылау өкілеттіктеріне ие, сонымен қатар жалпы жұмыс жағдайларын реттейді (әдетте жалақыны қоспағанда). Олар толығымен екі/үш жақты кеңестерге немесе комиссияларға немесе осындай кеңестер немесе комиссиялар арқылы министрліктерге есеп береді.

Швецияда еңбек инспекциясы толығымен Ұлттық үшжақты кеңеске бағынады. Нидерландтың еңбек инспекциясы үшжақты Кеңеске есеп бермейді, дегенмен кеңес беру функциялары бар кеңес бар,

Австрияда еңбек инспекциясының орталық бағыныштылығы бар, дегенмен ауылшаруашылық еңбек инспекциясын елдің жекелеген Штаттары құрған.

3. Федералды модель (аймақтар мен Орталық арасындағы жауапкершілік аймақтарын бөлу негізінде). Еңбек инспекциясы жүйесінің осы моделінің жалпы сипаттамалары, әдетте, қауіпсіздік пен еңбек гигиенасы мен жұмыс уақытын ғана емес, сонымен қатар еңбекті қорғау мәселелерін де қоса алғанда, инспекцияның көптеген міндеттерін қамтиды.

Австралия, Бразилия, Канада, Германия, Үндістан, Швейцария және АҚШ еңбек инспекциясы осы модельге сәйкес келеді.

Ресей Федерациясы Федералды мемлекет бола отырып, қарастырылып отырған модельдің кейбір белгілеріне ие.

4. Мамандандырылған және ведомстволық инспекцияларды қамтитын модель. Бірқатар елдерде ведомстволық инспекциялар бар. Австрияда жеке көлік еңбек инспекциясы бар.

Әлемдік практика бақылау-қадағалау органдары қызметінің тиімділік деңгейін бір мезгілде арттыра отырып, бизнес субъектілеріне жалпы әкімшілік жүктемені төмендету мақсатында тәуекелді бағалау әдістерінің белсенді пайдаланылғанын куәландырады.

Мысалы, Нидерланды, Франция, Финляндияның еңбек инспекциясы өзінің бақылау қызметінде тәуекелдерді бағалауды қолданады. Тәуекелдерді бағалауды қолдану адамдардың өмірі мен денсаулығына зиян келтіру қаупінің жоғарылауымен байланысты кәсіпорындарды тексеруге назар аудара отырып, мақсатты бақылауды жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Ресейде, Арменияда және Белоруссияда жыл сайынғы тексерулер

жоспарына енгізу үшін Бақылау субъектілерін іріктеу де олардың қызметін тәуекелдің белгілі бір санатына жатқызу өлшемшарттары негізінде жүзеге асырылады.

Еңбек құқықтық қатынастарын реттеудің шетелдік тәжірибесін зерделей отырып, құқықтық жүйесі Қазақстанмен ортақ сипатқа ие жақын шет елдердің тәжірибесіне тоқталғым келеді.

Талаптарға сүйене отырып, **«Ресей Федерациясының прокуратурасы туралы»** Федералды Заңның 21 және 26-тармақтарында Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы заңдылықты прокурорлық қадағалау тақырыбы осы саладағы қолданыстағы заңнаманың орындалуын қадағалау және федералды министрліктердің, мемлекеттік комитеттердің, қызметтердің және басқа федералды атқарушы органдардың азаматтың еңбек құқықтарының сақталуын қадағалау болып табылады, атқарушы билік, Ресей федерациясының құрылтай субъектілерінің өкілді заң шығарушы және атқарушы органдары, жергілікті өзін-өзі басқару органдары, әскери басқару органдары, олардың лауазымды тұлғалары, басқару органдары және коммерциялық және коммерциялық емес құрылымдардың басшылары, сондай-ақ жоғарыда аталған барлық органдар мен лауазымды тұлғалар шығарған еңбекті қорғау туралы Нормативтік құқықтық актілердің федералды заңнамаға сәйкестігін қадағалау. [26].

Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы прокурорлық қадағалаудың негізгі бағыттары азаматтардың құқықтарын қорғау болып табылады:

- 1) жалақыны уақтылы және толық төлеуге;
- 2) жұмыссыздықтан және жұмысқа орналасуға жәрдемдесуден босатылады;
- 3) жұмыстан шығу жәрдемақысын төлеу, еңбек шартын бұзуға байланысты кепілдіктер мен өтемақыларды қамтамасыз ету бойынша;
- 4) еңбекші көшіп-қонушылардың құқықтарын қамтамасыз ету болып табылады;
- 5) қауіпсіздік пен гигиенаға сай келетін еңбек жағдайларын қамтамасыз ету болып табылады.

Прокуратураның еңбек заңнамасының заңдылығын қадағалауы прокурорлық жауап берудің келесі нысандары мен әдістерімен сипатталады:

- құқықтық актіге наразылық келтіру;
- актіні жарамсыз деп тану туралы талаппен сотқа жүгіну, сондай-ақ еңбек құқықтарын қорғау туралы талап арызды сотта қолдау;
- бұзушылықтарды жою туралы ұсыныс енгізу;
- қылмыстық іс қозғау, Әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс жүргізу туралы қаулы шығару, соттан тыс органдардың шешімдері негізінде әкімшілік ұстауға заңсыз тартылған адамдарды босату туралы қаулы шығару;
- кінәлі адамды заңда белгіленген өзге де жауапкершілікке тарту туралы жазбаша талап;
- заңды бұзуға жол бермеу туралы ескерту.

Прокурордың наразылығы анықталған заң бұзушылықтарға ден қоюдың

негізгі құқықтық құралдарының бірі болып табылады.

Наразылық ол түскен сәттен бастап он күн мерзімнен кешіктірілмей, ал Ресей федерациясының құрылтай субъектісінің өкілді (заң шығарушы) органының немесе жергілікті өзін - өзі басқару органының шешіміне наразылық білдірілген жағдайда келесі отырыста міндетті түрде қаралуға жатады. Заң бұзушылықты дереу жоюды талап ететін ерекше жағдайларда прокурор наразылықты қараудың қысқартылған мерзімін белгілеуге құқылы. Наразылықты қарау нәтижелері туралы дереу прокурорға жазбаша нысанда хабарланады. Ал алқалы орган наразылықты қараған кезде наразылық пен наразылық келтірген прокурорға оны қарағанға дейін отырыстың күні туралы хабарлайды, оны әкелген адам оны кері қайтарып алуы мүмкін. [27].

Прокурордың ұсынысы-заң бұзушылықтарды, олардың себептерін және оларға ықпал ететін жағдайларды жою мақсатында прокурорлық ден қою актісі. Ұсынысты енгізу құқығы прокурор мен оның орынбасарына берілген. «РФ прокуратурасы туралы» Федералдық заңға сәйкес заң бұзушылықтарды жою туралы ұсынысты прокурор немесе оның орынбасары жіберілген бұзушылықтарды жоюға өкілетті органға немесе лауазымды тұлғаға енгізеді және дереу қарауға жатады. Ұсыныс енгізілген күннен бастап бір ай ішінде жол берілген заң бұзушылықтарды, олардың себептері мен оларға ықпал ететін жағдайларды жою жөнінде нақты шаралар қабылдануға тиіс; қабылданған шаралардың нәтижелері туралы прокурорға жазбаша нысанда хабарлануға тиіс. Егер ұсыныс прокурорлық тексеру материалдары негізінде дайындалса. Оны енгізуге заңды бұзудың анықталған фактілері негіз болады. Әдетте, ұсыныс Заңның жүйелі бұзылуына енгізіледі, бірақ жауап берудің бұл нысанын федералды заңның өрескел бұзылуына қатысты қолдануға болады. Онда прокурордың қаулысы прокурорлық әрекет актісі ретінде қарастырылған. Осы Заңға сәйкес прокурор екі түрлі қаулы шығара алады: қылмыстық іс қозғау туралы; Әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс қозғау туралы.

Әзірбайжан Республикасында Конституцияның 133-бабына және АІЖК-нің 40-бабына сәйкес прокурор, егер мұны азаматтардың құқықтарын қорғау талап етсе, сотқа арыз беруге немесе процестің кез келген сатысында іске кірісуге құқылы; прокурор бұл заңда көзделген немесе прокурордың іске қатысу қажеттілігін сот таныған жағдайларда, азаматтық істі талқылауға қатысуға міндетті.

Прокурорға іске қатысушы адамға жалпы құқықтар беріледі, сот шешімдеріне наразылық білдіреді («Прокуратура туралы» Заңның 27-бабы, АІЖК-нің 40-бабы), соттың заңды күшіне енбеген актілеріне кассациялық наразылықтар әкеледі, соттың заңды күшіне енген шешімдеріне, ұйғарымдары мен қаулыларына наразылық білдіреді (АІЖК-нің 332, 333-баптары), бұл ретте қадағалау наразылығын келтірген прокурор қадағалау сатысында іс жүргізу аяқталғанға дейін шешімнің орындалуын тоқтата тұруға құқылы (АІЖК-нің 336-бабы).

Арменияда прокурор мемлекеттік мүдделерді қорғау үшін сотқа арыз

беруге құқылы (Конституцияның 103-бабы, АІЖК-нің 37-бабының 3-бөлігі). Прокурор оның қатысуымен қаралған істер бойынша сот актілеріне наразылық келтіреді («Прокуратура туралы» Заңның 28-бабының 3-бөлігі). Армения прокуратурасына азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау бойынша өкілеттіктер берілмеген.

Молдова Республикасының Конституциясына сәйкес прокуратура азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғайды, сот төрелігін жүзеге асыруға жәрдемдеседі (Б.1 бап. 124). Молдова Республикасы АІЖК-нің 55, 72-баптары, «Прокуратура туралы» Заңның 9-бабы негізінде прокурор кәмелетке толмағандардың, егде жастағы адамдардың, өз құқықтарын өздері қорғай алмайтын Мүгедектердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау қажет болған жағдайда, белгісіз адамдар тобын қорғау үшін сотқа жүгінеді. Бұл жағдайда прокурор процеске қатысушы болып табылады, татуласу келісімін жасасу құқығынан басқа, талапкердің процестік құқықтары мен міндеттері болады, егер істі ол қозғаса, соттың істі қарауына қатысады; түсініктемелер береді; жарыссөзде сөйлейді. Прокурор бірінші сатыдағы соттардың заңды күшіне енген қаулыларына, апелляциялық палаталар бірінші сатыда қабылдаған шешімдерге, Жоғары Сот палатасы бірінші сатыда қабылдаған шешімдерге апелляциялық наразылықтар келтіреді. Бас прокурор күшіне енген сот актілеріне тексеру тәртібімен наразылықтар әкеледі.

Түрікменстанның заңнамасы бойынша азаматтық сот ісін жүргізуде Прокурордың өкілеттіктері айтарлықтай шектеулі. Түрікменстан Конституциясының 110-бабына, «Түрікменстан прокуратурасы туралы» Заңның 1-бабының 2-бөлігіне, 43, 45-баптарына сәйкес прокурор істерді бірінші сатыдағы соттардың қарауына қатысады, кассациялық және қадағалау іс жүргізуінде өз пікірін білдіреді.

Қырғыз Республикасының Конституциясы прокурор заңда көзделген жағдайларда істерді сот талқылауына қатысады деп белгілейді (77-бап). Прокурор, егер дәлелді себептермен (денсаулық жағдайына, жасына, әрекетке қабілетсіздігіне және басқа да себептерге байланысты) өздері сотқа жүгіне алмайтын азаматтардың құқықтарын қорғау талап етілсе, сотқа арызбен жүгінуге немесе процестің кез келген сатысында іске кірісуге құқылы. 2 Б. сәйкес «Қырғыз Республикасының прокуратурасы туралы» Заңның 3-інде прокурор соттардың істерін қарауға қатысады, жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша істер міндетті қатысу істері болып табылады. Прокурор заңды күшіне енген апелляциялық ұсыныс, заңды күшіне енген сот актісіне кассациялық ұсыныс енгізеді.

Сондай-ақ прокурор бастамашылық жасаған, прокурордың қатысуымен қаралған істер бойынша, сондай-ақ егер сот шешімі мемлекеттік немесе қоғамдық мүдделерді бұзатын болса, қадағалау тәртібімен ұсыну жатады. Прокурор шешім күшіне енген кез келген істі соттан талап етуге құқылы. Украинада сот істерін қарауға қатысатын прокурордың міндеті-істерді жан-жақты, толық және объективті қарау туралы Заңның және заңды шешімдердің

орындалуына ықпал ету. Украина Конституциясының 121-бабы, ст. «Прокуратура туралы» Заңның 5, 36-1-тармақтарында прокурор сотта дәлелді себептер бойынша өз құқықтарын қорғай алмайтын азаматтардың мүдделерін білдіруді жүзеге асырады.

Украинаның Бас прокуратурасында, төменгі прокуратураларда соттарда азаматтар мен мемлекеттің мүдделерін білдіретін құрылымдық бөлімшелер құрылды. Прокурордың өкілдік қызметі екі кезеңге бөлінеді: сотқа дейінгі және сот. Сотқа дейінгі қызмет-бұл заңдардың сақталуын және қолданылуын қадағалау барысында азамат пен мемлекет мүдделерінің бұзылуын анықтау және тіркеу. Сотта өкілдік ету прокурор сотқа арызбен жүгінген кезден басталады. Кезеңдерге сәйкес прокурордың өкілеттіктері де бөлінеді.

Тәжікстан заңнамасы прокурордың қызметін реттейді. Тәжікстан Республикасы АІЖК-нің 47-бабының 1-бөлігіне сәйкес, егер азамат денсаулық жағдайына, жасына, әрекетке қабілетсіздігіне және басқа да дәлелді себептерге байланысты сотқа өзі жүгіне алмаса, прокурор азаматтардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін сотқа жүгінуге құқылы. Жұмысқа қайта алу туралы, өміріне немесе денсаулығына келтірілген зиянды өтеу туралы іске кірісіп, прокурор қорытынды береді. Прокурор соттың күшіне енбеген шешіміне кассациялық наразылық келтіреді, заңды күшіне енген сот актілеріне наразылық келтіреді. Бас прокурор қадағалау наразылығын келтіру туралы мәселені шешу үшін істі соттан талап етеді. Өзбекстан прокурорлары азаматтардың мүдделері үшін істердің немесе адамдардың санаттарына шектеусіз сотқа жүгіну құқығына ие, іске қатысатын адамдар мәртебесіне ие. Прокурор азаматтардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін барлық сатыдағы соттарда азаматтық істерді қарауға қатысады, бұл ретте прокурордың қатысуын сот қажет деп тануы немесе заңда көзделуі мүмкін. Іске қатысуына қарамастан прокурор күшіне енбеген сот шешіміне апелляциялық наразылық, заңға сәйкес келмейтін сот актісіне кассациялық, қадағалау наразылығын келтіреді. Прокурор шешім күшіне енген кез келген істі соттан талап ете алады, сотта мұндай істердің кез келген санатын зерделей алады.

Беларусьте Конституцияның 125-бабы, АІЖК-нің 23-бабы және «Беларусь Республикасының прокуратурасы туралы» Заңның 26-бабы бойынша прокуратура азаматтық және қылмыстық істер бойынша шешімдердің заңдылығын, негізділігін және оларды орындау кезінде заңнаманың сақталуын қадағалайды. Азаматтардың құқықтарын, заңмен қорғалатын мүдделерін қорғау мақсатында прокурор бірінші, кассациялық, қадағалау сатыларындағы соттарға қатысады, соттан кез келген істі талап етеді. Прокурор азаматтардың құқықтарын, заңмен қорғалатын мүдделерін қорғау үшін сотқа арызбен жүгінеді. Сонымен бірге, заңнама прокурор өз құқықтарын өз бетінше қорғау мүмкіндігінен айырылған азаматтарды ғана қорғау үшін сотқа жүгінуге құқылы екенін көрсетеді. Егер іс прокурордың арызы бойынша қозғалған, сондай-ақ прокурордың іске қатысу қажеттілігін сот таныған жағдайларда прокурордың азаматтық істі талқылауға қатысуы міндетті. Кассациялық наразылықты

прокурор істі қарауға қатысқанына қарамастан келтіруі мүмкін; прокурорлардың көмекшілері, басқармалар мен бөлімдердің прокурорлары өздерінің қатысуымен қаралған істер бойынша ғана шешімдерге наразылық келтіре алады. Прокурорлар қадағалау тәртібімен наразылық келтіру үшін негіздердің бар екендігі туралы мәселені шешу үшін тиісті соттардан азаматтық істерді талап етеді. Прокурор қадағалау тәртібімен сот шешіміне наразылық келтіруге және қадағалау тәртібімен іс жүргізу аяқталғанға дейін оның орындалуын тоқтата тұруға құқылы.

Еңбек қатынастары тараптарының құқықтарын қорғау жөніндегі прокурордың қызметін ТМД елдерінің еңбек заңнамасының нормаларымен регламенттеуді талдау Әзірбайжан, Армения, Молдова, Түрікменстан, Қырғызстанның еңбек кодекстерінде прокурорларға құқық қорғау функциялары берілмегенін көрсетті.

Украина Еңбек кодексінің 231-бабының 2-бөлігіне, Тәжікстан Еңбек кодексінің 192-бабына, Беларусь Республикасы Еңбек кодексінің 241-бабына сәйкес, егер еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімі қолданыстағы заңнамаға қайшы келсе, прокурор сотқа жүгінуге құқылы. Өзбекстан ЕК-нің 268-бабына сәйкес прокурор еңбек дауын қарау үшін сотқа жүгінуге құқылы.

Салыстырмалы-құқықтық талдау қорытындылары бойынша мынадай қорытындыларды бөліп көрсету қажет.

Қазақстандық кәсіпорындар үшін дамыған елдердің тәжірибесі Еңбек өнімділігі көрсеткіштерін сараланған есепке алуға, жұмыскерлердің санаттары бойынша ынталандырудың әртүрлі жүйелеріне, еңбек өнімділігін бағалау және еңбек қатынастарын шарттық реттеу әдістеріне оң әсер етуі мүмкін.

Халықаралық тәжірибе Германия, Франция, Ұлыбритания, Италия, Финляндия, Нидерланды және Норвегия сияқты Еуропа елдерінде еңбек инспекциялары Еңбек министрлігі немесе осыған ұқсас ведомство жанындағы бір жүйе ретінде ұйымдастырылғанын көрсетеді.

Армения мен Әзірбайжанды қоспағанда, ТМД елдерінде прокурордың азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғауға айтарлықтай көңіл бөлінеді. Молдовадан басқа, барлық ТМД елдерінде прокурор осы санаттағы істер бойынша азаматтық сот ісін жүргізуге екі нысанда қатысады - өтініш беру және қорытынды беру үшін процеске қатысу. Әзірбайжан мен Беларуссиядағы прокурорлар ең көп өкілеттіктерге ие.

Тек азаматтық-құқықтық жауапкершілік шаралары азаматтардың еңбек құқықтарын жалақы төлемеуден қорғауға мүмкіндік бермейді. Осыған байланысты қылмыстық құқық бұзушылықты «жалақы ұрлау» деп атай отырып, Батыс елдерінің үлгісі бойынша қылмыстық жауапкершілікті күшейту қажет.

2. ЖАЛАҚЫНЫ ӨНДІРІП АЛУ БӨЛІГІНДЕ АЗАМАТТАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДЫ ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУДЫҢ ПРОБЛЕМАЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ШЕШУ ЖОЛДАРЫ

2.1. ЕҢБЕК АҚЫ ТӨЛЕУ БӨЛІГІНДЕ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ БҰЗЫЛУЫН СОТҚА ДЕЙІНГІ ТЕРГЕП-ТЕКСЕРУДІҢ ЗАҢДЫЛЫҒЫН ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУ

Конституциялық құқықтар мен бостандықтардың ажырамас бөлігі бола отырып, еңбек құқықтары сенімді кепілдіктер кешенімен қамтамасыз етіледі – саяси-идеологиялық, экономикалық, құқықтық. Қоғамдық қауіптілік дәрежесіне, іс-әрекеттің себептеріне және туындаған салдарға байланысты заң жауапкершіліктің төрт түрін белгілейді: тәртіптік, материалдық, азаматтық-құқықтық, әкімшілік және қылмыстық. [28, с.41].

Қылмыстық заңнама ҚР азаматтарының құқықтарын құқықтық қорғауды жаңа деңгейге көтеруге бағытталған, бұл жаңадан қабылданған Қылмыстық кодексте ерекше байқалады. Бұл жұмыста қылмыстық заңнамаға қорғау жүктелген азаматтардың басқа да құқықтары көрінеді. Бұл азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауға бағытталған қылмыстық-құқықтық нормалар жүйесіндегі ҚР ҚК 152-бабының жоғары орнын түсіндіреді.

1 - кесте-ҚК-нің 152-бабы 3-бөлігі бойынша сотқа дейінгі тергеп-тексерулер саны

	Жылдар	Істер саны
Тіркелгені	2015	42
	2016	10
	2017	2
	2018	21
	2019	25
	2020	19
Сотқа жіберілгені	2015	0
	2016	0

	2017	0
	2018	0
	2019	1
	2020	6
Ақталмайтын негіздер бойынша қысқартылды	2015	2
	2016	4
	2017	1
	2018	0
	2019	6
	2020	0
Ақтайтын негіздер бойынша қысқартылды және есептен шығарылды	2015	142
	2016	125
	2017	30
	2018	15
	2019	67
	2020	39

Қылмыстық статистика 2015 жылмен салыстырғанда тіркелген сотқа дейінгі тергеулер, сондай-ақ ақтайтын негіздер бойынша тоқтатылған және есептен шығарылған сотқа дейінгі тергеулер санының 2 есеге дерлік төмендегенін көрсетеді. Ақтайтын негіздер бойынша қысқартылған (оқиға мен қылмыс құрамының, жеке сипаттағы істер бойынша шағымның болмауына байланысты) және кейіннен есептен шығарылған қылмыстық құқық бұзушылықтар саны жоғары деңгейде қалып отыр. Мысалы, 2020 жылы ҚР ҚК 152-бабы бойынша жалпы 52 қылмыстық құқық бұзушылық тіркелді. Алайда, тіркелген істердің 75% - ы ақтайтын негіздер бойынша қысқартылды және кейіннен тіркелген ретінде есептен шығарылды. Сонымен қатар, тек 6 іс сотқа жіберілді. [29] (1 кестені қараңыз).

Жасалған әрекеттің сипаты мен ауырлығын ескере отырып, ҚР ҚПК 32-бабының 2-бөлігіне сәйкес, ҚР ҚК 152-бабының 3-бөлігінде көзделген қылмыстық құқық бұзушылық **жеке-жариялы айыптау** істеріне жатады. Бұл істер бойынша іс жүргізу жәбірленушінің шағымы бойынша ғана басталады және ол ҚР ҚК-нің 68-бабында көзделген жағдайларда ғана күдіктімен, айыпталушымен, сотталушымен татуласқаннан кейін тоқтатылуға жатады.

Бұрын 12.07.2018 жылға дейін (2015 жылдан бастап) қаралып отырған қылмыстық құқық бұзушылық жеке сипаттағы істерге жатқызылғанын атап өткім келеді, ол бойынша іс жүргізуді құқық қорғау органдары емес, сот жеке тәртіппен жүзеге асырды. [30].

ҚР ҚК 152-бабының 3-бөлігінде көзделген еңбек қатынастары саласындағы қылмыстық құқық бұзушылық теріс қылықтарға жатады. ҚР ҚК 152-бабының диспозициясы бланкеттік, нақты іс-әрекетті анықтауда ол Еңбек кодексіне және еңбек саласындағы басқа да құқықтық актілерге сілтеме

жасайды.

Азаматтардың еңбек құқықтарына қарсы қылмыстық құқық бұзушылықтардың рулық объектісі ҚР Конституциясында бекітілген адамның өзінің әлеуметтік және басқа да функцияларын жүзеге асыруын қамтамасыз ететін және оған кепілдік беретін қоғамдық қатынастар болып табылады. ҚР ҚК 152-бабының 3-бөлігімен сараланатын, заңмен белгіленген еңбекақы төлеу талаптарын бұзуға байланысты қылмыстың тікелей объектісі еңбек шартында белгіленген саны мен сапасы бойынша әрбір азаматтың еңбегі үшін сыйақы алуға конституциялық құқығы болып табылады.

Қылмыс объектісі қылмыс объектісі сияқты ұғыммен тығыз байланысты.

Ақша қаражатын басқа мақсаттарға пайдалануға байланысты жалақы төлеудің бірнеше рет кешіктірілуіне байланысты затты тек қолма-қол және қолма-қол емес ақша арқылы анықтауға болады. Қолма-қол ақша қылмыстың мәні ретінде түсінікті, өйткені қолма-қол ақша касса немесе басқа несие-есеп айырысу ұйымдары немесе органдары арқылы қолдарға, яғни әр қызметкерге жеке беріледі, ал бұл жағдайда қолма-қол ақша қылмыстың мәні болып табылады.

Демек, ҚР ҚК 152 - бабының 3-бөлігімен сараланатын қылмыстық құқық бұзушылықтың мәні ақша қаражаты (ақша, бағалы қағаздар және т.б.), ал объект-еңбек ету құқығы және оның шарттары болып табылады.

Объективті жағында тағы екі элемент бар: қылмыстық салдарлар және себептік байланыс. Бұл элементтер материалдық құрамы бар қылмыстық құқық бұзушылықтарға тән. ҚР ҚК 152-бабы 3-бөлігінің диспозициясы осы бір ғана белгіге ие, тиісінше формальды құрамы бар қылмыс болып табылады.

ҚР ҚК 152-бабының 3-бөлігі басқару функцияларын орындайтын адамның бірнеше рет жалақы төлеуінің кешіктірілуімен сипатталатын норманы қамтиды. Объективті жағы объектіге қатысты қылмыстық әрекетсіздікте көрінеді, өйткені жалақы «кешіктіріледі», яғни лауазымды тұлғаның әрекеттері пассивті, сондай-ақ қылмыстық іс-әрекетте, өйткені лауазымды тұлға ақшаны басқа мақсаттарға пайдаланады.

Бұл қылмыстың объективті жағы іс-әрекет пен әрекетсіздік арқылы жасалады, ал жалақының кешігуі әрекетсіздік түрінде, ал ақшаның бағыты әрекет түрінде болады.

Алайда, бұл әрекеттің қайталануы туралы мәселе ашық күйінде қалып отыр. ҚР ҚК 152-бабы 3-бөлігінің диспозициясына сәйкес, лауазымды адам бірнеше іс-әрекет жасалғаннан кейін ғана қылмыстық жауаптылыққа жатады.

ҚР ҚК-нің 12-бабының 1-бөлігінде Кодекстің Ерекше бөлігінің бір бабында немесе бабының бөлігінде көзделген екі немесе одан да көп әрекеттерді жасау қылмыстық құқық бұзушылықтардың бірнеше рет жасалуы деп танылады.

Заң әдебиетіндегі қайталанудың әртүрлі түсіндірмелері бар. Осылайша, қазақстандық ғалым С.М. Рахметовтың пікірінше, бірнеше мәрте жасалған іс-әрекет жыл ішінде екі және одан да көп рет жасалғанын білдіреді. Сонымен,

егер бұл субъект бұл қылмысты бірінші рет жасаған болса, онда ол қылмыс құрамының болмауына байланысты қылмыстық жауапкершілікке тартылмайды, яғни басқаша айтқанда, заң шығарушы осындай алғашқы қылмыстық құқық бұзушылықты заңдастырды.

Сонымен қатар, заң әдебиетіндегі қайталанудың әртүрлі түсіндірмелері бар. Қазақстандық ғалым С. М. Рахметовтың пікірінше, жалақының бірнеше рет кешіктірілуі деп «бір адамға екі және одан да көп рет жалақы төлеудің кешіктірілуі ғана емес, сонымен қатар бірнеше адамға бір рет жалақы төлеудің кешіктірілуі» қарастырылуы керек [31, с.438]. Мұндай пікір кейбір қазақстандық ғалымдарға да тән, олар бірнеше рет түсіну бойынша жалақының жыл ішінде екі немесе одан да көп рет кешіктірілуін білдіреді. [32, с.365]. Мұндай пікірмен келіспеу керек, өйткені бірнеше көрсеткіштен бастау керек.

Сонымен қатар, қызметкерлер үшін сандық индикаторды жалғасатын қылмысқа жатқызу керек, өйткені объективті жағы бір ниетпен және мақсатпен қамтылатын және қайталануды құрмайтын бірқатар бірдей заңсыз әрекеттермен көрінеді. Кінәлінің ақша қаражатын басқа мақсаттарға пайдалану ниеті оның бір немесе бірнеше қызметкерге жалақы төлемеу мақсатын көздемейтінін, оның ниеті белгілі бір мөлшердегі немесе сомадағы қаражатты мақсатсыз пайдалануға байланысты екенін білдіреді.

Осы жағдайларда әкімшілік жауапкершілік институты тегістеледі, ол преюдиция ретінде қызмет етуі керек, барлығының заң алдындағы теңдік белгісі бұзылады. Біздің ойымызша, екі немесе одан да көп қызметкерге төлемеуге жол берген жұмыс берушіні қылмыстық жауапкершілікке тарту қылмыс құрамын құрмауы керек. Егер басшы бір қызметкерге екі реттен артық жалақы төлемесе, бұл басқа мәселе.

Осылайша, бірнеше қызметкерге жалақы төлемеу бірнеше рет саралануға жатпайды.

ҚР ӘҚБтК 87-баптың 1-бөлігінде жұмыс берушінің жалақыны толық көлемде және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген мерзімдерде төлемегені, сол сияқты жұмыс берушінің кінәсінен төлемді кешіктірген кезеңі үшін өсімпұлды есептемегені және төлемегені үшін әкімшілік жауаптылықты көздейтінін атап өткім келеді.

Сонымен бірге, әкімшілік құқық бұзушылықтың объективті жағы қылмыстық теріс қылықтың объективті жағымен бірдей, екі жағдайда да композиция ресми болып табылады-әлеуметтік қауіпті салдардың басталуына қарамастан аяқталған болып саналады. Әкімшілік және қылмыстық құқық бұзушылық арасында залал сомасы мен мерзімі бойынша ажыратудың болмауы ерекше қызығушылық тудырады. Екі жағдайда да іс төленбеген жалақы мөлшеріне қарамастан қозғалады.

Жасау нысаны – әкімшілік – төлемеу, ал қылмыстық - толық көлемде және мерзімде төлемді бірнеше рет кешіктіру.

ҚР ӘҚБтК-нің 87-бабының 2-бөлігі жаза қолданылғаннан кейін бір жыл ішінде осы құқық бұзушылықты қайталап жасағаны үшін неғұрлым қатаң

жауапкершілікті көздейді. Дәл осы жағдай ҚР ҚК-де көзделген бірнеше мәрте қайталануды ҚР ӘҚБтК-де көзделген қайталаудан ажырату үшін проблемалық болып көрінеді.

Бұл бөлімде әкімшілік преюдиция институтының теориялық зерттеулеріне және тарихи аспектілеріне жүгіну қажет.

Сонымен, ғалымдардың пікірінше, әкімшілік преюдиция-бұл қылмыстық — құқықтық норманың теріс қылық үшін әкімшілік жазаны заңды және негізді қолдану фактісіне осы әрекеттен кейін жасалған әрекетті (объективті жағынан ұқсас) қылмыс деп танудың қажетті алдын-ала шартының мәнін беру[33].

Бұған дейін 1997 жылғы 16 шілдедегі ҚР ҚК-нің 10-1-бабы «әкімшілік преюдицияны» көздеген болатын, оның мәні Әкімшілік құқық бұзушылықты қайталап жасағаны үшін қылмыстық жауапкершілікті белгілеу болатын.

Қылмыстық жауаптылыққа тарту үшін адамды нақ сол іс-әрекет үшін әкімшілік жауаптылыққа тартудың бірнеше мәрте фактілері міндетті түрде жүргізілуге тиіс еді. Алайда, 2014 жылғы 3 шілдеде жаңа ҚР ҚК-нің қабылдануымен аталған институт таратылды.

Қазіргі уақытта қылмыстық заңнамада әкімшілік преюдиция жоқ. Бірақ ҚР ҚК-нің 152-бабының 3-бөлігі диспозициясының қисынынан, жалақыны төлемеу фактісі қылмыстық жауапкершілікке тартылудан бұрын болуы тиіс. Сонымен қатар, заңда жалақыны бірнеше рет төлемеу фактілері қалай білдірілетіні және анықталатыны белгіленбеген: қызметкерлердің жүйелі шағымдары, әкімшілік құқық бұзушылықтың болуы, прокурорлардың немесе еңбек мемлекеттік инспекторларының нұсқамасы немесе сот-бухгалтерлік сараптамалар жүргізу арқылы бірнеше рет төлемегені дәлелденуі қажет.

Кейбір жағдайларда ұйым басшылары бірнеше адамның жалақысын бір рет төлемегені үшін қылмыстық қудалау шеңберіне тартылады, басқалары – 4 айдан астам жалақы төлемегені үшін, басқалары – әкімшілік жауапкершілікке тартылады.

Мұның себебі әкімшілік және қылмыстық жауапкершілік арасында нақты айырмашылықтың болмауы. Әкімшілік заңнама жалақыны бір рет және қайталап (бірнеше рет) төлемегені үшін жауапкершілікті көздейтінін назарға ала отырып, қылмыстық жауапкершілікті қайта қарау қажет.

Осылайша, әкімшілік және қылмыстық жауапкершілік арасында нақты айырмашылық жоқ. Кейбір жағдайларда ұйымдардың басшылары жалақыны 4 айдан артық төлемегені үшін қылмыстық жауапкершілікке, ал басқалары әкімшілік жауапкершілікке тартылады.

Қылмыстық құқық бұзушылықтың созылмалы сипатын ескере отырып, жалақы төленбеген жағдай, мысалы, Наурыз үшін, ал келесі айлар үшін (сәуір, мамыр, маусым және т.б.) төленген жағдай бірнеше мәрте туындамайды. Басқаша айтқанда, бірнеше ай ішінде бір айға ұзақ жалақы төлемеу қылмыстық жауапкершілікті тудырмайды.

Заңнамалық сипаттағы бар проблемаларды және құқық қолдану практикасының әркелкілігін ескере отырып, ҚР ҚК-нің 152-бабының 3-

бөлігін қолдану мәселелері бойынша нормативтік түсіндірме беру қажет, «бірнеше мәрте болу» белгісі жалақы төлемеудің екі түрлі фактісі болған кезде ғана қалыптасады.

ҚР ӘҚБтК-нің 87-бабының 1-бөлігінде көзделген құқық бұзушылықтарды жасағаны үшін жұмыс берушіні әкімшілік жауаптылыққа тарту фактісі қылмыстық жауаптылыққа әсер етпеуі тиіс.

Бірнеше адамға бір рет жалақы төлемеу қылмыстық құқық бұзушылық ретінде саралануға жатпайды.

Бұл қылмыстың негізгі саралау белгісі-жалақы белгіленген мерзімнен кеш төленгендігі туралы жағдайдың болуы, яғни кідіріс. Еңбек заңнамасына сәйкес жалақы айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді, оны төлеудің нақты күні жеке еңбек және ұжымдық шарттарда белгіленеді (ҚР Еңбек кодексінің 113-бабы). Жалақыны кез-келген мерзімге кешіктіру қылмыстық әрекеттің болуын болжайды, бірақ ақшаны басқа мақсаттарға пайдаланған жағдайда, яғни. егер жұмыс беруші ақша қаражатын басқа мақсаттарға пайдалануға байланысты жалақы төлеуді кешіктірсе, онда бұл жағдайда қылмыс құрамы айқын болады. Керісінше, егер жұмыс беруші жалақыны осы қаражатты басқа мақсаттарға пайдалануға байланысты ұстамаса, онда бұл жағдайда еңбек құқығы аясында материалдық жауапкершілік туындайды.

Іс-әрекеттің қылмысын анықтайтын фактор-қылмыстық құқық бұзушылықтың себебі. ҚР ҚК 152-бабы 3-бөлігін қолданудың маңызды шарты төлемдердің толықтығы болып табылады. Әрекеттің қылмыстылығы барлық жалақы төленбеген жағдайда ғана емес, жалақы толық көлемде төленбеген жағдайларда да сақталады. ҚР ҚК 152-бабы 3-бөлігінің диспозициясы төлемеу сандық көрсеткішін анықтамайды, бірақ кез келген пайыздық арақатынастың болуын болжайды. С.М. Рахметов «аванс төлеу жалақыны толық көлемде төлемеу болып саналады» деп көрсетеді. [34, с.223-224]. Аванс, еңбек заңнамасында қабылданғандай, ішінара орындалған жұмыс үшін жалақының бөлігі ретінде және жалақы төлеу мерзімдері аралығында беріледі. Сондай-ақ аванс «алға» берілуі мүмкін, яғни алдын ала пысықталған белгілі бір мерзімсіз. Мұндай жағдайларда бұл төлемнің мақсаты жұмыс берушінің де, жалдамалы қызметкердің де (тұрғын үй жалдау, жұмыс орнына жол жүру, автокөлікті жалға алу және т.б.) белгілі бір мүдделері болып табылады. ҚР ЕК 113-бабының 1-тармағына сәйкес жалақы айына кемінде бір рет төленеді.

Қылмыс құрамы толық жалақы төленбеген жағдайда, тіпті баптың диспозициясында тікелей көрсетілген барлық соманың 90% - дан астамын төлеген кезде де қалыптасады.

Атап өту керек, бұл түрі теріс қылық созылмалыға жатады. Қылмыстық құқық теориясында ұзаққа созылған қылмыс деп қылмыстық қудалау қауіпімен кінәліге заңмен жүктелген міндеттерді кейіннен ұзақ уақыт орындамаумен байланысты әрекет немесе әрекетсіздік түсініледі[35, с.148]. . Осы қылмыстық құқық бұзушылық қоғамға қауіпті мінез-құлықтың (әрекеттің немесе

әрекетсіздіктің) бастапқы актісі нәтижесінде емес, міндеттерді көп немесе аз уақыт ішінде орындамауға байланысты кейінгі әрекетсіздік нәтижесінде созылып кетеді.

Бұл мәселені шешудің өзектілігіне қарамастан, қылмыстық заңнамада «жалғасатын» қылмыстық құқық бұзушылықтар ұғымының анықтамасы жоқ, бұл заң шығарушының теориялық доктринаны дұрыс бағаламайтындығын көрсетеді.

Сайып келгенде, заңнаманың олқылықтары ескіру мерзімінің өтуіне байланысты қылмыстық жауаптылықтан босату институтын қолдану бөлігінде қолданудың бір мағыналы емес практикасына, жеке және заңды тұлғалардың құқықтары мен мүдделерінің бұзылуына әкеп соғады.

ҚР БП ҚСЖАЕК мәліметтеріне сәйкес, 2020 жылы ескіру мерзімінің өтуіне байланысты істер тоқтатылған жоқ, 2019 жылы сотқа дейінгі 4 іс, 2018 жылы - 1, 2016 жылы – 2, 2015 жылы – 2 іс тоқтатылды.

Егер өтініш беруші қылмыстық құқық бұзушылық жасаған адам (қорғалуға құқығы бар куә) ретінде тікелей көрсеткен адам, күдікті, айыпталушы бұған қарсылық білдірсе, ҚР ҚПК-нің 35-бабының 4-бөлігіне сәйкес қылмыстық істі 4) - тармақта көрсетілген негіздер бойынша тоқтатуға жол берілмейді. Қылмыстық істі тоқтату бір мезгілде қылмыстық қудалауды тоқтатуға әкеп соғады.

ҚР ҚК 71-бабының 1-бөлігіне сәйкес, егер қылмыстық теріс қылық жасалған күннен бастап бір жыл өтсе, адам қылмыстық жауаптылықтан босатылады. Ескіру мерзімдері қылмыстық құқық бұзушылық жасалған күннен бастап және сот үкімі заңды күшіне енген кезге дейін есептеледі.

Сонымен қатар, қолданыстағы қазақстандық заңнамада жалақыны толық көлемде және белгіленген мерзімде төлеуді бірнеше рет кешіктіру түрінде қылмыстық теріс қылық жасалған күн қандай күн болып есептелетіні белгіленбеген. Қылмыстық құқық бұзушылықтың аяқталу уақыты, яғни құқық бұзушылық аяқталған деп есептелген кезде практикалық маңызы бар. Еңбек шартында белгіленген мерзімде жалақы төлемеу сәті қылмыстық құқық бұзушылықтың басталу уақыты болып табылады, ал заң шығарушы аяқталу сәтін анықтамады.

Ұзартылған қылмыстардың ескіру мерзімінің бастапқы сәтін анықтау оның қашан аяқталатынына байланысты болады. Кейбір авторлар бұл жағдайларда алғашқы әрекеттер (әрекетсіздік) қылмысты құрайды деп санайды. [36, с.5–6.]. Басқалары мұндай қылмыстардың ұзақтығы бастапқы актінің есебінен емес, қылмыскерді ұстағанға дейін немесе композиция элементтерінің кез-келгені құлағанға дейін жалғасатын кейінгі әрекетсіздік есебінен қалыптасатынын айтады [37].

Демек, қылмыстық құқық бұзушылық алғашқы әрекеттермен шектелмейді. Ескіру кезеңі әлеуметтік қауіпті мінез-құлық тоқтатылған сәттен басталады. Созылмалы қылмыстар бойынша ескіру мерзімінің өту тәртібінің мұндай ұсынымын КСРО Жоғарғы Соты Пленумының 1929 жылғы 4

наурыздағы (Пленумның 1963 жылғы 14 наурыздағы қаулысының редакциясында) «созылмалы және жалғастырылатын қылмыстарға ескіру мен рақымшылықты қолдану шарттары туралы» Қаулысы берді. Алайда, дереккөз ескірген және Қазақстан Республикасының аумағында қолданылмайды.

Көрсетілген Қаулының 4-тармағына сәйкес «жалғасатын қылмыс қылмыстық әрекет (әрекетсіздік) жасалған сәттен басталады және қылмыс жасауға кедергі келтіретін оқиғалардың (мысалы, билік органдарының араласуы) басталуына немесе қылмысты тоқтатуға бағытталған кінәлінің әрекеті салдарынан аяқталады».

Қылмыстық заңда жалғасып жатқан қылмыстардың анықтамасы жоқ екенін ескере отырып, біз құқықтың басқа салаларына, әкімшілік заңдарға жүгіну қажет деп санаймыз. Мәселен, ҚР ӘҚБтК-нің 62-бабына Ескертпе созушы құқық бұзушылық ретінде ерекше бөлімнің бабында көзделген белгілі бір іс-әрекеттің бірыңғай құрамының үздіксіз жүзеге асырылуымен сипатталатын және оны анықтаған кезде аяқталмаған құқық бұзушылықты білдіреді.

Көрсетілген мән-жайлар кезінде құқық бұзушылық кінәліні жауаптылыққа тартуға уәкілеттік берілген адам оны анықтаған кезде аяқталды деп есептеледі. Алайда, құқық бұзушылықты анықтау фактісі, біздің ойымызша, құқық бұзушылықтың объективті жағын жоймайды, яғни кінәлі объективті жағын тоқтату жөніндегі іс-әрекеттермен шектелмейді, мысалы, салықтарды төлеу бойынша міндеттемелерді орындау, біздің жағдайда жалақы. Істі сотта қарау кезінде кінәлінің жалақы төлеуге барлық мүмкіндігі бар.

Әскери қылмыстық құқық бұзушылықтар туралы істер бойынша сот практикасы туралы Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының нормативтік түсіндірулерінен, [38] қашқындық та созылып кеткен қылмыстарға жатады және субъект әскери қызметтен іс жүзінде жалтарған: әскери бөлімнің орналасуын немесе қызмет орнын қалдырған не белгіленген мерзімде бөлімге келмеген кезден бастап аяқталды деп танылады.

Ұзақ уақытқа созылған қылмыстық құқық бұзушылық ретінде әскери қызметші қызмет орнына өз еркімен келген, кінәсін мойындап келген, оны ұстаған, яғни объективті жағы тоқтатылған сәттен бастап шөлдеу тоқтатылды деп саналады.

Заң ғылымында ғалымдар қылмыстың аяқталуының екі сәтін анықтайды: заңды және нақты. Заң сәті қылмыстың тиісті құрамының барлық белгілері бар әрекетті жасауды білдіреді. Нақты аяқталу сәті кінәлінің келесі нысандарда көрсетілген қылмыстық әрекеттерді тоқтатуымен байланысты:

1. Жалақы төлеу;
2. Құқық қорғау органдарының қылмыстық құқық бұзушылықты анықтауы және қылмыстық әрекеттерді жалғастыру мүмкіндігінің болмауы;
3. Кінәлінің немесе жәбірленушінің өлімі. [39, с.236-237].

Осылайша, бірінші дегеніміз — қылмыс құрамы бар әрекетті жасау, екіншісі-қылмысты оны жасаған адамның еркінен тыс немесе оның еркінен тыс

тоқтату дегенді көрсету керек. Мәселен, жалақы төлемеу ҚР ҚК 152 – бабының 3-бөлігінде көзделген іс-әрекет орындалған сәттен бастап, яғни еңбек шартында белгіленген мерзімде немесе мөлшерде төленбеген кезден бастап, іс жүзінде-теріс қылық анықталған, адам ұсталған, кінәсін мойындап келген, қызметкер немесе жұмыс беруші қайтыс болған немесе жалақы төленген кезден бастап заңды түрде жасалған деп танылады.

Осылайша, ескіру мерзімінің өтуі теріс қылық іс жүзінде жасалған сәттен бастап, яғни теріс қылық анықталған, адам ұсталған, айыбын мойындап келген, қызметкер немесе жұмыс беруші қайтыс болған немесе жалақы төленген сәттен бастап есептелуі қажет.

Егер қылмыстық жауаптылыққа тартудың ескіру мерзімі өткен жағдайда, онда іс тармақтарда көрсетілген негіздер бойынша тоқтатылуға жатады 3), 4), 9), 10) және 11) ҚР ҚПК 35-б.4-б. Ерекше назар аударғым келеді, бұл жағдайда жәбірленушінің келісімі талап етілмейді.

ҚР ҚК 152-бабының 3-бөлігінде көзделген қылмыстық құқық бұзушылық құрамының объективті жағына жасалған талдауды қорытындылай келе, оның әрекетсіздігімен (жалақы төлеуді кешіктіру) және әрекетімен (ақша қаражатын өзге мақсаттарға пайдалану) сипатталатынын атап өтуге болады. Дизайн бойынша қылмыс ресми болып саналады. Жалақыны төлеуге арналған ақша қаражатын өзге мақсаттарға жіберу қылмыстың аяқталу кезі болып есептеледі, бұл төлемдерді шарттарда, сондай-ақ өзге де нормативтік актілерде келісілген күні кешіктіруге әкеп соғады.

ҚР ҚК 152-бабының 3-бөлігі қылмыс субъектісін басқару функцияларын орындайтын адам ретінде айқындайды. Бұл жағдайда субъектіге жалақы беруден тұратын басқару функциясы беріледі, яғни бұл жалақы беруге уәкілетті және ақша мен басқа да материалдық құндылықтарды алуға және беруге байланысты материалдық жауапты тұлға. Заңның осы бөлігіндегі заң шығарушы бұл функцияны басқарушылық деп анықтайды және ондағы әкімшілік-шаруашылық қызметті білдіреді.

Олар барлық деңгейдегі бухгалтерлер мен кассирлердің басқару функциясына ие адамдарға жатпайды, өйткені олардың функцияларына әкімшілік және экономикалық функциялар кірмейді.

Жалақыны бірнеше рет кешіктіруге және осы қаражатты басқа мақсаттарға пайдалануға бағытталған қылмыстың субъективті жағы және ҚР ҚК 152-бабының 3-бөлігі тікелей ниет түрінде ғана сипатталады. Басқару функцияларын орындайтын адам жалақыны белгілі бір ниетпен кешіктіреді, бұл ақша қаражатын басқа мақсаттарға бағыттаудан тұрады, сондықтан бұл адам қасақана әрекет етеді. Қасақана «ақша қаражатын басқа мақсаттарға пайдалану» диспозициясында анықталған, яғни бұл адам белгілі бір пайдакүнемдік ниетпен әрекет етеді, әлеуметтік қауіпті салдардың басталуының сөзсіз болуын болжайды, яғни бұл адам жалдамалы жұмысшылардың тапқан ақшаларын уақытында және толық көлемде алмайтынын нақты біледі. Осы салдардың басталуын қалайды, басқару

функцияларын орындайтын осы адамның қалауы осы адамға тиесілі емес құралдардан белгілі бір материалдық пайда алумен сипатталады.

Қылмыстың өзіндік себебі. Қылмыстың мақсаты әртүрлі болуы мүмкін, мысалы, банктердегі депозиттерге ақша салудан қаржылық пайда алу, ТМҚ, акцияларды, облигацияларды сатып алу және сату, салықтар бойынша немесе басқа кредиторлар алдындағы берешекті өтеу, оларды басқа қызметтер мен жұмыстарды сатып алу үшін пайдалану және т. б.

Осылайша, зерттеу нәтижелері бойынша жалақы төлемеудің қылмыстық-құқықтық сипаттамасы келесі тұжырымдарды тұжырымдай аламыз:

2-кесте-ӘҚБТК және ҚК баптарының санкциялары

Жазалау түрі	16. 87бап ӘҚБТК- АЕК	26. 87 бап ӘҚБТК- АЕК	36 152бап ӘҚБТК- АЕК
Айыппұл: лау тұлға	30 60	60 80	200
Кіші бизнес	100	150,	дейін
Орта бизнес	150	200	
Үлкен бизнес			
Түзету жұмыстары			200 дейін
Қоғамдық жұмыстар			200 сағатқа дейін
Тұтқындау			15 тәулікке дейін
Құқығынан айыру			+

ҚР ҚК 152-бабы 3-бөлігінің диспозициясы төленбеген жалақының еселігін, мерзімдерін және мөлшерін айқындамайды, бұл оның әкімшілік құқық бұзушылықтан аражігін ажыратудың белгілі бір қиындығын білдіреді.

Осыған байланысты сотқа дейінгі тергеп-тексеру органдары қылмыстық құқық бұзушылық ретінде жалақыны екі реттен артық төлемеу болып саналатынын көрсетуі қажет, бұл бірнеше рет танылады.

Жалақыны төлемегені үшін әкімшілік жауапкершілікке тарту қылмыстық құқық бұзушылық құрамына әсер етпейді, яғни әкімшілік преюдиция жоқ. Жалақыны төлемеу фактісі қылмыстық жауапкершілікке негіз болып табылады және мөлшеріне байланысты емес.

Екі немесе одан да көп адамға жалақы төлемеудің бір реттік төлемеуі қылмыстық құқық бұзушылық болып табылмауы мүмкін.

Ескіру мерзімінің өтуін теріс қылық анықталған, адам ұсталған,

айыбын мойындап келген, қызметкер немесе жұмыс беруші қайтыс болған немесе жалақы төленген кезден бастап есептеу қажет.

2.2. ЕҢБЕК АҚЫНЫ ӨНДІРІП АЛУ БӨЛІГІНДЕ АЗАМАТТАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ МЕМЛЕКЕТТІК УӘКІЛЕТТІ ОРГАНДАРДЫҢ ҚЫЗМЕТІН ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУ

Мемлекеттік қадағалау мен бақылау жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау әдістерінің арасында ерекше орыналады, өйткені оларды жүзеге асыру кезінде жұмысберушілерге, олардың өкілдеріне мемлекеттік әсер ету күші қолданылады, оларды анықталған бұзушылықтарды жою үшін өкілетті органдардың нұсқауларын міндетті түрде орындауға мәжбүр етеді, мемлекеттік мәжбүрлеу шараларын қолдану – еңбек заңнамасын бұзғаны үшін кінәлілерді тарту тәртіптік, материалдық, әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілікке тарту. Жоғарыда айтылғандай, еңбек заңнамасының және еңбек құқығының нормаларын, аталған қадағалау мен бақылауды жүзеге асыратын федералды мемлекеттік органдардың өкілеттіктерін қамтитын басқа да нормативтік құқықтық актілердің сақталуын мемлекеттік қадағалау мен бақылаудың принциптері мен тәртібін белгілеу жергілікті атқарушы органдардың қарауына жатады.

Мемлекеттік қадағалау мен бақылау – өкілетті мемлекеттік органдардың жұмыс берушілердің еңбекті басқару жөніндегі іс-әрекеттерінің еңбек заңнамасына сәйкестігін тексеруге, бұзушылықтардың алдын алуға және оларды анықтауға, жұмысберушілер мен олардың өкілдерін заң бұзушылыққа кінәлілерді жауапқа тартуға бағытталған қызметі. Қадағалау және бақылау органдарының қызметі еңбек заңнамасының сақталуын қамтамасыз етуге, еңбек қатынастары саласында заңдылықты қолдауға бағытталған. Мемлекеттік органдар атқаратын қадағалау функциялары мемлекеттік сипатта болады. Мемлекеттік органдар қадағалауға алынған объектілерде тексерулер жүргізуге ғана емес, сондай-ақ жұмыс берушіге анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде міндетті нұсқама беруге де құқылы. Мемлекеттің бақылау қызметі лауазымды тұлғалардың тиісті қызметін оның заңнамаға, еңбек құқығының нормалары бар басқа да нормативтік құқықтық актілерге сәйкестігі тұрғысынан тексеру, бақылау түрінде көрінеді.

«Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбек, әлеуметтік қорғау және көші-қон комитеті» мемлекеттік мекемесі Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің ведомствосы болып табылады, өз құзыреті шегінде еңбек, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, жұмыспен қамту, көші-қон және халықты әлеуметтік қорғау саласындағы іске асыру және бақылау функцияларын жүзеге асырады. Комитет Төрағасы сондай-ақ бас мемлекеттік еңбек инспекторы міндетін атқарады. Өңірлік деңгейде мемлекеттік еңбек

инспекторлары жалданады және тікелей жергілікті билік органдарына бағынады.

Еңбек инспекторларының негізгі міндеттері:

- Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың, халықты жұмыспен қамту, әлеуметтік қамсыздандыру, Халықтың көші-қоны туралы заңнаманың сақталуына мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру;

- еңбек, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, зейнетақымен және әлеуметтік қамсыздандыру, міндетті әлеуметтік сақтандыру, балалы отбасыларды әлеуметтік қолдау, азаматтардың жекелеген санаттарына әлеуметтік көмек көрсету, мүгедектерді әлеуметтік қорғау саласындағы, арнаулы әлеуметтік қызметтер көрсету, өз құзыреті шегінде халықтың көші-қоны саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру.

Мемлекеттік еңбек инспекциясы өз қызметін басқа мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарымен, жұмыскерлердің өкілдерімен, қоғамдық бірлестіктермен, басқа да ұйымдармен өзара іс-қимыл жасай отырып жүзеге асырады. Бұл тұрғыда мемлекеттік органдар Мемлекеттік еңбек инспекторына Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыру жөніндегі міндеттерді орындауда жәрдем көрсетуге міндетті.

Еңбек инспекциясының мемлекеттік құрылымы құрылған сәттен бастап мемлекеттік еңбек инспекторларының саны 2001 жылы 38% - ға, 412-ден 288 бірлікке дейін төмендеді.

Қазақстан ратификациялаған ХЕҰ конвенцияларының талаптарына толық сәйкес келетін Үкіметтің 28.12.2000 жылғы № 1920 қаулысы негіз болды.

«Кейбір заңнамалық актілерге мемлекеттік басқару деңгейлері арасындағы өкілеттіктердің ара жігін ажырату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 13.06.2013 жылғы Заң мен Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің еңбек жөніндегі инспекцияларының функциялары мен штат саны Жергілікті атқарушы органдардың қарамағына берілді.

Халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы бақылауды жүзеге асыратын қызметкерлер саны 6436 бірлік, өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы қызметкерлер 8 мың бақылаудағы объектілерге 338 бірлік.

Мемлекеттік еңбек инспекциясы функциясы жергілікті атқарушы органдарға берілген сәттен бастап (2013 ж.) олардың саны 312-ден 254 бірлікке дейін (18,5% - ға қысқарту) қысқарғанын атап өткен жөн.

2020 жылы короновирус пандемиясына байланысты осы саладағы жағдайлар айтарлықтай өзгергенін атап өткім келеді, өйткені шектеулер енгізілді, барлық дерлік кәсіпорындардың өндірістік қызметі тоқтатылды, бұл еңбек қатынастарының уақытша үзілуіне әкелді.

Осыған байланысты енгізілген шектеулерге дейінгі өзекті жағдайды көрсететін 2019 жылғы жағдай бойынша статистикалық деректерді қарау қажет деп санаймыз.

Азаматтардың шағымдары мен өтініштерінің көп болуына байланысты (2019 жылы ГИТ заңды және жеке тұлғалардың 29 346 өтінішін қарады) олардың құқықтарын бұзу фактісі бойынша тексерулердің 97% - дан астамы жоспардан тыс тексерулерге жатады, олар орын алған бұзушылықтар мен жазатайым оқиғаларға ден қоюға жинақталады.

2019 жылы мемлекеттік еңбек инспекторлары 228 жоспарлы (профилактикалық бақылау) тексеру жүргізді, бұл тексерулердің жалпы санының 2,5% - ын құрайды.

Сонымен қатар, жоспарлы тексерулер жұмыс берушінің еңбек заңнамасын сақтау мәселелерінің кең ауқымын қамтуға мүмкіндік береді және қызметкерлердің еңбек құқықтарының бұзылуының және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарының алдын алуға бағытталған.

2019 жылы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының бұзылуына байланысты республика кәсіпорындарында 1 430 адам зардап шекті, оның ішінде 180 адам қаза тапты.

Бұл ретте халықаралық еңбек ұйымының ұсынымдары бойынша еңбек инспекторларының функцияларын тиімді жүзеге асыруды қамтамасыз ету үшін олардың санының қызметкерлер санына арақатынасы 10 мың қызметкерге 1 еңбек инспекторы болуға тиіс. Қазақстанда бұл арақатынас 23 мың қызметкерге шаққанда 1 еңбек инспекторын құрайды.

Азаматтардың еңбек құқықтарын бұзу фактісі бойынша өтініштер санының жыл сайын артуына байланысты мемлекеттік еңбек инспекторлары қазіргі уақытта жұмыскерлердің еңбек құқықтарын бұзу тәуекелінің жоғары дәрежесі бар кәсіпорындарды жоспарлы тексерулер мен қамтуға үлгермейді.

Соңғы бес жылда (2015–2019жж) мемлекеттік еңбек инспекцияларымен тексерілетін ұйымдардың саны 24% – ға (308 034 - тен 381 620 ұйымға дейін) ұлғайды, алайда жүргізілген тексерулер 35 есе аз (2015 жылы – 308 034 ұйым, тексерулер – 11 421 тексеру жүргізілді; 2016 жылы – 336 766 ұйым, тексерулер 10 734 тексеру жүргізілді; 2017 жылы - 332 369 ұйым, тексерулер 944 920 тексеру, 2018 жылы-365 258 ұйым, 8 774 тексеру жүргізілді, 2019 жылы-381 620 ұйым, 9 536 тексеру жүргізілді).

Көрсетілген деректер еңбек инспекторларына үлкен жүктеме туралы куәландырады, орташа алғанда бір инспекторға айына үш тексеру келеді, бұл тексерілетін ұйымдардың толық санын қамтуға мүмкіндік бермейді.

Бұл ретте Павлодар облысында тексерілетін ұйымдардың саны төрт есеге (13 303-тен 55 270 ұйымға дейін, ал еңбек жөніндегі инспекторлардың саны тек 12-ден 15 адамға дейін ұлғайды), Маңғыстау облысында екі есеге (6 743-тен 10 200 ұйымға дейін, бұл ретте еңбек жөніндегі инспекторлардың саны өзгерген жоқ) және Ақтөбе облысында (8 336-дан 12 724 ұйымға дейін, ал еңбек жөніндегі инспекторлардың саны 16-дан 10 адамға дейін 37% - ға-қазақстандық

(25 258-ден 44 750 ұйымға дейін, ал еңбек жөніндегі инспекторлардың саны тек 10-нан 14 адамға дейін өсті), Жамбыл облысында 40% - ға (6 220-дан 8 824 ұйымға дейін, ал еңбек жөніндегі инспекторлардың саны өзгерген жоқ) және Алматы облысында 30% - ға (16 900-ден 22 111 ұйымға дейін, ал еңбек жөніндегі инспекторлардың саны 13-тен 12 адамға дейін азайды).

Кадрлардың жетіспеушілігі салдарынан жоспарлы тексерулер саны 80% - ға (1 146-дан 228-ге дейін тексеру), жоспардан тыс тексерулер 9% - ға (10 275-тен 9 308-ге дейін тексеру) азайды.

Құқық қорғау органдары бастамашылық еткен тексерулер саны 70% - ға (752-ден 221-ге дейін тексеру) азайды, ҚР БП ҚСЖАЕК тексеру тағайындау туралы тіркелген актілер саны 8% - ға (9 954-тен 9 117-ге дейін тексеру) азайды.

Соңғы бес жылда (2015-2019 жж.) мемлекеттік еңбек инспекторлары 50 385 тексеру жүргізді (2015 жылы - 11 421 тексеру, 2016 жылы – 10 734 тексеру, 2017 жылы – 9 920 тексеру, 2018 жылы – 8 774 тексеру, 2019 жылы-9 536 тексеру), оның ішінде тек 5% - ы (2 685 тексеру) жоспарланған. 95% (47 700 тексеру) жоспардан тыс тексерулерге келді. Бір еңбек инспекторы орташа есеппен жылына 39 тексеру немесе айына 3 тексеру жүргізді (2015 жылы – 45 тексеру, 2016 жылы – 42 тексеру, 2017 жылы – 33 тексеру, 2018 жылы – 38 тексеру, 2019 жылы – 38 тексеру).

Жүргізілген тексерулер барысында 77 869 бұзушылық анықталды:

- еңбек қатынастары саласында- 56 083 бұзушылық, бұл 72%,
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша-18 695 бұзушылық, яғни 24%,
- халықты жұмыспен қамту бойынша-3 091 бұзушылық немесе барлық бұзушылықтардың 4%.

Мемлекеттік еңбек инспекторлары бұзушылықтардың 93% - ын жойды(72 504 бұзушылық), жұмыс берушілерге 31 657 ұйғарым берілді (44%):

- еңбек қатынастары саласында-24 549 ұйғарым (барлығының 78%),
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша – 4 533 ұйғарым (барлық ұйғарымдардың 14%),
- халықты жұмыспен қамту бойынша-2 575 ұйғарым (барлық ұйғарымдардың 8%).

Тексеру нәтижелері бойынша жұмыс берушілерге 2 370 471 мың теңге сомасына 17 017 әкімшілік айыппұл тағайындалды, оның ішінде 1 625 025 мың теңге (соманың 67%) өндірілді):

- еңбек қатынастары саласында 13 107 Әкімшілік айыппұлдар тағайындалды. (барлық әкімшіліктердің 77%.айыппұл), сомасы 1 938 700,3 мың теңге (Барлық әкімшілік органдарға салынған соманың 82% - айыппұл),
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша 1 729 әкімшілік айыппұлдар тағайындалды. (барлық әкімшіліктердің 10%.айыппұл), сомасы 295 958,6 мың теңге (Барлық әкімшілік органдарға салынған соманың 12% - ы).айыппұл),

- халықты жұмыспен қамту бойынша 2 181 әкімшілік; айыппұлдар (барлық әкімшіліктердің 13%.айыппұл) сомасы 135 813 мың теңге (Барлық әкімшілік органдарға салынған соманың 6% - ы.айыппұл).

Талдау кезеңінде тексеру нәтижелері бойынша 3 390 ескерту жасалды:

- еңбек қатынастары саласында - 661 ескерту (барлық ескертулердің 20%),

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша-2 220 ескерту (барлық ескертулердің 65%),

- халықты жұмыспен қамту бойынша-509 ескерту (барлығының 15%).

Еңбек заңнамасының сақталуын бақылау нәтижелері бойынша 1 457 қызметкер (олардың 60%-ы Батыс Қазақстан облысында (871 қызметкер), 24%-ы Алматы қаласында (347 қызметкер) және 9%-ы Шығыс Қазақстан облысында (127 қызметкер) жұмыстан шеттетілді, 65 ұйымның қызметі тоқтатылды (Нұр – Сұлтанда-26 ұйым, Шығыс Қазақстан облысында – 25 ұйым, Солтүстік Қазақстан облысында-14 ұйым).

2018 және 2019 жылдары Қарағанды облысында өндірісте жарақаталудың 405 фактісі тіркеліп, 58 адам қаза тапты. Тек жеті іс сотқа жіберілді.

Сонымен қатар, прокурорлар соңғы бес жылда кәсіпорындарда 196 жасырын ауыр жарақат фактілерін анықтады, соның нәтижесінде 158 қызметкер мүгедек болды.

Халықаралық тәжірибе Германия, Франция, Ұлыбритания, Италия, Финляндия, Нидерланды және Норвегия сияқты Еуропа елдерінде еңбек инспекциялары Еңбек министрлігі немесе осыған ұқсас ведомство жанындағы бір жүйе ретінде ұйымдастырылғанын көрсетеді.

Мұның себебі инспекторлардың жергілікті атқарушы органдарға бағынуы болып табылады, олардың қызметін бағалау критерийлеріне аймақтағы еңбек қатынастары саласындағы тұрақты жағдай іреді, бұл оларды жалған әл-ауқат үшін оларды жасыру арқылы статистикалық мәліметтермен айла-шарғы жасауға мәжбүр етеді.

Тексеру нәтижелерін талдау жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын бұзуының негізгі себептері: еңбек заңнамасын елемей; жұмыс берушілердің көпшілігінің құқықтық сауатсыздығы (әсіресе жеке кәсіпкерлер мен шағын кәсіпорындардың басшылары қатарынан); еңбек заңнамасын орындағысы келмейтін жекелеген жұмыс берушілердің құқықтық нигилизмі; өз құқықтарын қорғай алмайтын және қорғай алмайтын қызметкерлердің құқықтық даярлық деңгейінің төмендігі; бастауыш кәсіподақ ұйымдарының болмауы немесе енжар жұмысы болып табылады.; кәсіпорындардың рентабельділігі, олардың банкроттығы, контрагенттердің жұмыс берушілердің өздері алдындағы үлкен берешегінің және жергілікті бюджет берешегінің болуы (еңбек ақы төлеу саласындағы бұзушылықтар бойынша) аясында өз қаражатының жетіспеуі.

«Прокуратура туралы» 2017 жылғы 30 маусымдағы №81-VI жаңа заңның қабылдануымен прокуратураның өкілеттіктері нақты шектеулерді көрсете отырып оңтайландырылды.

Қаралып отырған қадағалау бағытында прокурорлардың алдына екі міндет қойылды.

Біріншісі- адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарын, органдардың, ұйымдардың, лауазымды адамдар мен азаматтардың құқықтық актілері мен әрекеттерінің заңнамаға сәйкестігін қамтамасыз ету.

Екіншісі-заңдылықтың кез келген бұзылуын, осындай бұзушылықтарға ықпал ететін себептер мен жағдайларды анықтау және жою, бұзылған құқықтарды қалпына келтіру шараларын қабылдау.

Азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз ету саласындағы негізгі бағыттардың бірі мемлекеттік, жергілікті өкілді және атқарушы органдар, жергілікті өзін-өзі басқару органдары және олардың лауазымды адамдары, меншік нысанына қарамастан өзге де ұйымдар қызметінің, сондай-ақ олар қабылдайтын актілер мен шешімдердің заңдылығын жоғары қадағалау болып табылады.

Бұл ретте прокуратура органдары азаматтардың құқықтары мен бостандықтарының сақталуын бақылауды жүзеге асыратын өзге де мемлекеттік органдарды ауыстырмайды, шаруашылық ұйымдарының қызметіне араласпайды.

Прокуратура бақылаушы органдардан айырмашылығы өзінің мақсаттары мен міндеттеріне ие. Прокурорлық қадағалау белгілі бір мағынада әмбебап болып табылады. Оның қадағалау қызметінің объектісі құқықтық қатынастардың кез келген саласы болып табылады.

Прокурорлық қадағалаудың басты мақсаты Қазақстан Республикасы Конституциясының сақталуын, заңдардың орындалуын, азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын, қоғам мен мемлекеттің заңмен қорғалатын мүдделерін қадағалауды қамтамасыз ету болып табылады.

Бұл қызмет таптырмас, өйткені азаматтардың соттарға жүгіну құқығы көп жағдайда талап етілмейді.

Біріншіден, соттар істерге толы болғандықтан, сот процестері бірнеше айға созылады.

Екіншіден, аз қамтылған азаматтар үшін сот шығындарының жоғары қымбаттығына байланысты.

Үшіншіден, соттар қабылдаған шешімдерді орындау сатысында туындайтын проблемаларға байланысты.

Қадағалау іс-шаралары, ең алдымен, адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарының сақталуын бақылауды жүзеге асыру жүктелген мемлекеттік органдарда жүргізілуге тиіс екенін атап өткен жөн, өйткені бұл органдар мен олардың лауазымды тұлғалары өздеріне берілген өкілеттіктерді қалай қолданатынына және өздеріне жүктелген міндеттерді атқаратынына көп жағдайда байланысты болады. Осы құқықтар мен бостандықтарды қамтамасыз ету жағдайы.

Бұл ретте прокуратура прокурорлық ден қою шаралары мен адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарының бұзылуын жоюға қол

жеткізіп қана қоймай, заң шеңберінде прокуратураға тән әдістер мен уәкілетті (мүдделі) мемлекеттік органдардың осы бағыттағы қызметін жандандыру және заңсыз әрекетсіздік фактілерін болдырмау мақсатында оларды күзету және қорғау үшін арнайы өкілеттіктері бар бақылау органдарына ықпал етеді.

Жаңа заңда жоғары қадағалаудың шектері мен нысандары айқындалған, оның негізгі бағыттары нақтыланған, мемлекеттік органдар мен кәсіпкерлік субъектілерінің қызметінде заңдылықтың сақталуын қадағалаудың шекаралары белгіленген. Қадағалаудың үш нысаны көзделген: күшіне енген құқықтық актілерді тексеру, талдау, бағалау.

Прокуратураның мемлекеттік органдар мен ұйымдардың, кәсіпкерлік субъектілерінің қызметіне тексеру тағайындау, заңда көзделмеген негіздер бойынша ақпарат пен құжаттарды сұрату құқығынан бас тартуы елеулі өзгерістердің бірі болып табылады.

Мәселен, заңдылықтың сақталуын тексеруді ҚР Президенті мен ҚР Бас Прокурорының тапсырмалары негізінде өз құзыреті шегінде прокурор тағайындайды және жүргізеді.

Бас Прокурор орынбасарларының, облыс прокурорларының және оларға теңестірілген прокурорлардың, аудан прокурорларының және оларға теңестірілген прокурорлардың мемлекеттік, жергілікті өкілді және атқарушы органдардың, жергілікті өзін-өзі басқару органдарының және олардың лауазымды адамдарының қызметіне тексеру тағайындау және жүргізу туралы шешімдері құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін қабылданады:

- 1) жеке, психикалық және өзге де мән-жайларға байланысты оларды қорғауды өз бетінше жүзеге асыра алмайтын адамдар;
- 2) шектеусіз тұлғалар тобы;
- 3) адамдар, қоғам және мемлекет, егер өмірге, денсаулыққа не қауіпсіздікке салдардың алдын алу үшін қажет болса.

Бірақ мұндай ерекше жағдайларда тексерулер құзыретіне тиісті мәселелер жатқызылған өзге бақылау және қадағалау органдарының орындалмауы немесе өз өкілеттіктерін тиісінше орындамауы фактісі анықталған кезде ғана тағайындалуы мүмкін. Жеке, психикалық және өзге де мән-жайларға байланысты өз құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғауды өз бетінше жүзеге асыра алмайтын нақты адамдар, адамдар тобының шектеусіз болу және оның салдарларының қайтымсыздығы ұғымдары Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының бұйрығымен бекітілген қоғамдық мүдделерді қорғау саласындағы прокуратура қызметін жүзеге асыру жөніндегі салалық нұсқаулықта нақтыланбаған. Заңдылықтың жай-күйін талдау статистикалық деректерді, мемлекеттік және халықаралық ұйымдардың мәліметтерін, сот істерінің материалдарын, бұқаралық ақпарат құралдарын, әкімшілік құқық бұзушылық туралы істерді, сондай-ақ өзге де ақпарат көздерін зерделеу арқылы прокурорлар объектілерге бармай-ақ жүргізіледі.

Өзгерістер қадағалаудың құқықтық актілері жүйесіне де қатысты болды: «ескерту» және «бұйрық»тізімінен алынып тасталды.

Заңды түсіндіру мазмұны өзгертілді. Бұл құқықтық акт қоғамдық қауіпсіздікті қамтамасыз ету, құқық бұзушылықтардың алдын алу мақсатында, сондай-ақ дайындалып жатқан құқыққа қарсы әрекеттер туралы мәліметтер болған кезде енгізілуге тиіс.

Қадағалау (ден қою) актілерін мәжбүрлеп орындау тек сот тәртібімен жүзеге асырылуға тиіс.

Уәкілетті органдардың қызметінде төрт негізгі проблема байқалады, атап айтқанда: бақылаудың әлсіреуі, ведомствоаралық өзара іс-қимылға мүдделіліктің болмауы, білікті мамандардың жеткіліксіздігі, қолданыстағы заңнаманың жетілдірілмеуі.

Тексеру-бұл қызметтің ерекше түрі, прокуратура қызметкерінің қызметтік өкілеттіктерін жүзеге асыру нысаны және заңсыз әрекеттің жолын кесудің құқықтық әдісі. Белгілі бір дәрежеде прокурорлық тексеру дайындалып жатқан және жасалып жатқан құқық бұзушылық туралы хабарламаға жауап беру тәсілі болып табылады, өйткені ол негізінен азаматтардың шағымдарында, хаттарында жазылған фактілерді және бұқаралық ақпарат құралдарынан алынған ақпаратты тексеру мақсатында жүргізіледі.

Прокурорлық тексеру оның қадағалауындағы органдар мен өзге де адамдарға қатысты көзделген құзыретті ескере отырып, аталған объектілер мен субъектілердің Қазақстан Республикасының аумағында қолданылатын Конституция мен заңдардың талаптарына сәйкестігі тұрғысынан олардың қызметінің мазмұнын (жүзеге асырылған іс-әрекеттерін, әрекетсіздігін, қабылданған шешімдерін, шығарылған құқықтық актілерін) бағалауды мақсат ететін іс-шаралар жиынтығын білдіреді.

Прокуратураның құқық қорғау қызметі қоғам алдындағы жауапкершілікті арттырады, прокурорлық қадағалау тактикасы мен әдістемесін үнемі жетілдіруді талап етеді, қойылған міндеттерді шешу үшін іс-қимылдың өзге де тәсілдерін іздестіруге мәжбүрлейді, адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын сақтау саласындағы бұзушылықтарға жедел ден қою қажеттілігін айқындайды.

Осыған байланысты, қадағалау қызметінде жинақталған тәжірибені пайдалана отырып, жалақы төлеу бөлігінде еңбек құқықтарының бұзылуына қадағалау жүргізудің мынадай алгоритмі әзірленді.

Прокурорлық тексеруге дайындық кезеңінде келесі мәселелер шешіледі:

- 1) мақсаттары мен міндеттері айқындалады;;
- 2) адамның және азаматтың бостандық құқықтарын реттейтін құқықтық база айқындалады.

Бірінші қадам (мерзім – тұрақты).

- бұқаралық ақпарат құралдарындағы (оның ішінде Интернет-ресурстардағы) жарияланымдардың мониторингі)

- азаматтық істер бойынша сот актілерін (ББСЖ-дан алу), Мемлекеттік органдардың алдыңғы тексерулерінің нәтижелерін және басқа да көздерді зерделеу;

- Қылмыстық кодекстің 152-бабы (еңбек заңнамасын бұзу), 153-бабы (кәмелетке толмағандарға қатысты Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу), 156-бабы (еңбекті қорғау ережелерін бұзу), ББСЖ-86-бабы бойынша қозғалған әкімшілік істер бойынша СДТБТ АЖО мониторингі (еңбек шартын жасамай адамды жұмысқа жіберу), 87-бабы (еңбекақы төлеу талаптарын бұзу), 88-бабы (демалыс бермеу), 89-бабы (жұмыс уақыты нормасын заңсыз асыру), 90-бабы (еңбек);

- жалақыны өндіріп алу бойынша атқарушылық іс жүргізулердің тізімдерін ББСЖ-дан алу;

- еңбек инспекциясымен, Мемлекеттік кірістер органдарымен, сот орындаушыларымен және жергілікті атқарушы органдармен бірлесіп жалақы бойынша берешегі (ағымдағы және мерзімі өткен берешегі) бар кәсіпорындар (жұмыс берушілер), оны өтеу бойынша қабылданған шаралар бойынша, банкрот кәсіпорындар және оңалту сатысында, атқарушы өндірістер, жүргізілген тексерулер және т. б. бойынша салыстырып тексеру жүргізсін.;

- жалақыны өндіріп алу туралы сот актілерін (шешімдер, сот бұйрықтары), атқарушылық (атқарушылық құжат, жазба және т. б.) және банкроттық іс жүргізуді талдау (қарыздың жалпы сомасын қызметкерлер санына салыстыру);

- заңды және жеке тұлғалардан келіп түскен өтініштерді зерделеу;

- қарыз пайда болған сәттен бастап уәкілетті, мемлекеттік және басқа органдарға, кәсіподақтарға қызметкерлердің өтініштерінің бар-жоғын тексеруге;

Екінші қадам (мерзімі – 3 жұмыс күніне дейін).

Азаматтардың еңбек құқықтарының бұзылу белгілері анықталғаннан кейін (оның ішінде жалақы бойынша борыш анықталғаннан кейін) келесі құжаттарды жіберу туралы шешім қабылданады:

1) осы мәселені үшжақты комиссияларда қарау туралы Жергілікті атқарушы органға хаттар;

2) уәкілетті органға тексеру жүргізу туралы тапсырма;

3) мемлекеттік кіріс органына зейнетақы және әлеуметтік аударымдарды төлеу тұрғысынан сауал салу арқылы жүзеге асырылады.

Сонымен қатар, СИОПСО және жедел мәліметтерді пайдалана отырып, зейнетақы және әлеуметтік аударымдардың нақты түскенін тексеру (өндіріп алынатын кезең үшін басқа ұйымдардан аударымдар болуы мүмкін).

АИП ААЖ, СИОПСО, ББСЖ ақпараттық жүйелері арқылы кредиторлар мен салық берешегінің болуын анықтау.

Сұрау салуда еңбек заңнамасын бұзу фактілері анықталған жағдайда кәсіпорын қызметінде (бұзушылықтар анықталған жерде) жоспардан тыс тексеруді ұйымдастыру қажет екенін көрсету керек.

Кәсіпкерлік Кодекстің 144-бабының 3-тармағына сәйкес жоспардан тыс тексерудің негіздері:

- адамның өміріне, денсаулығына, қоршаған ортаға және жеке және заңды тұлғалардың, мемлекеттің заңды мүдделеріне зиян келтірудің нақты фактілері бойынша не зиян келтіру қатері туралы прокуратура органдарының тапсырмалары;

- адамның өміріне, денсаулығына, қоршаған ортаға және жеке және заңды тұлғалардың, мемлекеттің заңды мүдделеріне зиян келтірудің нақты фактілері бойынша не зиян келтіру қатері туралы Мемлекеттік органдардың өтініштері және т. б.

4) азаматтық іс материалдарын талап ету туралы сотқа сұрау салу арқылы жүзеге асырылады.

Үшінші қадам (мерзімі – 30 жұмыс күніне дейін).

Тапсырманың негізінде уәкілетті орган жоспардан тыс тексеру тағайындайды, оның шеңберінде мыналар анықталады::

- бұзушылық фактілері, олардың жасалуына ықпал еткен себептер мен жағдайлар;

- келтірілген зиянның, зиянның сипаты мен мөлшері;

- еңбек заңнамасының бұзылу фактісін растау үшін маңызы бар басқа да мәліметтер.

Тексеру шаралары тапсырылған Орган прокуратура органдарына қабылданған және жоспарланған шаралар туралы, оның ішінде кінәлі адамдарды жауапкершілікке тарта отырып, анықталған заң бұзушылықтарды жою жөнінде хабарлайды (мысалы, ӘҚБтК-нің 86-бабы «адамды еңбек шартын жасаспай жұмысқа жіберу», ӘҚБтК-нің 87-бабы «еңбекке ақы төлеу жөніндегі талаптарды бұзу», ӘҚБтК-нің 88-бабы «демалыс бермеу», ӘҚБтК-нің 89-бабы «жұмыс уақыты нормасын заңсыз асыру», ӘҚБтК-нің «еңбек саласындағы кемсітушілікке жол беру»).

Қылмыстық құқық бұзушылық белгілері болған кезде материалдар СДТБТ-ға тіркеу және сотқа дейінгі тергеп-тексеруді жүргізу үшін құқық қорғау органдарына (тергеулілігіне қарай) беріледі.

Төртінші қадам (мерзімі – 5 жұмыс күніне дейін).

Прокурор жүргізілген тексерудің қорытындыларын зерделеп, мыналарға назар аударады:

- хабарламаның уақтылығы, тексеру мерзімдерінің сақталуы, құқықтық статистика органдарында тіркелуінің болуы;

- жүргізілетін тексеру мәнінің сәйкестігі, мәселені уәкілетті органның құзыретіне жатқызу және тексерумен қамтудың толықтығы;

- бұзушылықтар анықталған жағдайларда және басқа да материалдарға ден қою актісінің болуы.

Құзыретіне аталған мәселелер жатқызылған уәкілетті мемлекеттік бақылау және қадағалау органдарының өз өкілеттіктерін орындамау немесе тиісінше орындамау фактісі анықталған жағдайларда, прокуратура оның

шеңберінде қарсы тексерулер тағайындайды («Прокуратура туралы» Заңның 6-бабының негізінде):

- уәкілетті органдар қабылдаған шаралардың толықтығы, объективтілігі тексеріледі (негізсіз енгізілген сомаларды кредиторлар талаптарының тізілімінен алып тастау, еңбек шарттарын жалған деп тану, олардың негізінде шығарылған сот актілерінің күшін жою, кінәлі тұлғаларды заңмен белгіленген жауапкершілікке тарту: ӘҚБтК-нің 86-90-баптары, ҚК-нің 152-бабы, ҚК – нің 190-бабы-Алаяқтық, ҚК-нің 385-бабы-құжаттарды қолдан жасау, ҚК-нің 416-бабының 1-бөлігі-азаматтық іс бойынша дәлелдемелерді бұрмалау);

- заңдылықтың бұзылу себептері мен жағдайлары анықталуда (анықталған бұзушылықтардың мәні, уәкілетті органдардың әрекетсіздік себептері, Мемлекеттік органдардың құқықтық актілерінің заңдылығы, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнаманың сақталуы және басқа мәліметтер);

- бұзушылықтарды болдырмау немесе алдын алуға жауапты мемлекеттік және уәкілетті органдардың қызметі бағаланады;

- заңдылықты сақтау проблемалары (құқықтық және ұйымдастырушылық) және олардың азаматтар мен ұйымдардың, қоғам мен мемлекеттің құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін сақтауға ықпалы белгіленеді;

- жүйелі мәселелерді шешу үшін жұмыста басым бағыттар ұсынылады.

Бесінші қадам (мерзімі – 5 жұмыс күніне дейін).

Жүргізілген жұмыстың қорытындысы бойынша «Прокуратура туралы» Заңның 5-тарауында көзделген прокурорлық қадағалау және ден қою актілерін енгізу, тексеру нәтижелерін талқылай отырып кеңестер өткізу, ақпараттық хаттар жіберу және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген басқа да шараларды қабылдау туралы мәселе қаралады.

Жалған борышты алып тастау үшін кредиторларды еңбек шарттарын жарамсыз деп тану туралы сотқа арыз беруге (кейіннен жаңадан ашылған мән - жайлар бойынша шешімді жою қажет), сот бұйрықтары мен атқарушылық жазулардың күшін жоюға, ал мемлекеттік кіріс органдарын кредиторлар талаптарының тізілімінен алып тастау жөнінде шаралар қабылдауға бағыттау қажет.

Құқық бұзушылық белгілері болған жағдайда материалдарды СДТБТ-ға тіркеу және сотқа дейінгі тергеп-тексеруді жүргізу үшін құқық қорғау органдарына (тергеулілігіне қарай) беру қажет.

Жергілікті атқарушы орган мүдделі мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл жасай отырып, қалыптасқан жағдайды реттеу жөніндегі құқықтық тетікті, оның ішінде үш бөгде комиссияда қарау арқылы пысықтайды.

Қорытындылар бойынша іс-шаралар жоспары бекітіледі, онда іс-шаралар, Жауапты орындаушылар мен мерзімдер көрсетіледі.

Еңбек саласындағы уәкілетті органдардың қызметін зерттеу нәтижелері бойынша олардың қызметінде еңбек инспекциясы жұмысының тиімділігіне әсер ететін бірқатар проблемалық мәселелер бар деп қорытынды жасай аламыз:

- мемлекеттік еңбек инспекторларының жеткіліксіз саны және олардың біліктілігі азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды қамтуға және қамтамасыз етуге мүмкіндік бермейді.

- 2020 жылғы 1 қаңтардан бастап 2023 жылғы 1 қаңтарға дейін шағын кәсіпкерлік субъектілеріне тексеру және профилактикалық бақылау мен қадағалау жүргізуге мораторий енгізу;

- қызметін бағалау өлшемшарттарына өңірдегі еңбек қатынастары саласындағы тұрақты жағдай кіретін жергілікті атқарушы органдардың бағыныстылығы, бұл оларды жалған игіліктер мақсатында жасыру арқылы статистикалық деректермен айла-шарғы жасауға мәжбүр етеді.

Уәкілетті орган қызметінің тиімділігін арттыру мақсатында әкімдіктер жанындағы Мемлекеттік еңбек инспекцияларын Еңбек Министрлігі жанындағы Еңбек, әлеуметтік қорғау және көші-қон комитетінің қарамағына беру туралы мәселені қарау ұсынылады.

Кәсіпкерлік кодекс субъектіні тексеру жүргізілгені туралы 2 тәулік бұрын хабардар етуге міндеттейді, бұл Қазақстан ратификациялаған ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы Конвенцияға қайшы келеді, оған сәйкес еңбек инспекторларының алдын ала хабарламай және тәуліктің кез келген уақытында инспекция бақылауымен қамтылатын кез келген кәсіпорынға кедергісіз кіруге құқығы бар.

Еңбек заңнамасының бұзылуына жедел ден қою мүмкіндігінің болмауы жосықсыз жұмыс берушілерге тексеруді болдырмауға және бұзушылықтарды жасыруға мүмкіндік береді.

2.3. СОТТАР ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ЖАЛАҚЫНЫ ӨНДІРІП АЛУ БӨЛІГІНДЕ ҚАРАҒАН КЕЗДЕ ЗАҢДЫЛЫҚТЫҢ САҚТАЛУЫН ПРОКУРОРЛЫҚ ҚАДАҒАЛАУ

Прокурорлардың азаматтық процеске, оның ішінде еңбек қатынастары саласына қатысуы елдің заңнамасымен және Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының нормативтік-құқықтық актісімен регламенттелген.

Бұл ретте, 2015 жылдан бастап Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексіне (бұдан әрі-АПК) өзгерістер мен толықтырулар енгізе отырып, соттар еңбек дауларын қараған кезде заңдылықтың сақталуын прокурорлардың қадағалауы бойынша зерттелетін тақырып прокурорлардың сотқа қатысуы үшін істердің міндетті емес санаты болып табылатынын атап өту қажет.

Осы зерттеуді жүргізу барысында Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының «Сот кабинеті» порталында 200-ге жуық азаматтық іс және еңбек қатынастары саласындағы бірқатар сот актілері зерделенді.

Еңбек кодексінің әрекет ету кезеңіндегі еңбек даулары бойынша сот істерінің статистикасы еңбек қатынастарының айтарлықтай жоғары қақтығыс әлеуетін көрсетеді: еңбек дауларының саны шамамен бір деңгейде - соңғы бес жылда жыл сайын 8000-нан 8500-ге дейін өтініштер диапазонында, 2015 жылмен салыстырғанда 2016 жылы айтарлықтай төмендеумен (10120-дан 8 498 өтінішке дейін) және 2018 және 2019 жылдары (8 047 және 7855 өтінішке дейін). 2020 жылы короновируспандемиясына байланысты жағдай түбегейлі өзгерді және еңбек дауларының саны 1177-ге дейін төмендеді.

Соттар бүгінгі күні бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтірудің негізгі кепілі болып табылады. Қазақстанда соттар жыл сайын жұмыстан заңсыз босатылған 300-ге жуық қызметкерді жұмысқа қайта алып, амалсыз жұмыстан шыққаны үшін олардың пайдасына жыл сайын 100-ден 135 миллион теңгеге дейін төлейді.

Әрине, сот ісін жүргізудің жалпы саны бойынша бұл сан шамалы-олардың санының шамамен 1,6%. Бірақ, тіркелген заңды тұлғалардың санын және еңбек дауларын шешудің сотқа дейінгі міндетті рәсімінің болуын ескере отырып, мұндай статистика аландауға негіз береді. Мысалы, корпоративтік даулар бойынша талап арыздар саны орта есеппен 1 224 құрайды, бұл еңбек даулары бойынша талап арыздар санынан 7 есе аз.

Бұл ретте қозғалған істер санының 17,6% - дан 23% - ға дейін сотқа дейінгі реттеу тәртібімен (татуласу келісімі, медиация, партисипативтік рәсім) шешіледі.

Жұмыстан шығарылғандарды қалпына келтіру туралы даулар бойынша қанағаттандырылған талаптардың үлесі жалақы және басқа төлемдер туралы қанағаттандырылған даулардың санынан күрт ерекшеленеді. Мәселен, жұмыстан шығарылғандарды жұмысқа қайта алу туралы талап-арыздардың тек 35% - ы ғана соттардың талап-арызын қанағаттандырумен аяқталады. Ал жалақы және өзге де төлемдер туралы талап - арыздар бойынша 80% талап-арызды қанағаттандырумен аяқталады.

Осы санаттағы азаматтық істерді зерделеу кезінде, тұтастай алғанда, прокурорлар заңнамада қойылатын талаптарды сақтайтыны, кейбір істер бойынша прокурорлар апелляциялық сатыға наразылықтар енгізу арқылы процеске кіретіні анықталды.

Осылайша, М.сотқа «№ 6 қалалық емхана» ШЖҚ МКК-ға жұмыстан босату туралы бұйрықты заңсыз деп тану, жұмысқа қайта қабылдау және мәжбүрлі жұмыстан шығу кезінде жалақыны өндіріп алу туралы талап арызбен жүгінді.

Астана қаласы Алматы аудандық сотының 31.07.2019 жылғы шешімімен талап қанағаттандырылды: 13.05.2019 жылғы Жұмыстан босату туралы бұйрық заңсыз деп танылып, күші жойылды, Е.Е. Мұханов МКК жүргізушісі лауазымына қалпына келтірілді, амалсыз бос жүрген уақыты үшін оның пайдасына 266 350 теңге мөлшерінде жалақы өндірілді. Бірінші сатыдағы сотқа

талап-арыз талаптарын қанағаттандырусыз қалдыруға жататын прокурор қатысты.

Нұр-Сұлтан қаласы сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының 22.10.2019 жылғы қаулысымен сот шешімінің күші жойылды және талап қою талаптарын қанағаттандырудан бас тарту туралы жаңа шешім қабылданды. Жауапкердің апелляциялық шағымы мен прокурордың өтінішхаты қанағаттандырылды.

Тағы бір мысал, қ.2014 жылдың 15 қыркүйегі мен 31 қазаны аралығында пайда болған жалақы бойынша берешекті ЖШС-дан өндіріп алу туралы талап арызбен сотқа жүгінді. 26.10.2015 жылы сотқа жүгінген кезде оның жалақысы алынған жоқ.

Алматы аудандық сотының шешімімен талап қанағаттандырылды: ЖШС-дан 300 000 теңге жалақы бойынша берешек өндіріп алынды, ЖШС-ға талапкердің жеке зейнетақы шотына 30 000 теңге сомасында зейнетақы жарналарын аударуды міндеттеу туралы қаулы қабылданды.

15.09.2014 жылғы еңбек шарты болған кезде 1 жылға әрекет ету мерзімімен және талапкердің еңбек қызметін нақты жүзеге асырған кезде, жалақыны төлемеу фактісі анықталған кезде жауапкер ҚР ЕК-нің 23-бабының 2-бөлігінің 5, 38, 134-тармақтарының, ҚР «Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы» Кодексінің 438-бабын бұзғанын анықтады.

Сот шешімінен сот отырысына прокурордың қатысып, талап қоюдан бас тарту қажеттілігі туралы қорытынды бергені көрінеді. Бұл шешімге прокурор шағым беру мерзімін өткізіп алуға байланысты сот қайтарған күшін жоюға апелляциялық наразылық келтірді.

Шешім кейіннен орындала отырып, заңды күшіне енді.

Сотқа ұжымдық жүгіну фактісі, өтініш берушілер прокуратура органдарында қолдау таппаған кезде, олар өтінішті еңбек саласындағы уәкілетті органға қарау үшін қайта жолдаумен ғана шектелді, оны қарау нәтижелері бойынша жұмыс берушімен еңбек шарттарының болмауына байланысты қандай да бір шаралар қабылданбады.

Кейіннен Байқоңыр аудандық сотының шешімімен ЖШС – ға азаматтардың ұжымдық талабы қанағаттандырылды: ЖШС-дан талапкерлердің пайдасына 2018 жылғы қазан-2019 жылғы қаңтар айларындағы жалақы бойынша берешек өндіріп алынды.

Сот талапкерлердің асханаға ас үй жұмысшылары ретінде қабылданғанын және еңбек шарттарын ресімдемей, іс жүзінде еңбек қызметін жүзеге асырғанын анықтағанмен, оларға жалақы себепсіз төленбеді. Талапкерлердің жұмыс фактісін куәгерлерді және т.б. тарта отырып, сот отырыстарында өздері дәлелдеді.

Тағы бір мысал, Б. ҚР Мәдениет және спорт министрлігі мен спорт және дене шынықтыру істері комитетінен сотқа талап арыз берген күнгі қолданыстағы доллар бағамы бойынша қайта есептеуде 3 500 американдық доллар мөлшерінде ақшалай көтермелеуді өндіріп алу туралы талап арызбен

жүгініп, 2017 жылғы қарашада Үндістанда өткен жастар арасындағы бокстан әлем чемпионатында ол бірінші орын алғанын, ал ҚР Үкіметінің 19.12.2014 жылғы № 1345 «Халықаралық спорттық жарыстардың тізбесін бекіту туралы» қаулысына, «халықаралық спорттық жарыстардың чемпиондары мен жүлдегерлеріне, ҚР құрама командаларының жаттықтырушылары мен мүшелеріне ақшалай көтермелеу мөлшері мен төлеу қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы.

Астана қаласы Есіл аудандық сотының 2019 жылғы 19.03.шешімімен талап арыз ішінара қанағаттандырылды: республикалық бюджеттен талапкердің пайдасына 1 163 645 теңге өндіріп алынды, талаптың қалған бөлігінде Бас тартылды. Бірінші сатыдағы сотқа талап-арыз талаптарын ішінара қанағаттандыруға жататын прокурор қатысты.

Астана қаласы сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының 21.05.2019 жылғы қаулысымен сот шешімі өзгеріссіз қалды.

Сот талапкер 2017 жылғы 19-26 қараша аралығында Үндістанда өткен жастар арасындағы бокстан әлем чемпионатында бірінші орын алғандықтан, аталған нәтиже жоғарыда көрсетілген Үкімет Қаулысына сәйкес көтермелеуге жататынын анықтады. Жауапкердің спортшы мен оның жаттықтырушысының қаржы жылының аяқталуына байланысты көтермелеуге уақтылы жүгінбегені туралы уәжі қолданыстағы заңнамаға қайшы келеді және жеңімпаз жүлделі орынды жеңіп алғаннан кейін спортшыларды көтермелеуге уәкілетті орган тарапынан тиісті бақылаудың жоқтығын куәландырады.

Талаптың ішінара қанағаттануы соттың 26.11.2017 жылға арналған валюта бағамын қолдануымен, яғни спортшыда осындай құқық туындаған сәтте негізделген.

Бұл жерде спортшының бұзылған құқықты қалпына келтіруге 2 жылға жуық уақыт кеткенін атап өткен жөн: уәкілетті органдармен, оның ішінде прокуратура органдарымен нәтижесіз хат алмасу және алты айлық сот процестері бір жарым жылға созылды.

Азаматтар бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіруге тек ҚР Жоғарғы Сотында ғана қол жеткізетін жағдайлар бар.

Азаматша С. сотқа ЖШС-ға жұмыстан босату туралы бұйрықты заңсыз деп тану, жұмысқа қайта алу және мәжбүрлі жұмыстан шығу кезінде жалақыны өндіріп алу туралы талап арызбен жүгінді.

Алматы аудандық сотының шешімімен талап жартылай қанағаттандырылды: 11.07.2017 жылғы Жұмыстан босату туралы бұйрық заңсыз деп танылды, Талапкер ЖШС Бас бухгалтері лауазымына қайта тағайындалды, амалсыз бос жүрген уақыты үшін оның пайдасына 265 150 теңге мөлшерінде жалақы өндіріп алынды.

Нұр-сұлтан қаласының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының қаулысымен сот шешімі өзгеріссіз, талапкердің және жауапкер өкілінің апелляциялық шағымдары қанағаттандырусыз қалдырылды.

ҚР Жоғарғы Сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының қаулысымен сот шешімі мен апелляциялық қаулы өзгертілді: амалсыздан жұмыстан кеткен уақытта өндіріп алынған жалақы табыс салығын төлеу кезінде шегеріле отырып, 734 846 теңгеге дейін ұлғайтылды. Қалған бөлігінде сот актілері өзгеріссіз қалды. С. өтініші қанағаттандырылды.

Барлық сатылардағы соттар жауапкердің еңбек шартын бұзу рәсімін сақтамағанын, ТК-нің 37-бабының 1, 161-тармақтарының нормаларын бұзғанын анықтады. Алайда, тек Жоғарғы Соттың өзі мәжбүрлеп жұмыстан шығару кезінде алынбаған жалақының нақты мөлшерін анықтады.

Бұл іс бойынша прокурор инстанциялардың ешқайсысына қатысқан жоқ.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, еңбек дауларының негізгі себептері жұмыс берушілердің де, жұмысшылардың да еңбек заңнамасы саласындағы құқықтық сауатсыздық деп санаймыз.

Бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру мақсатында қызметкерлер дәйекті түрде мемлекеттік еңбек инспекторына, келісім комиссиясына және содан кейін ғана сотқа жүгінеді.

Прокурорлардың сотқа қатысу тәжірибесі біркелкі емес, істің нәтижесі оның қатысуы мен қорытындысына байланысты емес.

Жоғарыда айтылғандай, прокурорларға еңбек саласындағы барлық сот актілеріне наразылықтар енгізу өкілеттігі заңнамалық деңгейде берілген.

Алайда, осы зерттеу барысында оқиға анықталды: прокурорлар еңбек саласындағы істер бойынша сотқа қатысумен шектелген, сонымен бірге кез-келген сот актісіне жауап беру актілерін енгізу өкілеттіктеріне ие. Демек, прокурор істі талап ету мүмкіндігінсіз тек сот актісін зерттейді және наразылық білдіреді. Алайда, азаматтық істі толық зерттемей немесе сот процесіне тікелей қатыспай, апелляциялық мерзімде наразылық білдіру мүмкін емес, бұл прокурордың жұмысының сапасына әсер етеді және формализмге әкеледі.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде прокурорлар барлық еңбек даулары бойынша ҚР заңнамасымен берілген өкілеттіктер шеңберінде еңбек құқықтық қатынастары саласындағы азаматтық процеске қатысуы тиіс деп санаймыз.

Сот практикасын жалпылау қазіргі қоғамда сот актісін орындау құқықтық практиканың маңызды бөлігі болып табылатындығы туралы түсінік пайда болғанын көрсетеді, ал сот шешімдерін орындаудың толықтығы мен уақтылығы сот төрелігінің тиімділігін, сот билігінің беделін ғана емес, сонымен бірге мемлекеттің беделін де анықтайды.

Сонымен бірге, сот шешімін нақты орындамай, Еуропалық конвенцияға енгізілген әділ сот талқылауының барлық принциптері, «Сот құқығы» ұғымы өз мағынасын жоғалтады.

Сот шешімдерінің орындалмауы заңның үстемдігін мойындаудан бас тарту және адам құқықтарының маңызды проблемасы ретінде қарастырылуы керек.

Осыған байланысты, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау туралы сот актілерінің орындалуын прокурорлық қадағалауды бағалау критерийлерінің бірі еңбек даулары бойынша сот шешімдерінің орындалу деңгейінің көрсеткіштері болып табылады.

2016 жылдан бастап орындаудағы өндірістердің жалпы саны әртүрлі мәнге ие, мұнда 2016 жылы - 8655; 2017 жылы - 8693; 2018 жылы - 9816; 2019 жылы – 4813, 2020 жылы – 19258.

Республика бойынша орындалып жатқан өндірістердің ең көп саны 2020 жылы (19258 іс), ал ең төменгі деңгейі 2019 жылы (4813 іс) байқалады.

Айта кету керек, 2020 жыл саны бойынша жетекші орынға ие, бұл короновируспандемиясымен байланысты.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау туралы сот актілерін орындау саласы өте кең және белгілі бір іс-әрекеттерді орындауды, бұған заңнамалық актілермен уәкілеттік берілген адамдардан әртүрлі кезеңдерден өтуді талап етеді.

Мұның бәрі соттың оң шешімін алған сәттен басталады, оны көптеген адамдар қателесіп, жұмыс берушімен дауды аяқтау деп санайды.

Өкінішке орай, іс жүзінде бұл бүкіл процестің жартысы. Әрі қарай сот актісін орындау сатысынан өту керек.

Еңбек дауына қатысты сот шешімі апелляциялық шағымдану мерзімі аяқталғаннан кейін күшіне енетінін білу және түсіну қажет.

Өз кезегінде, апелляциялық шағым, прокурордың өтінішхаты, осы Кодексте белгіленген жағдайларды қоспағанда, шешім түпкілікті нысанда шығарылған күннен бастап бір ай ішінде, ал сот талқылауына қатыспаған тұлғалар оларға шешімнің көшірмесі жіберілген күннен бастап (ҚР АІЖК 403-бабының 3-бөлігі) берілуі мүмкін.

Апелляциялық сатыдағы соттың сот актілері жария етілген күнінен бастап заңды күшіне енеді (ҚР АІЖК 431-Б.). Демек, қызметкер мен жұмыс беруші шешім күшіне енгеннен кейін оны орындауы керек.

Осылайша, ҚР АІЖК-нің 241-бабында шешім, осы Кодексте белгіленген тәртіппен, тез арада орындалатын жағдайлардан басқа, ол заңды күшіне енгеннен кейін орындалатыны көрсетілген.

Ал қызметкерге жалақыны, бірақ үш айдан аспайтын жалақыны алып беру және жұмысқа қайта алу сияқты еңбек даулары бойынша шешімдер дереу орындалуға жатады (ҚР АПК-нің 243-бабы).

ҚР АІЖК-нің 244-бабына сәйкес, егер ерекше мән-жайлардың салдарынан шешімді орындаудағы кідіріс өндіріп алушы үшін елеулі залал келтіруі мүмкін болса немесе шешімді орындау мүмкін болмаса, сот талапкердің өтініші бойынша шешімді дереу орындауға жібере алады.

Сот шешімі заңды күшіне енгеннен кейін атқару парағы жазылады.

Дереу орындалуға жататын сот шешімі бойынша атқару парағы шешім шығарылғаннан кейінгі келесі жұмыс күнінен кешіктірілмей жазып беріледі және орындауға жіберіледі.

Бірінші сатыдағы сот атқару парағын (бұдан әрі – атқару құжаты) шешім заңды күшіне енген немесе іс Жоғары тұрған соттан қайтарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жазып береді. Атқарушылық құжат судьяның электрондық цифрлық қолтаңбасымен куәландырылатын электрондық атқарушылық құжат нысанында жазылуы мүмкін.

Соттың әрбір шешімі бойынша бір атқару құжаты беріледі. Ол өндіріп алушыға беріледі не оның арызы бойынша сот орындау үшін тиісті әділет органына не аумағы бойынша жеке сот орындаушыларының өңірлік палатасына жібереді.

Сот атқару құжатына сот актісінің көшірмесін не соттың мөрімен куәландырылған одан үзінді көшірмені қоса береді. Атқарушылық құжат Электрондық атқарушылық құжат нысанында жазып берілген жағдайда сот актісінің көшірмесі не одан үзінді-көшірме судьяның электрондық цифрлық қолтаңбасымен куәландырылған электрондық құжат нысанында қоса беріледі.

Сот шешімін орындауды жұмыс беруші екі жолмен жүзеге асыра алады: ерікті және мәжбүрлі.

Өз еркімен орындалған жағдайда жұмыс беруші атқару парағын ұсынғаннан кейін барлық қажетті іс-әрекеттерді жасайды (ақша аударады, бұйрықтардың күшін жояды, жұмысты ұсынады және т.б.).

Жұмыс беруші сот актісін өз еркімен орындаудан бас тартқан жағдайлар сирек емес.

Мұндай жағдайларда қызметкер атқарушылық іс жүргізуді қозғау үшін атқару парағын сот орындаушысына беруі керек.

«Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы» ҚР Заңының 11-бабы 1-тармағына сәйкес сот актілері негізінде берілетін сот бұйрықтары мен атқару парақтары үш жыл ішінде мәжбүрлеп орындатуға ұсынылуы мүмкін.

Еңбек дауларын шешу мәселелері ҚР Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы №9 «соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысымен регламенттелген.

Осылайша, осы нормативтік қаулының талаптарына сәйкес, келісу комиссиясына немесе жеке еңбек дауларын қарау бойынша сотқа жүгіну үшін Еңбек кодексінің 160-бабында мынадай мерзімдер көзделген: жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі келісу комиссиясына тапсырылған күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін-реттелмеген даулар бойынша не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамағанда жүгінген кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап екі ай; басқа еңбек даулары бойынша-қызметкер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиісті күннен бастап бір жыл.

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып отырған еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде,

сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

Еңбек кодексіне сәйкес жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясына жүгінбей сотқа жүгінуге құқылы еңбек құқықтық қатынастарына қатысушылар үшін мынадай мерзімдер белгіленген:

- жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша - жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап үш ай;
- басқа еңбек даулары бойынша-қызметкер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиісті күннен бастап бір жыл.

Соттар азаматтық-құқықтық қатынастарды еңбек құқықтық қатынастарынан ажыратуға тиіс.

Қызметкердің белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындайтын, еңбек тәртібіне бағынатын, ал жұмыс беруші оған еңбегі үшін жалақы төлейтін жағдайлар еңбек қатынастарының сипаты туралы куәландыруы мүмкін.

Сот актілерін орындау мәселелері 2017 жылғы 31 наурыздағы №1 «соттардың атқарушылық іс жүргізу туралы заңнаманың кейбір нормаларын қолдануы туралы» нормативтік қаулының нормаларымен реттеледі.

Көрсетілген нормативтік қаулы атқарушылық іс жүргізудің жалпы мәселелерін регламенттейді, бұл ретте істердің санаттары бойынша проблемалық мәселелер ашылмайды.

«Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 2-бабына сәйкес атқарушылық іс жүргізудің міндеттері азаматтық және әкімшілік істер бойынша сот шешімдерінің, ұйғарымдардың, нұсқамалар мен қаулылардың, мүліктік өндіріп алу бөлігінде қылмыстық істер бойынша үкімдер мен қаулылардың, сондай-ақ осы Заңға сәйкес өзге де органдардың қаулыларының негізінде берілетін атқарушылық құжаттарды мәжбүрлеп орындатуға бағытталған шараларды міндетті түрде және уақтылы қабылдау болып табылатынын атап өту қажет.

Осы Заңның 105-бабына сәйкес Ұйым басшысы (жұмыс беруші) жұмысқа қайта алу туралы атқарушылық құжатты орындамаған жағдайда, сот орындаушысы қызметкерді қайта қабылдау туралы шешім шығарылған күннен бастап ол орындалған күнге дейінгі барлық уақыт үшін қызметкерге орташа жалақысын немесе жалақысындағы айырмасын төлеу туралы қаулы шығару туралы ұсыныммен сотқа жүгінеді, сондай-ақ ұйым басшысынан (жұмыс берушіден) мерзімі өткен әрбір күн үшін жеке тұлғалардан бес айлық есептік көрсеткіш және заңды тұлғалардан он айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде мемлекет кірісіне өсімпұл өндіріп алу туралы.

Сот актісін орындамағаны үшін заңнамада белгілі бір шаралар, оның ішінде шектеу шаралары көзделген.

Мәселен, борышкер белгіленген мерзімде орындау құжатын дәлелсіз себептермен орындамаған жағдайда, оған қатысты Қазақстан Республикасынан кетуге уақытша шектеу, ал сот шешімі болған кезде қолданылуы мүмкін:

- 1) жеке тұлғадан 250 АЕК-тен астам соманы өндіріп алу туралы;
- 2) заңды тұлғадан 1 250 АЕК-тен астам соманы өндіріп алу туралы;
- 3) мүліктік емес сипаттағы мәжбүрлеу – сот орындаушысы Заңның 39-бабында көзделген орындау мерзімі өткеннен кейін, ал алимент өндіріп алу туралы атқарушылық құжаттар бойынша берешек пайда болған жағдайда сотқа борышкерге лицензиялар, рұқсаттар және арнайы құқықтар беруге уақытша тыйым салу туралы, сондай-ақ борышкерге бұрын берілген лицензиялардың, Рұқсаттар мен арнайы құқықтардың қолданысын тоқтата тұру туралы ұсыныс жібереді.

Осылайша, заң шығарушы сот актілері мен атқарушылық құжаттарды орындау жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру мақсатында арнайы құқықтардың, атап айтқанда жүргізуші куәліктерінің, лицензиялар мен рұқсаттардың қолданылуын тоқтата тұру, сот актілері бойынша бар берешектері толық өтелгенге дейін оларды алу және шетелге шығу құқықтарын шектеу түріндегі қосымша мәжбүрлеу құқықтық тетіктерін көздеді.

Тәжірибе көрсетіп отырғандай, бұл тетіктер айтарлықтай пәрменді болып табылады, өйткені борышкерлерде шекарадан өту, жүргізуші куәлігінің қолданылуын тоқтата тұру және басқа да қойылған шектеулер кезінде проблемалар туындаған кезде ақша қаражаты, әдетте, дереу болады және бар берешектері өтеледі, деп ШҚО Катонқарағай аудандық сотының төрағасы

Б.Т. Секербеков өз талдауында көрсетеді [40].

Сот актілерін орындамағаны үшін жауапкершілік «сот актілерін орындамағаны үшін жауапкершілік туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 19.12.2003 жылғы № 12 жеке нормативтік қаулысымен регламенттелген.

Сондай-ақ, ҚР ҚК 430-бабымен заңды күшіне енген сот үкімін, шешімін немесе өзге де сот актісін не атқару құжатын орындамағаны, сол сияқты олардың орындалуына кедергі келтіргені үшін қылмыстық жауапкершілік көзделген.

Сот актілерін орындамағаны үшін әкімшілік жауапкершілік те қарастырылған.

Тәжірибе көрсеткендей, сот орындаушылары борышкерді шешімді орындауға ынталандыру үшін аталған жауапкершілік шараларын қолданады.

ҚР «Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы» Заңының 25 бабына сәйкес, прокуратура мемлекет атынан атқарушылық іс жүргізудің заңдылығын қадағалауды жүзеге асырады, кез келген заң бұзушылықты анықтау және жою бойынша шаралар қабылдайды.

Прокурор өз өкілеттіктері шеңберінде атқарушылық іс жүргізуді, оның ішінде атқарушылық іс жүргізу тараптарының шағымдары мен өтініштері

бойынша атқарушылық іс жүргізуді үш жұмыс күнінен аспайтын мерзімге талап етіп алдыруға және тексеруге құқылы.

Сот орындаушысының әрекетіне (әрекетсіздігіне) және Қаулысына прокурорлық қадағалау актісі енгізілуі мүмкін, ол заңда белгіленген мерзімде міндетті түрде қаралуға жатады.

Егер сот орындаушысының атқарушылық іс жүргізу жөніндегі іс-әрекеттері (әрекетсіздігі) осы Заңға сәйкес басқа сот орындаушысына беру үшін Прокурор атқарушылық құжатты сот орындаушысының іс жүргізуінен алып қоюға және оны тиісті әділет органына не аумағы бойынша жеке сот орындаушыларының өңірлік палатасына беруге құқылы.:

1) адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарына, заңды тұлғалардың, қоғам мен мемлекеттің заңмен қорғалатын мүдделеріне зиян келтіруі мүмкін;

2) халықтың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ететін мемлекеттік органдардың, мекемелер мен кәсіпорындардың жұмыс істеуіне кедергі келтіруге міндетті.

Атқарушылық құжатты беру туралы прокурор қаулы шығарады.

Атқарушылық іс жүргізудің заңдылығын прокурорлық қадағалау мәселелері «мемлекеттік, жергілікті өкілді және атқарушы органдар, жергілікті өзін-өзі басқару органдары және олардың лауазымды адамдары, меншік нысанына қарамастан өзге де ұйымдар қызметінің заңдылығын қадағалауды ұйымдастыру жөніндегі, сондай-ақ олар қабылдайтын актілер мен шешімдер, заңды күшіне енген сот актілері, атқарушылық іс жүргізу, азаматтық және әкімшілік істер бойынша сотта мемлекет мүдделерінің өкілдігі жөніндегі нұсқаулықпен реттеледі», «прокурорлық қадағалауды ұйымдастырудың кейбір мәселелері туралы» Бас прокурордың 2018 жылғы 2 мамырдағы №60 бұйрығымен бекітілген.

Мәселен, Нұсқаулықтың 54-тармағына сәйкес прокурорлар мүліктік өндіріп алу және мүлікті мемлекет меншігіне айналдыру (Қылмыстық айыппұлдар мен тәркілеуді қоспағанда), азаматтық істер және әкімшілік құқық бұзушылық туралы істер бөлігінде қылмыстық істер бойынша атқарушылық іс жүргізудің заңдылығын қадағалауды жүзеге асырады.

Қадағалау мемлекеттің мүдделерін қозғайтын, жалақыны, алименттерді өндіріп алу туралы атқарушылық құжаттар бойынша және прокурорлардың талап-арыздары бойынша талдау және тексеру жолымен қамтамасыз етіледі.

Прокурорлар сот орындаушыларының, әділет органдарының, жеке сот орындаушыларының республикалық және өңірлік палаталарының қызметінде атқарушылық іс жүргізудің заңдылығын қадағалауды жүзеге асырады.

Қадағалауды жүзеге асыру кезінде прокурор атқарушылық іс жүргізу органдарынан (оның ішінде жеке сот орындаушылары мен олардың республикалық және өңірлік палаталарынан), уәкілетті мемлекеттік органдардан атқарушылық іс жүргізуді, мәліметтерді, материалдарды талап етіп алдырады және түсіндірмелер алады.

«Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы» 2010 жылғы 2 сәуірдегі Заңның 25-бабының 4-тармағында көзделген тәртіппен және негіздер бойынша атқарушылық құжатты жеке сот орындаушысының өндірісінен алып қою және оны орындау үшін мемлекеттік сот орындаушысына беру кезінде прокурор қаулы шығарады. Қаулының көшірмесі үш жұмыс күні ішінде жоғары тұрған прокурорға жіберіледі.

Сот орындаушыларының әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағымдарды, атқарушылық іс жүргізу мәселелері бойынша өтініштерді қарау кезінде прокурорлар көрсетілген Заңның 21-бабын басшылыққа алуы қажет.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, еңбек дауларының негізгі себептері жеке жұмыс берушілердің де, жұмысшылардың да еңбек заңнамасы саласындағы құқықтық сауатсыздық деп санаймыз.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде прокурорлар барлық еңбек даулары бойынша ҚР заңнамасымен берілген өкілеттіктер шеңберінде еңбек құқықтық қатынастары саласындағы азаматтық процеске қатысуы тиіс деп санаймыз.

ҚОРЫТЫНДЫ

Жүргізілген зерттеу шеңберінде қолданыстағы нормативтік-құқықтық база талданды, сондай-ақ Қазақстан Республикасында азаматтардың еңбек құқықтарының сақталуын прокурорлық қадағалаудың тарихи аспектісі, сондай-ақ құқық қолдану практикасы зерделенді. Еңбек қатынастарына байланысты мәселелер бойынша жетекші қазақстандық және шетелдік ғалымдардың жұмыстары мен пікірлері зерттелді. Жүргізілген тергеу нәтижесінде Қазақстан Республикасындағы азаматтардың еңбек құқықтарының бұзылуына прокурорлық қадағалаудың өзекті жай-күйін сипаттайтын мәліметтер жиналды.

Бұдан басқа, еңбек саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдардың құқық қолдану практикасының жай-күйіне талдау жүргізілді және бірқатар қосымша ұсынымдар берілді.

Қорытындылай келе, зерттеудің келесі негізгі тұжырымдары мен нәтижелерін ажыратуға болады.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауда қадағалаушы прокурордың рөлін күшейту және оларға азаматтардың бұзылған конституциялық құқықтарын қалпына келтіру мақсатында нұсқамалар енгізу құқығын беру қажет. Сонымен қатар, салалық заңнамада прокурордың меншік нысанына

қарамастан мемлекеттік органдардан және өзге де ұйымдардан азаматтардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында өтінішке талдау жүргізуге және қарауға байланысты ақпарат пен материалдарды талап ету құқығын бекіту ұсынылады.

Аталған өзгерістер прокурорларға жол берілетін заң бұзушылықтардың себептері мен жағдайларын уақтылы анықтауға, оларды болдырмау жөнінде пәрменді шаралар әзірлеуге және қабылдауға мүмкіндік береді, бұл соттар қарайтын азаматтық істердің санын азайтуға ықпал етеді.

Ретроспективті талдау көрсеткендей, бұған дейін прокурорлар адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарының сақталуын, оның ішінде еңбек қатынастарының сақталуын қадағалау процесінде кең өкілеттіктерге ие болған. Атап айтқанда, прокурор меншік нысанына қарамастан барлық ұйымдарда тексерулер тағайындауға және тексеру нәтижелері бойынша прокурорлық қадағалау актілерін (наразылық, нұсқама, қаулы, ұсыну және т.б.) енгізуге құқылы болды. Прокурорлық қадағалау актілері орындалмаған жағдайда прокурордың оны мәжбүрлеп орындатуға құқығы болды.

Қазіргі уақытта прокурорға тек ерекше жағдайларда (Республика Президентінің немесе Бас Прокурордың тапсырмасы), сондай-ақ адамдардың өмірі, денсаулығы не Қазақстан Республикасының қауіпсіздігі үшін өзін-өзі қорғауды не орны толмас салдарларды болғызбау үшін дербес жүзеге асыра алмайтын адамдардың шектелмеген тобының мүдделерінде тексерулер жүргізу бойынша ғана өкілеттік берілген.

Армения мен Әзірбайжанды қоспағанда, ТМД елдерінде прокурордың азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғауға айтарлықтай көңіл бөлінеді. Молдовадан басқа, барлық ТМД елдерінде прокурор осы санаттағы істер бойынша азаматтық сот ісін жүргізуге екі нысанда қатысады - өтініш беру және қорытынды беру үшін процеске қатысу. Әзірбайжан мен Беларусьсиядағы прокурорлар ең көп өкілеттіктерге ие.

Халықаралық тәжірибе Германия, Франция, Ұлыбритания, Италия, Финляндия, Нидерланды және Норвегия сияқты Еуропа елдерінде еңбек инспекциялары Еңбек министрлігі немесе осыған ұқсас ведомство жанындағы бір жүйе ретінде ұйымдастырылғанын көрсетеді.

Еңбек саласындағы уәкілетті органдардың қызметін зерттеу нәтижелері бойынша олардың қызметінде еңбек инспекциясы жұмысының тиімділігіне әсер ететін бірқатар проблемалық мәселелер бар деп қорытынды жасай аламыз:

- мемлекеттік еңбек инспекторларының жеткіліксіз саны және олардың біліктілігі азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды қамтуға және қамтамасыз етуге мүмкіндік бермейді.

- 2020 жылғы 1 қаңтардан бастап 2023 жылғы 1 қаңтарға дейін шағын кәсіпкерлік субъектілеріне тексеру және профилактикалық бақылау мен қадағалау жүргізуге мораторий енгізу;

- қызметін бағалау өлшемшарттарына өңірдегі еңбек қатынастары саласындағы тұрақты жағдай кіретін жергілікті атқарушы органдардың

бағыныштылығы, бұл оларды жалған игіліктер мақсатында жасыру арқылы статистикалық деректермен айла-шарғы жасауға мәжбүр етеді.

Уәкілетті орган қызметінің тиімділігін арттыру мақсатында әкімдіктер жанындағы Мемлекеттік еңбек инспекцияларын Еңбек Министрлігі жанындағы Еңбек, әлеуметтік қорғау және көші-қон комитетінің қарамағына беру туралы мәселені қарау ұсынылды.

Еңбек инспекторларының Қазақстан ратификациялаған ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы Конвенцияның нормаларына тексеру жүргізу бөлігінде Кәсіпкерлік кодекс нормаларының қайшылығы анықталды, оған сәйкес еңбек инспекторларының алдын ала хабарламай және тәуліктің кез келген уақытында инспекция бақылауымен қамтылатын кез келген кәсіпорынға кедергісіз кіруге құқығы бар.

Тәжірибе көрсеткендей, тек азаматтық-құқықтық жауапкершілік шаралары азаматтардың еңбек құқықтарын жалақы төлемеуден қорғауға мүмкіндік бермейді. Осыған байланысты қылмыстық құқық бұзушылықты «жалақыны ұрлау» деп атай отырып, сондай-ақ ҚР ҚК 152-бабы 3-бөлігінің санкциясын ұлғайту жолымен Батыс елдерінің үлгісі бойынша қылмыстық жауаптылықты күшейту қажет.

Бұдан басқа, ҚР ҚК 152-бабы 3-бөлігінің диспозициясы төленбеген жалақының еселігін, мерзімдерін және мөлшерін айқындамайды, бұл оның әкімшілік құқық бұзушылықтан аражігін ажыратудың белгілі бір қиындығын білдіреді.

Осыған байланысты сотқа дейінгі тергеп-тексеру органдары қылмыстық құқық бұзушылық ретінде жалақыны екі реттен артық төлемеу болып саналатынын көрсетуі қажет, бұл бірнеше рет танылады.

Жалақыны төлемегені үшін әкімшілік жауапкершілікке тарту қылмыстық құқық бұзушылық құрамына әсер етпейді, яғни әкімшілік жауапкершілікке тартылмайды. Жалақыны төлемеу фактісі қылмыстық жауапкершілікке негіз болып табылады және мөлшеріне байланысты емес.

Екі және одан да көп адамға біржолғы жалақы төлемеу қылмыстық жазаланатын іс-әрекет жасамауға тиіс.

Ескіру мерзімінің өтуін теріс қылық анықталған, адам ұсталған, айыбын мойындап келген, қызметкер немесе жұмыс беруші қайтыс болған немесе жалақы төленген кезден бастап есептеу қажет.

Прокурорлық қадағалауды жетілдіру мақсатында прокурордың барлық еңбек даулары бойынша азаматтық процеске қатысуы ұсынылды.

Осы зерттеу аясында алынған нәтижелерді талдай отырып, қойылған міндеттер шешіліп, осылайша жалақы төлеу бөлігінде азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды қадағалауды жетілдіру бойынша барлық жұмыстың мақсатына қол жеткізілді деп қорытынды жасауға болады.

Зерттеу нәтижелерін қадағалау, сондай-ақ құқық қорғау және уәкілетті органдар еңбек қорғау мәселелері бойынша нормашығармашылық, практикалық, ғылыми және оқу қызметінде пайдалана алады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Guy Ryder. COVID-19 has exposed the fragility of our economies. Newsletter of Office for Eastern Europe and Central Asia #1 - March 2020 // Өтінім тәртібі: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_740798/lang--ru/index.htm (өтінім уақыты: 27.01.2021) – интернет-көздері.
2. Қазақстан Республикасының Конституциясы республикалық референдумда қабылданған 30 тамыз 1995 жылы // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>
3. З.О. Ашитов. Социалистік заңдылық және қылмыстардың біліктілігі.– Алматы: Қазақстан, 1983 ж. – 158 б.
4. Guy Ryder. COVID-19 has exposed the fragility of our economies. Newsletter of Office for Eastern Europe and Central Asia #1 - March 2020 // Өтінім тәртібі: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_740798/lang--ru/index.htm (өтінім уақыты 27.01.2021) – интернет-көздері.
5. Қазақстанда еңбек ақы бойынша 4,2 млрд теңгеден астам берешек анықталды. МИА «Казинформ» // https://www.inform.kz/ru/svyshe-4-2-mlrd-tenge-zadolzhennosti-po-zarplate-vyyavili-v-kazahstane_a3738267
6. Е.М. Абайдельдинов. «Қазақстан Республикасының саяси-құқықтық тарихы». – Алматы: Институт «Данекер», 2002. – 295 б.
7. "КСРО прокуратурасы туралы" Кеңестік Социалистік Республикалар Одағы 30.11.1979 жыл № 1162-Х // [http:](http://)

pravo.gov.ru/proxy/ips/?docview&page=1&print=1&nd=102010154&rdk=0&&empire= 2/15 (өтінім уақыты 02.02.2021ж.)

8. С.С. Каржаубаев. Қазақстан Республикасында азаматтардың еңбек құқықтарын қылмыстық-құқықты қорғау. Дисс. Заң ғылымд канд. Алматы, 2010 – 130б.

9. Э.Б. Мухамеджанов. Қазақстан Республикасындағы прокурорлық қадағалау (дәріс конспектісі). Алматы: Жеті жарғы, 2012. – 152б.

10. Аткарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 30 маусымдағы N 253 Заңы. Күші жойылды-Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 2 сәуірдегі Заңымен N 261-IV // http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z980000253_#z0

11. М.А. Мынбаев. Прокурорлық қадағалау актілерімен азаматтардың еңбек құқықтарын қамтамасыз ету. Қазіргі кезеңдегі прокуратура органдарының құқық қорғау қызметі: халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары. Алматы, 23-24 қараша 2004ж. Алматы: ДП Эдельфейс, 2005. – 416б.

12. С.К. Журсимбаев Прокурорлық қадағалау саласындағы жаңа тәсілдер. <https://www.zakon.kz/4870843-novye-podhody-v-sfere-prokurorskogo.html>

13. "Прокуратура туралы" жаңа заң жобасын депутаттар мақұлдады. Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының ресми интернет-ресурсы// <http://prokuror.gov.kz/rus/novosti/press-releasy/proekt-novogo-zakona-o-prokulture-odobren-deputatami>

14. С. Ж. Абдрахманова, А.К. Қанатов Прокуратура органдарының орны мен рөлін анықтау мәселесі. Құқық және мемлекет. №4(73), 2016. – Б.26-31

15. И.Ж. Бақтыбаев. Қазақстан Республикасы прокуратурасының Конституциялық қадағалауы. – Алматы: Жеті жарғы, 2000. – 187б.

16. А. А. Клишин, Шет елдердің еңбек құқығы. Германия: оқу. Бакалавриат және магистратура үшін оқу құралы/ А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — М.: Баспа Юрайт, 2019. — 188 б.

17. К. Л. Томашевский, Еңбек құқығы туралы очерктер (Тарих, философия, жүйелер мен көздер мәселелері)/ К. Л. Томашевский; ғыл. ред. О. С. Курылев — Минск: «Баспа. ортал БГУ», 2009. — 335 б.

18. Е.Д. Петров Ынталандыру төлемдері: құқықтық аспект// file:///C:/Users/sudop/Desktop/бағам_құқық_төлем%20еңбек/ДИССЕРТ%201.pdf

19. И. В. Мишурова, П. В. Кутелев. Қызметкерлерді ынталандыруды басқару: Оқу.-практ. құрал. М.: ИКЦ «МарТ», 2019. – 240 б.

20. В. А. Павленков Еңбек нарығы / В. А. Павленков. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 364 б.

21. Г. Э. Слезингер Нарықтық экономика жағдайындағы еңбек: оқу құралы/ Г. Э. Слезингер. –М.: РФ Еңбек министрлігінің Еңбек институты, 2017. – 336.

22. Wage Theft and Workplace Violations in Los Angeles: The Failure of Employment and Labor Law for Low-wage Workers. Milkman Ruth, González Ana

Luz, Narro Victor. Los Angeles. 2010. – p.74 // Access mode: <https://escholarship.org/uc/item/5jt7n9gx> (Access date: 27.01.2021) - интернет-көздері.

23. Wage theft in Australia. Findings of the National Temporary Migrant Work Survey. Laurie Berg, BassinaFarbenblum. Sydney, November 2017. – p.56 // Access mode: <https://ssrn.com/abstract=3140071> (Access date: 27.01.2021) - интернет-көздері.

24. Wage Theft Bill 2020. Bill Brief. Melbourne. 2020. – p.26 // Access mode: <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2020-05/apo-nid305931.pdf> (Access date: 27.01.2021) - интернет-көздері.

25. "Ресей Федерациясының прокуратурасы туралы" Федералдық заң17.01.1992 N 2202-1. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_262/

26. "Ресей Федерациясының прокуратурасы туралы" Федералдық заң17.01.1992 N 2202-1. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_262/

27. С.С. Каржаубаев Қазақстан Республикасындағы азаматтардың еңбек құқықтарын қылмыстық-құқықтық қорғау. з.ғ.к. Алматы, 2010. – 130б.

28. Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының Құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі комитетінің ақпараттық қызметі// қол жетімділік

тәртібі:<https://qamqor.gov.kz/portal/page/portal/POPPageGroup/MainMenu> (өтінім уақыты: 27.01.2021) – интернет-көздері.

29. Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне қылмыстық, қылмыстық іс жүргізу заңнамасын және құқық қорғау және арнаулы мемлекеттік органдардың қызметін жетілдіру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы "2018 жылғы 12 шілдедегі № 180-VI ҚРЗ Қазақстан Республикасының Заңы» // http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000180#z_909

30. Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексіне түсініктеме. Екі кітапта. Кітап 1 (мақала 1-188). Алматы: ААҚ «Баспа «Норма-К», 2012. – 600б.

31. И.Ш. Борчашвили Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексіне түсініктеме. Ерекше бөлім (2-том).- Алматы: Жеті Жарғы, 2015. – 1120б.

32. Ч. Ф. Мустафаев Кеңестік қылмыстық құқықтағы әкімшілік преюдиция: автореф. дис.заң ғылымд.канд М., 1986. – 20б.

33. Қазақстан Республикасының Қылмыстық құқығы. Ерекше бөлігі. 1-Бөлім / Оқулық.– Алматы: Институт "Данекер", 2000. – б. 346

34. Қазақстан Республикасының Қылмыстық құқығы: Жалпы бөлім. Оқулық. жауапты. ред. – заң ғыл.докт. проф. И.И. Рогов және заң ғыл.докт.,проф

К.Ж. Балтабаев. – Алматы: Жеті Жарғы, 2016. – 448б.

35. В.Зыков Ұзаққа созылған қылмыстар үшін қылмыстық жауапкершілікке тартудың ескіру мерзімдерін есептеу // кеңестік Әділет.1968. № 10. – С.4-9.

36. В.Н. Кудрявцев. Қылмыстың объективті жағы. М., 1960. Б. 94.

37. Әскери қылмыстық құқық бұзушылықтар туралы істер бойынша сот практикасы туралы Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2005 жылғы 28 қазандағы N 6 нормативтік қаулысы»¹. Қылмыстық құқық. Жалпы бөлім: оқу құралы / жалпы ред. В.А. Уткин, А.В. Шеслер. – Томск: Томск мемлекеттік университетінің баспа үйі, 2016. – 600с.

38. Б.Т. Секербеков. Атқарушылық іс жүргізу: мәселелер мен ұсыныстар // <https://vko.sud.kz/rus/sub/katon/byuro-femidy>
