

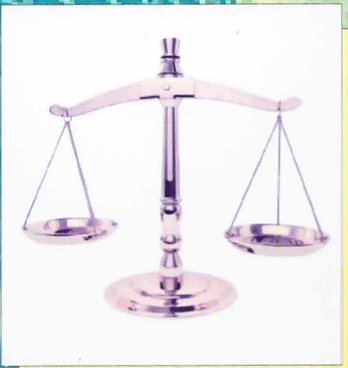
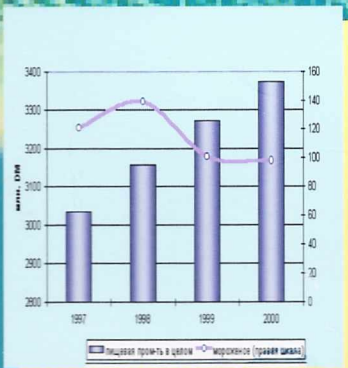
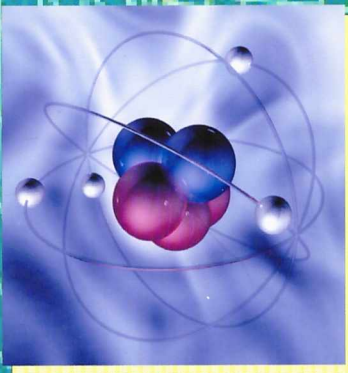
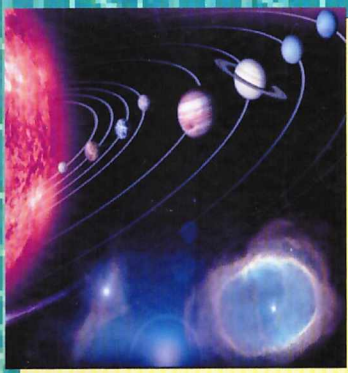
ҒЫЛЫМСЫЗ ДҮНИЕ ЖОҚ  
(АБАЙ)

РЕСПУБЛИКАЛЫҚ  
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛ

# ҒЫЛЫМ ЖОЛЫ

мамыр-маусым  
№ 3 (22)

2014



## МАЗМҰНЫ

### МЕДИЦИНА

**С.О.ОРДАБЕКОВ**, Проблемы диагностики и лечения абдоминального туберкулеза.....3

### ҚҰҚЫҚТАНУ

**НЕСИПБАЕВА И.С., НОГАЕВ А.** Адам құқықтарына қатысты халықаралық заң қолдану тәжірибесі.....6

**ЗУЛХАРНАЕВ С.Ә., ТОЛЕПБЕРГЕНОВ Е.Б.** Қылмыстық қол сұғушылықтың субъектісіне қатысты, жеңілдететін және ауырлататын мән-жайлар.....9

**ИЛЬЯСОВА И.С., ДАНИЯРОВ Р.А.** Орман қорына жеке меншік қатынастары жүйесінде орман қатынастарын мемлекеттік реттеу.....11

**ТУЛЕПБЕРГЕНОВА ФАРИЗА** Сеніп тапсырылған бөтен мүлікті иеленіп алу мен ысырап ету қылмысының қылмыстық-құқықтық сипаттамасы.....14

**ИМАНБЕК Ә.Б., ЕРАЛИЕВА К.С.** Қазақ қоғамындағы адам құқықтары мен бостандықтарының қорғалуы.....18

**ЕРАЛИЕВА К.С. ИМАНБЕК Ә.Б.** Дәстүрлі қазақ қоғамында адам құқықтары мен бостандықтарына исламдық заң нормаларының енуі және ерекшеліктері.....21

**РЗАБАЙ А.И., ЕРАЛИЕВА К.С.** Халықаралық деңгейдегі адам құқықтарының қорғалуы.....23

**ЖАМАТДИНОВА ЖАНСАЯ УМБЕТАЛИЕВНА** Жәбірленушімен татуласуына байланысты қылмыстық жауаптылықтан босату.....25

**ЖАМАТДИНОВА ЖАНСАЯ УМБЕТАЛИЕВНА НЕСИПБАЕВА И.С.** Қылмыстық жауаптылықты жеңілдететін және ауырлататын мән-жайлардың маңызы.....29

**МУХАМБЕТОВА Г.С. ЗУЛХАРНАЕВ С.Ә.** Қылмыстық қол сұғушылықтың субъективтік жағына қатысты, жеңілдететін және ауырлататын мән-жайлар.....31

**ӨТЕГЕН Г. Қ** Жерді алып қою қатынастарының субъектілері мен объектілері.....34

**ӨТЕГЕН Г. Қ ОНЛАНБЕКОВА Г.М.** Жерді мемлекет мұқтажы үшін сот тәртібімен алып қоюдың маңызы.....38

**ТОКСАНБАЕВ А.М.** Земельное правонарушение как основание возникновения юридической ответственности.....42

**ТОКСАНБАЕВ А.М.** Юридическая ответственность за земельные правонарушения.....44

**АБДИЕВА А.,** Қазақстан Республикасының қылмыстық кодексі бойынша шартты түрде соттау.....47

**КУРМАНБЕКОВА С., ТАЖИБАЕВА А.** Зейнетақы жүйесін құқықтық реттеу мәселелері.....50

**ДЖУЗБАЕВ М.Р.,** Айналыстан алынған немесе айналысы шектелген заттардың контрабандасының криминологиялық сипаттамасы.....52

**ДЖУЗБАЕВ М.Р.** Қазақстан Республикасында экономикалық контрабанданы ашудағы қылмыстық құқықты жетілдіру мәселелері.....57

**ТАЖИБАЕВА А., КУРМАНБЕКОВА С.** Еңбек дауларын келісім комиссиясының көмегімен шешу тәртібі.....60

**А.Б. ЖУНИСОВ., Ж.И. САДУОВ.** Бітімгершілік құқық реформасын алға жетелейтін қуатты қадам.....63

**Ж.И. САДУОВ., А.Б. ЖУНИСОВ.** Қазақстан Республикасында терроризм мен экстремизм мәселелері.....68

**Б. ЖУНИСОВ., Ж.И. САДУОВ.** Тілім менің байлығым.....71

**Ж.И. САДУОВ., А.Б. ЖУНИСОВ.** Шарият бойынша неке қатынастары.....74

### ТАРИХ

**С.О. ОРДАБЕКОВ** Отец наркома фельдшер василий фрунзе ЖИЛ И РАБОТАЛ В СЕЛЕ МЕРКЕ.....77

### ПЕДАГОГИКА ЖӘНЕ ОҚЫТУ ӘДІСТЕМЕСІ

**КОПБАЕВА ЭЛЬВИРА ТҮРСЫНАЛЫҚЫЗЫ** ҚР білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыру жағдайында рухани-адамгершілік білім берудің инновациялық амалдары.....83

**ӘБДІРАСЫЛОВА БИБІГҮЛ., ҚҰЛБАРАҚ С.** Оңғар жырау шығармаларындағы адамгершілік мәселесі.....86

**ФЕДОРОВА ЛЮДМИЛА АНАТОЛЬЕВНА** Жизнь во имя любви.....90

құқықтық функционалдық, әдістік-тәсілдердің әрқайсысы кримиологиялық әдістер кешенісіз конструктивті болады, не мүлдем іске аспай, қаржыны ақтай алмай қалады. Кримиологиялық әдіс-тәсілдер кешенінде мемлекеттің дұрыс әрекет етуін контрабандамен күресте ерекше орында.

## ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН КЕЛІСІМ КОМИССИЯСЫНЫҢ КӨМЕГІМЕН ШЕШУ ТӘРТІБІ

Тажигаева А., Курманбекова С.

Жамбыл гуманитарлық-техникалық университеті, Тараз қ.

ҚР-сы әлеуметтік әріптестік жүйесі жұмыс істеуінің құқықтық негіздерін, міндеттері мен тәртібін айқындап, тараптардың тең құқылы және өзара жауапкершілікті қағидалары негізінде ортақ әлеуметтік маңызы бар мақсаттарға қол жеткізуі үшін Бас, салалық және аймақтық келісімдерді жасасу, өзгерту және бұзу тәртібін «ҚР-ғы әлеуметтік әріптестік туралы» Заңында белгіленген. Сонымен бірге, бұл Заң ҚР-сы Конституциясының 24-бабының 2-ші тармағында бекітілген ереуіл жасау құқығын қоса алғанда, заңмен белгіленген тәсілдерді қолдана отырып, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу құқығы мойындалатынын толығымен айқындалады. Себебі, аталған заңның 3-бабында ұжымдық еңбек даулары мен жанжалдарды шешуге жәрдемдесу әлеуметтік әріптестік міндеттерінің бірі ретінде бекітілген. Заңның күші меншік нысанына қарамастан ҚР-ның аумағында қызметін жүзеге асыратын барлық жұмыс берушілерге, барлық кәсіпорындардың, мекемелердің, ұйымдардың қызметкерлеріне, атқарушы билік органдарына қолданылады.

Еңбек туралы заңдардың қолданылуы мәселелері бойынша бұрын қызметкер мен жұмыс беруші арасында реттелмеген жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындау туралы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келіспеушіліктерді еңбек даулары деп аталады. Еңбек дауларын құқық қатынастарының түрі және даудың сипаты мен нысаны бойынша жіктеуге болады. Құқық қатынастарының түрі бойынша еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын жеке еңбек даулары және еңбек ұжымы мен жұмыс беруші арасында туындаған ұжымдық еңбек даулары болып екіге бөлінеді. Даулардың көпшілігі еңбек құқықтық қатынастарынан туындайды, шағым беруші тарап көбіне қызметкер болып табылады. Еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша немесе сот тәртібімен қаралады. ҚРЕК-не сәйкес еңбек дауларын тараптардың келісімі бойынша келісім комиссиялары қарауы мүмкін.

Келісім комиссияларының еңбек дауларын қарау тәртібі ҚР-сы Еңбек және халықтық әлеуметтік қорғау министрінің 15.02.2000 ж. № 37 бұйрығымен бекітілген «Келісім комиссияларының еңбек дауларын қарау тәртібі туралы» нұсқаулықта анықталған. Осы нұсқаулыққа сай келісім комиссиясы жұмыс берушінің өкілдері мен қызметкерлер өкілдерінің тең мүшелерінен тепе-тең негізде құрылады. Қызметкерлер өкілдері келісім комиссиясына ұйымның жалпы жиналысында сайланады. Жұмыс берушінің өкілдерін комиссия құрамына ұйымның басшысы тағайындайды. Жұмыс беруші өкілдерінің саны жалпы жиналыста белгіленген қызметкерлер өкілдерінің санына сай келуге тиіс. Комиссияның сандық құрамы мен оның өкілеттік мерзімін тараптардың өкілдері белгілейді. Комиссия мүшелері алғашқы ұйымдастыру мәжілісінде өз құрамынан төраға мен хатшыны сайлайды. Комиссия төраға мен хатшыны егер олар үшін комиссия мүшелерінің жартысынан астамы дауыс берсе сайланған деп есептеледі. Комиссия төрағасы болып кез келген тараптың өкілі сайлануы мүмкін. Келісім комиссиясын ұжымдық-техникалық жағынан (жабдықталған үй-жайлар, оргтехника, қажетті әдебиеттер беру) жұмыс беруші қамтамасыз етеді.

Еңбек туралы заңдарда өзгеше көзделмегендіктен қызметкер еңбек дауларын қарау үшін Комиссияға азаматтық заңдарда белгіленген мерзімдерде өтініш жасауға құқылы. Комиссияға келіп түскен қызметкердің өтінішін комиссия хатшысы міндетті түрде тіркеуі тиіс. Өтінішті алудан бас тартуға жол берілмейді. Комиссияның отырысы, әдетте, жұмыстан тыс уақытта өткізіледі, ал егер белгілі бір дәлелді себептермен еңбек дауларын жұмыстан тыс уақытта қарау мүмкін болмаса, сол ұйымда жұмыс істейтін комиссия мүшелеріне, қызметкерге, куәгерге, сарапшыға және басқа да қатысушыларға ұжымдық шарт негізінде, ал ол жасалмаған болса жұмыс берушінің шешімімен жалақысы сақтала отырып уақыт беріледі. Еңбек дауы өтініш берген қызметкердің қатысуымен қаралады, ол дауды сырттай қарауға сол қызметкердің жазбаша өтініші болған күнде ғана жол беріледі. Қызметкер Комиссия отырысына келмеген жағдайда дауды қарау кейінге қалдырылады, ал қызметкер себепсіз екінші рет келмей қалған жағдайда Комиссия бұл өтінішті қараудан алып тастау туралы шешім шығарады. Комиссияның бұл шешімі қызметкерді тағы да өтініш жасау құқығынан

айырмайды. Комиссия істің мән-жайын анықтау үшін отырысқа куәгерлерді, мамандарды шақыруға құқылы. Комиссия отырысы өкілетті деп саналуы үшін оған комиссия мүшелерінің кемінде жартысы, қызметкер өкілдері мен жұмыс беруші өкілдері тепе-тең пайызбен қатысуы тиіс.

Келісім комиссиясы еңбек дауын өтініш түскен күннен бастап *3 күн* ішінде қарауға міндетті. Комиссияның әрбір отырысында еңбек дауларын қараудың барысы жазылатын белгіленген нысандағы хаттама жүргізілуі тиіс. Жеке еңбек дауын қарау нәтижелері бойынша комиссия шешім шығарады. Шешімге төраға мен хатшы қол қояды. Шешімнің көшірмесі *3 күн* ішінде қызметкер мен жұмыс берушіге тапсырылады. Комиссия шешіміне айрықша талап қойылады, ол тиянақты, қолданыстағы заңдарға сай үзілді-кесілді болуы және оның мүшелерінің басым көпшілік дауысымен қабылдануы тиіс. Жекелеген комиссия мүшелері көпшілік пікірмен келіспеген жағдайда олар өз пікірлерін білдіріп, ол хаттамаға тіркеледі. Шешім әкімшілікке үндеу ретінде рәсімделмеуге тиіс. (мысалы, «жұмыс берушіден өтінуге», «директорға ұсыныс беруге» және т.б.). Онда қызметкердің талабы қанағаттандырылғаны немесе одан бас тартылғандығы, егер ішінара қанағаттандырылса, нақты қай бөлігіне қатысты қанағаттандырылғаны және бас тартылса қандай себептермен бас тартылғаны көрсетіледі. Ақшалай талаптар мәселелері бойынша шешімде қызметкерге тиесілі нақты сома көрсетілуі тиіс.

Комиссия шешімінің күші тараптар үшін міндетті, ал қосымша дәлелдемелерді керек етпейді. Шешім дәлелді болуға, еңбек туралы қолданып жүрген заңдар мен жеке еңбек және ұжымдық шарттарға, ішкі еңбек тәртібі ережелеріне және нұсқаулықтарға негізделуі тиіс. Егер Комиссияның шешімдерін орындау барысында тараптар арасындағы дауды түсіндіруде келіспеушіліктер туындаса, онда ол алғашқысын түсіндіретін қосымша шешім шығаруға құқылы. Өтініш иесінің талаптарын қанағаттандырған келісім комиссиясының шешімін келесі тарап *3 күн* мерзімде орындайды. Комиссияның еңбек даулары жөніндегі шешімімен келіспеген жағдайда қызметкер немесе жұмыс беруші *сотқа шағымдануға құқылы*. Еңбек дауларын сотта қараудың тәртібін ҚР-ның заңдары белгілейді. Қызметкерлер еңбек құқығы қатынастарынан туындайтын талаптар бойынша сотқа шағымданғанда мемлекеттік кіріске түсетін (істі қараумен байланысты мемлекеттік баж және шығындар) сот шығындарын төлеуден босатылады.

Қызметкер жұмыс берушімен арадағы еңбек дауларын шешу мақсатында аудандық (қалалық) соттарға шағымдануға құқылы. Тікелей соттарда келісім комиссиясында қаралмаған еңбек даулары және шаруа қожалықтарында жеке еңбек шартымен жұмыс істейтін адамдардың өтініші, сонымен бірге, қызметкерлердің кәсіпорынға, мекемеге, ұйымға келтірілген залалын олардан өндіріп алу туралы жұмыс берушінің арызы қаралады. Соттар, сонымен қатар, шетел кәсіпорындары, мекемелері, ұйымдары, азаматтығы жоқ адамдар, шетел азаматтарының еңбек қатынастарынан туындайтын даулары жөніндегі талаптарын қарайды.

Еңбек дауын шешу туралы өтінішті қызметкер тікелей аудандық (қалалық) сотқа бере алады. Талап жауапкердің тұрғылықты жері бойынша сотта қойылады. Мертігуден немесе денсаулығының өзге де зақымдануынан, сонымен қатар, асыраушысының қайтыс болуынан келген зиянды өтеу туралы талаптар да талап қоюшы өзінің тұрғылықты жері бойынша немесе зиян келтірілген жері бойынша қоя алады. Жалақыны, зейнетақыны және жәрдемақыны өндіріп алу туралы талаптар, сонымен бірге, заңсыз соттаудан, қылмыстық жауапқа заңсыз тартудан, бұлтартпау шараларын заңсыз қолданудан немесе әкімшілік қамау түрінде әкімшілік жазаны заңсыз қолданудан азаматқа кетірілген зиянды өтеуге байланысты еңбек, зейнеткерлік және тұрғын үй құқықтарын қалпына келтіру туралы талаптар талап қоюшының тұратын жері бойынша қойылуы мүмкін.

Заң бойынша қызметкер сотқа арызбен өзінің еңбек құқықтары мен бостандықтарының бұзылғаны туралы мәлім болған күннен бастап *3 ай* ішінде жүгінуге құқылы. Жалпы ереже бойынша азаматтық істерді сотта қарауға әзірлеу, егер заң актілерінде өзгеше белгіленбесе, арыз қабылданған күннен бастап *7 күн* мерзімінен кешіктірілмей жүргізілуі тиіс. Асыраушысының айырылуына байланысты еңбек қатынастарынан туындайтын талаптар бойынша бұл мерзім судьяның дәлелді ұйғарымы бойынша *1 айға* дейін ұзартылуы мүмкін. Сонымен бірге, жұмысқа қайта алу туралы, алимент өндіріп алу туралы және мемлекеттік органдардың, жергілікті өзін-өзі басқару органдарының, лауазымды адамдардың, мемлекеттік қызметшілердің шешімдерін, әрекеттерін даулар туралы істер де *1 айға* дейінгі мерзімде қаралып, шешіледі. Қызметкерге жалақы, бірақ *3 айдан* аспайтын уақытқа алып беру туралы, жұмысқа қайта орналастыру туралы, мертігуден немесе денсаулықты өзгедей зақымданудан, сонымен бірге, асыраушысынан айырылуынан келген зиянды, бірақ *3 айдан* аспайтын уақытқа өтеу туралы шешімдер дереу орындалуға тиіс.

Шешімнің орындалғаны туралы сотқа және азаматқа сот шешімі алынған күннен бастап *1 ай* мерзімнен кешіктірілмей хабарлануға тиіс. Сот шешімінің орындалмағаны үшін кінәлі лауазымды адамдар заңда көзделген жауаптылықта болады.

4. Еңбек дауларын ерекше тәртіппен қараудың өзгешелігі мынада: мемлекеттік билік пен атқару органдарының сайланатын, тағайындалатын лауазымдарының қызметкерлерінің, судьялардың, прокуратура органдары қызметкерлерінің, тергеушілердің арыздары бойынша еңбек даулары бағыну тәртібімен жоғары тұрған органдарда қаралады. Ерекше тәртіппен мынадай еңбек даулары:

-жұмыстан шығару, басқа жұмысқа ауыстыру себептерінің жазылуын өзгерту, сонымен бірге, оларға тәртіптік жаза шараларын қолдану мәселелері бойынша;

-тәртіптік туралы жарғы бойынша тәртіптік жауапқа тартылатын қызметкерлердің жаза беру мәселелері бойынша;

-бос жүрген қалған уақытқа ақы төлеу мәселелері бойынша қаралуы мүмкін.

Бағыныс ретіне қарай жоғары тұрған органдар арыздарды келіп түскен күннен бастап егер қажетті тексерулер қажетті болмаса, *15 күн* мерзімі ішінде, ал күрделі дауларды *1 ай* мерзімі ішінде қарап, тиісті шешім қабылдаулары тиіс.

Ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібі мен әдістерін, сонымен бірге, ереуіл жасау құқығын жүзеге асыру тәртібін реттейтін құқықтық негіз болып, 08.07.1996 ж. Қабылданған «Ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдер» туралы ҚР заңы табылады. Еңбеккерлердің жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу құқығы ҚР-сы Конституциясының 24-бабында: «Ереуіл жасау құқығын қоса алғанда, заңмен белгіленген тәсілдерді қолдана отырып, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу құқығы мойындалады» делінген.

Ұжымдық еңбек даулары - ұйымдарда еңбек жағдайларын белгілеу мен өзгертуге және еңбекке ақы төлеуге, ұжымдық шарттармен келісімдер жасауға, оларды орындауға байланысты, сонымен бірге, қолданылып жүрген заңдардың, ұжымдық шарттармен келісімдердің ережелерін қолдану мәселелері бойынша жұмыс беруші мен қызметкерлер ұжымдары арасындағы келіспеушіліктер. Еңбек ұжымының ұйымдарда еңбек жағдайларын белгілеу мен өзгерту және еңбекке ақы төлеу, бір жағынан қызметкерлер ұжымымен, екінші жағынан жұмыс беруші арасында ұжымдық шарттармен басқа да келісімдерді жасау, өзгерту және орындау мәселелері бойынша еңбек ұжымының талаптары жалпы жиналыста осы ұжым мүшелерінің немесе конференция делегаттарының көпшілік дауысымен жасалып бекітіледі. Ұжым қойған талаптар жазбаша түрде баяндалып, жұмыс берушіге жіберіледі.

Бітістіру комиссиясы – ұжымдық еңбек дауын тараптарды бітістіру жолымен реттеу үшін жұмыс беруші мен еңбек ұжымы арасындағы келісім бойынша құрылатын орган. Бітістіру комиссиясы күнтізбелік *3 күн* мерзім ішінде құрылады. Бітістіру комиссиясы еңбек ұжымының талаптарын өзі құрылған күннен бастап күнтізбелік *7 күннен* аспайтын мерзімде қарайды. Белгіленген мерзімде бітістіру комиссиясында келісімге қол жетпеген жағдайда бітістіру комиссиясының жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады.

Еңбек төрелігі – бітістіру комиссиясында келісімге қол жетпеген жағдайда, дауды шешу үшін уәкілетті тұлғаларды тарта отырып, ұжымдық еңбек дауына қатысушы тараптар құратын уақытша жұмыс істейтін орган. Еңбек төрелігі мүшелерінің саны және оның жеке құрамы ұжымдық еңбек дауына қатысушы тараптардың келісімімен анықталады. Еңбек төрелігінің құрамында, оның төрағасын қоса алғанда, кемінде *3 адам* болуға тиіс. Еңбек төрелігінің төрағасы тараптардың келісімімен төрелік мүшелерінің қатарынан бекітіледі. Дауды қарау рәсімін еңбек төрелігі белгілеп, екі тарапқа да хабарлайды. Еңбек төрелігінің шешімі ол құрылған күннен бастап күнтізбелік *7 күннен* кешіктірілмей төрелік мүшелерінің жай көпшілік дауысымен қабылданады. Төрелік мүшелерінің дауыстары тең бөлінген жағдайда, төрелік төрағасының даусы *шеуші дауыс* болып табылады. Шешім дәлелді болуы, жазбаша түрде баяндалуы керек, оған төреліктің барлық мүшелері қол қояды. Егер еңбек дауын бітістіру рәсімдері көмегімен шешу мүмкін болмаса, ереуіл өткізу туралы шешім қабылдануы мүмкін.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Нуралиева Е.Н., Хохлов Е.Б. Проблемы трудового права в современных условиях. Караганда, 1999.
2. Нуралиева Е.Н. Механизм правового регулирования труда. Алматы, 1996.
3. Абузирова Н.А. Обеспечение законности в трудовых отношениях. Алматы, 1998.
4. Берешов С.Х., Молдажанов Р.М., Яковлев Г.А. Коллективные договоры на предприятиях Республики Казахстан. Алматы, 1998.
5. Айымханова Н. Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы. Алматы, 2003.