

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің жобасы туралы

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 29 тамыздағы № 694 қаулысы

Қазақстан Республикасының Үкіметі **ҚАУЛЫ ЕТЕДІ:**

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің жобасы Қазақстан Республикасының Парламенті Мәжілісінің қарауына енгізілсін.

Қ а з а қ с т а н Р е с п у б л и к а с ы н ы ң

Премьер-Министрі

К. Мәсімов

Жоба

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК КОДЕКСІ Жалпы бөлім 1-бөлім **. Жалпы ережелер 1-тарау. Негізгі ережелер**

1-бап. Осы Кодексте пайдаланылатын негізгі ұғымдар

1. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) азаматтық қызмет – азаматтық қызметшілердің қазыналық кәсіпорындардың, мемлекеттік мекемелердің міндеттері мен функцияларын іске асыруға, мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыруға және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз етуге бағытталған лауазымдық өкілеттіктерді орындау жөніндегі кәсіптік қ ы з м е т і ;

2) азаматтық қызметші – Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қазыналық кәсіпорындарда, мемлекеттік мекемелерде ақылы штаттық лауазымда істейтін және олардың міндеттері мен функцияларын іске асыру және мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыру мен олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ету мақсатында лауазымдық өкілеттіктерді жүзеге асыратын а д а м ;

3) айлық жалақының ең төменгі мөлшері – біліктілікті қажет етпейтін қарапайым (онша күрделі емес) еңбек қызметкері осы Кодексте белгіленген қалыпты жағдайда және жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы кезінде еңбек міндеттерін орындаған кезде бір айда оған төленетін ақшалай төлемдердің кепілдік берілген ең төменгі мөлшері;

4) арнаулы киім – қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардан қорғауға арналған киім, аяқкиім, баскиім, қолғап, өзге де нәрселер;

5) ауыр жұмыстар – қызметкердің ауыр (он килограмм және одан да ауыр) заттарды қолмен тұрақты түрде орнынан қозғалтуына, орнын ауыстыруына және тасымалдауына байланысты әрі көп күш-қуатты талап ететін (250 ккал/сағаттан астам күш-қуат жұ м с а л а т ы н) қ ы з м е т тү р л е р і ;

6) әлеуметтік әріптестік – қызметкерлер (қызметкерлердің өкілдері), жұмыс

берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі;

7) бас, салалық, өңірлік келісім (бұдан әрі – келісім) – тараптардың республикалық, салалық және өңірлік деңгейдегі қызметкерлері үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамту және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі мазмұнын және міндеттемелерін айқындайтын әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

8) бәсекелестікті болдырмау туралы шарт – жұмыс берушіге залал келтіруі ықтимал қызметті жүзеге асыруға қызметкердің құқығын шектейтін бәсекелестікті болдырмау туралы шарттың талаптары;

9) біліктілік санаты (разряды) – орындалатын жұмыстардың күрделілігін көрсететін, қызметкердің біліктілігіне қойылатын талаптар деңгейі;

10) бос тұрып қалу – экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтап тұруы;

11) делдал – еңбек қатынастарының тараптары еңбек дауын шешу жөнінде қызмет көрсету үшін тартатын жеке немесе заңды тұлға;

12) еңбек – адам мен қоғамның өміріне және қажеттіліктерін қанағаттандыруға қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі;

13) еңбекке ақы төлеу – осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі;

14) еңбек гигиенасы – қызметкерлердің денсаулығын сақтау, өндірістік орта мен еңбек процесінің қолайсыз әсерінің алдын алу жөніндегі санитариялық-эпидемиологиялық шаралар мен құралдар кешені;

15) еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша қызметкер (қызметкерлер) мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) арасындағы келіспеушіліктер;

16) еңбек жағдайлары – еңбекке ақы төлеу, нормалау, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі жағдайлары, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару, қызмет көрсету аймағын ұлғайту, уақытша жұмыста болмаған қызметкердің міндеттерін атқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау тәртібі, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келісуі бойынша өзге де

17) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы басшылықты және салааралық үйлестіруді жүзеге асыратын орталық атқарушы орган;

18) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың жергілікті атқарушы органдарының тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік шегінде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы өкілеттіктерді жүзеге асыратын құрылымдық бөлімшесі;

19) еңбек қатынастары – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру үшін қызметкер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар;

20) еңбек қатынастарына тікелей байланысты қатынастар – осы Кодексте көзделген жағдайларда еңбекті ұйымдастыру мен басқаруға, жұмысқа орналастыруға, кәсіптік даярлауға, қызметкерлерді қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға, әлеуметтік әріптестікке, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасуға, еңбек жағдайларын белгілеуге қызметкерлердің (қызметкерлер өкілдерінің) қатысуына, еңбек дауларын шешуге және Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауға байланысты қалыптасатын қатынастар;

21) еңбек қауіпсіздігі – еңбек қызметі процесінде қызметкерлерге зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етілген қызметкерлердің қорғалу жай-күйі;

22) еңбек қауіпсіздігі жағдайлары – қызметкер еңбек міндеттерін орындаған кезде еңбек процесі мен өндірістік ортаның еңбек қауіпсіздігі талаптарына сәйкестігі;

23) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мониторингі – өндірістегі еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйін қадағалау жүйесі, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйін бағалау мен болжау;

24) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтер – эргономикалық, санитариялық-эпидемиологиялық, психофизиологиялық және еңбектің қалыпты жағдайларын қамтамасыз ететін өзге де талаптар;

25) еңбек міндеттері – қызметкер мен жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, жұмыс берушінің актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда келісілген міндеттемелері;

26) еңбек өтілі – қызметкер еңбек міндеттерін орындауға жұмсаған, күнтізбемен есептелген уақыт, сондай-ақ осы Кодекске сәйкес еңбек өтіліне қосылатын өзге де кезеңдер;

27) еңбек тәртібі – жұмыс беруші мен қызметкерлердің Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, сондай-ақ келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында

белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы;

28) еңбек тәртіптемесі – қызметкерлер мен жұмыс берушінің еңбекті ұйымдастыру жөніндегі қатынастарын реттеу тәртібі;

29) еңбекті қорғау – құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастыру-техникалық, санитариялық-эпидемиологиялық, емдеу-профилактикалық, оналту және өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметі процесінде қызметкерлер өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі;

30) еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор – еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында бақылауды жүзеге асыратын қызметкерлер өкілі;

31) еңбектің қауіпсіз жағдайлары – жұмыс істейтіндерге өндірістік факторлардың әсерінің деңгейі белгіленген нормативтерден аспайтын еңбек жағдайлары;

32) еңбекті нормалау – нақты ұйымдастыру-техникалық жағдайларда қызметкерлердің жұмысты орындауға (өнім бірлігін дайындауға) арналған қажетті еңбек (уақыт) шығындарын айқындау және осының негізінде еңбек нормаларын белгілеу ;

33) еңбек шарты – қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес қызметкер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесі қағидаларын сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші қызметкерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, қызметкерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

34) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға – өзінің еңбек (қызмет) міндеттерін немесе жұмыс берушінің тапсырмаларын орындауы кезінде, қызметкердің жарақаттануы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан оның еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айырылуына не өліміне әкеп соқтырған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік фактордың қызметкерге әсер етуі;

35) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік актілер – қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған, ұйымдастырушылық, техникалық, технологиялық, санитариялық-гигиеналық, биологиялық, физикалық және өзге де нормаларды, қағидаларды, рәсімдер мен нормативтерді белгілейтін актілер;

36) жалақы – қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайына байланысты еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;

37) жарақат – қызметкердің еңбек міндеттерін орындау кезінде алған, оның еңбекке қабілеттілігінен айырылуына әкеп соққан денсаулығының зақымдануы;

38) жеке қорғану заттары – қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғауға арналған құралдар, оның ішінде арнайы киім;

39) жұмыс беруші – қызметкер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды т ұ л ғ а ;

40) жұмыс берушінің қызметін декларациялау – жұмыс берушінің Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келетін қызметін оларға ерікті түрде берілген өтініштің негізінде тану рәсімі;

41) жұмыс берушілердің өкілдері – құрылтай құжаттары немесе сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін білдіруге уәкілетті жеке және (немесе) заңды тұлғалар;

42) жұмыс берушінің актілері – жұмыс беруші шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, қағидалар, ережелер, ауысымдық кестелер, вахта кестелері, демалыс кестелері, еңбек тәртіптемесінің қағидалары;

43) жұмыс орны – қызметкердің еңбек қызметі процесінде еңбек міндеттерін орындауы кезінде тұрақты немесе уақытша болатын орны;

44) жұмысты тарифтеу – орындалатын жұмыстарды Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларына және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес белгілі бір күрделілікке жатқызу;

45) зиянды өндірістік фактор – әсері қызметкердің еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айырылуына (жарақаттануына немесе кәсіптік ауруына) және (немесе) өліміне әкеп соқтыруы мүмкін өндірістік фактор;

45) зиянды еңбек жағдайлары – зиянды өндірістік факторлардың бар болуымен сипатталатын еңбек жағдайлары;

47) кәсіптік ауру – қызметкердің өз еңбек (қызмет) міндеттерін орындау кезінде оған зиянды немесе қауіпті өндірістік факторлардың әсер етуінен туындаған созылмалы немесе қатты ауру;

48) кепілдіктер – қызметкерлерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында берілген құқықтардың жүзеге асырылуын қамтамасыз етуге көмектесетін құралдар, тәсілдер мен жағдайлар;

49) қауіпсіздік нормалары – қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдастырушылық, техникалық, санитариялық-гигиеналық, биологиялық және өзге де нормаларды, қағидаларды, рәсімдер мен критерийлерді қамтамасыз ету тұрғысынан өндіріс жағдайларын, өндірістік және еңбек процесін сипаттайтын сапалық және сандық көрсеткіштер;

50) қауіпті еңбек жағдайлары – еңбекті қорғау қағидалары сақталмаған жағдайда белгілі бір өндірістік немесе жоюға болмайтын табиғи факторлардың әсері қызметкердің жарақаттануына, денсаулығының кенеттен нашарлауына немесе улануына әкеп соқтыратын, соның салдарынан еңбекке қабілеттілігінен уақытша

немесе тұрақты айырылуы, кәсіптік ауруға шалдығуы не өлімі туындайтын еңбек жағдайлары;

51) қоса атқарылатын жұмыс – қызметкердің негізгі жұмысынан бос уақытында еңбек шарты жағдайында тұрақты, ақы төленетін басқа жұмысты орындауы;

52) қызметкер – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

53) қызметкерлердің өкілдері – кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары, ал олар болмаған кезде қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қызметкерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік даусымен онда қызметкерлер сайлаған және уәкілеттік берген сайланбалы өкілдер;

54) қауіпті өндірістік фактор – әсері қызметкердің еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айырылуына (жарақаттануына немесе кәсіптік ауруына) немесе өліміне әкеп соқтыруы мүмкін өндірістік фактор;

55) негізгі жалақы – жалақының тарифтік мөлшерлеме, лауазымдық айлықақы, кесімді бағалау бойынша төлемді қамтитын, салыстырмалы түрде тұрақты бөлігі және еңбек заңнамасында, салалық келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шартында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер;

56) өрескел абайсыздық – қызметкердің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы қағидаларын және өз денсаулығының қауіпсіздігін бұзуына ықпал ететін әрекеттері.

57) өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар – білікті кадрлары бар және өзінің құрамында Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес аккредиттелген сынақ зертханалары бар өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу жөніндегі қызметті жүзеге асыратын ұйымдар;

58) өндірістік жабдық – машиналар, механизмдер, құрылғылар, аппараттар, аспаптар және жұмысқа, өндіріске қажетті өзге де техникалық құралдар;

59) өндірістік қажеттілік – дүлей апатты, аварияны болғызбау немесе жою немесе олардың зардаптарын дереу жою мақсатында, жазатайым оқиғаларды, бос тұрып қалуды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болғызбау үшін және басқа да ерекше жағдайларда, сондай-ақ жоқ қызметкерді алмастыру үшін жұмыстар орындау;

60) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау – өндірістік объектілерді (өндірістік қызметті жүзеге асыратын цехтарды, учаскелерді, жұмыс орындарын, сондай-ақ жұмыс берушілердің бөлек тұрған өзге де бөлімшелерін) оларда орындалатын жұмыстар қауіпсіздігінің жай-күйін, зияндылығын, ауырлығын, қауырттығын, еңбек гигиенасын айқындау және өндірістік орта жағдайларының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормативтеріне сәйкестігін айқындау мақсатында бағалау жөніндегі қызмет;

61) өндірістік санитария – зиянды өндірістік факторлардың қызметкерлерге әсерін

болғызбайтын немесе азайтатын санитариялық-гигиеналық, ұйымдастыру іс-шаралары мен техникалық құралдар жүйесі;

62) өндірістік факторлар – заңнамалық және өзге де нормативтік құқықтық актілермен белгіленетін техникалық, санитариялық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық және басқа да жағдайлар;

63) өндірістік қызмет – шикізаттың әртүрлі түрлерін өндіру және өңдеуді, қызметтердің әртүрлі түрлерін көрсетуді және жұмыстарды орындауды қамтитын, ресурстарды дайын өнімге айналдыру үшін қажетті еңбек құралын қолдану арқылы жасалатын қызметкерлер әрекеттерінің жиынтығы;

64) өтемақы төлемдері – жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айырылуына, қызметкерлердің еңбек міндеттерін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де міндеттерді орындауына байланысты шеккен шығындарын өтеуге байланысты ақшалай төлемдер, сондай-ақ оқытылатын адамдарды кәсіптік даярлаумен, қайта даярлаумен және біліктілігін арттырумен байланысты төлемдер;

65) ұжымдық қорғану құралдары – жұмыс істейтін екі немесе одан да көп адамды зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен бір мезгілде қорғауға арналған техникалық құралдар;

66) разрядаралық коэффициент – сабақтас тарифтік-біліктілік разрядтарының тарифтік мөлшерлемелері арасындағы арақатынас;

67) тарифтік разряд – жұмыстың күрделілік деңгейі және осы жұмысты орындау үшін қажетті біліктілік деңгейінің көрсеткіші;

68) тарифтік мөлшерлемелер (айлықақы) – қызметкердің уақыт бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) еңбек міндеттерін орындағаны үшін еңбегіне ақы төлеудің белгіленген мөлшері;

69) тарифтік жүйе – еңбекке ақы төлеу жүйесінің бір түрі, онда қызметкерлердің жалақысы тарифтік мөлшерлемелер (айлықақылар) және тарифтік кестелер негізінде сараланып айқындалады;

70) тарифтік кесте – орындалатын жұмыстардың күрделілік және қызметкерлердің біліктілік белгісі бойынша саралауды көздейтін тарифтік разрядтар мен тарифтік коэффициенттердің жиынтығы;

71) тәртіптік жаза – тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс берушінің қызметкерге қолданатын тәртіптік әсер ету шарасы;

72) тәртіптік теріс қылық – қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ еңбек міндеттерін құқыққа қайшы келетіндей кінәмен орындамауы немесе тиісінше орындамауы;

73) ұжымдық шарт – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, қызметкерлердің уәкілеттік берілген өкілдері арқылы олардың ұжымы мен жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

74) хабарлама – қызметкердің немесе жұмыс берушінің жазбаша өтініші не өзге тәсілмен (курьерлік почта, почта байланысы, факсимильді байланыс және электрондық почта арқылы) және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы) берілген өтініштер;

75) іссапар – жұмыс берушінің өкімі бойынша қызметкерді тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге белгілі бір мерзімге еңбек міндеттерін орындау үшін жіберу, сондай-ақ қызметкерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жіберу.

2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының басқа да арнаулы ұғымдары мен терминдері осы Кодекстің тиісті баптарында айқындалатын мағыналарда пайдаланылады.

2-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы

1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және осы Кодекстен, Қазақстан Республикасының заңдарынан және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінен тұрады.

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасының басқа заңдарына еңбек қатынастарын, әлеуметтік әріптестік пен еңбекті қорғау қатынастарын реттейтін нормаларды енгізуге тыйым салынады.

3. Егер Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шартта осы Кодекстегіден өзгеше қағидалар белгіленген болса, онда халықаралық шарттың қағидалары қолданылады.

Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шартта оны қолдану үшін заң шығару талап етілетін жағдайларды қоспағанда, халықаралық шарттар еңбек қатынастарына тікелей қолданылады.

3-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты мен міндеттері

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен мүдделерін қорғауға, еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтардың ең төмен кепілдіктерін белгілеуге бағытталған құқықтық реттеу болып табылады.

2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының міндеттері еңбек қатынастары тараптары мүдделерінің теңгеріміне, әлеуметтік тұрақтылыққа, қоғамдық келісімге бағытталған қажетті құқықтық жағдайлар жасау болып табылады.

4-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары:

1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;

2) еңбек бостандығы;

3) кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;

4) қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;

5) өндірістік қызмет нәтижелеріне қатысты алғанда қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;

6) еңбегі үшін жалақының ең төменгі мөлшерінен кем емес, әділетті сыйақыға құқығын қамтамасыз ету;

7) тынығу құқығын қамтамасыз ету;

8) қызметкерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;

9) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету;

10) тараптар өкілдерінің өкілеттілігі және тең құқықтылығы бар әлеуметтік әріптестік;

11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу.

5-бап. Еңбек бостандығы

Әркімнің де еңбекті еркін таңдауға немесе еңбекке қандай да болмасын кемсітушіліксіз және мәжбүрлеусіз еркін келісуге құқығы, өзінің еңбекке қабілеттілігіне иелік етуге, кәсіп және қызмет түрін таңдауға құқығы бар.

6-бап. Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу

1. Әркімнің де еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандығын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртіптен басқа, ешкімнің де еңбек саласындағы құқықтарына шек қойылмайды.

2. Ешкімді де өзінің еңбек құқықтарын іске асыру кезінде жынысына, жасына, дене кемістіктеріне, нәсіліне, ұлтына, тіліне, мүлктік, әлеуметтік және лауазымдық жағдайына, тұратын жеріне, дінге көзқарасына, саяси сеніміне, руға немесе текке-топқа, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты ешқандай кемсітуге болмайды.

3. Еңбектің осы түріне тән талаптармен айқындалатын не әлеуметтік және құқықтық басымдықпен қорғалуға мұқтаж адамдар жөнінде мемлекеттің ерекше қамқорлығынан туындаған өзгешеліктер, ерекшеліктер, артықшылықтар мен шектеулер кемсітушілік болып табылмайды.

4. Еңбек саласында кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен сотқа немесе өзге де орындарға жүгінуге құқылы.

7-бап. Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу

Мәжбүрлі еңбекке тыйым салынған.
Мәжбүрлі еңбек, мынадай жұмыстарды:

жұмыс мемлекеттік органдардың қадағалауымен және бақылауымен жүргізілетін және жұмысты орындайтын адам жеке және (немесе) заңды тұлғалардың билігіне берілмейтін немесе тапсырылмайтын жағдайда қандай да бір адамнан соттың заңды күшіне енген үкіміне байланысты талап етілетін; төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында талап етілетін жұмыстарды қоспағанда, қандай да бір адамнан қандай да бір жаза қолдану қаупімен талап етілетін, оны орындау үшін бұл адам ерікті түрде өз қызметін ұсынбаған кез келген жұмысты немесе қызметті білдіреді.

8-бап. Осы Кодекстің қолданылу аясы

1 . О с ы К о д е к с :

- 1) еңбек қатынастарын;
- 2) еңбек қатынастарына тікелей байланысты;
- 3) әлеуметтік әріптестік;
- 4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қатынастарды реттейді.

2. Осы Кодекс, егер заңдарда және Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген қызметкерлерге және жұмыс берушілерге, оның ішінде есептік тіркеуден өткен шетелдік заңды тұлғалардың филиалдарына және (немесе) өкілдіктеріне қолданылады.

3. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбегін құқықтық реттеудің ерекшеліктері осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленеді.

4. Қазақстан Республикасының заңдары осы Кодексте белгіленген құқықтар, бостандықтар мен кепілдіктер деңгейін төмендетпеуге тиіс.

9-бап. Еңбек шарттары, әлеуметтік әріптестік тараптарының келісімдері, ұжымдық шарттар, жұмыс берушінің еңбек саласындағы актілері

1. Еңбек қатынастары, сондай-ақ еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де қатынастар еңбек шартында, жұмыс берушінің актісінде, келісімде және ұжымдық ш а р т т а р е т т е л е д і .

2. Әлеуметтік әріптестік тараптары келісімдерінің, ұжымдық, еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын ережелері жарамсыз деп т а н ы л а д ы ж әне қ о л д а н ы л м а у ға т и і с .

3. Келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының талаптары осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, біржақты тәртіппен өзгертілмейді.

10-бап. Жұмыс берушінің актілері

1. Жұмыс беруші осы Кодекске және өзге де нормативтік құқықтық актілерге, еңбек шартына, келісімдерге, ұжымдық шартқа сәйкес өз құзыреті шегінде актілер шығарады.

2. Жұмыс беруші келісімде, ұжымдық шартта көзделген жағдайларда, қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып, актілер шығарады.

11-бап. Жұмыс берушінің актілерін шығару кезінде қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескеру тәртібі

1. Жұмыс беруші келісімдерде, ұжымдық шартта көзделген жағдайларда қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып актілер шығарады.

2. Актіні шығарар алдында жұмыс беруші оның жобасын және ол бойынша негіздемені қызметкерлер өкілдеріне ұсынады. Ұйымда қызметкерлердің бірнеше өкілі болған кезде жұмыс берушінің актілері бойынша пікірлерді есепке алу үшін қызметкерлердің өздеріне ұсынылған санына пропорционалды түрде олар біртұтас өкілді орган құрады.

3. Жұмыс беруші актісінің жобасын табыс етілген күннен бастап үш жұмыс күнінен асырмай қызметкерлер өкілдері талқылайды. Қызметкерлер өкілдері шешімді осы Кодексте белгіленген мерзімдерде ұсынбаған жағдайда, жұмыс беруші пікірді есепке алмастан актіні қабылдауға құқылы.

4. Қызметкерлер өкілдерінің шешімдері хаттамамен ресімделеді, онда қызметкерлер өкілдерінің жұмыс беруші актісінің жобасымен келісетіні (келіспейтіні) көрсетіледі, олардың ұсыныстары болса жазылады.

5. Егер қызметкерлер өкілдерінің пікірінде жұмыс беруші актісінің жобасына келісім болмаған не оны өзгерту жөнінде ұсыныстар болған жағдайда, жұмыс беруші:

1) келіскен жағдайда қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын ескере отырып өзгертілген акт шығарады;

2) келіспеген жағдайда қызметкерлер өкілдерімен қосымша консультациялар өткізуге құқылы.

6. Шығару үшін келісімдерге, ұжымдық шартқа сәйкес қызметкерлер өкілдерінің пікірлерін есепке алу қажет болатын жұмыс беруші актілерінің жобалары бойынша келісімге келмеген жағдайда, туындаған келіспеушіліктер хаттамамен ресімделеді, осыдан кейін жұмыс беруші актіні қабылдауға құқылы.

7. Егер жұмыс берушінің шығарылған актісінде қызметкерлердің осы Кодексте, еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде көзделген құқықтары мен кепілдіктерін бұзатын не нашарлататын ережелер қамтылған жағдайда, оған еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға не сотқа шағым жасауға болады.

12-бап. Осы Кодексте белгіленген мерзімдерді есептеу

1. Осы Кодексте, еңбек немесе ұжымдық шарттарда, келісімдерде белгіленген мерзім күнтізбелік күнмен, жылдармен, айлармен, апталармен немесе күндермен есептелетін уақыт кезеңінің аяқталуымен айқындалады. Мерзім басталуға тиіс оқиғаны көрсетумен де айқындалуы мүмкін.

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларда мерзім жұмыс күндерімен есептеледі.

3. Уақыт кезеңімен айқындалатын мерзімнің ағымы оқиғаның басталуы белгіленген

күнтізбелік күннен кейінгі күні басталады.

4. Жылдармен, айлармен, апталармен есептелетін мерзімдер соңғы жылдың, айдың, аптаның тиісті күндері аяқталады. Егер айлармен есептелетін мерзімнің аяқталуы тиісті күні жоқ айға келетін болса, онда мерзім осы айдың соңғы күні аяқталады. Күнтізбелік апталармен немесе күндермен есептелетін мерзімге жұмыс күні емес күндер де қ о с ы л а д ы .

5. Егер осы Кодексте өзгеше көзделмесе, мерзімнің соңғы күні жұмыс күні емес күнге келсе, онда одан кейінгі бірінші жұмыс күні мерзімнің аяқталған күні болып есептеледі.

13-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзғаны үшін жауаптылық

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының бұзылуына кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

2-тарау. Мемлекеттік органдардың еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті

14-бап. Қазақстан Республикасы Үкіметінің еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті

Қазақстан Республикасының Үкіметі:

1) еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарын әзірлейді және іске асырылуын қамтамасыз етеді;

2) еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшерін а й қ ы н д а й д ы ;

3) Акцияларының бақылау пакеттері мемлекетке тиесілі ұлттық компаниялардың, акционерлік қоғамдардың басшы қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу мен оларға сыйлықақы беру шарттары туралы үлгілік ережені бекітеді;

4) мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесін бекітеді;

5) жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерімен және қызметкерлердің республикалық бірлестіктерімен бас келісім жасасады;

6) тиісті уәкілетті органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді қабылдау тәртібін белгілейді;

7) өзіне Қазақстан Республикасының Конституциясымен, заңдарымен және Қазақстан Республикасы Президентінің актілерімен жүктелген өзге де функцияларды орындайды.

15-бап. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган:

1) еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясатты іске асырады;

2) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының, Қазақстан Республикасы халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылауды ұйымдастырады, сондай-ақ еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның қызметін үйлестіреді және қызметін тексеруді жүзеге асырады;

3) еңбек қатынастарын реттеу саласында жергілікті атқарушы органдарды үйлестіруді және оларға әдістемелік басшылық жасауды жүзеге асырады;

4) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдардан еңбек қатынастары мәселелері бойынша қажетті ақпаратты сұратады;

5) облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторын тағайындауды келіседі;

6) мемлекеттік органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы техникалық регламенттерді әзірлеу жөніндегі қызметін үйлестіреді;

7) еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету саласында басқа да мемлекеттік органдармен, сондай-ақ қызметкерлердің және жұмыс берушілердің өкілдерімен үйлестіруді және өзара іс-қимылды жүзеге асырады;

8) жұмыс берушінің еңбек нормаларын, еңбек жөніндегі үлгілік (салалық, салааралық) нормалар мен нормативтерді әзірлеу, бекіту, ауыстыру және қайта қарау тәртібін белгілейді;

9) әкімшілік персоналға жататын қызметкерлер лауазымдары атауларының тізбесін әзірлейді және бекітеді;

10) көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдарда еңбек нормаларын ұсыну, қарау және келісу тәртібін белгілейді;

11) көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі бойынша параметрлерді ұсыну, қарау және келісу тәртібін белгілейді;

12) облыс (республикалық маңызы бар қала, астана) деңгейінде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жүзеге асырады;

13) мемлекеттік еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргізеді;

14) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексерудің уақтылы және объективті жүргізілуін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен бақылауды жүзеге асырады;

15) еңбек қатынастарын реттеу саласындағы халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады;

16) Жұмыстар және жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларын, Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығын, сондай-ақ ұйымдар басшыларының, мамандарының және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын әзірлеу, қайта қарау, бекіту және қолдану тәртібін айқындайды;

17) экономикалық қызметтің алуан түрлі ұйымдарының басшылары, мамандары мен басқа да қызметшілері лауазымдарының біліктілік анықтамалықтарын немесе үлгілік біліктілік сипаттамаларын қарайды және келіседі;

18) оларда жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына және еңбекақының жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, сондай-ақ оларды беру тәртібін айқындайды;

19) үш адамнан бес адамға дейін қайтыс болған топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру үшін комиссия құрады;

20) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мониторингті және тәуекелдерді бағалауды ұйымдастырады;

21) еңбек төрелігі туралы үлгілік ережені бекітеді;

22) орташа жалақыны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді;

23) азаматтық қызметке кіру және азаматтық қызметшінің бос лауазымына орналасуға арналған конкурс өткізу тәртібін айқындайды;

24) ұйымда кадрларды кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға қойылатын жалпы талаптарды айқындайды;

25) еңбек кітапшаларының нысанын, оларды жүргізу және сақтау тәртібін бекітеді;

26) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің ауыр заттарды тасуы мен жылжытуының шекті нормаларын бекітеді;

27) әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, әйелдердің ауыр заттарды қолмен көтеруінің және жылжытуының шекті нормаларын бекітеді;

28) ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені бекітеді;

29) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау тәртібін айқындайды;

30) қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, оларға нұсқама беру және білімдерін тексеру тәртібі мен мерзімдерін айқындайды;

31) жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты

әзірлеу, бекіту және қайта қарау тәртібін белгілейді;

32) еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақыны тағайындау мен төлеу тәртібін айқындайды;

33) жұмыс берушінің қаражаты есебінен қызметкерлерге сүт немесе оған теңестірілген азық-түлік, емдік-профилактикалық тағам, арнаулы киім, арнаулы аяқкиім және басқа да жеке қорғану құралдарын беру тәртібін бекітеді, сондай-ақ оларды ұжымдық қорғану құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету тәртібін белгілейді;

34) бюджеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті органмен келісу бойынша қызметкерлерге сүт немесе оған теңестірілген азық-түлік, емдік-профилактикалық тағам беру нормаларын бекітеді;

35) бюджеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті органмен келісу бойынша экономикалық қызметтің түрлі ұйымдарының қызметкерлеріне арнаулы киім, арнаулы аяқкиім және басқа да жеке қорғану құралдарын беру нормаларын бекітеді;

36) жұмыс берушінің қызметін декларациялау тәртібін әзірлейді және бекітеді;

37) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және еңбек қатынастарын реттеу саласындағы ғылыми әзірлемелердің басымдықтарын айқындайды;

38) мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ғылыми, ғылыми-техникалық жобалар мен бағдарламалар әзірлеуді ұйымдастырады және оларды іске асыруды жүзеге асырады;

39) ұжымдық еңбек дауларына есеп жүргізу нысанын әзірлейді және бекітеді;

40) тиісті қызмет салалары бойынша азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімдерін келіседі;

41) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің актілерінде көзделген өзге де өкілеттіктерді жүзеге асырады.

16-бап. Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның құзыреті

Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың сақталуына мемлекеттік бақылауды жүзеге асырады;

2) жұмыс берушілер ұсынған ұжымдық шарттардың мониторингін жүзеге асырады;

3) жарақаттанудың, кәсіптік аурулардың, кәсіптік уланулардың себептеріне талдау жүргізеді және олардың профилактикасы жөнінде ұсыныстар әзірлейді;

4) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тергеп-тексереді;

5) жұмыс берушілерде еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдардың білімін тексеруді жүргізеді;

6) өндірістік мақсаттағы объектілерді пайдалануға қабылдау жөніндегі қабылдау

комиссиясының құрамына қатысады;

7) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормативтерін жетілдіру мәселелері бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілетті өкілдерімен өзара іс-қимыл ж а с а й д ы ;

8) қызметкерлердің, жұмыс берушілер мен олардың өкілдерінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі өтініштерін қарайды;

9) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау мониторингін жү з е г е а с ы р а д ы ;

10) «Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік бақылау және қадағалау туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес тексеру жоспарларын әзірлейді және б е к і т е д і ;

11) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі ақпараттық жүйе базасында кезеңдік есептерді, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйі мониторингінің нәтижелерін ұсынады;

12) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша ұжымдық еңбек дауларын есепке алуды жүргізеді;

13) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға еңбек қатынастары бойынша қ а ж е т т і а қ п а р а т т ы б е р е д і ;

14) еңбек заңнамасын сақтау жөнінде жұмыс берушілер қызметін декларациялауды жүзеге асырады.

17-бап. Жергілікті атқарушы органдардың еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті

Жергілікті атқарушы органдар:

1) еңбек қатынастарын реттеу саласындағы мемлекеттік саясатты іске асырады;

2) жергілікті өкілді органмен келісу бойынша азаматтық қызметші болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт және ветеринария саласындағы мамандар лауазымдарының тізбесін айқындайды;

3) қалалық, аудандық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жү з е г е а с ы р а д ы ;

4) халықтың тұрмыс-тіршілігін қамтамасыз ететін ұйымдарда (қоғамдық көлік, сумен, электр энергиясымен, жылумен қамтамасыз ететін ұйымдар) ереуіл өткізуді к е л і с е д і ;

5) жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктерімен және қызметкерлердің өңірлік бірлестіктерімен өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасайды;

6) көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдар қызметкерлерінің еңбегіне акы төлеу жүйесінің параметрлерін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен қарайды және келіседі;

7) Қазақстан Республикасының заңдарында айқындалған халық санаттарын жұмысқа орналастыру үшін квота белгілейді;

8) жергілікті мемлекеттік басқару мүддесінде Қазақстан Республикасының заңнамасымен жергілікті атқарушы органдарға жүктелетін өзге де өкілеттіктерді жүзеге асырады.

3-тарау. Еңбек қатынастарының субъектілері. Еңбек қатынастарының туындау негіздері

18-бап. Еңбек қатынастарының субъектілері

Қызметкер мен жұмыс беруші еңбек қатынастарының субъектілері болып табылады.

Шетелдік заңды тұлға филиалының немесе өкілдігінің басшысы осы заңды тұлға атынан жұмыс берушінің барлық құқықтарын жүзеге асырады және барлық міндеттерін орындайды.

19-бап. Қызметкерлер өкілдері және олардың өкілеттіктері

1. Өздеріне берілген өкілеттіктер шегінде қызметкерлердің мүдделерін «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес кәсіптік одақтар органдары, ал олар болмаған жағдайда сайланбалы өкілдері білдіреді.

2. Қызметкерлердің сайланбалы өкілдерін сайлауға қатыспаған не кәсіптік одақ мүшесі болып табылмайтын қызметкерлер олар келіскен кезде жазбаша өтініш негізінде кәсіподақ органдарына, қызметкерлердің сайланбалы өкілдеріне олардың мүдделерін білдіруге құқық беруге құқылы.

3. Сайланбалы қызметкерлер өкілдерінің:

- 1) қызметкерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға;
- 2) жұмыс берушімен жобаларды әзірлеу және ұжымдық шарттарды жасасу жөніндегі ұжымдық келіссөздер жүргізуге;
- 3) ұжымдық шарттарға сәйкес қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі шараларды зерделеу мен қолдану үшін жұмыс орындарында болуға;
- 4) осы Кодексте белгіленген тәртіппен қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дауларын реттеуге қатысуға құқығы бар.

20-бап. Еңбек қатынастарының туындау негіздері

1. Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларды қоспағанда, еңбек қатынастары қызметкер мен жұмыс берушінің арасында осы Кодекске сәйкес жасалған еңбек шартының негізінде туындайды.

2. Қазақстан Республикасының заңдарында, құрылтай құжаттарында, жұмыс берушінің актілерінде белгіленген жағдайларда және тәртіппен еңбек шартын жасау а л д ы н д а :

- 1) лауазымға сайлану (сайлау);

- 2) тиісті лауазымға орналасуға конкурс бойынша сайлану;
 - 3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекіту;
 - 4) заңда уәкілеттік берілген органдардың белгіленген квота есебіне жұмысқа ж і б е р у і ;
 - 5) еңбек шартын жасасу туралы сот шешімін шығару рәсімдері болуы мүмкін.
3. Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен еңбек қатынастары осы Кодекске, Қазақстан Республикасының заңдарына, құрылтай құжаттарына және еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады.
4. Еңбек қатынастарын реттеу кезінде шағын кәсіпкерлік субъектілеріне қызметкерлердің орташа жылдық саны 25 адамнан аспайтын кәсіпкерлер жатады.

21-бап. Қызметкердің негізгі құқықтары мен міндеттері

1. Қ ы з м е т к е р д і ң :

- 1) осы Кодексте көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;
- 2) жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап е т у г е ;
- 3) еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
- 4) еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және дәйекті а қ п а р а т а л у ғ а ;
- 5) еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде ж а л а қ ы т ө л е н у і н е ;
- 6) бос тұрып қалғаны үшін осы Кодекске сәйкес ақы алуға;
- 7) тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;
- 8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, өз еңбек құқықтарының берілуі мен оларды қорғау үшін, кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оларға мүшелік құқығын қоса алғанда, бірігуге;
- 9) өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысуға және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
- 10) еңбек міндеттерін атқаруға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды ө т е т у г е ;
- 11) міндетті әлеуметтік сақтандырылуға;
- 12) еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде жазатайым оқиғалардан с а қ т а н д ы р у ғ а ;
- 13) кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;
- 14) өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық т ә с і л д е р м е н қ о р ғ а у ғ а ;
- 15) бірдей еңбегі үшін қандай да болмасын кемсітусіз бірдей ақы алуға;
- 16) еңбек дауын шешу үшін дәйекті түрде осы Кодексте көзделген тәртіппен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;

17) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс о р н ы н а ;

18) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасында, сондай-ақ еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз е т і л у г е ;

19) өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшы немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты о р ы н д а у д а н б а с т а р т у ғ а ;

20) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларына тексеру жүргізу туралы өтініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қ а р а у ғ а ө к і л д і к е т і п қ а т ы с у ғ а ;

21) жұмыс берушінің еңбек және сонымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы іс-әрекетіне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;

22) біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне;

23) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын ш е ш у г е ;

24) жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қорғалуын қамтамасыз етуге қ ұ қ ы ғ ы б а р .

2 . Қ ы з м е т к е р :

1) еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне с ә й к е с о р ы н д а у ғ а ;

2) еңбек тәртібін сақтауға;

3) жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;

4) жұмыс берушінің және қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;

5) адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;

6) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

7) жұмыс берушіге келтірілген зиянды осы Кодексте белгіленген шектерде өтеуге м і н д е т т і .

3. Қызметкердің осы Кодексте көзделген өзге де құқықтары болады және ол өзге де міндеттерді атқарады.

22-бап. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері

1 . Ж ұ м ы с б е р у ш і н і ң :

- 1) жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
- 2) қызметкерлермен еңбек шартын осы Кодексте көзделген тәртіппен және негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
- 3) өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;
- 4) өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;
- 5) қызметкерлерден еңбек, ұжымдық шарттар талаптарының, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;
- 6) осы Кодексте көзделген жағдайларда және тәртіппен қызметкерлерді көтермелеуге, оларға тәртіптік жаза қолдануға, қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға ;
- 7) еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкердің келтірген зиянын (залалдарды) өтеуге ;
- 8) еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге ;
- 9) қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;
- 10) қызметкерлердің кәсіби даярлықтан, қайта даярлықтан өтуін және олардың біліктілігін арттыруды осы Кодекске сәйкес қамтамасыз етуге;
- 11) егер оқыту шартының талаптарында ескертілген болса, қызметкерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге құқығы бар.

2 . Ж ұ м ы с б е р у ш і :

- 1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өздері шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
- 2) жұмысқа қабылдаған кезде осы Кодексте белгіленген тәртіппен және жағдайларда қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуға;
- 3) жұмысқа қабылдау кезінде осы Кодекстің 30-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;
- 4) қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты беруге;
- 5) қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;
- 6) қызметкерді ұйымдағы еңбек тәртібі қағидаларымен және жұмыс берушінің қызметкердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға ;
- 7) қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және қызметкерлер өкілдеріне

ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасау, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және шынайы ақпарат ұсынуға;

8) осы Кодексте белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық ш а р т ж а с а с у ғ а ;

9) қызметкерлерді Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге;

10) қызметкерлерді жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қ а м т а м а с ы з е т у ғ е ;

11) жұмыспен қамту туралы заңнаманың талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;

12) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;

13) егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;

14) қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;

15) қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым о қ и ғ а л а р д а н с а қ т а н д ы р у ғ а ;

16) қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;

17) қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы деректердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;

18) қызметкерге зиянды және қауіпті жұмыс жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу м ү м к і н д і г і т у р а л ы е с к е р т у ғ е ;

19) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде қауіп-қатерді болғызбау жөнінде шаралар қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып профилактикалық жұмыстар жүргізуге;

20) жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір қызметкер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың е с е б і н жү р г і з у ғ е ;

21) қызметкердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды осы Кодекске және Қазақстан Республикасының з а ң н а м а с ы н а с ә й к е с ө т е у ғ е ;

22) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамдарын, қызметкерлердің өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, жағдайларының және еңбекті қорғаудың жай-күйіне және Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз

ж і б е р у г е ;

23) жұмыс беруші айқындайтын, он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлердің тегі, аты, әкесінің аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе) және туған күні көрсетілетін тізілімдердің немесе басқа да құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз етуге;

24) қызметкердің дербес деректерін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жинақтауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;

25) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға м і н д е т т і .

3. Жұмыс берушінің осы Кодексте көзделген өзге де құқықтары болады және өзге де міндеттерді атқарады.

Ерекше бөлім 2-бөлім. Еңбек қатынастары 4-тарау. Еңбек шарты

23-бап. Еңбек шартының нысанасы

Еңбек шарты бойынша қызметкер сыйақы үшін тиісті біліктілігі, мамандығы, лауазымы бойынша жұмысты (еңбек функциясын) атқарады және еңбек тәртіптемесін сақтайды, ал жұмыс беруші еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді, қызметкерге жалақыны уақтылы және толық көлемінде төлейді және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек, ұжымдық шарттарда, тараптардың келісімінде көзделген өзге де төлемдерді жүзеге асырады.

24-бап. Еңбек шартын жасасу кезіндегі құқықтар мен мүмкіндіктер теңдігінің кепілдіктері

1. Еңбек шартын жасасу кезінде құқықтар мен мүмкіндіктер теңдігін бұзуға тыйым с а л ы н а д ы .

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, жүктілік, үш жасқа дейінгі балаларының болуы, кәмелетке толмағандық, мүгедектік еңбек шартын жасасу құқығын шектей алмайды.

25-бап. Жұмысқа орналастыруға тыйым салулар және қойылатын шектеулер

1 . Е н б е к ш а р т ы н :

1) медициналық қорытынды негізінде адамның денсаулық жағдайы бойынша қайшы келетін жұмысты орындауға;

2) ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарға, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етпегені үшін қызметкердің толық материалдық жауапкершілігі көзделетін лауазымдар мен жұмыстарға, сондай-ақ орындалуы олардың денсаулығы мен имандылығының дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық мекемелеріндегі жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар мен прекурсорларды өндіру, тасымалдау мен сату) он сегіз жасқа

толмаған азаматтармен жасасуға жол берілмейді.

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан артық жүктерді тасуына және қозғалтуына тыйым салынады;

3) соттың заңды күшіне енген үкіміне сәйкес белгілі бір лауазымға тұру немесе белгілі бір қызметпен шұғылдану құқығынан айырылған азаматтармен;

4) Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен шетелдік жұмыс күшін тартуға не шетелдік қызметкер жұмысқа орналасуға жергілікті атқарушы органның рұқсатын алғанға дейін, сондай-ақ еңбекші көшіп келушіге Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігі белгілеген тәртіппен ішкі істер органдары беретін рұқсатты алғанға дейін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен;

5) білім беру ұйымынан оқу нысаны көрсетілген немесе қабылдайтын ұйымнан кәсіптік даярлаудан және (немесе) тағылымдамадан өтуі туралы анықтамаларды және білім алу мақсатында болуға арналған рұқсатты ұсынбаған, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдік студенттермен және тағылымдамадан өтушілермен;

6) отбасына қосылу мақсатында Қазақстан Республикасына келуге және онда болуға арналған рұқсатты және Қазақстан Республикасының заңнамасымен танылатын, Қазақстан Республикасының азаматымен некеде тұрғанын растайтын құжатты ұсынбаған, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен жасасуға жол берілмейді;

7) бір жұмыс беруші жеке тұлғаның бір мезгілде бестен көп еңбекші көшіп келушімен үй шаруашылығында жұмыстар орындау (қызметтер көрсету) бойынша еңбек шарттарын жасасуына жол берілмейді.

2. Мемлекеттік қызметті тоқтатқаннан кейін адамға, егер мемлекеттік қызметті тоқтатар алдындағы соңғы бір жылда мемлекеттік функцияларды орындау кезеңінде аталған адам өзінің лауазымдық өкілеттіктеріне орай осы коммерциялық ұйымның қызметін тексеру нысанында бақылауды тікелей жүзеге асырған болса не осы коммерциялық ұйымның қызметі аталған адаммен оның құзыретіне сәйкес тікелей байланысты болған болса, мемлекеттік ұйымдарды және жарғылық капиталындағы мемлекеттің үлесі елу пайыздан көп, оның ішінде акционері мемлекет болып табылатын ұлттық басқарушы холдингтерде, ұлттық холдингтерде, ұлттық компанияларда, ұлттық даму институттарында, дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу пайызынан астамы өздеріне тиесілі олардың еншілес ұйымдарында, сондай-ақ дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу пайызынан астамы аталған еншілес ұйымдарға тиесілі заңды тұлғаларда болатын ұйымдарды қоспағанда, бір жыл бойы коммерциялық ұйымға жұмысқа орналасуға жол берілмейді.

3. Бұрын сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адам басқарушылық функцияларды

орындаумен байланысты лауазымға шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарға, ұлттық басқарушы холдингтерге, ұлттық даму институттарына, ұлттық холдингтерге және ұлттық компанияларға, сондай-ақ олардың еншілес ұйымдарына жұмысқа қабылдана алмайды.

4. Кәмелетке толмағандар қатысатын білім беру, тәрбиелеу және дамыту, демалысты ұйымдастыру және сауықтыру, дене шынықтыру және спорт, медициналық камтамасыз ету, әлеуметтік қызметтер көрсету, мәдениет және өнер саласындағы еңбек қызметіне: адам өлтіргені, денсаулыққа қасақана зиян келтіргені, адамдардың денсаулығына және имандылыққа, жыныстық қолсұғылмаушылыққа қарсы қылмыстар үшін, экстремистік немесе террористік қылмыстар, адам саудасы үшін сотталғандығы бар немесе болған, қылмыстық қудалауда жүрген немесе қудалауда болған (Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігінің 1), 2) тармақтарының негізінде қылмыстық қудалау тоқтатылған адамдарды қоспағанда) а д а м д а р ж і б е р і л м е й д і .

5. Әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізіміне сәйкес әйелдерді ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға орналастыруға тыйым салынады.

Әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын жүкті қолмен көтеруіне және жылжытуына тыйым салынады.

6. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын он сегіз жасқа толмаған қызметкерлермен және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлермен жасасуға тыйым салынады.

26-бап. Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшелігі

Еңбек шартында мына талаптардың біреуінің болуы:

- 1) қызметкердің жұмысты (еңбек функциясын) белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша орындауы;
- 2) міндеттемелердің еңбек тәртіптемесіне бағына отырып жеке орындалуы;
- 3) қызметкердің еңбегі үшін жалақы алуы еңбек шартының талаптарының өзге түрлерінен ерекшелігі болып табылады.

27-бап. Еңбек шартының мазмұны

1. Еңбек шартында:

1) тараптардың деректемелері:

жұмыс беруші жеке тұлғаның тегі, аты, әкесінің аты (ол болған кезде), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі және берілген күні;

жеке сәйкестендіру нөмірі (бизнес-сәйкестендіру нөмірі);
жұмыс беруші заңды тұлғаның атауы және орналасқан жері, жұмыс беруші заңды

тұлғаны мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні,
бизнес-сәйкестендіру нөмірі;

қызметкердің тегі, аты, әкесінің аты (ол болған кезде), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, жеке сәйкестендіру нөмірі ;

2) белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы (еңбек функциясы) ;

3) жұмыстың атқарылатын орны;

4) еңбек шартының мерзімі;

5) жұмыстың басталу күні;

6) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі;

7) еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттары;

8) егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер;

9) қызметкердің құқықтары мен міндеттері;

10) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

11) еңбек шартын өзгерту мен тоқтату тәртібі;

12) тараптардың жауапкершілігі;

13) жасалу күні мен реттік нөмірі болуға тиіс.

2. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартына Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін өзге де талаптар енгізілуі мүмкін.

3. Тараптардың деректемелері өзгерген кезде еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізіледі.

28-бап. Бәсекелестікті болдырмау туралы шарт

1. Тараптардың келісімі бойынша жұмыс беруші мен қызметкер арасында бәсекелестікті болдырмау туралы шарт жасалуы мүмкін, онда қызметкердің жұмыс берушіге залал келтіретін қызметті жүзеге асырмайтындығы туралы міндеттеме көзделеді .

2. Бәсекелестікті болдырмау туралы шартта оларды қабылдамауға шектер мен жағдайлар белгіленеді, сондай-ақ бәсекелестікті болдырмау туралы Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, осы жағдай қолданылатын кезеңге өтемақы белгіленуі мүмкін.

3. Бәсекелестікті болдырмау туралы шарт жасалуы мүмкін қызметкер атқаратын немесе орындайтын лауазымдардың және жұмыстардың тізбесі жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

29-бап. Еңбек шартының мерзімі

1 . Еңбек шарты :

1) белгіленбеген мерзімге ;

2) осы тармақтың 3) - 8) тармақшаларында белгіленген жағдайларды қоспағанда, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін.

Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталған кезде тараптар оны белгіленбеген немесе кемінде бір жылға белгіленген мерзімге ұзартуға құқылы.

Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда тараптардың бірде-бірі соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабардар етпесе, онда ол бұрын жасалған сол мерзімге ұзартылған болып е с е п т е л е д і .

Кемінде бір жылға белгіленген мерзімге жасалған еңбек шартын ұзарту (мерзім) с а н ы е к і р е т т е н а с п а й д ы ;

3) белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына.

Еңбек шартының мерзімі белгілі бір жұмысты орындау кезінде болған жағдайға к ө р с е т і л і п а й қ ы н д а л а д ы ;

4) жұмыста уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына;

5) маусымдық жұмысты орындау уақытына;

6) шетелдік жұмыс күшін тартуға, шетелдік қызметкерге жұмысқа орналасуға жергілікті атқарушы орган берген рұқсаттардың не ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге берген рұқсаттың Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленетін мерзімдері ш е г і н д е ж а с а л у ы м ү м к і н ;

7) шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлермен еңбек шарттарын осы баптың 1 -тармағының 2) тармақшасында көзделген шектеусіз белгілі бір мерзімге жасаса алады;

8) заңды тұлғаның меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органы немесе ол уәкілеттік берген тұлға заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен еңбек шартын Қазақстан Республикасының заңдарында, тараптардың құрылтай құжаттарында немесе келісімдерге белгіленген мерзімге ж ә н е т ә р т і п п е н ж а с а с а д ы .

Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен жасалған еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда, тараптардың бірде-бірі еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін соңғы жұмыс күнінен кешіктірмей еңбек қатынастарын тоқтатуды талап етпесе, еңбек шарты құрылтайшылар, заңды тұлғаның меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы жаңа басшыны не сол адамның өзін сайлау (лауазымға тағайындау, бекіту) туралы шешім қабылдағанға дейін, егер осы шешімде ұзартудың өзге мерзімі а й қ ы н д а л м а ғ а н б о л с а , ұ з а р т ы л а д ы .

2. Егер еңбек шартында оның қолданылу мерзімі айтылмаса, онда шарт бір жылға ж а с а л ғ а н д е п е с е п т е л е д і .

3. Зейнеткерлік жасқа келген, кәсіптік және біліктілік деңгейі жоғары қызметкермен

, оның еңбекке қабілеттілігін ескере отырып, жұмыс берушімен еңбек шарты жыл сайын ұзартылуы мүмкін.

30-бап. Еңбек шартын жасасуға жол берілетін жас мөлшері

1. Он алты жасқа толған азаматтармен еңбек шартын жасасуға жол беріледі.

2. Еңбек шарты мыналармен:

1) орта білім беру ұйымында негізгі орта, жалпы орта білім алған жағдайда, он бес жасқа толған азаматтармен;

2) сабақтан бос уақытында, денсаулығына зиян келтірмейтін және оқу процесін бұзбайтын жұмысты орындау үшін, он төрт жасқа толған оқушылармен;

3) кинематография ұйымдарында, театрларда, театр және концерт ұйымдарында, цирктерде денсаулығына және адамгершілік тұрғысынан дамуына нұқсан келтірмей, шығармалар жасауға және (немесе) орындауға қатысу үшін, осы баптың 2-тармағы 2) тармақшасында айқындалған талаптарды сақтай отырып, он төрт жасқа толмаған адамдармен еңбек шарты жасалуы мүмкін.

3. Осы баптың 2-тармағында айқындалған жағдайларда еңбек шартына кәмелетке толмаған адаммен қатар оның ата-анасының біреуі, қорғаншысы, қамқоршысы немесе асырап алушысы қол қоюға тиіс.

31-бап. Еңбек шартын жасасуға қажетті құжаттар

1. Еңбек шартын жасау үшін мынадай құжаттар:

1) жеке куәлігі немесе паспорты (он алты жасқа толмаған адамдар үшін туу туралы куәлігі) қажет.

Оралмандар жергілікті атқарушы органдар берген оралман куәлігін ұсынады;

2) ықтиярхаты немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар үшін) не босқын куәлігі;

3) тиісті білімді, дағдылар мен машықтарды талап ететін жұмысқа еңбек шартын жасасу кезінде білімі, біліктілігі туралы, арнаулы білімі немесе кәсіптік даярлығының болуы туралы құжат;

4) еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек өтілі бар адамдар үшін);

5) әскери есеп құжаты (әскери міндеттілер мен әскери қызметке шақырылуға жататын адамдар үшін);

6) алдын ала медициналық куәландырудан өткені туралы құжат (осы Кодекске және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес осындай куәландырудан өтуге міндетті адамдар үшін);

7) тұрғылықты не уақытша тұратын жері бойынша тіркелгенін растайтын құжаттың көшірмесі;

8) кәмелетке толмағандардың қатысуымен білім беру, тәрбиелеу, демалысты ұйымдастыру және сауықтыру, дене тәрбиесі және спорт, медициналық қамтамасыз ету, әлеуметтік қызметтер көрсету, мәдениет және өнер саласында еңбек шартын жасасқан

кезде: адам өлтіргені, денсаулыққа қасақана зиян келтіргені, адамдардың денсаулығына және имандылыққа, жыныстық қолсұғылмаушылыққа қарсы қылмыстар үшін, экстремистік немесе террористік қылмыстар, адам саудасы үшін соттылығының бар не жоқ екендігі туралы анықтама;

9) азаматтық қызметке, шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарға, ұлттық басқарушы холдингтерге, ұлттық даму институттарына, ұлттық холдингтерге және ұлттық компанияларға, сондай-ақ олардың еншілес ұйымдарына басқарушылық функцияларды орындаумен байланысты лауазымға тұру кезінде сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін соттылығының бар не жоқ екендігі туралы анықтама қажет.

2. Қызметкер басқа жұмыс берушімен қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жасасу үшін негізгі жұмыс орны бойынша еңбектің сипаты мен шарттары (жұмыс орны, лауазымы, еңбек жағдайлары) туралы анықтама ұсынады.

3. Жұмыс берушінің, Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтік актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, осы баптың 1-тармағында көзделмеген құжаттарды талап етуге құқығы жоқ.

4. Құжаттардың төлнұсқаларын жұмыс берушіде сақтауға не Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген рәсімдерді орындау үшін уақытша қалдыруға қызметкердің келісімі болған жағдайда, жұмыс беруші қызметкерге құжаттарды қайтару туралы жазбаша міндеттеме береді.

32-бап. Еңбек шартын жасасу, өзгерту және толықтыру тәртібі

1. Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі дана етіп жасалады және оған тараптардың қолдары қойылады. Еңбек шарты бір-бір данадан қызметкер мен жұмыс берушіде сақталады.

2. Еңбек шартына, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде, өзгерістер мен толықтырулар енгізуді тараптар осы баптың 1-тармағында көзделген тәртіппен қосымша келісім түріндегі нысанда жүзеге асырады.

Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы хабарламаны еңбек шарты тараптарының бірі жазбаша нысанда береді және екінші тарап оны берілген күнінен бастап үш жұмыс күні ішінде қарайды. Еңбек шартының талаптарын өзгерту, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгерту туралы хабарлама алған тарап қабылданған шешім туралы осы бапта белгіленген мерзімде екінші тарапқа хабарлауға міндетті.

3. Қызметкерді жұмысқа нақты жіберу еңбек шартына тараптардың қолы қойылғаннан кейін ғана жүзеге асырылады.

Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті үлгіде ресімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары қызметкер жұмысқа

кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі.

4. Еңбек шартының жұмыс берушінің кінәсінен жарамсыз деп танылуы бұрынғы қызметкердің еңбегіне ақы алу, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемін, өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айырылуына әкеп соқпайды. Еңбек шартының жекелеген талаптарының жарамсыз деп танылуы еңбек шартының тұтастай жарамсыздығына әкеп соқпайды.

33-бап. Жұмысқа қабылдауды ресімдеу

Жұмысқа қабылдау жасалған еңбек шарты негізінде шығарылатын жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

34-бап. Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттар

Мына құжаттардың кез келгені:

- 1) еңбек кітапшасы;
- 2) тоқтату күні мен оны тоқтатудың негізі туралы жұмыс берушінің белгісі бар еңбек шарты;
- 3) еңбек шартының жасалуы және тоқтатылуы негізінде еңбек қатынастарының туындауын және тоқтатылуын растайтын жұмыс беруші актілерінен үзінді көшірмелер;
- 4) қызметкерлерге жалақы төлеу ведомосынан үзінді көшірмелер;
- 5) жұмыс берушінің қолы қойылған, ұйымның мөрімен расталған қызмет ету тізімі (қызметкердің жұмысы, еңбек қызметі туралы мәліметтер тізбесі);
- 6) аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорынан үзінді-көшірмелер;
- 7) жүргізілген әлеуметтік аударымдар туралы Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан мәліметтер;
- 8) қызметкердің еңбек қызметі туралы мәліметтер қамтылған мұрағаттық анықтама қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжат болып табылады.

35-бап. Еңбек шартындағы сынақ мерзімі туралы талап

1. Еңбек шартын жасасқан кезде еңбек шартында қызметкердің тапсырылатын жұмысқа біліктілігінің сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі туралы талап белгіленуі мүмкін. Сынақ мерзімі еңбек шарты күшіне енген кезден басталады.
2. Сынақ мерзімі қызметкердің жұмыс өтіліне қосылады және үш айдан аспауға тиіс. Сынақ мерзімі ұйымдардың басшылары және олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары, филиалдар, ұйымдар өкілдіктерінің басшылары үшін алты айға дейін ұзартылуы мүмкін.
3. Қызметкер жұмыста нақты болмаған кезеңге сынақ мерзімі тоқтатылады.

36-бап. Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынақ нәтижесі

1. Сынақ мерзімі кезеңінде қызметкердің жұмысы теріс нәтиже берсе, жұмыс беруші оны жазбаша түрде хабардар ете отырып, онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.
2. Егер сынақ мерзімі аяқталса және тараптардың ешқайсысы еңбек шартының бұзылуы туралы хабардар етпесе, онда қызметкер сынақтан өткен болып есептеледі.

37-бап. Қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру

1 . М ы н а л а р :

- 1) қызметкер жұмысының (еңбек функциясының) өзгеруі, яғни жұмысты басқа лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік бойынша орындау;
- 2) орындау кезінде еңбек шартында келісілген еңбек жағдайлары (жалақы мөлшері, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, жеңілдіктер мен басқа да жағдайлар) өзгертін өзге жұмысты тапсыру;
- 3) жұмыс берушінің оқшауланған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;
- 4) жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру болып табылады.

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыруға қызметкердің келісімімен жол беріледі, ол еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізумен және жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

3. Қызметкердің денсаулық жағдайы бойынша медициналық қорытындымен расталған қарсы көрсетілімдері болған кезде, оны басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

38-бап. Қызметкерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру

1. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабарлаудың анағұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыс берушінің басқа жерге көшетіні туралы қызметкерге кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті.

2. Қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстің 57-бабы 1-тармағының 1) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

39-бап. Қызметкерді басқа заңды тұлғаға іссапарға жіберу

1. Іссапарға жіберу – Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген шектеулерді қоспағанда, қызметкердің (іссапарға жіберілгеннің) еңбек шартына байланысты белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым (еңбек функциясы) бойынша не басқа заңды тұлғадағы басқа лауазым, мамандық, біліктілік бойынша жұмысты орындауы.

Белгілі бір міндеттерді орындауды қамтамасыз ету мақсатында қызметкерлерді:

- 1) қызметкері іссапарға жіберілген заңды тұлғаға акциялары (қатысу үлесі) тікелей немесе жанама тиесілі заңды тұлғаға;
- 2) қызметкері іссапарға жіберілген заңды тұлғаның дауыс беретін акциялары (қатысу үлесі) тікелей немесе жанама тиесілі заңды тұлғаға іссапарға жіберуге жол беріледі.

2. Іссапарға жіберілген қызметкерлер лауазымдарының тізбесі және саны іссапарға жіберу мақсаттарына қарай заңды тұлғалар арасындағы жазбаша келісіммен белгіленеді.

3. Іссапарға жіберілген қызметкерді іссапарға жіберу талаптары, тәртібі және мерзімі заңды тұлғалар мен қызметкер арасында қол қойылатын, осы баптың 2-тармағында көрсетілген келісімге қосымшада айқындалады.

4. Іссапарға жіберілген қызметкердің іссапарға жіберуді жүзеге асыратын жұмыс берушідегі жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

5. Еңбек шарты тараптарының жазбаша келісімімен ғана, іссапарға жіберу кезеңіне жұмысты орындау орнының өзгергенін көрсете отырып, еңбек шартына қосымша келісімге қол қою арқылы іссапарға жіберуге жол беріледі. Іссапарға жіберу мерзімі аяқталған соң жұмыс беруші іссапарға жіберілгенге дейін қызметкер айналысқан жұмыс орнын (лауазымын) қызметкерге ұсынуға міндеттенеді.

6. Қызметкерді іссапарға жіберу кезеңіне, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру ұзақтығы мен тәртібін қоспағанда, ол іссапарға жіберілген заңды тұлғаның жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимі қолданылады.

7. Іссапарға жіберілген қызметкер еңбек тәртібін бұзған жағдайда заңды тұлға Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес оны тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы шешімді қабылдау үшін растайтын құжаттарды ұсына отырып, іссапарға жіберілген қызметкердің жұмыс берушісін үш жұмыс күні ішінде хабардар етеді.

8. Іссапарға жіберілген қызметкермен болған жазатайым оқиға кезінде жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруді ұйымдастыру жұмыс беруші өкілінің қатысуымен қызметкер іссапарға жіберілген заңды тұлғаға жүктеледі.

40-бап. Өндірістік қажеттілік жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

Өндірістік қажеттілік болған, оның ішінде жоқ қызметкерді уақытша алмастырған жағдайда, жұмыс берушінің қызметкерді оның келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде үш айға дейінгі мерзімге, орындалатын жұмыс бойынша еңбегіне ақы төлеп, бірақ бұрынғы жұмысындағы орташа жалақысынан кем емес жалақымен, еңбек шартында келісілмеген және денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтін сол ұйымдағы, сол жердегі басқа жұмысқа не жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне ауыстыруға құқығы бар.

Жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне уақытша ауыстырған кезде қызметкерге осы Кодекстің 128-бабында көзделген мөлшерде өтемақы төленеді.

41-бап. Бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

1. Бос тұрып қалу жағдайында қызметкер оның келісімінсіз, оны денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтін басқа жұмысқа ауыстыруға жұмыс берушінің құқығы бар.

2. Бос тұрып қалу жағдайындағы ауыстыру кезінде қызметкердің еңбегіне ақы төлеу орындалатын жұмыс бойынша жүргізіледі.

42-бап. Денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

1. Қызметкердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты жарақаттануына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығына өзге де зақым келуіне немесе өндіріспен байланысты емес денсаулығына өзге де зақым келуіне байланысты медициналық қорытынды негізінде жұмыс беруші қызметкерді еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенге дейін не кәсіби еңбекке жарамдылығынан айырылуы белгіленгенше анағұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға не еңбек, ұжымдық шарттарда жазылған талаптарда оны жұмыстан босатуға міндетті.

2. Қызметкер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты жарақат алған, кәсіптік ауруға шалдыққан немесе денсаулығына өндіріске байланысты емес өзге де зақым келген не өндіріспен байланысты емес денсаулығы нашарлау салдарынан анағұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстің 57-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

43-бап. Жүкті әйелдерді басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

Жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді орташа жалақысын сақтай отырып, басқа жұмысқа ауыстыруға міндетті. Жүкті әйел жұмыс беруші ұсынған басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда ол жүктілік және босану бойынша демалыс берілгенге дейін жалақысы сақталмай қарсы көрсетілген жұмыстан босатылуға тиіс.

Жүкті әйелге басқа жұмыс берілгенге дейін не бос орын болмағандықтан, әйел осының салдарынан өткізіп алған барлық жұмыс күндері үшін жұмыс берушінің қаражаты есебінен орташа жалақысы сақтала отырып, жұмыстан босатылуға тиіс.

44-бап. Қызметкерді басқа жұмыс орнына ауыстыру. Лауазым (жұмыс) атауының өзгеруі

1. Қызметкерді басқа жұмыс орнына не сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыруға не оған еңбек шартында келісілген лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік шегінде басқа механизмдегі немесе агрегаттағы жұмысты тапсыруға қызметкердің келісімі талап етілмейді.

2. Қызметкер үшін еңбек жағдайларын өзгертуге әкеп соқпайтын қызметкер лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлімшенің атауын өзгертуді, басқару құрылымын өзгертуді жұмыс беруші қызметкердің келісімінсіз жүзеге асыра алады.

45-бап. Еңбек жағдайларының өзгеруі

1. Өндірісті ұйымдастырудағы, қайта ұйымдастырумен немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өзгерістерге сәйкес, қызметкердің тиісті біліктіліктегі мамандығы немесе кәсібіне сәйкес жұмысын

жалғастырған кезде еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі. Еңбек жағдайларын өзгерген кезде еңбек шартына тиісті толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі.

2. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің анағұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші қызметкерді еңбек жағдайларының осы баптың 1-тармағында көрсетілген себептер бойынша орын алған өзгеруі туралы бір айдан кешіктірмей жазбаша түрде хабардар етуге тиіс.

3. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстің 57-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

Егер осы баптың 1-тармағында көрсетілген мән-жайлар қызметкерлердің санын немесе штатты қысқартуға әкеп соғуы мүмкін болса, жұмыс берушінің жұмыс орындарын сақтап қалу мақсатында толық емес жұмыс уақыты режимін енгізуге құқығы бар.

46-бап. Жұмыс берушінің атауы, ведомстволық тиесілілігі өзгерген, заңды тұлға акцияларының (қатысу үлесінің) меншік иесі ауысқан, жұмыс беруші қайта құрылған кездегі еңбек қатынастары

Жұмыс берушінің атауы, ведомстволық тиесілілігі өзгерген, заңды тұлға акцияларының (қатысу үлесінің) меншік иесі ауысқан, жұмыс беруші қайта құрылған жағдайларда қызметкерлермен еңбек қатынастары өзгеріссіз жалғаса береді.

47-бап. Жұмыстан шеттетуге

1. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда жұмыс беруші тиісті уәкілетті мемлекеттік органдардың актілері негізінде қызметкерді жұмыстан ш е т т е т у г е м і н д е т т і .

2. Жұмыс беруші осы баптың 1-тармағында көзделген жағдайлардан басқа:

1) жұмыста алкогольдік, нашақорлық, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдайында болған немесе жұмыс күні ішінде осындай масандық туғызатын заттарды п а й д а л а н ғ а н ;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік қағидалары бойынша емтихан тапсырмаған;

3) жұмыс беруші берген жеке және (немесе) ұжымдық қорғану құралдарын п а й д а л а н б а ғ а н ;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті болып табылатын болса, медициналық тексеруден не ауысым алдындағы медициналық куәландырудан ө т п е г е н ;

5) қызметкер еңбек шартына байланысты жұмысты орындау үшін қажетті көлік құралын басқаруға құқығын немесе басқа да рұқсаттарды жоғалтқан жағдайда;

6) егер оның іс-әрекеті немесе әрекетсіздігі авариялық ахуал туғызуға, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі қағидаларының не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігінің бұзылуына

әкеп соғуы мүмкін болса, қызметкерді жұмыстан шеттетуге міндетті.

3. Толық материалдық жауапкершілікті өзіне алғаны туралы жазбаша шарттың негізінде қызметкерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген қызметкерді жұмыс берушінің жұмыстан шеттетуіне құқығы бар.

4. Жұмыстан шеттету кезеңінде қызметкердің жалақысы сақталмайды және еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша жұмыс берушінің қаражаты есебінен жәрдемақы төленбейді.

5. Қызметкерді жұмыстан шеттету оны шеттету үшін негіз болған себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға дейінгі мерзімге жұмыс берушінің актісімен жүзеге асырылады.

6. Жұмыс беруші қызметкерді жұмыстан заңсыз шеттеткен жағдайда оның жалақысы сақталады.

48-бап. Еңбек шартын тоқтату негіздері

М ы н а л а р :

- 1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;
- 2) еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;
- 3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 4) қызметкердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;
- 5) қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 6) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
- 7) қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
- 8) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайлардан басқа, қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын лауазымға тағайындалуы;
- 9) еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы еңбек шартын тоқтатуға негіз болып табылады.

49-бап. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу тәртібі

1. Еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.
2. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзуға ниет білдіруші еңбек шартының бір тарапы еңбек шартының екінші тарапына хабарлама жібереді. Хабарламаны алған тарап үш жұмыс күні ішінде екінші тарапқа қабылданған шешім туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартының бұзылу күні қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.

3. Еңбек шартында қызметкермен келісім бойынша жұмыс берушінің мөлшері еңбек шартында айқындалған өтемақы төлемімен, осы баптың 2-тармағында белгіленген талаптарды сақтамай-ақ еңбек шартын бұзу құқығы көзделуі мүмкін.

50-бап. Мерзімі өткеннен кейін еңбек шартын тоқтату тәртібі

1. Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты тоқтатылады.

2. Егер жүкті әйел бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні мерзімі он екі және одан да көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы (асырап алған балалары) бар және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген әйел еңбек шартының мерзімін ұзартуға жазбаша өтініш берсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтіміне байланысты демалыс аяқталған күнді қоса алғанда ұзартуға міндетті.

3. Белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына жасалған еңбек шартының мерзімі өткен күн жұмыстың аяқталған күні болып табылады.

4. Жұмыс орны (лауазымы) сақталған қызметкердің жұмысқа шығатын күні уақытша болмаған қызметкердің орнын ауыстыру уақытына жасалған еңбек шарты мерзімінің өткен күні болып табылады.

51-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздері

1. Қызметкермен еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша:

1) жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;

2) қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған;

3) ұйымның экономикалық жай-күйінің нашарлауына алып келген өндіріс, орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген;

4) аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан қызметкер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

5) қызметкер еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімдерін тексеруден қайтадан өтпеген;

6) өзінің жұмысын жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болдырмайтын денсаулық жағдайының салдарынан қызметкердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

7) сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі дұрыс болмаған;

8) қызметкер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;

9) қызметкер жұмыста алкогольдік, нашақорлық, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, нашақорлық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдай туғызатын заттарды пайдаланған;

10) тиісті актімен расталған, алкогольдік, нашақорлық, уытқұмарлық масаңдық

күйге түсіретін заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;

11) қызметкер, жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі жүру қауіпсіздігі қағидаларын бұзған;

12) қызметкердің жұмыс орнында басқаның мүлкін ұрлау (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жою немесе бүлдіру әрекеті заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған;

13) ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін қызметкердің кінәлі әрекеттер жасауы немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;

14) тәрбиелік функциялар атқаратын қызметкер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, адамгершілікке жат қылықтар жасаған;

15) қызметкер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;

16) тәртіптік жазасы бар қызметкер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап не тиісінше орындамаған;

17) еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде төлнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын жағдайда, қызметкер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;

18) жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлімшесі басшысының (жұмыс берушінің актісінде айқындалған жұмыс берушінің филиалдары, өкілдіктері және өзге де бөлімшелері) еңбек міндеттерін бұзуы жұмыс берушіге материалдық залал келтіруге әкеп соққан;

19) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда қызметкердің мемлекеттік құпияларға жіберілу рұқсаты тоқтатылған;

20) қызметкер жүктілігі және босануы бойынша демалыста болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке жарамсыздықтың анағұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, қызметкер еңбекке уақытша жарамсыздығы салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

Жарақаттануына немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты еңбекке қабілеттілігінен айрылған қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақталады;

21) Қазақстан Республикасының заңдарында тікелей көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкер сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоятын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған;

22) соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы не ереуілді тоқтата тұру туралы шешімін қызметкердің назарына жеткізгеннен кейін ол ереуілге қатысуды ж а л ғ а с т ы р ғ а н ;

23) заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не меншік иесі уәкілеттік берген адамның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының атқарушы орган басшысының өкілеттіктерін тоқтату туралы шешілген;

24) тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шарты мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар қызметкер Қазақстан Республикасының заңында белгіленген зейнеткерлік ж а с қ а к е л г е н ;

25) жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша қызметкер бір айдан астам жұмыста болмаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

2. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты осы жұмыс ол үшін негізгі болып табылатын қызметкермен еңбек шартын жасасқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

52-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібі

1. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің анағұрлым ұзақ мерзімі белгіленбесе, жұмыс беруші осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 1), 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзатыны туралы қызметкерге кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті. Қызметкердің жазбаша келісімімен еңбек шартын бұзу хабардар ету мерзімі аяқталғанға дейін жү р г і з і л у і м ү м к і н .

2. Осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзған кезде егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің анағұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші он бес жұмыс күні бұрын еңбек шартын бұзу туралы қызметкерлерді жазбаша хабардар етуге міндетті. Тараптардың келісімі бойынша хабардар ету мерзімі жұмыс істелмеген уақытқа барабар жалақы төлеумен ауыстырылуы мүмкін. Хабарламада жұмыс беруші еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетуге міндетті.

Б і р у а қ ы т т а м ы н а д а й :

1) құрылымдық бөлімше (цех, учаске) жабылуы;

2) қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігінің болмауы;

3) қызметкерлердің өкілдерін еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді (кәсіпорындағы экономикалық өзгерістер мен еңбек шартын бұзу қажеттілігі арасында тікелей байланыстың болуы) көрсете отырып кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар ету шарттары сақталған кезде аталған негіз бойынша еңбек шартын бұзуға болады.

3. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, қызметкер біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмегендіктен, жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы

Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу құрамына қызметкерлер өкілі қатысуға тиіс аттестациялық комиссияның шешіміне негізделуге тиіс.

Қызметкерлерді аттестаттау тәртібі, талаптары мен кезеңділігі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

4. Осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 5) тармақшасына сәйкес қызметкердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және (немесе) өнеркәсіптік қауіпсіздік бойынша білімдерін тексеруден қайтадан өтпеген кезде еңбек шартын бұзу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен емтихан комиссиясының шешімімен расталуға тиіс.

5. Осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 6) тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу үшін қызметкердің осы жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін денсаулық жағдайы салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен медициналық қорытындымен расталуға тиіс.

6. Осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17), 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу осы Кодекстің 64-бабында көзделген тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі және 65-бабының талаптары сақтала отырып жүргізіледі.

7. Осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 10) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу медициналық қорытындымен расталуға тиіс.

Қызметкерді медициналық куәландыруға жіберу туралы шешімді жұмыс беруші уәкілеттік берген адам қабылдайды. Қызметкер медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан жағдайда тиісті акт жасалады.

8. Осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 21) тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзуға, қызметкер еңбекке уақытша жарамсыздық парағын ұсынғаннан кейін жол беріледі.

9. Осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 25) тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзуға еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс беруші актісінде айқындалатын мөлшерде өтемақы төлей отырып, Қазақстан Республикасының заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа қызметкер келген күннен бастап бір ай ішінде жол беріледі.

10. Осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 25) тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу қызметкер бір айдан астам жұмыста болмаған және жұмыс беруші болмағаны туралы актіні хабарламасы бар хатпен қызметкерге жіберген күннен бастап күнтізбелік он күн ішінде жұмыста болмау себептері туралы ақпаратты ұсынбаған жағдайда жол беріледі.

53-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу мүмкіндіктерін шектеу

1. Осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 1), 18) 20) және 23) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы кезеңінде және демалыста жүрген кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

2. Осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жүктілік туралы анықтаманы жұмыс берушіге берген жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп жалғызбасты аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

54-бап. Қызметкердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты еңбек шартын тоқтатудың негізі және тәртібі

1. Қызметкермен еңбек шарты оның басқа:

1) акцияларының (қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы еңбек шарты тоқтатылатын заңды тұлғаға тікелей немесе жанама тиесілі;

2) еңбек шарты тоқтатылатын заңды тұлғаның акцияларының (қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы тікелей немесе жанама тиесілі жұмыс берушіге ауысуына байланысты тоқтатылады.

2. Қызметкердің жазбаша өтініші, басқа жұмыс берушіге жұмысқа шақырғаны туралы жазбаша растамасы еңбек шартын тоқтатуға негіз болып табылады. Еңбек шартын тоқтату күні тараптармен келісім бойынша айқындалады.

55-бап. Қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібі

1. Осы баптың 3-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкер жұмыс берушіге кемінде бір ай бұрын жазбаша хабарлай отырып, еңбек шартын өзінің бастамасы бойынша бұзуға құқылы. Еңбек шартында жұмыс берушіні еңбек шартын бұзу туралы қызметкермен хабарлаудың анағұрлым ұзақ мерзімін белгілеуге рұқсат етіледі.

2. Қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шарты жұмыс берушінің жазбаша келісімімен, осы баптың 1-тармағында көзделген хабарлау мерзімі аяқталғанға дейін бұзылуы мүмкін.

3. Қызметкер жұмыс берушінің еңбек шарты талаптарын орындамағаны туралы оған жазбаша хабарлауға құқылы. Егер жазбаша хабарланған күннен бастап жеті күн мерзім өткен соң жұмыс берушінің еңбек шарты талаптарын орындамауы жалғасқан жағдайда, қызметкер үш жұмыс күнінен кешіктірмей жұмыс берушіге жазбаша хабарлай отырып, еңбек шартын бұзуға құқылы.

4. Қызметкер, осы бапта көзделген хабарлау мерзімі ішінде жұмыс берушінің келісімімен, еңбек шартын бұзу туралы өтінішін жазбаша нысанда қайтарып алуға

қ ұ қ ы л ы .

5. Осы бапта көрсетілген хабарлау мерзімі өткен соң материалдық жауапкершілігі бар адамдардың кінәсінен жұмыс берушінің мүлігін (құжаттамаларын) қабылдау-тапсыру аяқталмаған басқа жағдайларда, қызметкер жұмысты тоқтатуға құқылы. Материалдық жауапкершілігі бар қызметкерлермен еңбек шартын бұзған күн жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамаларын) қабылдау-тапсыру аяқталған күн болып табылады.

56-бап. Тараптардың еркінен тыс мән-жайлар бойынша еңбек шартын тоқтату негіздері

1. Еңбек шарты тараптардың еркінен тыс мына мән-жайлар бойынша:

1) жергілікті атқарушы органдар шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсатты қайтарып алған не тұруға ықтиярхаттың әрекет ету мерзімі өтіп кеткен кезде;

2) қызметкер не жұмыс беруші-жеке тұлға еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын жазамен сотталған сот үкімі заңды күшіне енген кезде;

3) қызметкер не жұмыс беруші-жеке тұлға қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот қызметкерді не жұмыс беруші – жеке тұлғаны қайтыс болды деп жариялаған немесе хабарсыз кетті деп таныған жағдайда;

4) сот қызметкерді әрекетке қабілетсіз немесе әрекетке қабілеті шектеулі деп таныған, соның салдарынан қызметкердің бұрынғы жұмысын жалғастыруға мүмкіндігі болмайтын жағдайда;

5) бұрын осы жұмысты атқарған қызметкер жұмысына қайта алынған жағдайда;

6) үш күн мерзімнен кешіктірмей тиісті құжатты қызметкер ұсынған күннен бастап мерзімді әскери қызметке, құқық қорғау және арнайы мемлекеттік органдарға қызметке қызметкерді шақырған (түскен) кезде тоқтатылуға тиіс.

2. Сот үкімінің, шешімінің заңды күшіне енген күні немесе қызметкердің қайтыс болған күні осы баптың 1-тармағының 2), 3), 4), 5) тармақшаларында көрсетілген негіздер бойынша еңбек шартының тоқтатылған күні болып табылады.

57-бап. Қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартқан кезде еңбек шартын тоқтату негіздері

1. Қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартқан кезде қызметкермен еңбек шарты:

1) қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартқан;

2) еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартқан;

3) еңбек міндеттерін атқаруға байланысты жарақаттанған, кәсіптік ауруға шалдыққан немесе денсаулығына өндіріске байланысты емес өзге де зақым келген кезде қызметкер уақытша басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайларда тоқтатылуға жатады.

2. Қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан не

қызметкердің жазбаша келісімінің жоқтығы туралы акті болған кезде ғана еңбек шартын тоқтатуға жол беріледі.

3. Қызметкердің уақытша еңбекке қабілетсіз болуы (оның ішінде жүктілігі және босануы бойынша) және демалысы кезеңінде осы баптың 1-тармағында көрсетілген мән-жайлар бойынша еңбек шартын тоқтатуға жол берілмейді.

58-бап. Қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе оның лауазымға тағайындалуына байланысты еңбек шартын бұзу тәртібі

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында осындай лауазымдарды атқаратын адамдарға ақы төленетін өзге лауазымдарда істеуге тыйым салу белгіленген болса, қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе лауазымға тағайындалуына байланысты онымен еңбек шарты бұзылады.

Қызметкердің жұмыс берушіні хабардар етуі және қызметкердің жұмысқа (лауазымға) сайлану немесе тағайындалу актісі негіз болып табылады.

59-бап. Еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы салдарынан еңбек шартын тоқтату негіздері

1. Егер еңбек шартын жасасу талаптарын бұзу еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбаса:

1) медициналық қорытынды негізінде қызметкердің денсаулық жағдайына қайшы келетін жұмысты атқаруға еңбек шарты жасалған;

2) адамды белгілі бір лауазымдарды немесе белгілі бір қызметті атқару құқығынан айырған заңды күшіне енген сот үкімін немесе қаулысын бұза отырып жұмысты орындауға еңбек шарты жасалған;

3) белгіленген тәртіппен шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат алмай немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе алып тастауларды сақтамай, шетелдік азаматтармен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалған;

4) осы Кодекстің 25-бабының 2-тармағында аталған адаммен еңбек шарты жасалған;

5) осы Кодекстің 25-бабының 3-тармағында аталған адаммен еңбек шарты жасалған;

6) осы Кодекстің 25-бабының 4-тармағында аталған адаммен еңбек шарты жасалған;

7) Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген басқа да жағдайларда еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы салдарынан еңбек шарты тоқтатылуға тиіс.

60-бап. Еңбек шартының тоқтатылуын ресімдеу

1. Жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болған (сот қайтыс болды деп хабарлаған немесе хабарсыз кетті деп таныған) жағдайда еңбек шартының тоқтатылуын және үй

қызметкерлерімен еңбек шартының тоқтатылуын қоспағанда, еңбек шартының тоқтатылуы жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

2. Жұмыс берушінің актісінде осы Кодекске сәйкес еңбек шартын тоқтатудың негізі көрсетілуге тиіс.

3. Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі үш жұмыс күні ішінде қызметкерге тапсырылады не оған хабарламасы бар хатпен жіберіледі.

61-бап. Еңбек қызметіне байланысты құжаттарды беру

1. Жұмыс беруші еңбек шарты тоқтатылған күні қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжатты беруге міндетті.

2. Жұмыс беруші қызметкердің (оның ішінде бұрынғы қызметкердің) талап етуі бойынша өтініш берілген кезден бастап бес жұмыс күні ішінде оның мамандығын (біліктілігін, лауазымын), жұмыс істеген уақытын және жалақы мөлшерін көрсете отырып, анықтаманы, қызметкердің біліктілігі және оның жұмысқа қарым-қатынасы туралы мәліметтерді қамтитын мінездеме-ұсынымды, сондай-ақ осы Кодексте көзделген басқа да құжаттарды беруге міндетті.

3. Жұмыс беруші – заңды тұлға таратылған, банкроттыққа ұшыраған, жұмыс беруші – жеке тұлға қызметін тоқтатқан кезде жұмыс беруші, қызметкердің алдында берешегі болса, жалақы және өзге де төлемдер бойынша жинақталған берешектің мөлшері туралы тиісті түрде ресімделген анықтаманы беруге міндетті.

5-тарау. Еңбек тәртіптемесі. Еңбек тәртібі

62-бап. Еңбек тәртіптемесінің қағидалары

1. Еңбек тәртіптемесінің қағидаларын жұмыс беруші бекітеді.

2. Еңбек тәртіптемесінің қағидаларында қызметкерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақыты, еңбек тәртібін қамтамасыз етудің талаптары, еңбек қатынастарын реттеудің өзге де мәселелері белгіленеді.

63-бап. Тәртіптік жазалар

1. Жұмыс беруші қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін:

1) е с к е р т у ;

2) с ө г і с ;

3) қ а т а ң с ө г і с ;

4) осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17), 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түріндегі тәртіптік жаза қолдануға құқылы.

2. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.

64-бап. Тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі

1. Жұмыс беруші өзінің актісін шығару арқылы тәртіптік жаза қолданады.

2. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны қолданғанға дейін қызметкерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті. Егер екі жұмыс күні өткеннен кейін қызметкер жазбаша түсініктеме бермесе, онда тиісті акт жасалады.

Қызметкердің түсініктемені бермеуі тәртіптік жазаны қолдану үшін кедергі болып табылмайды.

3. Әрбір тәртіптік теріс қылығы үшін қызметкерге бір тәртіптік жаза ғана қолданылады.

4. Жұмыс берушінің қызметкерге тәртіптік жаза қолдану туралы актісі:

1) қызметкердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі;

2) қызметкер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттер атқару уақытына жұмыстан босатылған;

3) қызметкер демалыста немесе вахтааралық демалыста болған;

4) қызметкер іссапарда болған кезеңде шығарылмайды.

5. Тәртіптік жаза қолдану туралы акт ол шығарылған күнінен бастап үш жұмыс күні ішінде тәртіптік жазаға тартылған қызметкерге қолын қойғызып хабарланады. Қызметкер жұмыс берушінің актісімен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда, тәртіптік жаза қолдану туралы актіде ол туралы тиісті жазба жасалады.

Қызметкерді жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы актісімен жеке таныстыруға мүмкіндік болмаған жағдайда жұмыс беруші актіні шығарған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде қызметкерге хабарламасы бар хатпен тәртіптік жаза қолдану туралы актінің көшірмесін жіберуге міндетті.

65-бап. Тәртіптік жазаларды белгілеу және қолдану мерзімі

1. Осы Кодекстің 64-бабы 4-тармағында және Қазақстан Республикасының басқа да заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, тәртіптік жаза қызметкерге тәртіптік теріс қылық анықталғаннан кейін тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.

Осы Кодекстің 176-бабында көзделген жағдайларда тәртіптік жазалар ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі заңды күшіне енген күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.

2. Тәртіптік жазаны – тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап алты айдан асқаннан кейін, ал Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген немесе ревизия немесе жұмыс берушінің қаржы-шаруашылық қызметін тексеру нәтижелері бойынша тәртіптік теріс қылығы анықталған жағдайларда қызметкер тәртіптік теріс қылық жасаған күннен бастап бір жылдан асқаннан кейін қолдануға болмайды. Көрсетілген мерзімдерге қылмыстық іс бойынша іс жүргізу уақыты кірмейді.

3. Қызметкердің еңбекке уақытша қабілетсіздігіне, мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау үшін жұмыстан босатылуына, демалыста, іссапарда немесе вахтааралық демалыста болуына байланысты жұмыста болмаған уақытында тәртіптік

жаза қолдану мерзімінің барысы тоқтатыла тұрады.

4. Осы Кодексте көзделген негіздер бойынша, еңбек шартын бұзу жағдайын қоспағанда, тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты ай дан аспауға тиіс.

5. Қызметкерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын жұмыс берушінің актісін шығару арқылы алып тастауға құқылы.

6-тарау. Жұмыс уақыты

66-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар

Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:

1) жұмыс уақыты – қызметкер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ осы Кодекске, ұжымдық шартқа, жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері;

2) ауысымдық жұмыс – тәулік ішінде екі не үш немесе төрт жұмыс ауысымындағы жұмыс;

3) жұмыс уақытының жиынтық есебі – жұмыс беруші белгілеген, есептік кезеңдегі жұмыс уақытын жинақтау жолымен есептелген жұмыс уақытының есебі;

4) үстеме жұмыс – қызметкер жұмыс берушінің бастамасы бойынша орындайтын, жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан (есептік кезеңге жұмыс сағаттарының қалыпты санынан тыс) тыс жұмыс.

67-бап. Жұмыс уақыты

1. Жұмыс уақытына дайындық-қорытынды жұмыстар (наряд-тапсырма, материалдар, құралдар алу, техникамен, құжаттамалармен танысу, жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнімді тапсыру және басқалар), еңбек технологиясында, еңбекті ұйымдастыруда, еңбекті нормалау мен қорғау қағидаларында көзделген үзілістер, қызметкер өзінің уақытына еркін иелік ете алмайтын жұмыс орнында болу немесе жұмысты күту уақыты, мереке және демалыс күндеріндегі кезекшіліктер, үйдегі кезекшілік және еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде айқындалатын басқа да кезеңдер жатады.

2. Ұзақтығы қалыпты, ұзақтығы қысқартылған және толық емес жұмыс уақыты болуы мүмкін.

68-бап. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы

1. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауға тиіс.

2. Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін төленетіндей төлемақымен ұзақтығы аз жұмыс уақыты көзделуі мүмкін.

3. Негізгі жұмыс орны бойынша және қоса атқаратын жұмысы бойынша күнделікті

жұмыстың жиынтық ұзақтығы осы Кодекстің 71-бабының 4-тармағында белгіленген күнделікті жұмыс уақытының нормасынан 4 сағаттан артық аспауға тиіс.

69-бап. Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы

1. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін:

1) он төрт жастан он алты жасқа дейінгі қызметкерлер үшін - аптасына 24 сағаттан аспайтын ;

2) он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлер үшін – аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы құқық беретін өндірістердің, цехтардың , кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, сондай-ақ оны берудің тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

Осы тармақта белгіленген жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы, ауыр, зиянды, қауіпті жағдайлардағы еңбегі жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелерімен расталған қызметкерлерге қолданылады.

3. Бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлерге аптасына 36 сағаттан аспайтын ұзақтығы қысқартылған жұмыс уақыты белгіленеді.

Бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлердің күнделікті жұмысының (жұмыс ауысымының) ұзақтығы жеті сағаттан аспауға тиіс.

4. Қызметкерлерге жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленген кезде олардың еңбекақысы осы Кодекске сәйкес белгіленеді.

70-бап. Толық емес жұмыс уақыты

1. Еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ қызметкер мен жұмыс беруші арасында жазбаша келісім бойынша еңбек қатынастары процесінде толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін .

Осы Кодексте белгіленген қалыпты ұзақтықтан аз уақыт, оның ішінде:

1) толық емес жұмыс күні, яғни күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту ;

2) толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту ;

3) бір мезгілде күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту және жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту толық емес жұмыс уақыты болып есептеледі .

2. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу қызметкер үшін осы Кодексте, еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде белгіленген жыл сайынғы ақылы

еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуде және басқа да еңбек құқықтарын шектеуге әкеп соқтырмайды.

3. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың (асырап алушының) біреуінің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимін ұсынады.

71-бап. Жұмыс уақыты режимі

1. Қызметкерлер үшін екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыстың ерекшелігі ескеріле және жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығы сақтала отырып, жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

2. Өндіріс сипаты мен жұмыс жағдайлары бойынша бес күндік жұмыс аптасын енгізу қисынсыз болатын ұйымдарда бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

3. Жұмыс беруші еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарына немесе жұмыс берушінің актісіне сәйкес бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасын белгілейді.

4. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, күнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағаттан аспауға тиіс.

5. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістер уақыты, ұйымның еңбек тәртіптемесі қағидаларында, еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленген талаптар сақтала отырып айқындалады.

6. Өнер және мәдени демалыс кәсіптік ұйымдарының шығармашылық қызметкерлері, бұқаралық ақпарат құралдарының қызметкерлері, спортшылар, жаттықтырушылар үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық немесе еңбек шарттарына сәйкес күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) өзгеше ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

72-бап. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлу

1. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлуге:

1) жұмыс қарқындылығы әртүрлі болатын жұмыстарда;
2) егер бұл қызметкердің әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттіліктерімен байланысты болса, оның бастамасы бойынша жол беріледі.

2. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлген кезде жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) белгіленген ұзақтығынан аспауға тиіс.

3. Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) бөліктерге бөлінетін жұмыс түрлері, жұмыстағы үзілістердің саны мен ұзақтығы, сондай-ақ осындай жағдайлары бар жұмыс үшін қызметкерлерге төленетін өтемақылардың түрлері мен мөлшері еңбек, ұжымдық шарттарда айқындалады.

Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлумен байланысты үзілістер қызметкерлердің тынығуы үшін беріледі және жұмыс уақытына жатпайды.

73-бап. Ауысымдық жұмыс

1. Өндірістік процестің ұзақтығы күнделікті жұмыстың ұзақтығынан асып кеткен жағдайларда ауысымдық жұмыс белгіленуі мүмкін.

2. Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екіншісіне өту жұмыс беруші бекіткен ауысым кестелерімен белгіленеді.

3. Жұмыс беруші ауысым кестелерін қызметкерлер назарына осы кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін күнтізбелік он күннен кешіктірмей жеткізеді.

4. Қызметкерді қатарынан екі жұмыс ауысымында жұмысқа тартуға тыйым салынады.

74-бап. Икемді жұмыс уақыты режиміндегі жұмыс

1. Қызметкерлердің әлеуметтік-тұрмыстық және жеке қажеттіліктерін өндіріс мүдделерімен үйлестіру мақсатында икемді жұмыс уақыты режимі белгіленуі мүмкін.

2. Икемді жұмыс уақыты режимінің кезінде:

1) тіркелген жұмыс уақыты;

2) қызметкер сол уақыт ішінде еңбек міндеттерін өз қалауы бойынша атқаруға құқылы икемді (ауыспалы) жұмыс уақыты;

3) есептік кезең белгіленеді.

3. Шегінде қызметкерлердің осы санаты үшін белгіленген жұмыс уақыты ұзақтығының орташа нормасы сақталуға тиіс кезең икемді жұмыс уақыты кезеңіндегі есептік кезең деп танылады.

4. Икемді жұмыс уақыты кезеңіндегі есептік кезең алты айдан аспауға тиіс.

5. Икемді жұмыс уақыты кезеңіндегі күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақытының ұзақтығы күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасынан көп немесе аз болуы мүмкін.

6. Тіркелген жұмыс уақытының, икемді (ауыспалы) жұмыс уақытының ұзақтығы, икемді жұмыс уақыты режиміндегі есептік кезең жұмыс берушінің актісінде, еңбек немесе ұжымдық шарттарда белгіленеді.

75-бап. Жұмыс уақытының жиынтық есебі

1. Жұмыс уақытының жиынтық есебі үзіліссіз жұмыс істейтін өндірістерде, цехтарда, учаскелерде және өндіріс (жұмыс) жағдайлары бойынша қызметкерлердің осы санаты үшін белгіленген жұмыс уақытының күнделікті немесе апта сайынғы ұзақтығы сақтала алмайтын жұмыстардың кейбір түрлерінде қолданылады.

2. Шегінде қызметкерлердің осы санаты үшін белгіленген күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасы орташа алғанда сақталуға тиіс кезең жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі есептік кезең деп танылады.

3. Кез келген, бірақ бір жылдан аспайтын күнтізбелік кезең немесе белгілі бір жұмысты орындау кезеңі жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі есептік кезең

4. Жұмыс уақытының жиынтық есебін белгілеу кезінде жұмыстың аяқталуы мен келесі жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) басталуы арасындағы қызметкердің демалыс ұзақтығының сақталуы міндетті болып табылады.

5. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде жұмыс істеу тәртібі, жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін қызметкерлердің санаттары, ұжымдық шартта не жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

6. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде жұмысқа он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді тартуға жол берілмейді.

7. Егер жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) ұзақтығы сегіз сағаттан асатын болса, жүкті әйелдерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануға жол берілмейді.

8. Бірінші топтағы мүгедек қызметкерлерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануға жол берілмейді.

Егер екінші және үшінші топтағы мүгедек қызметкерлерге сараптама профпатологиялық комиссияның қорытындысы негізінде жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін режимге тыйым салынған болса, оларға мұндай есеп белгіленбейді.

76-бап. Түнгі уақыттағы жұмыс

1. 22 сағаттан бастап таңертеңгі сағат 6-ға дейінгі уақыт түнгі уақыт болып е с е п т е л е д і .

2. Түнгі уақыттағы жұмысқа: он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер, жүктілігі туралы анықтаманы жұмыс берушіге ұсынған жүкті әйелдер жіберілмейді.

3. Мүгедек қызметкерлерді түнгі уақытта жұмысқа тартуға, егер олар үшін мұндай жұмысқа медициналық қорытындыға сәйкес денсаулығының жағдайы бойынша тыйым салынбаған болса, олардың жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

4 . Ж ұ м ы с б е р у ш і н і ң :

1) жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да адамдарды;

2) он алты жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлерді жазбаша келісімінсіз түнгі уақыттағы жұмысқа тартуға құқығы жоқ.

77-бап. Үстеме жұмыс

1. Осы баптың 3-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға тартуға қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

2 . Ү с т е м е ж ұ м ы с т а р ғ а к е л е с і :

1) жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;

2) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер;

3) мүгедектер жіберілмейді.

3. Қызметкерлердің келісімінсіз үстеме жұмыстарға мынадай жағдайларда:

1) ел қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті

жұмыстар жүргізу кезінде;

2) сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа да жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;

3) егер үзіліс жасауға болмайтын жұмыста ауыстыратын қызметкер келмей қалғанда, басқа қызметкермен ауыстыру шарасын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін;

4) денсаулықты жоғалту немесе өлім қаупі төнген азаматтарға шұғыл және жедел жәрдем көрсету үшін жол беріледі.

78-бап. Үстеме жұмыстардың шекті саны

1. Үстеме жұмыстар әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде – екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда бір сағаттан аспауға тиіс.

2. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс.

3. Үстеме жұмыстардың шекті санын шектеу осы Кодекстің 77-бабының 3-тармағының 1), 4) тармақшаларында көзделген жағдайлардағы жұмыстарға қолданылмайды.

79-бап. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізу тәртібі

1. Жұмыс беруші қызметкердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытын есепке алуды жүзеге асыруға міндетті.

2. Қызметкер жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақыт есепке алынуға тиіс. Бұл ретте үстеме жұмыстар уақыты, түнгі уақыттағы, демалыс, мереке күндердегі жұмыстар, іссапар күндері бөлек есептеледі.

3. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізу нысаны мен тәртібін жұмыс беруші айқындайды.

4. Қызметкердің жұмыс уақытына жұмыстарды жұмыс орнынан тыс жерлерде орындаған не олардың орындалуын жұмыс беруші нақты уақытпен тіркей алмайтын кезеңдер қосылатын жағдайларда, бұл кезеңдер жұмыс уақытын есепке алу құжаттарында еңбек шартында белгіленген жұмыстар көлемін орындау ретінде белгіленеді.

7-тарау. Тынығу уақыты

80-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар

Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:
тынығу уақыты – қызметкердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты;
мереке күндері – Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мереке

демалыс – жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, қызметкердің жыл сайынғы тынығуын қамтамасыз ету немесе әлеуметтік мақсаттар үшін қызметкерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату

Тынығу уақытының түрлері:

- ## 82-бап. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс

- ### 83-бап. Ауысымшплік және арнаулы үзілістер

1. Жұмыстың жекелеген түрлерінде қызметкерлерге технологияға және өндіріс пен еңбекті ұйымдастыруға байланысты, жұмыс уақытына қосылатын ауысымшылық үзілістер беріледі. Бұл жұмыс түрлері, мұндай үзілістер берудің ұзақтығы мен тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.
2. Жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада немесе жылытылмайтын жабық үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін қызметкерлерге жылыну не салқындау және тынығу үшін жұмыс уақытына қосылатын арнаулы үзілістер беріледі. Жұмыс беруші қызметкерлердің жылынуы не салқындауына және тынығуына арналған үй-жайлардың жабдықталуын қамтамасыз етуге міндетті.

3. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін жұмыстың кемінде әрбір үш сағаты сайын:
- 1) бір баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

2) екі немесе одан да көп баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.

4. Осы баптың 3-тармағында көрсетілген қызметкердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе аяғында беріледі.

5. Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына кіреді. Үзілістер уақытында әйелдердің (әкелердің, асырап алушылардың) орташа жалақысы сақталады.

84-бап. Күнделікті (ауысымаралық) тынығудың ұзақтығы

Қызметкердің жұмыстың аяқталуы мен оның келесі күні басталуы (жұмыс ауысымы) арасындағы күнделікті (ауысымаралық) тынығуының ұзақтығы он екі сағаттан кем болмауға тиіс.

85-бап. Демалыс күндері

1. Қызметкерлерге апта сайын демалыс күндері беріледі.
2. Бес күндік жұмыс аптасында қызметкерлерге аптасына екі демалыс күні, ал алты күндік жұмыс аптасында – бір демалыс күн беріледі.
3. Бес күндік және алты күндік жұмыс аптасында жексенбі жалпы демалыс күні болып табылады. Бес күндік жұмыс аптасындағы екінші демалыс күні ұжымдық шартта немесе еңбек тәртіптемесі қағидаларында белгіленеді.
4. Үзіліссіз өндірістерде немесе өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа ұдайы үзіліссіз қызмет ету қажеттігі салдарынан демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкін болмайтын өндірістерде істейтін қызметкерлерге демалыс күндері жұмыс берушінің қабылданған актілерінде бекітілген ауысымдық кестеге (вахталар кестесіне) сәйкес қызметкерлерге (қызметкерлер тобына) аптаның әр күндері кезекпен беріледі.

5. Қолданылатын жұмыс режимдеріне және ауысымдық (вахта) кестеге қарамастан мұсылман күнтізбесі бойынша атап өтілетін Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар – православиелік Рождество демалыс күндері болып табылады.

6. Иссапарда жүрген қызметкер демалыс күндерін өзі жіберген жұмыс берушінің еңбек тәртіптемесі қағидаларына сәйкес пайдаланады.

86-бап. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс

1. Ауысымдық кесте және (немесе) вахталық кесте бойынша вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлерді мереке күндеріндегі, сондай-ақ осы Кодекстің 85-бабының 5-тармағында көзделген жағдайларда жұмысқа тарту үшін қызметкердің жазбаша келісімі және жұмыс берушінің актісі талап етілмейді.

Демалыс және мереке күндерінде жұмысқа қызметкердің жазбаша келісімі немесе жұмыс берушінің актісі негізінде оның өтініші бойынша, осы Кодекстің 87-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда және вахта кестесі, ауысымдық кесте бойынша

жұмыс істейтін қызметкерлердің жазбаша келісуімен жол беріледі.

2. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысы үшін қызметкердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні беріледі немесе осы Кодекстің 110-бабында көрсетілген мөлшерде ақы төленеді.

3. Ұлттық және мемлекеттік мерекелер кезеңінде, сондай-ақ осы Кодекстің 85-бабының 5-тармағында көзделген жағдайларда жұмыс уақытын ұтымды пайдалану мақсатында Қазақстан Республикасының Үкіметі демалыс күндерін басқа жұмыс күндеріне ауыстыруға құқылы.

4. Демалыс және мереке күндерінде жұмысқа жүктілік туралы анықтаманы жұмыс берушіге ұсынған жүкті әйелдерді тартуға тыйым салынады.

87-бап. Қызметкердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тартудың ерекше жағдайлары

Қызметкердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға мынадай жағдайларда :

1) төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін;

2) жазатайым оқиғаларды, мүліктің опат болуын немесе бүлінуін болдырмау және оларға тергеп-тексеру жүргізу үшін;

3) жалпы ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмысы осылардың жедел орындалуына тәуелді болатын шұғыл, бұрын көзделмеген жұмыстарды орындау үшін жол беріледі.

88-бап. Демалыс түрлері

1. Қызметкерлерге демалыстардың мынадай түрлері:

1) жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары;

2) әлеуметтік демалыстар беріледі.

2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкердің тынығуына, жұмыс қабілетін қалпына келтіруіне, денсаулығын нығайтуына және қызметкердің өзге де жеке қажеттіктеріне арналады және жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып, белгілі бір күнтізбелік күндер санына беріледі.

3. Қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының мынадай түрлері беріледі :

1) жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысы;

2) жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысы.

4. Әлеуметтік демалыс деп ана болуға, балалардың күтіміне, өндірістен қол үзбей білім алуға қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін қызметкерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату түсініледі.

5. Қызметкерлерге әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері:

1) жалақы сақталмайтын демалыс;

2) оқу демалысы;

3) баланы (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыстар беріледі.

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, әлеуметтік демалыста болған кезең еңбек өтіліне есептеледі.

6. Демалысты беру жұмыс берушінің актісінде рәсімделеді.

89-бап. Жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысының ұзақтығы

Егер өзге нормативтік құқықтық актілерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көп күн саны көзделмесе, қызметкерлерге ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күн болатын жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысы беріледі.

90-бап. Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары

1. М ы н а л а р ғ а :

1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары беріледі.

Еңбегінің ауыр, зиянды, қауіпті жағдайлары жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелерімен расталған қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары беріледі.

2) бірінші және екінші топтардағы мүгедектерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары беріледі.

2. Қызметкерлердің өзге санаттарына жыл сайынғы қосымша демалыс беру және оның ұзақтығы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленуі мүмкін.

3. Еңбек, ұжымдық шарттарда қызметкерлерге үзіліссіз ұзақ жұмысы, маңызды, күрделі, жедел жұмыстарды, сондай-ақ өзге де сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатында жыл сайынғы ақылы қосымша демалыстар белгіленуі мүмкін.

91-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығын есептеу

1. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы қолданылатын жұмыс режимдері мен ауысымдық кестелеріне қарамастан, еңбек демалысы күндеріне тура келетін мереке күндері есепке алынбай, күнтізбелік күндермен есептеледі.

2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалыстары жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысына қосылады.

92-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берген кезде еңбек өтілін есептеу

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берген кезде еңбек өтіліне:

- 1) нақты жұмыс істелген уақыт;
- 2) қызметкер нақты жұмыс істемеген, бірақ оның жұмыс орны (лауазымы) мен

жалақысы толық немесе ішінара сақталған уақыт;

3) қызметкер еңбекке уақытша жарамсыздығына, оның ішінде жүктілігіне және босануына орай демалыста болған уақытына байланысты нақты жұмыс істемеген уақыт ;

4) қызметкер жұмысына қайта алыну алдында нақты жұмыс істемеген уақыт қосылады.

93-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарының кезеңін айқындау және беру тәртібі

1. Қызметкерге жұмыс істеген бірінші және келесі жылдары үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген у а қ ы т ы н д а б е р і л е д і .

2. Жұмыс жылы қызметкердің бірінші жұмыс күнінен бастап есептелген күнтізбелік о н е к і а й д ы қ ұ р а й д ы .

3. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін. Бұл ретте, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының бір бөлігі қызметкердің еңбек шартында көзделген демалыс ұзақтығы күнтізбелік екі аптадан кем болмауға тиіс.

4. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталардан үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы кестеден тыс берілген жағдайда – ол берілген күннен бастап үш жұмыс күннен кешіктірілмей жүргізіледі.

5. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы негізгі жұмысы бойынша демалыспен бір мезгілде беріледі.

Егер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы басқа жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші қоса атқарушы – қызметкердің өтініші бойынша демалыс ұзақтығының айырмасын құрайтын күндерге оған жалақысы сақталмайтын демалыс б е р е д і .

6. Демалыс беру, ауыстыру не жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақырту жұмыс берушінің актісінде ресімделеді.

94-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарын беру кезектілігі

1. Қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берудің кезектілігі жыл сайын жұмыс беруші қызметкерлер пікірін ескере отырып бекітетін демалыс кестесіне сәйкес айқындалады не тараптардың келісімі бойынша демалыстар кестесінен тыс б е л г і л е н е д і .

2. Демалыс кестелері өндірістік қажеттілікке байланысты өзгертілген жағдайда жұмыс беруші бұл туралы қызметкерге еңбек демалысы басталардан кемінде екі апта бұрын хабарлауға міндетті.

95-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын ауыстырудың жағдайлары мен тәртібі

1. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы: қызметкер еңбекке уақытша жарамсыз болған, жүктілікке және босануға байланысты демалыста болғанда толық немесе оның бір бөлігі ауыстырылады.

2. Осы баптың 1-тармағында көзделген жағдайларда жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы (оның бір бөлігі) қызметкердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болу кезеңіне оның өтінуі бойынша ауыстырылады. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша келесі жылғы жұмыс еңбек демалысына қосылуы немесе қызметкердің өтініші бойынша ағымдағы жұмыс жылында бөлек берілуі мүмкін.

3. Пайдаланылмаған еңбек демалысын не оның бөлігі қатарынан екі жыл бойы бермеуге тыйым салынады.

96-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алу

1. Жұмыс беруші жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын тек қызметкердің жазбаша келісімімен ғана өндіріске қажет болған жағдайда ұзуі мүмкін.

2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алуға байланысты пайдаланылмаған бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жыл ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылындағы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады.

3. Қызметкерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алған кезде демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

4. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алуға жол берілмейді.

97-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы құқығын іске асыру және еңбек шарты тоқтатылған кезде өтемақы төлемі

1. Еңбек шартын, оның мерзімінің өтуіне байланысты кейіннен тоқтатумен жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы еңбек шарты мерзімінің шектерінен толық немесе ішінара демалыс уақыты шыққан жағдайда берілуі мүмкін. Еңбек шартын оның мерзімі өтуіне байланысты тоқтату күні жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының соңғы күні болып есептеледі.

2. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын (жыл

сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

98-бап. Жалақы сақталмайтын демалыс

1. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде оған жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

2. Жалақы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.

3 . Ж ұ м ы с б е р у ш і :

1) н е к е т і р к е л г е н ;

2) б а л а т у ы л ғ а н ;

3) ж а қ ы н т у ы с т а р ы қ а ы т ы с б о л ғ а н ;

4) еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген өзге де жағдайлар кезінде қызметкердің жазбаша өтініші негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

99-бап. Оқу демалысы

1. Білім беру ұйымдарында оқып жүрген қызметкерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламасынан өту үшін оқу демалыстары беріледі.

2. Оқу демалысына ақы төлеу келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда, оқу шартында айқындалады.

100-бап. Жүктілікке және баланы (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға

байланысты демалыстар

1. Жүкті әйелдерге, бала (балалар) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) баланың туылуына байланысты мынадай д е м а л ы с т а р :

1) жүктілікке және босануға байланысты демалыс;

2) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге демалыс;

3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын д е м а л ы с б е р і л е д і .

2. Жүкті әйел жүктілігіне және босануына байланысты демалыс құқығын беретін еңбекке уақытша жарамсыздық парағында көрсетілген күннен бастап демалыстың аталған түріне құқығын растайтын еңбекке уақытша жарамсыздық парағын ұсыну жолымен рәсімдейді. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, ұзақтығы босануға дейін күнтізбелік жетпіс күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты (қиналып босанған немесе екі немесе одан да көп бала туған жағдайда – жетпіс) күнге дейін демалыс беріледі.

Демалыстарды есептеу жиынтықтап жүргізіледі және демалыс әйелге босанғанға дейін нақты пайдаланған күндерінің санына және жұмыс берушідегі жұмысының ұзақтығына қарамастан, толық беріледі.

3. Жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге (ата-ананың біреуіне) баланы асырап алған күннен бастап және бала туған күннен елу алты күн өткенге дейінгі кезеңге демалыс беріледі.

4. Егер бұл еңбек және (немесе) ұжымдық шарт талаптарында, жұмыс берушінің актісінде көзделсе, жұмыс беруші Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегергендегі орташа жалақысын сақтай отырып, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге берілетін демалысқа ақы төлейді.

101-бап. Балалардың күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс

1. Жұмыс беруші қызметкерге:

- 1) ата-анасының қалауы бойынша – баланың анасына не әкесіне;
- 2) ата-анасының қамқорлығынсыз қалған баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған басқа туысына не қамқоршысына;
- 3) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерге бала үш жасқа толғанға дейін баланың күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

2. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс қызметкердің жазбаша өтініші негізінде оның ұзақтығы көрсетіле отырып және демалыстың осы түріне құқығын растайтын құжатты ұсынумен беріледі. Қызметкер бала күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалысты толық немесе бөліп пайдалануы мүмкін.

3. Баланың күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

4. Бала үш жасқа толғанға дейін қызметкер бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда жұмыс берушіге өзінің ниеті туралы жұмыс басталуынан бір ай бұрын ескертуге міндетті.

8-тарау. Еңбекті нормалау және еңбекке ақы төлеу

102-бап. Еңбекті нормалау

1. Еңбек (уақыт, өндірім, еңбек сыйымдылығы, қызмет ету, сан) нормалары еңбек шығындарының өлшемі болып табылады және тиісті біліктілігі бар қызметкері үшін техниканың, технологияның, өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың қол жеткізілген

деңгейіне

сәйкес

белгіленеді.

2. Жұмыс беруші еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.

3. Еңбек нормалары жұмыс орындарына аттестаттау мен рационализациялаудың жүргізілуіне, еңбек өнімділігінің өсуін қамтамасыз ететін жаңа техника, технология және ұйымдық-техникалық іс-шаралардың енгізілуіне қарай міндетті түрде ауыстырылуға тиіс.

Жекелеген қызметкерлердің өз бастамасы бойынша жаңа еңбек тәсілдерін қолдануы және жұмыс орындарын жетілдіруі есебінен өнім шығарудың (қызметтер көрсетудің) жоғары деңгейіне қол жеткізу бұрын белгіленген еңбек нормаларын қайта қарауға негіз болып табылмайды.

4. Қызметкерлер кемінде бір ай бұрын жұмыс берушінің жаңа еңбек нормаларын енгізуі туралы хабардар етіледі.

5. Еңбектің нормаларын әзірлеу кезінде:

1) еңбек нормаларының сапасы, оны қажетті еңбек шығындарына оңтайлы жақындату;

2) ұқсас ұйымдастыру-техникалық жағдайларда орындалатын бірдей жұмыстарға бірыңғай еңбек нормаларын белгілеу;

3) еңбек нормаларының ғылым және техника жетістіктері негізіндегі прогрессивтілігі;

4) еңбек нормаларын белгілеуге және оны белгілеу орынды болатын жұмыс түрлерін еңбекті нормалаумен қамту;

5) еңбек нормаларының техникалық (ғылыми) негізділігі қамтамасыз етілуге тиіс.

6. Көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдарда еңбек нормаларын тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісу бойынша жұмыс беруші бекітеді.

7. Еңбек бойынша үлгілік нормаларды және нормативтерді жұмыс берушілердің салалық қауымдастықтары әзірлейді және бекітеді, барлық қызмет салалары үшін еңбек жөніндегі бірыңғай, салааралық нормативтерді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы бекітеді.

8. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган техникалық қызмет көрсетуді және мемлекеттік органдардың қызмет етуін қамтамасыз ететін қызметкерлер санының бірыңғай салалық нормативтерін әзірлейді және бекітеді.

9. Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары мен белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіби стандарттар, ал олар жоқ болған кезде Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамалары, Басшылардың, мамандардың және

басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы, сондай-ақ ұйымдар басшыларының, мамандарының және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

103-бап. Еңбекке ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер

Қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер:

- 1) айлық жалақының ең төменгі мөлшерін;
- 2) сағаттық жалақының ең төменгі мөлшерін;
- 3) үстеме жұмыс үшін ақы төлеуді;
- 4) мереке және демалыс күндердегі жұмыс үшін ақы төлеуді;
- 5) түнгі уақыттағы жұмыс үшін ақы төлеуді;
- 6) қызметкердің жалақысынан ұстап қалулардың мөлшерін шектеуді;
- 7) жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдерін қамтиды.

104-бап. Жалақының мөлшері

1. Қызметкердің айлық жалақысының мөлшері қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына және сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына қарай сараланып белгіленеді. Айлық жалақының мөлшері ең жоғары мөлшермен шектелмейді.

Жалақы қызметкерге жұмыс уақытын есепке алу бойынша жұмыс берушінің құжаттарында ескерілген нақты жұмыс істеген уақытқа төленеді.

2. Осы кезеңге белгіленген жұмыс уақытының нормасын толық атқарған және еңбек нормаларын немесе еңбек міндеттерін орындаған қызметкердің айлық жалақысының мөлшері Қазақстан Республикасының тиісті қаржы жылына республикалық бюджет туралы заңында белгіленген мөлшерінен кем болмауға тиіс.

105-бап. Жалақының ең төменгі мөлшерін белгілеу

1. Тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында жыл сайын белгіленетін айлық жалақының ең төменгі мөлшері ең төмен күнкөріс деңгейінен кем болмауға тиіс және ол қосымша ақылар мен үстемеақыларды, өтемақы мен әлеуметтік төлемдерді, сыйлықақылар мен басқа да ынталандыратын төлемдерді қамтымайды және жұмыс істелген уақытқа барабар төленеді.

2. Өз еңбек міндеттерін орындаған қызметкердің сағаттық жалақысының ең төменгі мөлшері тиісті күнтізбелік жылдағы жұмыс уақыты балансына сәйкес орташа айлық жұмыс сағатының санына бөлінген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмауға тиіс.

3. Бірінші разрядты қызметкердің еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде көзделген айлық жалақысының ең төменгі

мөлшері немесе айлық тарифтік мөлшерлеменің мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмауға тиіс.

106-бап. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне

ақы төлеу

1. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе салалық келісімде белгіленген жағдайларда зияндығы мен қауіптілігі дәрежесі бойынша жіктелетін салалық коэффициенттерді ескере отырып, ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде қосымша ақылар белгілеу жолымен жоғарылатылған мөлшерде белгіленеді.

2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне жоғарылатылған мөлшерде ақы төлеу өндірістердің, цехтардың, кәсіптердің және лауазымдардың тізіміне, сондай-ақ ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстар тізбесіне сәйкес жүзеге асырылады.

3. Осы бапта белгіленген еңбекке ақы төлеу шарттары ауыр, зиянды, қауіпті жағдайлардағы еңбегі жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелерімен расталған қызметкерлерге қолданылады.

107-бап. Еңбекке сағаттық ақы төлеу

1. Жұмыс күні толық болмаған немесе ол толық жүктелмеген кезде нақты орындалған жұмыстар үшін, сондай-ақ уақытша немесе біржолғы сипаттағы жұмыстарға ақы төлеу үшін еңбек шартының талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде еңбекке сағаттық ақы төлеуді белгілеуге болады. Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы кезінде осы Кодексте көзделген еңбекке сағаттық ақы төлеу белгіленеді.

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

108-бап. Еңбекке ақы төлеу жүйелері

1. Қызметкерге жалақы жұмыс берушідегі қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйелеріне сәйкес еңбек шартында белгіленеді.

2. Қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу жүйесі еңбек, ұжымдық шарттарының талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

3. Жұмыс беруші қызметкерлердің өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстың сапасын жоғарылатуға мүдделілігін арттыруды күшейту үшін ұжымдық шарт талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалған сыйлықақы беру жүйесін және еңбекке ынталандырудың басқа да нысандарын енгізе алады.

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

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

109-бап. Үстеме жұмысқа ақы төлеу

Еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа еңбек немесе ұжымдық (немесе) жұмыс берушінің актісі шарттарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ қызметкердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, бірақ 1,25-тен төмен емес мөлшерде төленеді. Еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа қызметкердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің (лауазымдық айлықақысының) кемінде жиырма бес пайызы мөлшерінде қосымша ақы төленеді.

Үстеме жұмысқа тараптар келісімі бойынша тынығу сағаттарын ұсынуға жол беріледі.

110-бап. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы/төлеу

Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа қызметкердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, еңбек немесе ұжымдық шарттардың талаптарына және (немесе) жұмыс берушінің актісі талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ 1,25 мөлшерден төмен емес ақы төленеді.

111-бап. Түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу

Түнгі уақыттағы жұмыстың әр сағатына қызметкердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, еңбек шарты немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс берушінің актісі талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ 1,25 мөлшерден төмен емес ақы төленеді.

112-бап. Лауазымдарды қоса атқару (қызмет ету аймағының кеңеюі) және уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау кезінде еңбекке ақы төлеу

1. Бір ұйымда, еңбек шартында көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе осындай лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын не уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы төленеді.

2. Қызметкерлерге тапсырылатын қосымша жұмыстар:

1) еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулығында) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа бос лауазым бойынша қосымша жұмыс атқаруы –
лауазымдарды қоса атқару;

2) еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулығында) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысым) белгіленген ұзақтығы ішінде осындай лауазым бойынша қосымша жұмыс орындауы – қызмет ету аймағын кеңейту;

3) еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулығында) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа және осындай лауазым бойынша қосымша жұмыс орындауы – уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау (алмастыру) арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.

Уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қызметкерлерге ақы төлеу, егер уақытша болмаған қызметкерді алмастыру алмастыратын қызметкердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, қосымша ақы төленбейді.

3. Жұмыс беруші лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет ету аймағының кеңеюі) немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін берілетін қосымша ақы мөлшерлерін орындалатын жұмыс көлеміне қарай қызметкермен келісім бойынша белгілейді.

113-бап. Бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу

1. Жұмыс берушіге және қызметкерге байланысты емес себептер бойынша жұмыстың бос тұрып қалу уақытына ақы төлеуді рәсімдеу тәртібі мен талаптары еңбек, ұжымдық шарттарында айқындалады және жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес мөлшерде, ал жұмыс берушінің кінәсінен болғанда – қызметкердің орташа жалақысының елу пайызынан кем емес мөлшерде белгіленеді.

2. Қызметкердің кінәсі бойынша жіберілген бос тұрып қалған уақытқа ақы төленбеуге тиіс.

114-бап. Жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдері

1. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасындағы ақшалай нысанда айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек шартында көзделеді. Жалақы төлеу күні демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.

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

3. Жұмыс беруші жалақыны еңбек шартында белгіленген мерзімдерде толық көлемде және мерзімде төлемеген кезде, жұмыс беруші төлемдер кешіктірілген кезеңге қызметкерге берешек пен өсімпұлды төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу

жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті күннен кейінгі күннен бастап әрбір кешіктірілген күнтізбелік күн үшін есептеледі және төлем жасалған күнмен аяқталады.

4. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден қызметкерге тиесілі барлық сомаларды төлеу шарт аяқталған күннен кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

115-бап. Қызметкердің орташа айлық жалақысын есептеу

1. Бес күндік және сол сияқты алты күндік жұмыс аптасында орташа айлық жалақыны есептеу белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылар, сыйлықақылар және еңбекке ақы төлеу жүйесінде көзделген тұрақты сипаттағы басқа да ынталандыру төлемдері ескеріле отырып, тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақының есебінен нақты жұмыс істелген уақыт үшін жүргізіледі.

2. Осы Кодекске сәйкес тиісті ақы (төлем) төлеуге байланысты оқиғаның алдындағы он екі күнтізбелік ай орташа жалақыны есептеу үшін есепті кезең болып табылады. Күнтізбелік он екі айдан аз жұмыс істеген қызметкерлер үшін орташа айлық жалақы нақты жұмыс істелген уақыт бойынша айқындалады.

Егер бұл қызметкердің жағдайын нашарлатпайтын болса, ұжымдық шартта орташа жалақыны есептеудің өзге кезеңдері көзделуі мүмкін.

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

116-бап. Жалақыдан ұстап қалу

1. Қызметкердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және осы Кодексте көзделген жағдайларда жүргізіледі.

2. Қызметкердің өзі жұмыс істейтін ұйымға берешегін өтеу үшін оның жалақысынан ұстап қалу жұмыс берушінің актісі негізінде:

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

2) мерзімінен бұрын еңбек шартын бұзған кезде жұмыс істелмеген мерзіміне барабар, оқыту шарты бар болған кезде, қызметкерді оқытуға байланысты шығындарды жұмыс берушінің өтеуін көздейтін жағдайларда;

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

4) осы Кодекстің 96-бабының 3-тармағын қоспағанда, жыл сайынғы ақылы демалысты ауыстыру немесе қызметкерді шақыртып алу жағдайларында;

5) қызметкердің жазбаша келісімі бар өзге де жағдайларда жүргізілуі мүмкін.

3. Бірнеше атқару парақтары бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Кодекстің осы бабында көзделген жағдайларда қызметкердің

жалақысынан ай сайынғы ұстап қалудың мөлшері қызметкерге тиесілі жалақының елу пайызынан аспауға тиіс.

9-тарау. Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру

117-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар

Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:

1) оқыту шарты – жұмыс беруші мен оқитын адамның арасындағы кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру шарттары туралы жазбаша келісім;

2) кәсіптік даярлау – белгілі бір жұмыс түрін орындауға қажетті жаңа кәсіби дағдыларды меңгеру немесе кәсіби дағдыларды өзгерту үшін тұлғаны дамытуға бағытталған кәсіптік оқыту нысаны;

3) қайта даярлау – басқа кәсіпті немесе мамандықты игеруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны;

4) біліктілікті арттыру – бұрын алған кәсіптік білімін, шеберлігі мен дағдыларын қолдауға, кеңейтуге, тереңдету мен жетілдіруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны;

5) дуальді оқыту – кәсіпорынның, оқу орнының және оқытылатын адамдардың тең жауапкершілігі кезінде жұмыс орындарын бере және оқытылатын адамдардың еңбегіне ақы төлей отырып, кәсіпорында өндірістік оқыту мен практиканың міндетті кезеңдерімен білім беру ұйымында оқытуды үйлестіретін кадрлар даярлау нысаны;

6) дуальді оқыту туралы шарт – оқытылатын адам, өндірістік оқыту және практиканы өту үшін жұмыс орнын ұсынатын ұйым және өндірістік практиканы өту жағдайы мен тәртібін регламенттейтін оқу орны арасындағы жазбаша келісім.

118-бап. Кәсіби стандарттар және біліктілік жүйесі

1. Ұлттық біліктілік шеңбері әрбір біліктілік деңгейі үшін кәсіби қызметтің жалпы сипаттамаларын сипаттаудан тұрады.

Салалық біліктілік шеңбері салада орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланылатын білімі, дағдысы және құзыретінің сипатына қарай деңгейлер бойынша маманның біліктілігіне қойылатын талаптарды жіктейді.

Кәсіби стандарт – кәсіби қызметтің нақты саласында біліктілік деңгейіне және құзыретіне, еңбек мазмұнына, сапасына және жағдайларына қойылатын талаптарды айқындайтын стандарт.

2. Кәсіби стандарттарды әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс беруші салалық біліктілік шеңберлері негізінде жүргізеді және Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен бекітеді.

3. Ұлттық біліктілік шеңберін әзірлеуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган білім беру саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен бірлесіп жүргізеді және оны

әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық комиссия бекітеді.

4. Салалық біліктіліктер шеңберін әзірлеуді тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары жүргізеді және оны әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар бекітеді.

119-бап. Кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру

1. Ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіптік даярлаудың, қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың қажеттігін және оның көлемін жұмыс беруші айқындайды.

2. Жұмыс беруші қызметкерлерді немесе өзімен еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (бұдан әрі – оқытылатын адамдар) кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды:

1) тікелей ұйымда;

2) техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында;

3) кадрларды кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын өзге де ұйымдарда жүргізеді.

3. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша оқытылатын адамдарды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру оқыту шартына сәйкес жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебінен жүзеге асырылады.

4. Оқыту шартында:

1) оқытылатын адам алатын нақты кәсіпке, біліктілікке сілтеме;

2) жұмыс берушінің және оқытылатын адамның құқықтары мен міндеттері;

3) оқыту мерзімін және оқыту аяқталғаннан кейін жұмыс берушіде жұмыспен өтеу мерзімін;

4) оқытуға байланысты шығындарды жұмыспен өтеу мерзімінің жұмыспен істелмеген мерзіміне барабар мөлшерде жұмыс берушіге өтеу тәртібі мен жағдайлары;

5) оқытуға байланысты кепілдіктер мен өтемақы төлемдері;

6) тараптардың жауапкершілігі қамтылуға тиіс.

Оқыту шартында тараптардың келісімімен айқындалған өзге де шарттар қамтылуы мүмкін.

5. Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан немесе біліктілікті арттырудан өтетін қызметкерлер жұмыс берушімен келісім бойынша жұмыстан босатылуы не жұмысты толық емес жұмыс уақыты жағдайында орындауы мүмкін.

6. Келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында оқытуға байланысты жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері көзделуі мүмкін.

120-бап. Дуальді оқыту

Дуальді оқыту оқытылатын адам өндірістік оқыту және практиканы өту үшін жұмыс орнын ұсынатын ұйым және оқу орны арасындағы дуальді оқыту туралы шартқа сәйкес жүзеге асырылады.

Өндірістік практиканы өту кезеңінде оқытылатын адамға ұйымның еңбек тәртіптемесінің қағидалары қолданылады.

Ұйымдағы өндірістік оқыту және практиканы өту уақытында оқытылатын адамның еңбек өтіліне есепке алынатын белгілі бір функционалдық міндеттерді орындайды және сол уақыт үшін өтемақы төлемі жүргізілуі мүмкін.

Өндірістік оқыту және практиканы өтетін тұлғаларға еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар қолданылады.

10-тарау. Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі

121-бап. Еңбек шарты тарапының келтірілген залалды (зиянды) өтеу жөніндегі міндеттері

1. Еңбек шарты тарапының еңбек шартының басқа тарапына өзі келтірген залал (зиян) үшін материалдық жауапкершілігі, егер осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге заңдарында өзгеше көзделмесе, құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық (әрекет немесе әрекетсіздік) және құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық пен келтірілген залал (зиян) арасындағы себепті байланыс нәтижесінде келтірілген залал (зиян) үшін басталады.

2. Еңбек шартының басқа тарапқа залал (зиян) келтірген тарапы оны осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтейді.

3. Еңбек, ұжымдық шарттарда қызметкер мен жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігі нақтылануы мүмкін.

4. Еңбек шартының залал (зиян) келтірілгеннен кейін тоқтатылуы еңбек шарты тарапы басқа тарапқа келтірілген залалды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауапкершіліктен босатуға әкеп соқпайды.

122-бап. Жұмыс берушінің қызметкерге оны еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірген залал үшін материалдық жауапкершілігі

1. Жұмыс беруші қызметкердің алмай қалған жалақысы мен оған тиесілі өзге де төлемдерді мынадай заңсыз жағдайларда: қызметкер басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған, жұмыс орнына жіберілмеген, еңбек шартының талаптары біржақты өзгертілген, қызметкер жұмыстан шеттетілген, еңбек шарты бұзылған жағдайда, оған өтеуге міндетті.

2. Еңбек, ұжымдық шарттарда қызметкерді еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген залалды жұмыс берушінің өтеуінің қосымша жағдайлары белгіленуі мүмкін.

**123-бап. Қызметкердің өміріне және (немесе) денсаулығына
келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің
материалдық жауапкершілігі**

1. Қызметкердің еңбек міндеттерін атқаруына байланысты оның өміріне және (немесе) денсаулығына зиян келтірілген кезде жұмыс беруші зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген көлемде және тәртіпте өтеуге міндетті.

2. Осы баптың 3-тармағында көзделген жағдайды қоспағанда, осы баптың 1-тармағында көзделген зиян қызметкердің сақтандыру төлемдері болмаған кезде толық көлемде өтеледі. Сақтандыру төлемдері болған кезде жұмыс беруші қызметкерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшері арасындағы айырманы өтеуге міндетті.

3. Қызметкерге кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылудың бестен жиырма тоғызға дейінгі пайызды қоса алғандағы дәрежесін белгілеумен байланысты зиян келтірілген кезде жұмыс беруші қызметкерге жоғалтылған жалақысын және денсаулығының зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеуге міндетті.

Еңбек қабілеттілігінен айырылу дәрежесін белгілеу кезеңінде денсаулықтың зақымдануынан туындаған, жұмыс беруші өтейтін шығыстардың мөлшері төлем төленетін кезде республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген екі жүз елу айлық есептік көрсеткіштен аспауға тиіс.

Денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеу бойынша төлем осы шығыстарды шеккен қызметкер не тұлға ұсынған, осы шығыстарды растайтын құжаттардың негізінде жүзеге асырылады. Бұл ретте, Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлеміне кіретін шығыстар өтелуге жатпайды.

**124-бап. Қызметкердің жұмыс берушіге залал келтіргені үшін
материалдық жауапкершілігі**

1. Қызметкердің жұмыс берушіге залал келтіргені үшін материалдық жауапкершілігі осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңнамасында және жұмыс берушінің актілерінде көзделген жағдайларда басталады.

2. Егер залал еңсерілмейтін күштің не аса қажеттіліктің, қажетті қорғаныстың, сондай-ақ жұмыс беруші қызметкерге берілген мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді орындамауы салдарынан туындаған болса, қызметкердің жұмыс берушіге келтірілген залал үшін жауапкершілігі ж о й ы л а д ы .

3. Қызметкер жұмыс берушіге келтірілген тікелей нақты залалды өтеуге міндетті.

4. Тікелей нақты залал деп жұмыс берушінің бар мүлкінің шынайы азаюы немесе

аталған мүліктің (оның ішінде, егер жұмыс беруші осы мүліктің сақталуы үшін жауапкершілікте болса, үшінші тұлғалардың жұмыс берушіде жатқан мүліктерінің) жай-күйінің нашарлауы, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлікті сатып алу немесе қалпына келтіру үшін шығындалуына не артық төлем төлеуіне деген қажеттілігі түсініледі.

5. Қызметкерге қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жатқызылуы мүмкін залал үшін жауапкершілік жүктеуге жол берілмейді.

6. Жұмыс беруші қызметкерлердің қалыпты жұмысы және оларға сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар ж а с а у ғ а м і н д е т т і .

7. Қызметкерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік туралы шарт жасалуы мүмкін қызметкерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы үлгілік шарт жұмыс берушінің актісінде бекітіледі.

8. М ы н а д а й ж а ғ д а й л а р д а :

1) қызметкерге толық материалдық жауапкершілікті өзіне алу туралы жазбаша шарт негізінде берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз е т і л м е г е н ;

2) қызметкер біржолғы құжат бойынша есебіне алған мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген;

3) алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масандық (оларға ұқсас) жағдайда з а л а л к е л т і р і л г е н ;

4) материалдар, жартылай фабрикаттар, бұйымдар (өнімдер), оның ішінде оларды әзірлеу кезіндегіні қоса алғанда, сондай-ақ жұмыс беруші қызметкерге пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеуіш аспаптар, арнаулы киімдер мен басқа заттар кем шыққан, қасақана жойылған немесе қасақана бүлдірілген;

5) жұмыс беруші үшін залал келтірген бәсекелестікті болдырмау туралы талапты б ұ з у ;

6) еңбек, ұжымдық шарттарда ескерілген өзге де жағдайларда жұмыс берушіге келтірілген залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік қызметкерге жүктеледі.

11-тарау. Кепілдіктер мен өтемақы төлемдері

125-бап. Қызметкерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындаған кезде берілетін

кепілдіктер

1. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда қызметкерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындауға тартылған уақытта

оларды жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, еңбек міндеттерін орындаудан
б о с а т а д ы .

2. Қызметкерлерге мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындағаны үшін аталған міндеттерді орындайтын жері бойынша, бірақ негізгі жұмыс орнындағы орташа жалақысынан төмен емес жалақы төленеді.

3. Мерзімді әскери қызметті өткерген адам оны өткергеннен кейін екі ай ішінде мерзімді әскери қызметке шақырылғанға дейін жұмыс істеген ұйымға жұмысқа қабылдау кезінде басым құқыққа ие.

126-бап. Медициналық тексеруге жіберілетін қызметкерлер үшін кепілдіктер

Осы Кодекске не ұжымдық шартқа сәйкес мерзімдік медициналық тексерулерден өтуге міндетті қызметкерлердің олардан өткен уақытта жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

127-бап. Донор болып табылатын қызметкерлер үшін кепілдіктер

Донор болып табылатын қызметкердің тексерілу және қан мен оның компоненттерін донациялау уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ оларға Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

128-бап. Іссапарларға жіберілетін қызметкерлер үшін кепілдіктер мен өтемақы төлемдері

1. Іссапар уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен іссапар күндеріне келетін жұмыс күндеріне жалақысы сақталады.

2. Іссапарларға жіберілетін қызметкерлерге:

1) іссапарда, оның ішінде жолда болған күнтізбелік күндері үшін тәуліктік төлемдер ;

2) баратын жеріне дейінгі және кері қайтудағы жол жүру шығыстары;

3) тұрғын үй жалдау шығыстары төленеді.

3. Қызметкерлерді іссапарларға жіберудің талаптары мен мерзімдері еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

4. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді, жүкті әйелдерді, сондай-ақ егер олар үшін мұндай жұмыстарға медициналық көрсетілімдер бойынша тыйым салынбаған болса, мүгедек қызметкерлерді іссапарға жіберуге жол беріледі. Бұл ретте, көрсетілген қызметкерлер іссапарға барудан бас тартуға құқылы.

129-бап. Қызметкерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру кезіндегі өтемақы төлемдері

1. Қызметкерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру кезінде жұмыс беруші қызметкерге :

1) қызметкер мен оның отбасы мүшелерінің көшуі;

2) қызметкер мен оның отбасы мүшелері мүлкінің тасымалы бойынша шығыстарды өтеуге міндетті.

2. Осы баптың 1-тармағында көзделген өтемақы төлемдерінің тәртібі мен мөлшері еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

130-бап. Қызметкердің жеке мүлкін жұмыс берушінің мүддесіне пайдалануға байланысты өтемақы төлемдері

Қызметкер жеке мүлкін жұмыс берушінің мүддесіне және оның келісімімен пайдаланған кезде жұмыс беруші құрал-саймандарды, жеке көлікті, басқа да техникалық құралдарды пайдаланғаны, тоздырғаны (амортизациясы) үшін және оларды пайдалану шығыстарына тараптардың келісімі бойынша өтемақы төлемін жүргізеді.

131-бап. Жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын жағдайларда қызметкерлерге өтемақы төлемдері

1. Қызметкерлердің жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын жағдайларда оларға тұрақты тұрғылықты жерінен тысқары жерде болған әр күн үшін келісімде, ұжымдық, еңбек шарттарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен өтемақы төлемдері жүргізіледі.

2. Тұрақты жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты қызметкерлерге темір жол, өзен, теңіз, автомобиль көлігі, азаматтық авиация, автомобиль жолдары, магистральдық құбыр желілері, магистральдық байланыс желілері мен олардағы құрылыстар, радиорелелік желілер және олардағы құрылыстар, электр беру әуе желілері және олардағы құрылыстар, байланыс объектілері қызметкерлері, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Мемлекеттік шекарасы учаскелеріне қызмет көрсететін қызметкерлер жатады.

3. Қызметкерлер айдың барлық жұмыс күндерінде емес, белгілі бір күндерінде сапарда болған жағдайда, төлем жұмыс (жұмыс өндірісі) орнына баруға және кері қайтуға жол жүрген нақты күндер санына барабар жүргізіледі.

132-бап. Жұмысынан айырылуына байланысты берілетін өтемақы төлемдері

1. Жұмыс беруші мынадай жағдайларда:

1) жұмыс беруші – заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші – жеке тұлға қызметін тоқтатқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде ;

2) қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде жұмысынан айырылуына байланысты

айына орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төлемін жүргізеді.

2. Жұмыс беруші ұйымның экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкелген өндіріс көлемінің, орындалатын жұмыстардың және көрсетілетін қызметтердің қысқаруы жағдайында жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде екі айға орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді.

3. Еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемінің неғұрлым жоғары мөлшері көзделуі мүмкін.

133-бап. Далалық жабдықталым ақшасын төлеудің тәртібі мен шарттары

1. Геологиялық барлау, топографиялық-геодезиялық, іздестіру ұйымдарының қызметкерлеріне:

1) тұрғылықты тұратын жеріне күн сайын қайтып келмейтін тұрақты тұрғылықты жерінен тысқары жерде;

2) тұрғылықты тұратын жері болып табылмайтын, далалық ұйым орналасқан жерге күнде қайтып келгенімен тұрғылықты тұратын жерінен тысқары жерде;

3) еңбекті вахталық әдіспен ұйымдастыру жолымен тұрғылықты тұратын жерінен тысқары жерде далалық жағдайда жұмыстар орындаған кезде далалық жабдықталым ақшасы төленеді.

2. Далалық жабдықталым ақшасын төлеудің тәртібі, шарттары мен мөлшері далалық жағдайдағы жұмыс уақытын есепке алу тәртібі келісімдерде, ұжымдық, еңбек шарттарында белгіленеді және жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

134-бап. Қызметкерлерге жұмыс берушінің қаражаты есебінен әлеуметтік жәрдемақы төлеу

1. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен қызметкерлерге еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті.

2. Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен тәртіппен берілген еңбекке жарамсыздық парақтары еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады.

3. Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар қызметкерлерге еңбекке жарамсыздықтың бірінші күнінен бастап еңбекке қабілеттілік қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес төленеді.

4. Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы:

1) заңды күшіне енген сот үкімімен кінәлі екендігі анықталған жағдайда, өзінің қылмыстық құқық бұзушылық жасау кезінде алған жаракаттарының салдарынан еңбекке уақытша жарамсыздық туындаған қызметкерге;

2) соттың ұйғарымы бойынша қызметкерді мәжбүрлеп емдеген (психикалық

аурулардан басқа) уақыт үшін;

3) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен қызметкердің кінәлі екені анықталған жағдайда, ол қамауда болған уақыт үшін және сот-медициналық сараптама жасалған уақыт үшін;

4) қызметкердің алкоголь, есірткі және уытқұмарлық заттарды пайдалануы салдарынан туындаған ауруларға немесе жарақаттарға байланысты еңбекке уақытша жарамсыздығы кезінде;

5) жыл сайынғы ақылы еңбек демалысымен сәйкес келетін уақытша еңбекке жарамсыздық күндері үшін төленбейді.

5. Әлеуметтік жәрдемақы мөлшерін Қазақстан Республикасының Үкіметі, оларды тағайындау және төлеу тәртібін еңбек жөніндегі мемлекеттік уәкілетті орган айқындайды.

Жұмыс берушілер қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген әлеуметтік жәрдемақы мөлшеріне қосымша төлемдер белгілеуге құқылы.

12-тарау. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері

135-бап. Маусымдық жұмыстар

1. Климаттық немесе өзге де табиғи жағдайларға байланысты белгілі бір кезең (маусым) ішінде, бірақ бір жылдан аспайтын мерзімде орындалатын жұмыстар маусымдық деп танылады.

2. Еңбек шартында маусымдық жұмыстарды орындауға арналған шарт жасасу туралы талап және оларды орындаудың айқындалған кезеңі көрсетілуге тиіс.

3. Маусымдық жұмыстарға арналған еңбек шартын жасасу кезінде қызметкердің өзіне тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатындағы сынақ мерзімі белгіленбейді.

4. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерлермен еңбек шарты, осы Кодекстің 51-бабында көзделген негіздерден басқа:

1) жұмыс берушідегі жұмыстар өндірістік сипаттағы себептер бойынша екі аптадан артық мерзімге тоқтатылған;

2) қызметкер еңбекке уақытша жарамсыздығы салдарынан қатарынан бір ай бойы жұмысқа шықпаған жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

5. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкер бұл туралы жұмыс берушіні күнтізбелік жеті күн бұрын жазбаша түрде ескерте отырып, еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзуға құқығы бар.

6. Жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерді еңбек шартының осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер

бойынша алдағы бұзылатыны туралы күнтізбелік жеті күн бұрын жазбаша ескертуге м і н д е т т і .

7. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкермен еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы төлемін жұмыс істелген у а қ ы т қ а б а р а б а р т ө л е й д і .

8. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкермен еңбек шарты ұйымның таратылуына, қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруына байланысты тоқтатылған кезде екі апталық орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төленеді.

136-бап. Вахталық жұмыс әдісі

1. Вахталық әдіс қызметкерлердің тұрақты тұратын жеріне күнделікті қайтып келуі қамтамасыз етіле алмайтын кезде олардың тұрақты тұрғылықты жерінен тысқары жерде еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.

2. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлер жұмыс өндірісі объектісінде болған кезде оларды тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету үшін тұрғын үймен және олардың тамақтануын ұйымдастыруды, жұмыс орнына және одан кері жеткізіп салуды, сондай-ақ жұмыс орындау және ауысымаралық тынығу жағдайларымен қ а м т а м а с ы з е т у г е м і н д е т т і .

Жұмыс беруші қызметкердің жұмыс өндірісі объектісінде болу жағдайларын, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) жұмыс беруші бекітетін Вахталық жұмыс әдісі туралы ережеге сәйкес вахталық әдісті қолдану тәртібін қамтамасыз етеді.

3. Вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер, он екі және одан көп апта жүктілік мерзіміндегі жүкті әйелдер, медициналық қорытындыны ұсынған күннен бастап бірінші топтағы мүгедектер жіберілмейді. Өзге қызметкерлер, егер мұндай жұмыстар медициналық қорытынды негізінде оларға қарсы көрсетілмесе, вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға т а р т ы л у ы м ү м к і н .

4. Объектіде жұмыс орындау уақытын және ауысымаралық тынығу уақытын қамтитын кезең вахта болып есептеледі. Вахтаның ұзақтығы күнтізбелік он бес күннан а р т ы қ б о л м а у ы к е р е к .

Қызметкердің жазбаша келісімімен вахтаның ұзақтығы ұжымдық, еңбек шарттарына сәйкес күнтізбелік отыз күнге дейін ұзартылуы мүмкін.

Теңіз кемелері экипаждарының мүшелері үшін қызметкердің келісімімен вахтаның ұзақтығы күнтізбелік жүз жиырма күнге дейін ұзартылуы мүмкін.

5. Жұмыстың вахталық әдісі кезінде тоқсандық немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бірақ күнтізбелік бір жылдан аспайтын кезең ішіндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі б е л г і л е н е д і .

6. Есепті кезең шегіндегі жұмыс уақыты мен тынығу уақыты вахтадағы (вахталар кестесі) жұмыс кестесінде бекітіледі. Есепті кезең жұмыс уақытын, тынығу уақытын, жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейінгі

және одан кері қайту жолының уақытын, сондай-ақ уақыттың осы күнтізбелік бір бөлігіне келетін өзге де кезеңдерді қамтиды. Бұл ретте, есепті кезеңдегі жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгіленген нормалардан аспауға тиіс. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін әрбір қызметкердің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының есебін жүргізуге міндетті.

Жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейін және одан кері қайту жолының уақыты жұмыс уақытына қосылмайды.

Жұмыс ауысымының сегіз сағаттан асатын ұзақтығында тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс бір сағаттан кем емес белгіленеді.

7. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлердің түнгі уақытта, демалыс және мереке күндеріндегі жұмыстарына ақы төлеу еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген жұмыс істелген айға жалақы төлеу күнінен кешіктірмей жүргізіледі.

137-бап. Үй қызметкерлері

1. Үй қызметкерлері деп, егер жұмыстар (көрсетілетін қызметтер) жұмыс берушінің және (немесе) жұмыс беруші үшін пайда алу мақсатында орындалмаса (көрсетілмесе), жұмыс беруші – жеке тұлғаларда отбасының бір немесе бірнеше мүшесі жүргізетін үй шаруашылығындағы жұмыстарды орындайтын (қызметтер көрсететін) қызметкерлер т а н ы л а д ы .

2. Жұмыс беруші үй қызметкерін жұмысқа қабылдау не онымен еңбек қатынастарын тоқтату туралы акт шығаруды және еңбек кітапшасына оның жұмысы туралы мәліметтер енгізуді жүргізбейді.

3. Үй қызметкерімен еңбек шарты тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы жазбаша ескертудің мерзімдері, сондай-ақ жұмысынан айырылуға байланысты өтемақы төлеу жағдайлары мен мөлшері еңбек шартында белгіленеді.

4. Үй қызметкері мен жұмыс берушінің арасындағы жеке еңбек даулары тараптар келісімі бойынша және (немесе) сотта шешіледі.

138-бап. Үйде жұмыс істейтін қызметкерлер

1. Жұмыс берушімен жұмысты үйде жеке еңбегімен өз материалдарымен және өзінің немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс беруші қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдалана отырып орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар үйде жұмыс істейтін қызметкерлер д е п е с е п т е л е д і .

2. Қызметкердің жұмысты үйде орындауы еңбек шартын жасасқан кезде, сол сияқты еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізе отырып белгіленуі мүмкін.

3. Үйде істелетін жұмыстарды орындауға арналған еңбек шартында:

1) жұмысты қызметкерге меншік құқығымен тиесілі немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдалана отырып орындау;

- 2) қызметкерді жұмысты орындау үшін шикізатпен, материалдармен, жартылай фабрикаттармен қамтамасыз ету тәртібі мен мерзімдері;
- 3) дайын өнімді алып шығу тәртібі мен мерзімдері;
- 4) қызметкерге төленетін өтемақы және өзге де төлемдер туралы талаптар міндетті түрде көзделуге тиіс.

139-бап. Қашықтықтан жұмыс істеу

1. Қашықтықтан жұмыс істеу жұмыс процесінде ақпараттық және коммуникациялық технологияларды пайдалана отырып, еңбек процесін жұмыс беруші орналасқан жерден тысқары жерде жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.

2. Жұмыс беруші қызметкерге коммуникация құралдарын (байланыс құралдарын) береді және оларды орнату мен оларға қызмет көрсету жөніндегі шығыстарды көтереді. Қызметкер меншікті коммуникация құралдарын тұрақты негізде пайдаланған жағдайда, жұмыс беруші өтемақы төлейді, оның мөлшері мен төлеу тәртібі қызметкермен келісім бойынша белгіленеді.

Тараптардың келісімі бойынша қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерге жұмыс беруші үшін жұмысты орындауға байланысты өзге де шығыстар (электр энергиясының, судың құны және т.б.) өтелуі мүмкін.

3. Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылаудың ерекшеліктері еңбек шартында айқындалады.

140-бап. Азаматтық қызмет

1. Азаматтық қызметке кіру тағайындау тәртібімен не конкурс бойынша жүзеге асырылады.

2. Конкурсты бос лауазымы бар мемлекеттік мекеме, қазыналық кәсіпорын ұйымдастырады және өткізеді.

3. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және жұмыс берушінің актісін шығару жолымен жүзеге асырылады.

4. Азаматтық қызметке бұрын сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адам басқарушылық функциялармен байланысты лауазымға қабылданбайды.

5. Азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімін әзірлеу және бекітуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары жүргізеді.

6. Азаматтық қызметші:

1) материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, басқа да мемлекеттік мүлік пен қызметтік ақпаратты қызметтік емес мақсатта пайдалануға;

2) азаматтық қызметтің қалыпты жұмыс істеуіне және лауазымдық міндеттерді атқаруға кедергі келтіретін іс-әрекеттерге қатысуға;

3) қызмет жағдайын азаматтық қызметпен байланысты емес мақсатта пайдалануға;

4) азаматтық қызметті өткеру кезеңінде белгілі болған мемлекеттік құпияны,

қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етуге
қ ұ қ ы л ы е м е с .

7. Азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізудің тәртібі мен шарттарын тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

8. Азаматтық қызметші өзінің жазбаша өтініші бойынша тиісті ұйымдардың басшылары арасындағы келісім бойынша басқа мемлекеттік мекемеге, қазыналық кәсіпорынға жұмысқа ауыстырылуы мүмкін.

9. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу жүйесін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

Азаматтық қызметші болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт және ветеринария саласындағы мамандарға қызметтің осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің айлықақыларымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемінде жиырма бес пайызға жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар мен тарифтік мөлшерлемелер, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен белгіленеді.

Азаматтық қызметші болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт және ветеринария саласындағы мамандар лауазымдарының тізбесін жергілікті өкілді органмен келісу бойынша жергілікті атқарушы орган айқындайды.

10. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен кем болмайтын жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысы беріледі.

Азаматтық қызметшілерге ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын берген кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

141-бап. Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелерінің еңбегін реттеу ерекшеліктері

1. Атқарушы органның басшысына еңбек шартын жасасу, еңбекке ақы төлеу тәртібі мен шарттары, тәртіптік жауапкершілікке тарту осы Кодекске, Қазақстан Республикасының заңнамасына құрылтайшылар, заңды тұлға мүлкінің меншік иесі не уәкілетті құрылтайшылар, меншік иесі тұлға (орган) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органы бекітетін құжаттарға, заңды тұлғаның оқшауланған құрылымдық бөлімшелері туралы ережелерге және еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады.

2. Егер жалғыз құрылтайшы (қатысушы, акционер) заңды тұлғаның жалғыз атқарушы органы болып табылған жағдайда, онда еңбек шарты жасалмайды. Еңбек қатынастары жұмыс берушінің еңбек функциясын, еңбек қызметтерін жүзеге асыру

мерзімін, жұмыстың басталу күнін, жұмыстың атқарылатын орнын, сондай-ақ еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттарын қамтуға тиіс жұмысқа қабылдау туралы актілермен рәсімделеді.

Құрылтайшылардың (қатысушылардың, акционерлердің) құрамы өзгерген жағдайда, атқарушы органның басшысымен еңбек шарты жасалады не құрылтайшылардың, заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не уәкілетті құрылтайшылардың, тұлғалардың (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімі негізінде онымен еңбек қатынастары тоқтатылады.

3. Атқарушы органның басшысын жаңа мерзімге тағайындаған (сайлаған, лауазымға бекіткен) жағдайда, еңбек шартына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

4. Жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау және еңбек шартын тоқтату туралы актісіне құрылтайшылардың, заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не уәкілетті құрылтайшылардың, тұлғалардың (органдардың) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімі не олар бекітетін құжаттар арқылы уәкілеттілігі бар тұлға қол қояды.

5. Заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басшысына және басқа да мүшелеріне тәртіптік жаза тәртіптік теріс қылық анықталғаннан кейін тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап екі айдан кешіктірілмей қолданылады.

Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысына тәртіптік жазаны қолдану тәртібі Қазақстан Республикасы заңнамасының және заңды тұлғаның құрылтай құжаттарының ерекшеліктерін ескере отырып, құрылтайшылардың, заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не уәкілетті құрылтайшылардың, тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен бекітілген жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

6. Осы Кодексте көзделген заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының еңбегін реттеу ерекшеліктері, егер Қазақстан Республикасының заңнамасында, заңды тұлғаның құрылтай құжаттарында, заңды тұлғаның оқшауланған құрылымдық бөлімшелері туралы ережелерінде, жұмыс берушінің актісінде немесе еңбек шартында өзгеше көзделмесе, заңды тұлғаның жалғыз атқарушы органында, сондай-ақ алқалы атқарушы органның басқа да мүшелеріне қолданылады.

142-бап. Азаматтық авиацияның авиация персоналына жататын қызметкерлерінің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

Ұшу қауіпсіздігіне тікелей байланысты азаматтық және эксперименттік авиацияның авиация персоналына жататын қызметкерлерінің еңбегі «Қазақстан Республикасының әуе кеңістігін пайдалану және авиация қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен және азаматтық авиация

саласындағы халықаралық стандарттар мен нормативтер ескеріле отырып, жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимі ұзақтығының ерекше нормаларын белгілейтін Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерімен реттеледі.

143-бап. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің, Парламенті және мәслихаттары депутаттарының, судьяларының еңбегін реттеу

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің, Парламенті және мәслихаттары депутаттарының, судьяларының еңбегі қызметке кірудің, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше жағдайлары мен тәртібін, еңбектің ерекше жағдайларын, еңбекке ақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңілдіктерді, артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

144-бап. Әскери қызметтегі адамдардың, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары мен мемлекеттік фельдъегерлік қызмет қызметкерлерінің еңбегін реттеу

Әскери қызметтегі адамдардың, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары мен мемлекеттік фельдъегерлік қызмет қызметкерлерінің еңбегі қызметке кірудің, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше шарттары мен тәртібін, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекке ақы төлеудің шарттарын, сондай-ақ қосымша жеңілдіктерді, артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін Қазақстан Республикасының арнаулы заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

145-бап. Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі және оның ведомстволары қызметкерлерінің еңбегін реттеу

Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкі және оның ведомстволары қызметкерлерінің еңбегі лауазымға тағайындаудың, еңбек шартын тоқтатудың ерекше талаптарын, ерекше еңбек жағдайларын, жүйесін және еңбекақы төлеу шарттарын, сондай-ақ артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін «Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде және Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің актілерінде көзделген ерекшеліктерімен бірге осы Кодекспен реттеледі.

146-тарау. Кәсіптік одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлердің еңбегін реттеу

Кәсіптік одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлердің еңбегі «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

3-бөлім. Еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік және ұжымдық қатынастар

13-тарау. Еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік

147-бап. Әлеуметтік әріптестік органдары, қағидаттары және міндеттері

1. Тиісті атқарушы органдар атынан мемлекет, белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген өз өкілдері атынан қызметкерлер мен жұмыс берушілер әлеуметтік әріптестік т а р а п т а р ы б о л ы п т а б ы л а д ы .

2. Әлеуметтік әріптестік әлеуметтік әріптестік органдары:

1) республикалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия (бұдан әрі – р е с п у б л и к а л ы қ к о м и с с и я) ;

2) салалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар (бұдан әрі – салалық комиссия);

3) өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық, қалалық, аудандық комиссиялар (бұдан әрі – өңірлік комиссия) арқылы тараптардың өзара іс-қимыл ж а с а с у ы н ы с а н ы н д а ;

4) ұйымдар деңгейінде – қызметкерлердің өкілдері мен жұмыс берушінің арасында еңбек саласындағы өзара нақты міндеттемелерді белгілейтін ұжымдық шарттар нысанында Қазақстан Республикасы заңнамасының негізінде қамтамасыз етіледі.

3. Тұрақты жұмыс істейтін республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар мынадай қ а ғ и д а т т а р :

1) комиссиялардың қызметіне атқарушы билік органдары өкілдерінің, жұмыс берушілер мен қызметкерлер өкілдерінің қатысу міндеттілігі;

2) тараптардың өкілеттілігі;

3) тепе-тең өкілдік ету;

4) тараптардың тең құқықтылығы;

5) тараптардың өзара жауапкершілігі негізінде құрылады.

4. Комиссиялар қатысушыларының жеке құрамын әлеуметтік әріптестіктің әрбір т а р а п ы д е р б е с қ ұ р а д ы .

5. Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестік:

1) әлеуметтік, еңбек және осылармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін жасау;

2) қоғамның барлық жіктерінің мүдделерін объективті ескеру негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз етуге жәрдемдесу;

3) қызметкерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге жәрдемдесу, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыру;

4) барлық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік тараптары арасындағы консультациялар мен келіссөздер процесіне жәрдемдесу;

5) ұжымдық еңбек дауларын шешуге жәрдемдесу;

6) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру жөніндегі ұсыныстарды талдап-тұжырымдау міндеттерін шешуге бағытталған.

148-бап. Әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру

1. Республикалық, салалық және өңірлік комиссия тараптардың орындауы үшін міндетті тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ететін тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

2. Әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыруды қамтамасыз ету:

1) республикалық деңгейде – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға;

2) салалық деңгейде – тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдарына;

3) өңірлік деңгейде – тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктің жергілікті атқарушы органдарына жүктеледі.

Осы Кодекстің мақсаттары үшін салалар тізбесін республикалық комиссия белгілейді.

3. Комиссияның қатысушылары:

1) республикалық деңгейде – Қазақстан Республикасы Үкіметінің, қызметкерлердің республикалық бірлестіктері мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдері;

2) салалық деңгейде – тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдардың өкілетті өкілдері, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері;

3) өңірлік деңгейде – жергілікті атқарушы органдардың өкілетті өкілдері, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері болып табылады.

4. Қызметкерлердің өкілетті өкілдері:

1) республикалық деңгейде – кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері;

2) салалық деңгейде – салалық кәсіптік одақтар;

3) өңірлік деңгейде – кәсіптік одақтардың аумақтық бірлестіктері болып табылады.

5. Жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері:

1) республикалық деңгейде – Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасының, жеке кәсіпкерлік субъектілері бірлестіктерінің республикалық одағының (қауымдастығының), шағын кәсіпкерлік жөніндегі республикалық бірлестіктің, жеке кәсіпкерлік субъектілерінің республикалық салалық бірлестіктерінің өкілдері;

Аталған одақтардан (қауымдастықтардан) өкілдік ету олардың құрамына кіретін республикалық қоғамдық бірлестіктердің санына қарай барабар негізде жүзеге асырылады.

2) салалық деңгейде – Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасының

және (немесе) салалық ұйымдардың өкілдері;
3) өңірлік деңгейде;
өңірлік палата өкілдері;
облыстық деңгейде – жеке кәсіпкерлік субъектілерінің облыстық бірлестіктері,
шағын кәсіпкерлік жөніндегі облыстық бірлестік;
қалалық, аудандық деңгейлерде – шағын кәсіпкерлік жөніндегі қалалық, аудандық
бірлестіктері болып табылады.

149-бап. Келісімдерді дайындау жөнінде келіссөздер жүргізу құқығы

1. Әлеуметтік әріптестіктің кез келген тарапы келісімді әзірлеу, оның мазмұны, оны жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздердің бастамашысы болуға құқылы.
2. Республикалық, салалық, өңірлік деңгейлерде қызметкерлер мен жұмыс берушілер уәкілеттік берген бірнеше өкіл бар болса, олардың әрқайсысына өздері өкілдік ететін қызметкерлер мен жұмыс берушілер санына байланысты барабар өкілеттік қағидаты негізінде келіссөздер жүргізу құқығы беріледі.

150-бап. Келіссөздер жүргізудің, келісімдерді әзірлеу мен жасасудың тәртібі

1. Екінші тараптан келіссөздердің басталуы туралы жазбаша ұсыныстар алған тараптар күнтізбелік он күн ішінде оларды қарауға және келіссөздерге кірісуге міндетті.

Тараптар арасында келісімнің жекелеген ережелері бойынша келіспеушіліктер болғанда, келіссөздер басталған күннен бастап үш ай ішінде тараптар бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген шарттарда келісімге қол қоюға т и і с .

Егер тараптар келісімге келмесе хаттама жасалады, онда келіссөздердегі келіспеушіліктерді жою және қайта жалғастыру мерзімдері бойынша тараптардың ақырғы қалыптастырылған ұсыныстары енгізіледі.

2. Келіссөздер жүргізу тәртібін, келісімдерді әзірлеу мен жасасу мерзімдерін, сондай-ақ оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізуді, оларға қосылуды комиссиялар б е к і т е д і .

3. Келісімдер оларға тараптар қол қойған кезден бастап не келісімдерде белгіленген күннен бастап күшіне енеді. Келісімдердің барлық қосымшалары олардың ажырамас бөлігі болып табылады және солармен бірдей заң күшіне ие болады.

4. Келісімнің қолданылу мерзімі тараптардың келісімі бойынша не жаңа келісім қабылданғанға дейін белгіленеді, бірақ үш жылдан аспауға тиіс.

5. Қызметкерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылған жағдайларда, қызметкерлердің жазбаша өтініштері бар болған кезде келісімдердің қызметкерлер үшін неғұрлым қолайлы шарттары қолданылады.

6. Комиссиялардың шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол

жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен ресімделеді. Шешімдер қабылдау мен жұмысты ұйымдастыру тәртібін комиссиялар әзірлейді және бекітеді.

7. Бас, салалық, өңірлік келісімдерді әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілдері қол қойып бекітеді.

151-бап. Келісімдерді тіркеу

1. Тараптар қол қойған салалық, өңірлік келісімдер қосымшаларымен қоса он күн мерзімде хабарламалық тіркеу үшін жіберіледі.

2. Облыстық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган жүзеге асырады.

3. Қалалық, аудандық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жергілікті атқарушы органдар жүзеге асырады.

152-бап. Әлеуметтік әріптестік келісімдерінің тараптары, түрлері

1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері мен кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері арасында Бас келісім жасалады.

2. Салалық деңгейде тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдар, жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері мен салалық кәсіптік одақтардың арасында салалық келісімдер жасалады.

3. Өңірлік деңгейде жергілікті атқарушы органдар және жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері мен кәсіптік одақтардың аумақтық бірлестіктері арасында өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасалады.

153-бап. Әлеуметтік әріптестік келісімдерінің мазмұны

1. Келісімдер:

- 1) қолданылу мерзімі туралы;
- 2) орындалуын бақылау тәртібі туралы;
- 3) келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;
- 4) тараптардың өздеріне алған міндеттемелерді орындамаған жағдайдағы жауаптылығы туралы ережелерді қамтуға тиіс.

2. Бас келісімнің мазмұнын республикалық комиссия әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе солардың біреуі ұсынған бас келісім жобаларын негізге ала отырып айқындайды.

3. Салалық және өңірлік келісімдердің мазмұнын салалық және өңірлік комиссиялар әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе солардың біреуі ұсынған келісімдер жобаларының негізінде айқындайды.

4. Бас келісімде:

- 1) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы заң жобаларын қарау тәртібі туралы;
- 2) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар туралы;

3) еңбек нарығын дамыту, халықты тиімді жұмыспен қамтуға жәрдемдесу туралы;

4) ұлттық біліктілік шеңберін әзірлеу туралы;

5) еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік туралы;

6) әлеуметтік әріптестікті және диалогты дамыту туралы;

7) салалық және өңірлік деңгейлерде келісімдерді әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін байқаушылар тобын қалыптастыру және оның қызмет тәртібі туралы ережелер көзделуге тиіс.

5. Салалық келісімдерде:

1) тиісті саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарын қарау тәртібі туралы;

2) салада әлеуметтік әріптестікті және диалогты дамыту туралы;

3) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар туралы;

4) саланың еңбекке ақы төлеу жүйесінің негізгі қағидаттары туралы, оның ішінде: саладағы ең төмен тарифтік мөлшерлемелерді (айлықақыларды); разрядаралық коэффициенттердің шекті мәндерін;

ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге қосымша ақы белгілеудің бірыңғай тәртібін белгілеу;

5) салалық біліктілік шеңберін бекіту тәртібі туралы;

6) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кеңесті қалыптастыру және оның қызмет тәртібі туралы;

7) Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі кеңесті қалыптастыру, оның қызмет тәртібі туралы;

8) келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін байқаушылар тобын қалыптастыру және оның құзыреті мен қызмет тәртібі туралы;

9) кадрлық әлеуетті және біліктіліктерді дамыту жөніндегі үйлестіру орталығын қалыптастыру және оның құзыреті мен қызмет тәртібі туралы;

10) жалақыны индекстеудің тәртібі туралы ережелер көзделуге тиіс.

6. Өңірлік келісімдерде:

1) өңірде әлеуметтік әріптестікті және диалогты дамыту туралы;

2) өңірдің бағдарламалық және стратегиялық құжаттарын қарау тәртібі туралы;

3) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар туралы;

4) жұмыс берушілерге және қызметкерлердің өкілдеріне еңбек дауларын реттеуге жәрдемдесу туралы;

5) жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге және жұмыссыздық деңгейін қысқартуға бағытталған шараларды қолдану туралы;

6) Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі

кеңесті қалыптастыру және оның қызмет тәртібі туралы ережелер көзделуге тиіс.

7. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлататын келісімнің ережелері жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.

**154-бап. Әлеуметтік әріптестік келісімдерінің қолданылуы,
олардың орындалуын бақылау және тараптардың
жауапкершілігі**

1. Бас келісімнің күші мемлекеттік органдарға, жұмыс берушілерге, белгіленген тәртіппен уәкілетті олардың өкілдері атынан қызметкерлеріне қолданылады.

2. Салалық келісімнің күші тиісті қызмет саласының мемлекеттік органдарына, тиісті саланың жұмыс берушілеріне, қызметкерлеріне және олардың өкілдеріне қолданылады.

3. Өңірлік келісімнің күші тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктің жергілікті атқарушы органдарына, жұмыс берушілеріне, қызметкерлеріне және олардың өкілдеріне қолданылады.

4. Келісімдердің күші Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген, мүлкінің меншік иелері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері шетелдік азаматтар немесе шетелдік заңды тұлғалар не шетел қатысатын заңды тұлғалар, сонымен қатар шетелдік заңды тұлғалар филиалдары мен өкілеттіктері болып табылатын ұйымдарға да қолданылады.

5. Келісімге қол қойылған күннен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган – республикалық деңгейде, тиісті қызмет саласының мемлекеттік органдары – салалық және жергілікті атқарушы органдар өңірлік деңгейлерде келісімді ресми түрде жариялауға міндетті.

6. Келісімдердің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік тараптары жүзеге асырады.

7. Тараптар өкілдерінің әлеуметтік әріптестік туралы келісімді жасасу, өзгерту жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе әлеуметтік әріптестік туралы келісілген келісімге қол қоюдан құқыққа сыйымсыз бас тартуы, келіссөздер жүргізу және әлеуметтік әріптестік туралы келісім нормаларының сақталуына бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпарат бермеуі, сондай-ақ оның талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

155-бап. Еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылау

Қызметкерлердің республикалық, салалық, өңірлік бірлестіктері келісімдерде және ұжымдық шарттарда бекітілген жағдайларда және тәртіпте ұйымдарда еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

14-тарау. Ұжымдық шарт

156-бап. Ұжымдық шарттың тараптары. Ұжымдық келіссөздер жүргізудің, ұжымдық шартты әзірлеу мен жасасудың тәртібі

1. Жұмыс беруші және белгіленген тәртіппен уәкілетті олардың өкілдері атынан қызметкерлер ұжымдық шарттың тараптары болып табылады.

2. Ұжымдық шарттардың басталуы және ұжымдық шартты жасасу туралы ұсыныс тараптардың кез келгенінен жасалуы мүмкін.

Екінші тараптың ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерді бастау туралы ұсынысы бар хабарламасын алған тарап оны он күндік мерзімде қарап, осы баптың 4-тармағында белгіленген тәртіппен келіссөздерге кірісуге міндетті.

3. Ұжымдық шарт ұйымдарда да, сол сияқты шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. Ұйымда бір ұжымдық шарттың болуына жол беріледі.

4. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу үшін тараптар тепе-теңдік негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерінің саны, оның жеке құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптар келісімімен анықындалады.

Кәсіптік одақтың мүшелері болып табылмайтын қызметкерлер жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда өз мүдделерін білдіру үшін кәсіподақ органына уәкілеттік беруге құқылы.

Ұйымда қызметкерлердің бірнеше өкілдері болған кезде комиссия жұмысына қатысу, ұжымдық шартты талқылау және қол қою үшін олар бірыңғай өкілді орган құрады.

5. Комиссия әзірлеген ұжымдық шарттың жобасы ұйым қызметкерлерінің міндетті түрде талқылауына жатады. Комиссия келіп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып, жобаны пысықтайды.

6. Тараптардың келісіміне қол жеткізілген кезде ұжымдық шарт кемінде екі данада жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды.

7. Ұжымдық шарттың жекелеген ережелері бойынша тараптар арасында келіспеушіліктер болған кезде олар туындаған күннен бастап бір ай ішінде тараптар бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген талаптармен ұжымдық шартқа қол қоюға тиіс. Ұжымдық келіссөздер барысында туындаған келіспеушіліктер өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезінде оларды реттеу бойынша одан әрі ұжымдық келіссөздердің нысанасы болып табылады.

8. Ұжымдық шартқа өзгерістер және толықтырулар осы бапта оны жасасу үшін белгіленген тәртіппен тараптардың өзара келісімі бойынша ғана жүргізіледі.

9. Егер алынған мәліметтер мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен

қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын болса, ұжымдық келіссөздер тараптары бұл мәліметтерді жария етуге құқығы жоқ.

10. Ұжымдық келіссөздер тараптары келіссөздер жүргізу кезінде жалақысы сақтала отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатылуы мүмкін.

11. Жұмыс беруші тараптар қол қойған ұжымдық шартты қол қойылған күнінен бастап мониторинг үшін еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға ұсынуға міндетті.

157-бап. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымы

1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымы тараптар жасасқан бас, салалық және өңірлік келісімдерге сәйкес айқындалады. Ұжымдық шартқа:

1) еңбекке ақы төлеуді нормалау, жүйелері, қызметкерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге тарифтік мөлшерлемелер мен айлықақылар, үстемақылар мен қосымша а қ ы л а р м ө л ш е р і т у р а л ы ;

2) разрядаралық коэффициенттерді белгілеу туралы;

3) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының ұзақтығы, еңбек демалыстары туралы;

4) саламатты және қауіпсіз еңбек пен тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру көлемі туралы, денсаулық сақтауды жақсарту туралы;

5) кәсіптік одақ қызметіне жағдай жасау туралы;

6) ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;

7) қызметкерлер мен жұмыс берушінің ұжымдық шарттың орындалуына бақылау жасау және олардың жауапкершілігі туралы;

8) жұмыс берушінің қызметкерлер өкілдері пікірлерін есепке алуды талап ететін актілері туралы ережелер енгізіледі.

2 . Ұ ж ы м д ы қ ш а р т қ а :

1) еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру туралы;

2) жалақыны индексстеу тәртібі туралы;

3) босатылатын қызметкерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, біліктілігін арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ет у р а л ы ;

4) даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін қызметкерлерге, сондай-ақ жұмысты оқумен қоса атқаратын қызметкерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы;

5) қызметкерлердің тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;

6) қызметкерлерді сауықтыру, санаторий-курорттық емдеу және олардың тынығуы т у р а л ы ;

7) кәсіптік одақ органдарына сайланған қызметкерлерге, сондай-ақ сайланбалы өкілдерге кепілдіктер және олардың қызметін жүзеге асыру үшін жасалатын жағдайлар

т у р а л ы ;

8) кәсіптік одақ мүшесі болып табылатын қызметкермен еңбек шартын бұзған кезде кәсіптік одақ органының дәлелді пікірін ескерудің тәртібі туралы;

9) қызметкер зейнеткерлік жасқа келген кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған жағдайдағы өтемақы төлемі туралы;

10) жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейін және кері қайту жолында қызметкердің жолда болған уақыты үшін өтемақы т ө л е м і т у р а л ы ;

11) Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегергендегі орташа жалақысын сақтай отырып, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге берілетін демалысқа ақы төлеу туралы;

12) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өздері келтірген залал үшін ж а у а п т ы л ы ғ ы т у р а л ы ;

13) ерікті зейнетақы жарналары туралы;

14) қызметкерлерді және олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепілдіктері туралы, қоршаған ортаны қорғау туралы;

15) сақтандыру ұйымымен зейнетақы аннуитеті шартын жасасу үшін қызметкердің қаражаты жеткіліксіз болған жағдайда, оның пайдасына жұмыс берушінің қаражаты есебінен ерікті зейнетақы жарналарын жүзеге асыру туралы;

16) қызметкерлерді Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздеріне оқыту ж ө н і н д е г і і с - ш а р а л а р т у р а л ы ;

17) жәрдемақылар мен өтемақы төлемдері, оның ішінде жазатайым оқиғалар к е з і н д е г і т ө л е м д е р т у р а л ы ;

18) тараптар айқындаған және осы Кодексте айқындалған басқа да мәселелер бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттемелері енгізілуі мүмкін.

3. Ұжымдық шарт еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда қызметкерлер жағдайын нашарлатпауға тиіс. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.

158-бап. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімдері, аясы және тараптардың жауапкершілігі

1. Ұжымдық шарт тараптар айқындайтын мерзімге жасалады.

2. Ұжымдық шарт, егер оның ережелерінде өзгеше көзделмесе, қол қойылған кезден бастап күшіне енеді және тараптардың орындауы үшін міндетті.

3. Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және солардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйым қызметкерлеріне және оған қосылған қызметкерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі және талаптары ұжымдық шартта айқындалады.

4. Ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде ұжымдық шарттың қолданылуы барлық қызметкерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап тоқтатылады.

5. Ұжымдық шартта көзделген міндеттемелерді орындамағаны үшін тараптар ұжымдық шартқа және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

15-тарау. Жеке еңбек дауларын қарау

159-бап. Жеке еңбек дауларын қарау тәртібі

1. Жеке еңбек дауларын келісім комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер бойынша не шағын кәсіпкерлік субъектілерді қоспағанда келісім комиссияларының шешімін орындамаған кезде соттар қарайды.

2. Келісу комиссиясы жұмыс берушінің және қызметкерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-теңдік бастамада құрылған тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

3. Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттігінің мерзімі, медиаторды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді.

4. Келісу комиссиясының қызметкерлердің өкілдерінен тұратын мүшелері қызметкерлердің жалпы жиналысында сайланады. Келісу комиссиясының жұмыс берушіден тұратын мүшелері жұмыс берушінің актісімен тағайындалады.

5. Келісу комиссиясына келіп түскен өтініш аталған комиссияда берген күні міндетті түрде тіркелуге тиіс.

Дау өтініш берушінің немесе ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады. Дауды қызметкердің немесе оның өкілінің қатысуынсыз қарауға тек оның жазбаша өтініші бойынша ғана жол беріледі.

6. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін оны қабылдаған күннен бастап үш күн мерзімде беруге міндетті.

7. Келісу комиссиясының шешімі жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда онда белгіленген мерзімде орындалуға тиіс.

8. Келісу комиссиясының шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда қызметкер немесе жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

9. Келісу комиссиясының тараптары Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздеріне, еңбек дауларында келіссөздер жүргізу және консенсусқа жету шеберлігін дамытуға келісу комиссиясының мүшелеріне жыл сайынғы оқыту жүргізуге міндетті.

160-бап. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімі

Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясы немесе сотқа жүгіну үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгінуге – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапының оның шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табысталған күннен бастап екі ай;

2) 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 жатқан еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде тоқтатыла тұрады.

161-бап. Қызметкерді жұмысына қайта алдырту

1. Бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге амалсыз бос жүрген (жұмыстан шеттетілген) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындағаны үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді.

2. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі келісу комиссиясының не соттың қызметкерді бұрынғы жұмысында қайта алу туралы шешімі дереу орындалуға тиіс. Келісу комиссиясы не сот жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кідірткен кезде, қызметкерге шешімнің орындалуы кідірітілген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысының айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

16-тарау. Ұжымдық еңбек дауларын қарау

162-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар

Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:

1) ереуіл – жұмыс берушімен ұжымдық еңбек дауында өздерінің әлеуметтік-экономикалық және кәсіптік талаптарын қанағаттандыру мақсатында жұмысты толық немесе ішінара тоқтату;

2) бітімгерлік комиссиясы – ұжымдық еңбек дауын тараптарды бітімге келтіру жолымен реттеу үшін жұмыс берушілер мен қызметкерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;

3) еңбек төрелігі – бітімгерлік комиссиясында келісімге қол жетпеген кезде еңбек дауын шешу үшін ұжымдық еңбек дауының тараптары уәкілетті адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган;

4) татуластыру рәсімдері – ұжымдық еңбек дауын алғашында татуластыру

комиссиясында, ал онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігінде, сондай-ақ медиация рәсімін қолдана отырып, тараптардың өзара келісуі бойынша реттілікпен қарау.

163-бап. Ұжымдық еңбек дауының туындауы

1. Ұжымдық еңбек дауы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, осы Кодекстің 164-бабының 2-тармағына сәйкес ресімделген келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша қызметкерлердің талаптары туралы жұмыс берушіні жазбаша хабардар еткен күннен бастап туындайды деп есептеледі.

2. Жұмыс беруші қызметкерлердің қойған талаптарын оларды алған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей, жұмыс берушілердің бірлестігі бес жұмыс күнінен кешіктірмей қарауға және оларды шешу үшін шаралар қабылдауға, ал көрсетілген мерзімде шешуге мүмкіндік болмаған кезде туындаған келіспеушіліктерді одан әрі қарау үшін өз өкілдерін көрсете отырып, өздерінің шешімдері мен ұсыныстарын қызметкерлерге жазбаша түрде жеткізуге міндетті.

164-бап. Ұжымдық еңбек дауларын қарастыру жөніндегі органдар және қызметкерлердің талаптарын рәсімдеу мен қарау тәртібі

1. Ұжымдық еңбек даулары мынадай реттілікте шешіледі: жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі), шешу мүмкін болмаған жағдайда – бітімгерлік комиссиясы, ал онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігі, ал олар реттемеген мәселелер бойынша – соттар қарастырады.

2. Қызметкерлердің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, қызметкерлер мен жұмыс берушінің, жұмыс берушілер бірлестігінің арасындағы келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау және өзгерту мәселелері бойынша талаптары қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қалыптастырылады және бекітіледі.

Қызметкерлер жиналысы, егер оған ұйым қызметкерлерінің жалпы санының кемінде үштен екісі қатысса заңды деп танылады.

Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес қызметкерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.

Қызметкерлер жиналысының (конференциясының) шешімі, егер олар ұсынған талаптарды қолдайтын қатысушылардың кемінде үштен екісі дауыс берсе қабылданды деп есептеледі. Қызметкерлер жиналысын (конференциясын) өткізуге мүмкіндік болмаған кезде, қызметкерлердің өкілді органы өздері ұсынған талаптарын қолдайтын қызметкерлердің кемінде үштен екісінің қолын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар.

Қызметкерлер өкілдері жұмыс берушімен қызметкерлердің жиналыстарды (конференцияны) өткізу регламентін, өтетін орнын, уақытын, жиналысқа (

конференцияға) катысушылардың санын келіседі.

3. Қызметкерлердің талаптары жазбаша нысанда жазылады және жұмыс берушілерге, жұмыс берушілердің бірлестіктеріне күнтізбелік үш күн мерзімінде ж і б е р і л е д і .

4. Аталған талаптарды әртүрлі жұмыс берушілердің қызметкерлері қойған жағдайда , бұл талаптарды кәсіптік одақтардың салалық немесе өңірлік бірлестіктері не қызметкерлер уәкілеттік берген өзге де жеке және (немесе) заңды тұлғалар ұсынуы м ү м к і н .

5. Жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестігі қызметкерлердің талаптар қою жөнінде жиналыс (конференция) өткізуіне кедергі келтіруге әсер ететін қандай да болмасын араласудан қалыс қалуға міндетті.

6. Қызметкерлердің талаптарын шешу мүмкін болмаған кезде олар бітімгерлік рәсімдер тәртібімен қаралады .

7. Тараптар ұжымдық еңбек дауын қараудың кез келген сатысында делдалға жүгіне алады. Делдалдық рәсім бітімгерлік комиссиясындағы, еңбек төрелігіндегі бітімгерлік рәсімдерге қарағанда дербес болып табылады және солармен қатар жүргізілуі мүмкін.

165-бап. Бітімгерлік комиссиясы

1. Бітімгерлік комиссиясы жұмыс беруші және қызметкерлер өкілдерінің тең санынан тараптардың бірлескен шешімімен тепе-теңдік бастамада құрылған орган б о л ы п т а б ы л а д ы .

Бітімгерлік комиссиясын құру туралы шешім жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (олардың өкілдері) өз шешімін қызметкерлердің (олардың өкілдері) назарына жеткізген не хабарламаған не ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктер хаттамасын жасаған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде қабылданады. Ұйымда бірнеше қызметкерлердің өкілдері бар болған кезде олар комиссия жұмысына қатысу үшін бірыңғай өкілдік орган құрады .

2. Жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестігі бітімгерлік комиссиясының жұмыс істеуі үшін қажетті жағдайлар жасайды .

3. Бітімгерлік комиссиясы қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын келіп түскен күнінен бастап жеті жұмыс күнінен кешіктірілмейтін мерзімде қарайды. Бітімгерлік комиссиясының талаптарды қарау тәртібі, қараудың көрсетілген мерзімін ұзарту тараптардың келісімі бойынша жүзеге асырылады және хаттамамен ресімделеді.

4. Бітімгерлік рәсімі процесінде бітімгерлік комиссиясы қызметкерлермен (олардың өкілдерімен), жұмыс берушімен, жұмыс берушілердің бірлестігімен (олардың өкілдерімен), мемлекеттік органдармен және өзге де мүдделі тұлғалармен консултациялар жүргізеді .

5. Комиссияның шешімі тараптар келісімінің негізінде қабылданады, тараптардың өкілдері қол қоятын хаттамамен ресімделеді, тараптар үшін міндетті күші болады және бітімгерлік комиссиясының шешімінде белгіленген тәртіппен және мерзімдерде

орындалады. Хаттамаға қол қоюдан тараптың біреуі бас тартқан жағдайда басқа тарап хаттамада тиісті жазба жасайды.

6. Бітімгерлік комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде оның жұмысы тоқтатылады, ал дауларды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады.

166-бап. Еңбек төрелігі

1. Еңбек төрелігін ұжымдық еңбек дауының тараптары бітімгерлік комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде құрады.

2. Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның жеке құрамы, еңбек дауын қараудың тәртібі тепе-теңдік негізде айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан құрылуға тиіс. Еңбек төрелігінің құрамына ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және шешу үшін мемлекеттік еңбек инспекторы Еңбек төрелігі жөніндегі кеңес өкілі, қажет болған кезде басқа адамдар енгізілуге тиіс.

Бітімгерлік комиссиясының мүшелері қызметкерлердің қарастырылатын талаптары бойынша еңбек төрелігінің құрамына кіре алмайды.

3. Еңбек төрелігінің төрағасын төрелік мүшелері өздерінің қатарынан сайлайды.

4. Еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауын ұжымдық еңбек дауы тараптары өкілдерінің міндетті түрде қатысуымен, ал қажет болған кезде басқа да мүдделі адамдар өкілдерінің қатысуымен қарайды.

5. Дауды қарау рәсімін еңбек төрелігі айқындайды және ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткізеді.

6. Еңбек төрелігінің шешімі құрылған күнінен бастап жеті жұмыс күннен кешіктірілмей төрелік мүшелерінің қарапайым көпшілік дауысымен қабылданады. Еңбек төрелігі мүшелерінің дауыстары тең бөлінген кезде төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім дәлелді, жазбаша нысанда жазылуға және оған төрелік мүшелерінің барлығы қол қоюға тиіс.

7. Бітімгерлік комиссиясында ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісіміне қол жеткізілмеген кезде, заң бойынша ереуілдер өткізу тыйым салынған немесе шектелген ұйымдарда, еңбек төрелігінің құрылуы міндетті.

8. Ұжымдық еңбек дауының тараптары еңбек төрелігінің шешімін орындауға міндетті болады.

9. Белгіленген мерзімде еңбек төрелігінің шешімі орындалмаған жағдайда тараптар дауды шешуді сот тәртібінде жүзеге асыруға құқығы бар.

167-бап. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау

1. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау тәртібі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімі бойынша айқындалады.

2. Тараптар өздеріне қатысты тәуелсіз ұйымдар мен тұлғаларды делдал ретінде айқындайды. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімімен ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі жұмысқа орталық және жергілікті

атқарушы органдардың, қауымдастықтардың және басқа да қоғамдық бірлестіктердің басшылары мен қызметкерлерін, жұмыс берушілерді, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды тарт а ла ды .

Делдалды таңдау жағдайларының бәрінде олардан делдалдық етуге жазбаша келісім алынуға тиіс.

168-бап. Тараптардың ұжымдық еңбек дауы бойынша келісімге қол жеткізуінің салдарлары

1. Ұжымдық еңбек дауының тараптары арасында дауды делдалдың (медиатордың) қатысуымен немесе онсыз шешу туралы келісімге қол жеткізілген барлық жағдайларда, аяқталмаған татуластыру рәсімдері тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келісімнің шарттары дауды шешудің шарттары болып есептеледі.

Ұжымдық еңбек дауының тараптары қол жеткізген келісімдер жазбаша нысанда р е с і м д е л е д і .

2. Тараптар арасында даудың шешілуі туралы келісімге қол жеткізу, егер ереуіл жарияланған болса, оның тоқтатылуына әкеп соғады.

169-бап. Ұжымдық еңбек дауының шешілуімен байланысты кепілдіктер

Бітімгерлік комиссиясының мүшелері ұжымдық еңбек дауын шешу жөніндегі келіссөздерге қатысқан уақытта жалақысы сақтала отырып, негізгі жұмысынан б о с а т ы л а д ы .

Қызметкерлердің, олардың бірлестіктерінің ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысатын өкілдері ұжымдық еңбек дауын шешу кезеңінде тәртіптік жазаға тартылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды немесе солардың өкілдік етуіне уәкілеттік берген органның алдын ала келісімінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша олармен еңбек шарты бұзылмайды.

170-бап. Тараптардың және бітімгерлік органдарының ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі міндеттері

1. Тараптардың ешқайсысы бітімгерлік рәсімдерге қатысудан жалтаруға құқылы е м е с .

2. Ұжымдық еңбек дауындағы реттелмеген келіспеушіліктер жазбаша нысанда тараптардың назарына жеткізілуге тиіс.

3. Егер жұмыс берушінің өкілі өкілеттіктерінің жеткіліксіз болу себебінен ұжымдық еңбек дауы тараптарының келіспеушіліктерін реттеу мүмкін болмаса, қызметкерлердің талаптары ұйымдардың, оның ішінде Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, мүлкінің меншік иелері шетелдік жеке немесе заңды тұлғалар болып табылатын ұйымдардың не шетелдік қатысуы бар ұйымдардың мүлік меншік иелеріне, құрылтайшыларына (қатысушыларына) немесе акционерлеріне табыс етіледі.

4. Осы баптың 2, 3-тармақтарында көрсетілген рәсімдердің нәтижелерімен келіспеген жағдайда, қызметкерлер өз мүдделерін қорғаудың заңда көзделген өзге де

1) Осы Кодекстің 164-бабының 3-тармағына сәйкес ресімделген қызметкерлердің талаптарын алған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде ұжымдық еңбек дауы туындағаны туралы, оны шешудің соңына дейін ахуалы туралы кейіннен апта сайын хабардар ете отырып еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға ақпарат беру керек ;

2) осы Кодекстің талаптарын сақтамай жүргізілген ереуілдердің басталуы туралы Қазақстан Республикасының прокуратура органдарын және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға дереу ақпарат беру керек.

171-бап. Ереуіл өткізу құқығы

1. Егер бітімгерлік рәсімдер арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізілмесе, сондай-ақ жұмыс беруші бітімгерлік рәсімдерден жалтарған не ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайларда қызметкерлер ереуіл өткізу туралы шешім қабылдай алады.

2. Ереуіл өткізу жөніндегі шешім қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) жиналысында (конференциясында) қабылданады.

Қызметкерлер жиналысы, егер оған ұйым қызметкерлерінің жалпы санының жартысынан астамы қатысса, заңды деп танылады.

Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес қызметкерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.

Қызметкерлер жиналысының (конференциясының) шешімі дауыс берушілердің көпшілік дауысымен қабылданды деп есептеледі. Қызметкерлер жиналысын (конференциясын) өткізуге мүмкіндік болмаған кезде қызметкерлердің өкілді органы ереуілді өткізуді қолдайтын қызметкерлердің жартысынан астамының қолын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар.

3. Ереуілді қызметкерлер (олардың өкілдері) уәкілеттік берген орган (ереуіл комитеті) басқарады. Бірнеше жұмыс берушілердің қызметкерлері (олардың өкілдері) бірдей талаптар қойып, ереуіл жариялаған жағдайда, оны осы қызметкерлер өкілдерінің бірдей санынан құрылатын бірлескен орган басқаруы мүмкін.

4. Ереуілге қатысу ерікті болып табылады. Ешкімді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлеуге болмайды.

5. Қызметкерлерді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтін тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

172-бап. Ереуілдің басталуы туралы жариялау

1. Осы Кодекстің 171-бабының 3-тармағында көрсетілген уәкілетті орган ереуілдің басталуы мен болжамды ұзақтығы туралы жұмыс берушіге, жұмыс берушілердің бірлестігіне (олардың өкілдеріне) оны жариялағанға дейін бес жұмыс күнінен

кешіктірмей жазбаша түрде ескертуге тиіс.

2. Ереуіл жариялау туралы шешімде:

- 1) тараптардың ереуіл өткізуге негіз болған келіспеушіліктерінің тізбесі;
- 2) ереуіл өткізілетін күн, орны мен уақыты, қатысушылардың болжамды саны;
- 3) ереуілді басқаратын органның атауы, бітімгерлік рәсімдерге қатысуға уәкілеттік берілген қызметкерлер өкілдерінің құрамы;
- 4) ереуіл өткізу кезеңінде орындалатын қажетті жұмыстардың (қызмет көрсетулердің) ең төменгі көлемі жөніндегі ұсыныстар көрсетіледі.

173-бап. Ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері

1. Ереуілді басқаратын орган өзіне осы Кодекспен берілген құқықтар шегінде және қызметкерлер (олардың өкілдері) берген өкілеттіктер негізінде әрекет етеді.

2. Ереуілді басқаратын органның:

1) ұжымдық еңбек дауы туындаған мәселелер бойынша қойылған талаптарды шешу мәселелері бойынша жұмыс берушімен, жұмыс берушілердің бірлестігімен (олардың өкілдерімен), мемлекеттік, кәсіподақ, өзге де заңды және лауазымды тұлғалармен өзара қарым-қатынастарда қызметкерлер мүдделерін білдіруге;

2) жұмыс берушіден, жұмыс берушілер бірлестігінен (олардың өкілдерінен) қызметкерлердің мүдделерін қозғайтын мәселелер бойынша ақпарат алуға;

3) қызметкерлердің талаптарын қарау барысын бұқаралық ақпарат құралдарында ж а р и я л а п о т ы р у ғ а ;

4) даулы мәселелер бойынша қорытындылар шығару үшін мамандарды тартуға;

5) қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) келісімімен ереуілді тоқтата тұруға қ ұ қ ы ғ ы б а р .

3. Бұрын тоқтата тұрған ереуілді қайта бастау үшін бітімгерлік комиссиясының, делдалдың немесе еңбек төрелігінде дауды қайта қарауы талап етілмейді. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (олардың өкілдері) және еңбек дауларын реттеу жөніндегі орган ереуілдің қайта басталуы туралы үш жұмыс күнінен кешіктірілмей е с к е р т і л у ғ е т и і с .

4. Ұжымдық еңбек дауының тараптары оны реттеу жөніндегі келісімге қол қойған, сондай-ақ ереуіл заңсыз деп танылған жағдайларда, ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері тоқтатылады.

174-бап. Ұжымдық еңбек дауы тараптарының ереуіл барысындағы міндеттері

Ереуіл өткізу кезеңінде ұжымдық еңбек дауының тараптары осы дауды келіссөздер жүргізу арқылы шешуді жалғастыруға міндетті.

Жұмыс беруші, мемлекеттік органдар және ереуілді басқаратын орган ереуіл кезеңінде қоғамдық тәртіпті, ұйымның мүлкін және қызметкерлердің қауіпсіздігін

сақтау, сондай-ақ тоқтап қалуы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қатер төндіретін машиналардың және жабдықтардың жұмысын қамтамасыз ету жөніндегі өздеріне байланысты шараларды қабылдауға міндетті.

175-бап. Қызметкерлерге ереуіл өткізуге байланысты берілетін кепілдіктер

1. Ереуілді ұйымдастыру немесе оған қатысу (осы Кодекстің 176-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда) қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы деп қаралмайды және осы Кодексте көзделген тәртіптік ықпал ету шараларының қолданылуына әкеп соқпайды.

2. Ереуіл кезінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы), еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеміне құқығы, еңбек өтілі сақталады, сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепілдік беріледі.

Ереуілді жалақының төленбеуіне немесе уақтылы төленбеуіне байланысты өткізуден басқа жағдайларда, ереуілге қатысушы қызметкерлердің ереуіл кезіндегі жалақысы сақталмайды.

176-бап. Заңсыз ереуілдер

1. Ереуілдер :

1) соғыс жағдайы немесе төтенше жағдай не төтенше жағдай туралы заңнамаға сәйкес айрықша шаралар енгізілген кезеңде; Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің органдары мен ұйымдарында, елдің қорғанысын, мемлекеттің қауіпсіздігін, авариялық-құтқару, іздестіру-құтқару, өртке қарсы жұмыстарды қамтамасыз ету, төтенше жағдайлардың алдын алу немесе оларды жою мәселелерімен айналысатын басқа да әскери құралымдар мен ұйымдарда; арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарында; қауіпті өндірістік объектілер болып табылатын ұйымдарда; жедел және шұғыл медициналық көмек көрсету станцияларында;

2) осы баптың 2-тармағында көрсетілген шарттар сақталмаған жағдайда, темір жол көлігі, азаматтық авиация, денсаулық сақтау ұйымдарында, халықтың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ететін ұйымдарда (қоғамдық көлік, сумен, электр энергиясымен, жылумен, байланыспен қамтамасыз ету), жұмысының тоқтатыла тұруы ауыр және қауіпті зардаптарға әкеп соғуы мүмкін үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде;

3) осы Кодексте көзделген мерзімдер, рәсімдер және талаптар ескерілмей жарияланған жағдайда ;

4) адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қатер төндіретін жағдайларда;

5) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де жағдайларда заңсыз болып танылады .

Осы тармақта көрсетілген негіздердің біреуі болғанда, сот тиісті шешім шығарғанға дейін прокурор ереуілді тоқтата тұруға құқылы.

2. Темір жол көлігі, азаматтық авиация, денсаулық сақтау ұйымдарында, халықтың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ететін ұйымдарда (қоғамдық көлік, сумен, электр

энергиясымен, жылумен, байланыспен қамтамасыз ету) ереуіл жергілікті атқарушы
органмен алдын ала келісу
негізінде айқындалатын халыққа қажетті тиісті көрсетілетін қызметтердің тізбесі мен
көлемі сақталған жағдайда өткізіледі.

Үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде ереуіл негізгі жабдықтардың, механизмдердің
үзіліссіз жұмысы қамтамасыз етілген жағдайда ғана өткізілуі мүмкін.

3. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот Қазақстан Республикасының
заңдарына сәйкес қабылдайды.

4. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот жұмыс берушінің немесе
прокурордың өтініші бойынша қабылдайды.

Сот шешімі қызметкерлерге ереуілді басқаратын орган арқылы жеткізіледі, ол
ереуілге қатысушыларға сот шешімі туралы дереу хабарлауға міндетті, ал ереуілді
басқаратын орган болмаған кезде – тікелей жұмыс беруші жеткізеді.

Жұмыс беруші сот шешімінің мәтінін көпшілікке көрінетіндей қолжетімді жерлерде
орналастыруды қамтамасыз етеді.

Ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі дереу орындалуға, ал ереуіл
тоқтатылуға тиіс.

Адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қатер төнген жағдайда прокурор
немесе сот тиісті шешім қабылданғанға дейін ереуілді тоқтата тұруға құқылы.

5. Ереуілді басқарушы органның сот шешіміне Қазақстан Республикасының
заңдарында белгіленген тәртіппен шағым жасауға құқығы бар.

6. Сот заңсыз деп таныған ереуілге қатысуды жалғастыруға арандатушы адамдар
Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

177-бап. Ереуілді заңсыз деп танудың салдары

Сот ереуілді заңсыз деп таныған кезде, жұмыс беруші ереуілді ұйымдастыруға
немесе өткізуге қатысқан қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тартуы мүмкін.

178-бап. Локаутқа тыйым салу

Ереуіл өткізуді қоса алғанда, ұжымдық еңбек дауын реттеу процесінде локаутқа,
яғни қызметкерлердің ұжымдық еңбек дауына немесе ереуілге қатысуына байланысты,
осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 23) тармақшасында көзделген жағдайларды
қоспағанда, олармен жасалған еңбек шарттарын жұмыс берушінің бастамасы бойынша
бұзуға тыйым салынады.

4-бөлім. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау 17-тарау. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік реттеу

179-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік реттеу

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік реттеу мыналарды:

1) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасы талаптарының сақталуын мемлекеттік қадағалауды, бақылауды және оған м о н и т о р и н г т і ;

2) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерін және нормативтік-техникалық құжаттаманы әзірлеуді ж ә н е қ а б ы л д а у д ы ;

3) еңбек жағдайларын, оның қауіпсіздігі мен қорғалуын жақсарту, қауіпсіз техникалар мен технологияларды әзірлеу және енгізу, қызметкерлердің жеке және ұжымдық қорғану жөніндегі қызметті экономикалық ынталандыру жүйелерін құруды ж ә н е і с к е а с ы р у д ы ;

4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнаманың сақталуын мемлекеттік, ішкі бақылау тиімділігін арттыруды;

5) еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау бойынша озық отандық және шетел тәжірибесін есепке ала отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау проблемалары бойынша ғылыми зерттеулер жүргізуді;

6) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан зардап шеккен қызметкерлердің, сондай-ақ олардың отбасы мүшелерінің заңды м ү д д е л е р і н қ о р ғ а у д ы ;

7) ауыр жұмыс және өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың қазіргі заманғы техникалық деңгейінде жойылмайтын зиянды, қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыс үшін кепілдіктер мен өтемақылар белгілеуді;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мамандарды даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды;

9) өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды есепке алудың бірыңғай тәртібін белгілеуді;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы бірыңғай ақпараттық жүйенің жұмыс істеуін қамтамасыз етуді;

11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы халықаралық ынтымақтастықты қамтиды.

180-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар және іс-шараларды қаржыландыру

1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленеді және қызметкерлердің еңбек қызметі процесі кезінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған қағидаларды, рәсімдерді және нормативтерді қамтуға тиіс.

2. Жұмыс берушілер мен қызметкерлер Қазақстан Республикасының аумағында өз қызметін жүзеге асыру кезінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды орындауға міндетті.

3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру жұмыс берушінің қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да қаржыландыру көздері есебінен жүзеге асырылады.

Қызметкерлер бұл мақсаттарға шығынданбайды.

Қаражат көлемі жұмыс берушінің актісінде немесе ұжымдық шартта айқындалады.

18-тарау. Қызметкерлердің және жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері

181-бап. Қызметкердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері

1. Қ ы з м е т к е р д і н :

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс о р н ы н а ;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен қамтамасыз етілуге;

3) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға өз жұмыс орнындағы еңбек жағдайларына және еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы өтініш білдіруге;

4) өзі немесе өз өкілі арқылы еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға қатысуға;

5) жұмыс беруші қызметкерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және денсаулығына немесе өміріне қатер төндіретін ахуал туындаған кезде бұл жөнінде тікелей басшысына немесе жұмыс берушіге жазбаша түрде хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз атқару үшін қажетті білім алуға және кәсіптік даярлыққа;

7) жұмыс берушіден жұмыс орнының сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, денсаулығына зақым келу тәуекелі туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы дәйекті ақпарат алуға;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта орташа жалақысының с а қ т а л у ы н а

қ ұ қ ы ғ ы б а р .

2. Қ ы з м е т к е р :

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, қағидалардың және нұсқаулықтардың талаптарын сақтауға;

2) қызметкерлердің әрбір жарақаты және денсаулығының өзге де зақымдануы, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына

қатер төндіретін ахуал туралы жұмыс берушіге немесе жұмысты ұйымдастырушыға
д е р е у х а б а р л а у ғ а ;

3) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган белгілеген тәртіппен міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық тексеруден, сондай-ақ ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі және өзге де медициналық куәландырудан өтуге;

4) жұмыс берушінің талабы бойынша жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауысқан кезде профилактикалық медициналық тексерулерден өтуге ;

5) мүгедектік белгілену немесе еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретін денсаулық жағдайының өзге де нашарлауы туралы жұмыс берушіге хабарлауға;

6) жұмыс беруші беретін жеке және ұжымдық қорғану құралдарын мүлтіксіз қолдануға және мақсатқа сай пайдалануға;

7) мемлекеттік еңбек инспекторының, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, ішкі бақылау мамандарының талаптарын және медициналық мекемелер ұсынған емдік және сауықтыру іс-шараларын орындауға;

8) жұмыс беруші айқындаған және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқытудан өтуге, нұсқама алуға және білімдерін тексеруден өтуге міндетті.

182-бап. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері

1 . Ж ұ м ы с б е р у ш і :

1) қызметкерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдесуі, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі рационализаторлық ұсыныстары үшін ынталандыруға ;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын қызметкерлерді осы Кодексте белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауапкершілікке тартуға ;

3) қызметкерден өндірісте жұмыстарды қауіпсіз орындау жөніндегі талаптарды мүлтіксіз сақтауын талап етуге ;

4) қызметкерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында және жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда профилактикалық медициналық тексерулерге өз қаражаты есебінен жіберуге құқығы бар.

2 . Ж ұ м ы с б е р у ш і :

1) профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру арқылы жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдерді болдырмау жөніндегі шараларды қ а б ы л д а у ғ а ;

2) қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, оларға нұсқама беруге және білімдерін тексеруге, сондай-ақ өз қаражаты

есебінен өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз орындау жөніндегі құжаттармен
қ а м т а м а с ы з е т у г е ;

3) жұмыс берушінің актісінде бекітілген тізімге сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіппен кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда мерзімділікпен үш жылда кемінде бір рет басшы қызметкерлерді және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және білімін тексеруді ұйымдастыруға ;

4) еңбек жөніндегі мемлекеттік уәкілетті орган белгілеген нормаларға сәйкес қызметкерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға, қызметкерлердің арнаулы киімі мен аяқкиімін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе бірдей тағам өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануы үшін арнайы азық-түлікпен, жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз етуге ;

5) «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес зейнеткерлік жасқа келген адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жібермеуге ;

6) өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыруға ;

7) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, қызметкерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайларының, еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйі мониторингі үшін қажетті ақпаратты тоқсанына бір рет беруге ;

8) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді қамтамасыз етуге ;

9) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын және қорытындыларын орындауға ;

10) еңбек жөніндегі мемлекеттік уәкілетті орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік объектілерде еңбек жағдайлары бойынша кемінде бес жылда бір рет мерзімдік аттестаттауды қызметкерлер өкілдерінің қатысуымен өткізуге ;

11) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға бір ай мерзімде қағаз және электрондық жеткізгіштерде ұсынуға ;

12) қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға ;

13) авариялық ахуалдың өршуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болдырмау жөніндегі шұғыл шараларды қабылдауға ;

14) еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және

еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды
ж ү з е г е а с ы р у ғ а ;

15) ұжымдық шартта, келісімде, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты басқа жұмысқа ауыстыру кезінде не кәсіптік аурудың белгілері пайда болғанда өз қаражаты есебінен қызметкерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық тексерулерден және ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан өткізуге міндетті.

19-тарау. Еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру

183-бап. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау

1. Өндірістік объектілер еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік
а т т е с т а т т а л у ғ а ж а т а д ы .

2. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды өндірістік объектілерді аттестаттаудан өткізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар мерзімділікпен, бес жылда кемінде бір рет жүргізеді.

3. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімділікпен міндетті аттестаттаудан өткізу тәртібін еңбек жөніндегі мемлекеттік уәкілетті орган айқындайды .

4. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттаудан өткізу тәртібін бұзушылық анықталған кезде еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды мемлекеттік бақылау және қадағалау органының талап етуі бойынша өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кезектен тыс аттестаттау өткізіледі.

Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кезектен тыс аттестаттау нәтижелері өндірістік объектіні еңбек жағдайлары бойынша осының алдындағы аттестаттау материалдарына қосымша түрінде ресімделеді.

5. Өндірістік объектіні аттестаттауды жүргізуді ұйымдастыру үшін жұмыс беруші құрамында төраға, мүшелер және өндірістік объектілерді аттестаттау жөніндегі құжаттаманы жасауға, жүргізуге және сақтауға жауапты хатшы бар аттестаттау комиссиясын құру туралы тиісті бұйрық шығарады.

6. Ұйымның аттестаттау комиссиясының құрамына басшы не оның орынбасары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметтерінің және келісім бойынша өзге де бөлімшелерінің мамандары, сондай-ақ ұйым қызметкерлерінің өкілдері кіреді.

Аттестаттау комиссиясына қатысудан ұйым қызметкерлері өкілдерінің бас тартуы өндірістік объектілерге еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау жүргізбеу үшін негіз
б о л ы п т а б ы л м а й д ы .

7. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау аяқталғаннан

кейін жұмыс беруші күнтізбелік он күн ішінде аттестаттау нәтижелері туралы мәліметті еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жібереді.

8. Өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелері өндірістік объектіні аттестаттау актісі шығарылған кезден бастап күшіне енеді.

9. Өндірістік объектілерді аттестаттаудан өткізу тәртібінің сақталуына бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

184-бап. Жұмыс орындарының қауіпсіздік талаптары

1. Жұмыс орындары орналасқан ғимараттар (құрылыстар) өзінің құрылысы бойынша олардың функционалдық мақсатына және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес болуға тиіс.

2. Жұмыс жабдығы осы жабдық түрі үшін белгіленген қауіпсіздік нормаларына сәйкес келуге, онда тиісті техникалық паспорт (сертификат), сақтандыру белгілері болуға және қызметкерлердің жұмыс орындарындағы қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін қоршаулармен немесе қорғау құрылғыларымен қамтамасыз етілуге тиіс.

3. Авариялық жолдар мен қызметкерлердің үй-жайлардан шығатын жолдар белгіленуге, бос болуға және ашық ауаға не қауіпсіз аймаққа шығаруға тиіс.

4. Қауіпті аймақтар нақты белгіленуге тиіс. Егер жұмыс орындары жұмыстың сипатына қарай қызметкерге қауіп-қатер төндіретін немесе құлайтын заттар бар қауіпті аймақтарда болса, онда мұндай орындар бұл аймақтарға бөгде адамдардың кіруін шектейтін құрылғыларымен жабдықталуға тиіс.

Жаяу жүргіншілер мен технологиялық көлік құралдары ұйымның аумағында қауіпсіз жағдайларда жүріп-тұруға тиіс.

5. Жұмыс орындары орналасқан үй-жайлардағы температура, жарық, сондай-ақ желдеткіш жұмыс уақыты кезінде санитариялық-эпидемиологиялық талаптарына сәйкес болуға тиіс.

185-бап. Қызметкерлерді міндетті медициналық тексеру

1. Жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істейтін қызметкерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мерзімдік медициналық тексеруден және тексерілуден өткізуді өз қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндетті.

2. Жоғары қауіпті жұмыстармен, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстарда істейтін қызметкерлер ауысым алдындағы және ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан өтуге тиіс. Ауысым алдындағы және ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан өту талап етілетін кәсіптердің тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

20-тарау. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру мен есепке алу

**186-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды
тергеп-тексерудің жалпы ережелері және оларды
есепке алу**

1. Қызметкерлердің, сондай-ақ:

1) оқу орындарында оқитын, кәсіптік практикадан өтіп жүрген адамдардың;
2) әскери қызмет, арнаулы мемлекеттік органдарда қызмет өткерумен байланысты емес жұмыстарды орындауға тартылған әскери қызметшілердің, арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің;

3) бас бостандығынан айыру орындарында және сот үкімі бойынша еңбекке тартылған адамдардың;

4) азаматтық қорғау саласындағы әскерилендірілген және өзге де мамандандырылған кәсіби авариялық-құтқару қызметтері мен құралымдары, әскерилендірілген күзет жеке құрамының, авариялардың, дүлей зілзаланың салдарларын жою жөніндегі, адам өмірін және мүлікті құтқару жөніндегі ерікті командалар мүшелерінің еңбек қызметіне байланысты және еңбекке қабілетсіздігіне не өліміне әкеп соққан денсаулығының зақымдану жағдайлары осы Кодекске сәйкес тергеп-тексеруге жатады.

2. Қызметкердің денсаулығына келтірілген зақымданулар не жұмыс берушінің мүддесі үшін өз бастамасы бойынша еңбекке қабілетсіздікке не өлімге әкеп соққан басқа да әрекеттер жасау, егер олар:

1) жұмыс уақыты басталар алдында немесе аяқталғаннан кейін жұмыс орнын, өндіріс құрал-жабдықтарын, жеке қорғану құралдарын дайындау және ретке келтіру және басқа да іс-әрекеттер кезінде;

2) жұмыс орнындағы жұмыс уақыты ішінде, жұмысы қызмет көрсету объектілері арасында жүрумен байланысты қызметкер жұмыс орнына бара жатқан жолда, оның ішінде жұмыс берушінің тапсырмасы бойынша, сондай-ақ іссапар кезінде еңбек міндеттерін орындау кезінде;

3) жұмыс беруші ұсынған көлік құралында жұмысты орындау орнына немесе жұмыстан келе жатқан жолда;

4) жеке көлік құралын қызмет бабында пайдалану құқығына жұмыс берушінің жазбаша келісімі болған кезде өзінің жеке көлік құралында;

5) жұмыс берушінің мүддесі үшін өз бастамасы бойынша іс-әрекеттер жасау кезінде ;

6) вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлердің жиналу орнынан (вахта кезеңінде тұратын жерінен) жұмыс беруші ұсынған көлік құралында жұмысқа бару немесе кері қайту жолында болса еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар ретінде есепке алынады.

3. Тергеп-тексеру барысында қызметкерлердің денсаулығына келтірілген зақымдану :

1) зардап шеккен адамның өз бастамасы бойынша функционалдық міндеттеріне кірмейтін және жұмыс берушінің мүддесімен байланысты емес жұмыстарды немесе өзге де іс-әрекеттерді орындаған, оның ішінде вахталық әдіспен жұмыс істеу кезінде ауысымаралық демалыс, тынығу мен тамақтануға арналған үзіліс кезінде орындаған к е з д е ;

2) зардап шеккен адамның алкогольдік масаң күйінде болуы, олардың уытқұмарлық және есірткі заттарды (оларға ұқсас заттарды) пайдалану негізгі себеп болып табылған ж а ғ д а й д а ;

3) өз денсаулығына әдейі (қасақана) зиян келтіру нәтижесінде, сондай-ақ зардап шеккен адам қылмыстық құқық бұзушылық жасаған кезде;

4) зардап шеккен адам денсаулығының медициналық қорытындымен расталған, өндірістік факторлардың әсерімен байланысты емес кенеттен нашарлауынан болғаны объективті түрде анықталса, олар өндірістегі жазатайым оқиғалар ретінде есепке а л ы н б а й д ы .

4. Кәсіптік аурулар болған жағдайларды тергеп-тексеруді жұмыс беруші халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органмен б і р л е с і п ж ү р г і з е д і .

5. Денсаулық сақтау ұйымдарының жауапты лауазымды адамдары қызметкерлердің жарақат алуына немесе еңбек қызметіне байланысты денсаулығына келтірілген зақымдануына байланысты әрбір бастапқы келген жағдай туралы жұмыс берушілерді және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды, сондай-ақ кәсіптік қатты ауру (улану) жағдайлары туралы халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органды екі жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар етуге тиіс.

6. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және өндірістегі кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруді ұйымдастыру және тіркеу үшін жұмыс беруші жауапты болады.

187-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру кезіндегі жұмыс берушінің міндеттері

1 . Ж ұ м ы с б е р у ш і :

1) зардап шеккен адамға алғашқы медициналық көмек көрсетуді және қажет болған кезде, оны денсаулық сақтау ұйымына жеткізуді ұйымдастыруға;

2) жазатайым оқиға болған жердегі жағдайды (жабдықтар мен механизмдердің, еңбек құрал-жабдықтарының жай-күйін), егер бұл басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндірмесе, ал өндірістік процестің үзіліссіз жұмысын бұзу аварияға әкеп соқпайтын болса, оқиға болған кездегі күйде сақтауға, сондай-ақ жазатайым оқиға болған жерді фотосуретке түсіруге;

3) жазатайым оқиға туралы зардап шеккен адамның жақын туыстарын дереу хабардар етуге және осы Кодексте, өзге де нормативтік құқықтық актілерде

айқындалған мемлекеттік органдар мен ұйымдарға хабар жіберуге;

4) арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерін еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру үшін оқиға болған жерге жіберуге м і н д е т т і .

2. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға туралы тәулік ішінде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша:

1) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға;

2) қауіпті өндірістік объектілерде болған жазатайым оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органның аумақтық бөлімшесіне;

3) кәсіптік ауру немесе улану жағдайлары жөнінде халықтың санитариялық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшесіне;

4) қызметкерлер өкілдеріне;

5) қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыру шартын жасасқан сақтандыру ұйымына;

6) жазатайым оқиға болған жердегі құқық қорғау органына және арнайы тергеп-тексеруге жататын жағдайларда өндірістік және ведомстволық бақылау мен қадағалаудың уәкілетті органдарына хабарлайды.

3. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде комиссияның талабы бойынша жұмыс беруші өз қаражаты есебінен:

1) техникалық есептеулердің орындалуын, зертханалық зерттеулердің, сынақтардың , басқа да сараптама жұмыстарының жүргізілуін және осы мақсаттарда сарапшы м а м а н д а р д ы ң т а р т ы л у ы н ;

2) оқиға орнын және зақым келтірілген объектілерді фотосуретке түсіруді, жоспарлар, эскиздер, схемалар жасауды;

3) көлік, қызметтік үй-жай, байланыс құралдарын, арнаулы киім, арнаулы аяқкиім және тексеру жүргізу үшін қажетті басқа да жеке қорғану құралдарын беруді;

4) м ы н а л а р д ы :

жұмыс орнының жай-күйін, қауіпті және (немесе) зиянды өндірістік факторлардың бар-жоғын сипаттайтын құжаттарды (жоспарларды, эскиздерді, схемаларды, ал қажет болғанда оқиға орнында түсірілген фото- және бейнематериалдарды және т.с.с);

нұсқау берулерді тіркеу журналдарынан және зардап шеккен адамдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімін тексеру хаттамаларынан, жазатайым оқиға куәгерлері мен лауазымды адамдардан жауап алынған хаттамалардан, зардап шеккен адамдардың түсініктемелерінен, мамандардың сараптама қорытындыларынан ү з і н д і к ө ш і р м е л е р д і ;

зертханалық зерттеулер мен эксперименттердің нәтижелерін;

зардап шеккен адамның денсаулығына келтірілген зақымданудың сипаты мен ауырлық дәрежесі немесе оның өлімінің себебі туралы, алкогольдік, есірткілік немесе

уыттық мас болу белгісінің бары (жоғы) туралы медициналық қорытындыны; зардап шеккен адамға арнаулы киім, арнаулы аяқкиім және басқа да жеке қорғану құралдары берілгенін растайтын құжаттардың көшірмелерін; аталған өндірісте (объектіде) мемлекеттік еңбек инспекторлары мен аумақтық мемлекеттік қадағалау органының лауазымды адамдарының (егер жазатайым оқиға осы орган бақылайтын ұйымда немесе объектіде орын алса) бұрын берілген нұсқамаларынан үзінді көшірмелерді; комиссияның қалауына қарай істің қаралуына қатысы бар басқа да құжаттарды береді.

188-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияны құру тәртібі және құрамы

1. Арнайы тергеп-тексерілуге тиіс жағдайларды қоспағанда, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді жарақат ауырлығының дәрежесі туралы қорытынды алған сәттен бастап жұмыс берушінің актісімен жиырма төрт сағат ішінде құрылатын, мынадай құрамдағы комиссия жүргізеді:

- 1) төраға – ұйымның (өндірістік қызметтің) басшысы немесе оның орынбасары;
- 2) мүшелері – ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің басшысы және қызметкерлердің өкілі.

2. Жазатайым оқиға болған тиісті учаскедегі еңбек қауіпсіздігіне тікелей жауап беретін лауазымды адам тергеп-тексеруді жүргізу кезінде комиссия құрамына енгізілмейді.

3. Арнайы тергеп-тексеруге:

- 1) ауыр немесе кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғалар;
- 2) зардап шеккен адамдар жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан да көп қызметкерлер ұшыраған топтық жазатайым оқиғалар;
- 3) қатерлі уланудың топтық оқиғалары жатады.

4. Жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеруді еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган жарақат ауырлығының дәрежесі туралы қорытындыны алған кезден бастап мынадай құрамда жиырма төрт сағат ішінде жүргізеді:

- 1) төраға – мемлекеттік еңбек инспекторынан;
 - 2) мүшелері – жұмыс беруші және қызметкерлердің өкілінен құралған комиссия.
- Екі адам қайтыс болған топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді облыстың, республикалық маңызы бар қаланың бас мемлекеттік еңбек инспекторы басқаратын комиссия жүргізеді.

Қайтыс болған адамдар саны үш адамнан бес адамға дейін болса, топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган, ал бес және одан да көп адам қайтыс болғанда - Қазақстан Республикасының Үкіметі құрған комиссия жүргізеді.

5. Қауіпті өндірістік объектідегі аварияның салдарынан техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар кезінде болған жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органның немесе оның аумақтық бөлімшесінің өкілі арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның төрағасы болып тағайындалады. Бұл жағдайда мемлекеттік еңбек инспекторы комиссия мүшесі болып т а б ы л а д ы .

6. Комиссия құрамына сондай-ақ мыналар кіреді:

1) қауіпті өндірістік объектілерде, сондай-ақ электроэнергетикалық сала ұйымдарында болған жазатайым оқиғалар кезінде – өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік қадағалау жөніндегі мемлекеттік инспектор және мемлекеттік энергетикалық қадағалау және бақылау саласындағы лауазымды адам;

2) жіті улану жағдайында – халықтың санитариялық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілдері;

3) басқа ұйымның аумағында орналасып, жұмыс жүргізіп жатқан ұйымның қызметкері немесе өндірістік тапсырманы (қызметтік немесе шарттық міндеттерді) орындау үшін басқа ұйымға жіберілген қызметкер ұшыраған жазатайым оқиға кезде – аумағында жазатайым оқиға болған ұйымның жауапты өкілі.

7. Комиссияның жұмысына жұмыс берушімен немесе зардап шеккен адаммен тиісті шарттық қатынастары бар сақтандыру ұйымының өкілі қатысуға құқылы.

8. Жұмыс берушінің – жеке тұлғаның жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі, қызметкерлердің өкілі, жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге шарт негізінде де шақырылуы мүмкін еңбекті қорғау жөніндегі маман қ а т ы с а д ы .

9. Сараптамалық қорытындыны талап ететін мәселелерді шешу үшін арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның төрағасы ғылыми-зерттеу ұйымдарының мамандары және бақылау-қадағалау органдары қатарынан жұмыс беруші қаражаты есебінен сараптамалық кіші комиссиялар құруға құқылы.

189-бап. Қызметкердің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібі

1. Жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру мерзімі комиссия құрылған күннен бастап он жұмыс күнінен аспауға тиіс.

Белгіленген мерзімде тергеп-тексеруді аяқтауға объективті кедергі келтіретін мән-жайлар туындаған кезде арнайы тергеп-тексеру мерзімдері он жұмыс күнге екі реттен аспайтын комиссияның хаттамалық шешімімен ұзартылуы мүмкін.

2. Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдарға уақтылы хабарланбаған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар зардап шеккен адамның немесе оның өкілетті өкілінің өтініші бойынша өтініш тіркелген күннен бастап он жұмыс күн ішінде тергеп-тексеріледі.

3. Әрбір тергеп-тексеру жағдайында комиссия оқиға куәгерлерін, еңбек қауіпсіздігі

және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген адамдарды анықтайды және олардан жауап алады, жұмыс берушіден қажетті ақпарат және мүмкін болса, зардап шеккен адамнан түсініктеме алады.

4. Арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының келісімінсіз куәлардан, куәгерлерден жауап алуды, сондай-ақ ресми тағайындалған комиссияның жұмыс күндерінде кез келген біреудің немесе өзге де комиссияның осы жазатайым оқиғаға қатысты қатар тергеп-тексерулер жүргізуіне үзілді-кесілді тыйым салынады.

5. Жиналған құжаттар мен материалдар негізінде комиссия жазатайым оқиғаның мән-жайлары мен себептерін белгілейді, жазатайым оқиғаның жұмыс берушінің өндірістік қызметімен байланысын және тиісінше, зардап шеккен адамға оқиға орнында өзінің еңбек міндеттерін орындауына байланысты болуы түсіндірілгенін айқындайды, жазатайым оқиғаны өндірістегі жазатайым оқиға ретінде немесе өндіріспен байланысты емес жазатайым оқиға ретінде саралайды, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының бұзылуына жол берген адамдарды айқындайды және өндірістегі жазатайым оқиғалардың себептерін жою және алдын алу жөніндегі шараларды белгілейді.

6. Ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғаны, зардап шеккен адамдар жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан да көп қызметкерлер ұшыраған топтық жазатайым оқиғалар және топтық қатерлі улану жағдайын тергеп-тексеру еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша арнайы тергеп-тексеру актісінде ресімделеді.

7. Көлік құралдарының авариясы салдарынан болған жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жол жүрісі қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті органның тергеп-тексеру материалдары негізінде жүргізіледі.

8. Жол жүрісі қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті орган жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының талабы бойынша тергеп-тексеру материалдарының көшірмелерін көлік оқиғасы болған күннен бастап бес күн мерзімде беруге міндетті.

9. Режимді объектілердегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның жұмыс жағдайлары осы объектілерге кіру, соларда болу ерекшеліктері ескеріліп айқындалады.

10. Ұйым объектілеріндегі жарылыстың, аварияның, қираудың, өрттің және басқа да жағдайлардың салдарынан зардап шеккен адамды (зардап шеккен адамдарды), жоғалған адамды (жоғалған адамдарды) іздеудің тоқтатылуын арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия авариялық-құтқару қызметі немесе құралымы басшысының және сарапшы мамандардың қорытындысы негізінде айқындайды.

190-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын ресімдеу және оларды есепке алу тәртібі

1. Қызметкердің (қызметкерлердің) еңбекке қабілеттілігін жоғалтуына әкеп соққан еңбек қызметіне байланысты әрбір жазатайым оқиға медициналық қорытындыға (ұсынымға) сәйкес тергеп-тексеруге жатады.

Ауыр зардаптарға әкеп соққан, кісі өлімімен аяқталған және топтық жазатайым оқиғалар арнайы тергеп-тексеруге жатады.

Тергеп-тексеру, арнайы тергеп-тексеру актілерінің нысандары және жазатайым оқиға, кәсіптік ауру туралы актілердің нысандарын еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілейді.

2. Егер жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерінің біреуі комиссияның (көпшіліктің) қорытындысымен келіспеген жағдайда, ол өзінің дәлелді пікірін тергеп-тексеру материалына қосу үшін жазбаша түрде ұсынады. Ол арнайы тергеп-тексеру актісіне «ерекше пікірге қара» деген сілтеме жаза отырып, қол қояды.

3. Тергеп-тексеру нәтижесімен келіспеген немесе жазатайым оқиға туралы акт уақтылы ресімделмеген жағдайда, зардап шеккен адам немесе оның сенім білдірген адамы, ұйым қызметкерлерінің өкілі жұмыс берушіге жазбаша түрде жүгінуге құқылы, жұмыс беруші олардың өтінішін он күн ішінде қарауға және мәнісіне қарай шешім қабылдауға міндетті.

4. Жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, ресімдеу және тіркеу мәселелері бойынша жұмыс берушінің, қызметкердің және мемлекеттік еңбек инспекторының не қауіпті өндірістік объектілерде болған оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік қадағалау жөніндегі мемлекеттік инспектордың арасында туындаған келіспеушіліктерді тиісті жоғары тұрған бас мемлекеттік еңбек инспекторы бағыныстылық және (немесе) сот тәртібі қаралады.

Жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру мәселелері бойынша жоғары тұрған бас мемлекеттік еңбек инспекторының шешімі еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысанда қорытынды түрінде ресімделеді.

5. Өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдарында тергеп-тексеру актісімен қатар:

1) зардап шеккен адамның еңбекті қорғау жөнінде оқиғаны және нұсқама алғаны, сондай-ақ алдын ала және мерзімдік медициналық тексерулерден өткені туралы мәліметтер;

2) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша жауап алу хаттамалары және оқиға куәгерлерінің, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының сақталуына жауапты лауазымды адамдардың түсініктемелері;

3) оқиға болған жердің жоспарлары, схемалары мен фотосуреттері;

4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын регламенттейтін нұсқаулықтардан, ережелерден, бұйрықтардан және басқа да актілерден үзінді көшірмелер, өндірістегі салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге жауапты лауазымды адамдардың міндеттері және басқалар;

5) зардап шеккен адамның денсаулығына келтірілген зақымның сипаты мен ауырлығы (өлімге әкеп соққан себеп) туралы медициналық қорытынды;

6) зертханалық және басқа зерттеулердің, эксперименттердің, сараптамалардың, талдаулардың нәтижелері және тағы сол сияқтылар;

7) бас мемлекеттік еңбек инспекторының қорытындысы (егер бар болса);

8) жұмыс берушіге келтірілген материалдық залал туралы мәліметтер;

9) жұмыс берушінің зардап шеккен адамға (отбасы мүшелеріне) оның денсаулығына келтірілген зиянды өтеу және жол берілген оқиғаға кінәлі лауазымды адамдарды жауаптылыққа тарту туралы бұйрығы;

10) қоса берілетін құжаттардың тізбесі болуға тиіс.

6. Әрбір жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін, тергеп-тексеру материалдарына сәйкес жұмыс беруші үш күннен кешіктірмей жазатайым оқиға туралы актіні ресімдеуге міндетті.

7. Белгіленген нысан бойынша кәсіптік ауру актісін сараптама профпатологиялық комиссияның қорытындысы негізінде жұмыс беруші толтырады.

8. Жазатайым оқиға туралы акт толтырылып, оған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің және ұйым бөлімшесінің басшылары, ұйым қызметкерлерінің өкілдері, улану жағдайларында халықтың санитариялық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілі қол қояды.

Жазатайым оқиға туралы акт жұмыс берушімен бекітіледі және ұйымның мөрімен расталады.

Егер жұмыс беруші жеке тұлға болса, жазатайым оқиға туралы акт толтырылып, оған жұмыс беруші қол қояды және нотариалды түрде расталады.

9. Тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін үш күннен кешіктірмей жазатайым оқиға туралы актінің бір данасы зардап шеккен адамға немесе оның сенімді адамына беріледі, бұдан басқа мыналарға:

1) қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыру шартын жасасқан сақтандыру ұйымына;

2) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға қағаз және электронды жеткізгіште;

3) улану жағдайларында халықтың санитариялық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органға жіберіледі.

10. Жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеру актісі материалдарының көшірмелерін жұмыс беруші еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жібереді. Жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін мемлекеттік еңбек инспекторы арнайы тергеп-тексеру материалдарының көшірмелерін жеті күн мерзімде жергілікті ішкі істер органына жібереді, ол заңнамаға сәйкес тиісті шешім қабылдап, қабылданған шешім туралы жиырма күннен кешіктірмей хабарлайды.

11. Зардап шеккен адам немесе қызметкерлердің өкілі жазатайым оқиғаны

тергеп-тексерудің бүкіл материалдарымен танысуға және қажетті үзінді көшірмелер
ж а с а у ғ а қ ұ қ ы л ы .

12. Актімен ресімделген әрбір жазатайым оқиға өндірістегі жазатайым оқиғаларды және денсаулыққа келтірілген өзге де зақымдануларды жұмыс беруші тіркеу журналына жазады. Журналды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша жүргізеді. Еңбекке уақытша жарамсыздық және жарақаттану туралы алғашқы статистикалық деректер мемлекеттік статистика саласындағы уәкілетті орган бекіткен статистикалық әдіснамаға сәйкес беріледі.

13. Жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдары ұйымда (жұмыс берушіде) қырық бес жыл бойы сақталуға тиіс, ұйым таратылған жағдайда жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдары міндетті түрде сол ұйым жұмыс істеген жер бойынша мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуға тиіс.

14. Жұмыс беруші немесе оның өкілі уақыт өте келе ауыр зардаптарға немесе кісі өліміне әкеп соққан жазатайым оқиғалар санатына ауысқан еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар туралы тиісті еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, ал сақтандыру жағдайлары туралы – сақтандыру ұйымына хабарлайды.

5-бөлім. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылау 21-тарау. Мемлекеттік бақылау

191-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы саласындағы мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру

1. Ұйымдарда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

2. Мемлекеттік еңбек инспекторларына:

1) Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттік еңбек инспекторы – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның лауазымды адамы;

2) бас мемлекеттік еңбек инспекторлары – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның лауазымды адамдары;

3) облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органының басшысы;

4) мемлекеттік еңбек инспекторлары – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органының лауазымды адамдары ж а т а д ы .

3. Мемлекеттік еңбек инспекторлары қызметтік міндеттерін атқару кезінде заңмен қорғалады және Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерін басшылыққа а л а д ы .

4. Мемлекеттік еңбек инспекторына қызметтік міндеттерін орындауға кедергі келтірген тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады.

5. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы саласындағы мемлекеттік бақылау тексеру нысанында және өзге де нысандарда жүзеге асырылады.

6. Егер Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, тексеру «Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік бақылау және қадағалау туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес жүзеге асырылады.

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, сондай-ақ мұндай оқиғаларды туындатқан себептерді жою жөніндегі іс-шаралардың орындалуын бақылау және бақылау субъектісіне барумен бақылаудың өзге де түрлері аясында мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін тексерулер жұмыс берушіге алдын ала хабарламай жүргізіледі және Қазақстан Республикасының мемлекеттік құқықтық статистика мен арнайы есепке алу туралы заңнамасына сәйкес тіркеуге және есепке алынбайды.

192-бап. Мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметінің қағидаттары мен негізгі міндеттері

Мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметі қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын сыйлау, сақтау және қорғау, заңдылық, объективтілік, тәуелсіздік және жариялылық қағидаттары негізінде жүзеге асырылады.

Мемлекеттік еңбек инспекциясының негізгі міндеттері:

- 1) ұйымдарда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ету;
- 2) қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты қоса алғанда, қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын сақтауды және қорғауды қамтамасыз ету;
- 3) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мәселелері бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін, арыздарын және шағымдарын қарау болып табылады.

193-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтары

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде мемлекеттік еңбек инспекторларының:

- 1) еңбек заңнамасының сақталуына тексеру жүргізу мақсатында ұйымдар мен кәсіпорындарда кедергісіз баруға;
- 2) бақылау субъектісіне барумен бақылаудың өзге де түрлерін жүзеге асыруға;
- 3) жұмыс берушілерден өздеріне жүктелген функцияларды орындауға қажетті құжаттарды, түсініктемелерді, ақпаратты сұратуға және алуға, оның ішінде құқықтық статистика мен арнайы есепке алу жөніндегі уәкілетті органда тіркелмей-ақ тексеруге;
- 4) жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар, қорытындылар беруге, сондай-ақ әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы хаттамалар мен қаулылар толтыруға, әкімшілік жазалар қолдануға;

5) өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша түсініктемелер беруге;

6) ұйымдардың, жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметі және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілердің талаптарына сай келмейтіні анықталған жағдайда, оларды үш күннен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзім ішінде міндетті түрде сотқа талап-арыз бере отырып, тоқтата тұруға (т ы й ы м с а л у ғ а) ;

7) жұмыс орындарында белгіленген талаптарға сай келмейтін арнаулы киімнің, арнаулы аяқкиімнің және басқа да жеке және ұжымдық қорғану құралдарының берілуі мен пайдаланылуына т ы й ы м с а л у ғ а ;

8) жұмыс берушіге (оның өкіліне) хабарлай отырып және тиісті акт жасау арқылы арнаулы киім үлгілерін, пайдаланылатын немесе өңделетін материалдар мен заттарды т а л д а у ж а с а у ү ш і н а л у ғ а ;

9) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды белгіленген тәртіппен т е р г е п - т е к с е р у ғ е ;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқудан, нұсқау беруден, білімін тексеруден өтпеген қызметкерлерді жұмыстан шеттетуге үшін жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар беруге, сондай-ақ кінәлі адамдарды ж а у а п т ы л ы қ қ а т а р т у ғ а ;

11) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу, мемлекеттік еңбек инспекторларының актілерін жұмыс берушілердің орындамауы фактілері бойынша тиісті құқық қорғау органдарына және соттарға ақпарат, талап қою және өзге де м а т е р и а л д а р ж і б е р у ғ е ;

12) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімді тексеруге қатысуға;

13) шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат беру кезінде белгіленетін айрықша талаптардың орындалуына тексеру жүргізуге;

14) жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылау жүргізуінің толықтығы мен дәйектілігін бақылауды жүзеге асыруға;

15) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде азаматтармен және қызметкерлердің өкілдерімен өзара іс-қимыл ж а с а с у ғ а ;

16) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыруға құқығы бар.

194-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының міндеттері

Мемлекеттік еңбек инспекторлары:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге а с ы р у ғ а ;

2) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының орындалуын тексеруді уақтылы ж ә н е с а п а л ы жү р г і з у ғ е ;

3) анықталған еңбек заңнамасын бұзушылықтарды жою жөніндегі шараларды қабылдау мақсатында осындай бұзушылықтар туралы жұмыс берушілерді (олардың өкілдерін) х а б а р д а р е т у г е ;

4) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін уақтылы қарауға;

5) еңбек заңнамасының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен мән-жайларды анықтауға, оларды жою және бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру жөнінде ұ с ы н ы м д а р б е р у г е ;

6) жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге қатысуға;

7) еңбек заңнамасының бұзылу себептерін жинауды, талдауды, қорытуды жүзеге асыруға, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы бұзылуының алдын алу жөніндегі жұмысты күшейтуге бағытталған іс-шараларды әзірлеу мен қабылдауға қ а т ы с у ғ а ;

8) мемлекеттік құпияны, еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді ж а р и я е т п е у г е ;

9) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша түсіндіру жұмысын жүргізуге міндетті.

195-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасын бұзушылықтардың анықталуына қарай мемлекеттік еңбек инспекторы мынадай актілер әзірлейді:

1) н ұ с қ а м а :

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарды жою т у р а л ы ;

жарақаттану қаупі бар және авариялық ахуалдардың туындауын болғызбау үшін өндірістік объектілер мен жабдықтардағы, сондай-ақ өндірістік процестердегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі профилактикалық жұмыстарды жүргізу т у р а л ы ;

жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындары мен жабдықтардың пайдаланылуына және тұтас алғанда ұйым қызметіне тыйым салу (оны тоқтата тұру) туралы нұсқама шығарады (жасайды).

Бұл ретте ұйым қызметіне тыйым салу (оны тоқтата тұру) туралы акт сот шешімі шығарылғанға дейін қолданылады.

2) әкімшілік құқық бұзушылық туралы хаттама;

3) әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша іс жүргізуді тоқтату туралы қ а у л ы ;

4) әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша қаулы;

5) мемлекеттік еңбек инспекторының қорытындысын шығарады.

2. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері жұмыс берушілер мен лауазымды

адамдардың Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарына ықпал етудің құқықтық шаралары болып табылады. Актілер екі данада жасалады, оның біреуіне қол қойғызылып, жұмыс берушіге тапсырылады.

3. Лауазымды адамдар, жеке және заңды тұлғалар мемлекеттік еңбек инспекторының актілерін орындауға міндетті.

4. Мемлекеттік еңбек инспекторы актілерінің нысанын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекітеді.

196-бап. Мемлекеттік еңбек инспекциясының басқа мемлекеттік органдармен және ұйымдармен өзара

іс-қимыл жасасуы

1. Мемлекеттік еңбек инспекциясы өз қызметін басқа мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарымен, қызметкерлердің өкілдерімен, қоғамдық бірлестіктермен, басқа да ұйымдармен өзара іс-қимыл жасаса отырып жүзеге асырады.

2. Мемлекеттік органдар мемлекеттік еңбек инспекторына Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының орындалуын бақылауды жүзеге асыру жөніндегі міндеттерін атқаруына жәрдемдесуге міндетті.

197-бап. Бақылау субъектісіне барумен бақылаудың өзге де нысандары

1. Бақылау субъектісіне бару – еңбек заңнамасының ұйымдарында сақталуына бақылаудың өзге де нысандары.

2. Мемлекеттік еңбек инспекторы бақылау субъектісіне барған кезде:

1) қызметтік куәлігін;

2) қажет болған кезде құзыретті органның режимдік объектілерге баруға рұқсатын;

3) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган белгілеген тәртіппен берілген, объектілерге бару үшін қажет болатын медициналық рұқсатты көрсетуге міндетті.

3. Бақылау субъектілері мемлекеттік еңбек инспекторы барған кезінде:

1) мемлекеттік еңбек инспекторының баратын бақылау субъектісінің аумағына және үй-жайына кедергісіз кіруін қамтамасыз етуге;

2) коммерциялық, салықтық не өзге де құпияны қорғау жөніндегі талаптарды сақтай отырып, барудың міндеттері мен нысанасына сәйкес бару нәтижелері туралы актіге қоса беру үшін қағаз және электрондық жеткізгіштердегі құжаттарды (мәліметтерді) не олардың көшірмелерін беруге;

3) бару нәтижелері туралы актінің екінші данасына алғаны туралы белгі соғуға;

4) объектіге бару үшін келген адамдардың осы объект үшін белгіленген нормативтерге сәйкес әсер етудің зиянды және қауіпті өндірістік факторларынан қауіпсіздігін қамтамасыз етуге міндетті.

4. Мемлекеттік еңбек инспекторының кіруіне кедергі келтірілген жағдайда, баруды жүзеге асыратын мемлекеттік еңбек инспекторы және бақылау субъектісінің уәкілетті адамы қол қоятын хаттама жасалады.

5. Бару ішкі еңбек тәртіптемесінің қағидаларында белгіленген бақылау субъектісінің жұмыс уақытында жүзеге асырылады.

6. Бақылау субъектісіне бару мерзімі үш жұмыс күнінен аспауға тиіс.

7. Бақылау субъектісіне бару нәтижелері бойынша мемлекеттік еңбек инспекторы бақылау субъектісіне бару нәтижесінде анықталған бұзушылықтарды жою тәртібін міндетті түрде түсіндіре отырып, бару нәтижелері туралы екі данада акт жасайды.

Бару нәтижелері туралы актіде:

1) актінің жасалған күні, уақыты және орны;

2) бақылау органының атауы;

3) баруды жүргізген мемлекеттік еңбек инспекторының тегі, аты, әкесінің аты (ол болған кезде);

4) баратын бақылау субъектісінің атауы немесе тегі, аты, әкесінің аты (ол болған кезде), барған кезде қатысқан жеке немесе заңды тұлға өкілінің лауазымы;

5) бару күні, орны және кезеңі;

6) бару нәтижелері туралы, оның ішінде анықталған бұзушылықтар туралы, олардың сипаты туралы мәліметтер;

7) баратын бақылау субъектісі өкілінің, сондай-ақ бару кезінде қатысқан адамдардың актімен танысуы туралы немесе танысудан бас тартуы туралы мәліметтер, олардың қолдары немесе қол қоюдан бас тартуы;

8) баруды жүргізген мемлекеттік еңбек инспекторының қолы көрсетіледі.

8. Бару нәтижелері бойынша ескертпелер және (немесе) қарсылықтар болған жағдайда, жеке тұлға немесе заңды тұлғаның басшысы не олардың өкілдері оларды жазбаша түрде береді.

Ескертпелер және (немесе) қарсылықтар бару нәтижелері туралы актіге қоса беріледі, бұл жөнінде тиісті белгі соғылады.

9. Бару нәтижелері туралы актінің бір данасы танысу және анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде шаралар қолдану және басқа да әрекеттер жасау үшін жеке тұлғаға немесе заңды тұлғаның басшысына не олардың өкілдеріне тапсырылады.

10. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарды жою мақсатында бақылау субъектісі мекенжайына әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс қозғамастан нұсқама енгізіледі.

11. Бару нәтижесінде анықталған бұзушылықтар бойынша бақылау субъектісі қарсылықтар болмаған кезде, болу нәтижелері туралы актіні алған кезден бастап он жұмыс күнінен кешіктірмей, анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде қолданылған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті.

12. Мемлекеттік еңбек инспекторлары тексерілетін субъектілерге бару мен тексеруді есепке алу кітабында тегін, лауазымын және актіде жазылған деректерді көрсете отырып, жүргізілетін әрекеттер туралы жазба жасауға міндетті.

13. Бару кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген талаптарда

бұзушылықтар болмаған жағдайда, бару нәтижелері туралы актіде тиісті жазба жасалады, нұсқама берілмейді.

14. Бақылау субъектісіне барған кезде жұмыс берушіні алдын ала хабардар ету және құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі уәкілетті органда тіркеу талап етілмейді.

15. Бақылау субъектісіне бару еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган мен кәсіпкерлік жөніндегі уәкілетті орган бірлесіп бекітетін критерийлер және жүргізілетін талдау мен бағалау нәтижелері бойынша тоқсанға (жартыжылға, жылға) жасалатын бақылау субъектісіне бару тізімдері негізінде жүзеге асырылады.

198-бап. Ведомстволық есепке алу

Еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекция тұрақты және үзіліссіз негізде тексерілетін бақылау субъектілеріне (объектілеріне) және барумен бақылау және қадағалаудың өзге нысандарын тексерулер саны мен тексеру парақтарына сәйкес анықталған бұзушылықтардың және әкімшілік әсер етудің қолданылған шараларын ведомстволық есепке алынуын жүргізуге міндетті.

Ведомстволық есептілігінің жиынтық деректері ай сайын орталық және жергілікті атқару органдарының ресми интернет-ресурстарында жарияланады.

199-бап. Жұмыс беруші қызметін декларациялау

Жұмыс беруші қызметін декларациялауды еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктері және аумақтық кәсіподақтар бірлестіктерімен бірлесіп жүзеге асырады.

Еңбек заңнамасының талаптарына сай жұмыс берушілердің қызметінің декларациялау параметрлеріне сәйкес келуі қатысу шарты болып табылады.

Қызметі еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес деп танылған жұмыс берушілерге үш жыл мерзімге сенім сертификаты беріледі, ол осы Кодексте белгіленген ішінара тексерулерге және бақылау субъектісіне барумен бақылаудың өзге де нысандарын қалыптастыру кезінде ескеріледі.

22-тарау. Ішкі бақылау

200-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау

1. Ішкі бақылау еңбекті қорғауды басқару жүйесін құруды және енгізуді, еңбек жағдайларының жай-күйін қадағалауды ұйымдастыруды, өндірістік бақылаудың деректеріне жедел талдау жүргізуді, тәуекелдерді бағалауды және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі анықталған сәйкессіздіктерді жою жөнінде шаралар қабылдауды қамтиды.

2. Жұмыс беруші жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі белгіленген талаптарды сақтау және анықталған бұзушылықтарды жою

бойынша жедел шаралар қабылдау мақсатында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асырады.

201-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыру тетігі

1. Қызметкерлерінің саны елуден асатын өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымдарда еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарын сақтау үшін ішкі бақылауды жүзеге асыру мақсатында жұмыс беруші ұйымның тікелей бірінші басшысына немесе ол уәкілеттік берген адамға бағынатын еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметін құрады.

2. Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі туралы үлгі ережені еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган әзірлейді.

3. Қызметкерлерінің саны елуге жетпейтін жұмыс беруші қызмет ерекшелігін ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі маман лауазымын енгізеді не еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі міндетті басқа маманға жүктейді.

4. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі немесе осы баптың 3-тармағында көрсетілген маман :

1) өндірістік, тұрмыстық және басқа да үй-жайларға кедергісіз кіруге және қарауға;

2) қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасау, ұйымдардың құрылымдық бөлімшелерінде жарақаттану мен кәсіптік ауруларды болдырмау жөніндегі алдын алу іс-шараларының әзірленуін және орындалуын бақылауды жүзеге асыруға;

3) ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлеріне анықталған еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарын бұзушылықтарды жою жөнінде шара қолдану туралы орындалуы міндетті нұсқаулар беруге құқылы.

5. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі немесе осы баптың 3-тармағында көрсетілген маман :

1) ай сайын ұйымдарда жарақаттану мен кәсіптік аурулардың жай-күйі мен себептерін талдауды жүргізуге және олардың алдын-алу іс-шараларын әзірлеуге және оларды тұрақты сақтау үшін ұйымның электрондық деректер базасына енгізуге;

2) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша ұйымның қызметкерлерін оқытуды, олардың білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;

3) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру тәртібінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

6. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінде еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды ұйымдастыру жеке немесе заң тұлғаларымен шарт негізінде жүзеге асырылуы мүмкін.

202-бап. Ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес

1. Жұмыс берушінің және (немесе) қызметкердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады.

Оның құрамына тепе-теңдік негізде жұмыс берушінің өкілдері, еңбектің техникалық инспекторларын қосқанда, қызметкерлердің өкілдері кіреді.

2. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы жұмыс берушінің және қызметкерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті екі жылда бір рет кезенділікпен ротациялық негізде сайлайтын және жұмыс берушінің және қызметкерлер өкілдерінің қатарынан кеңес мүшелерін төраға басқарады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері жұмыс беруші және қызметкер үшін міндетті болып табылады.

4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен қызметкерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылын ұйымдастырады, сондай-ақ жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексеру ө т к і з у д і ұ й ы м д а с т ы р а д ы .

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақ, ал олар жоқ болған кезде, қызметкерлердің жалпы жиналысында қызметкерлердің кемінде үштен екісінің қатысқан кезде көпшілік даусымен ұйымның қ ы з м е т к е р л е р і н е н ұ с ы н а д ы .

5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

23-тарау. Қорытынды ережелер

203-бап. Осы Кодексті қолданысқа енгізу тәртібі

1. Осы Кодекс алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қ о л д а н ы с қ а е н г і з і л е д і .

2. Осы Кодекс қолданысқа енгізілген күннен бастап мыналардың күші жойылған д е п т а н ы л с ы н :

1) 2007 жылғы 15 мамырдағы № 251 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2007 ж., № 9, 65-құжат; № 19, 147-құжат; № 20, 152-құжат; № 24, 178-құжат; 2008 ж., № 21, 97-құжат; № 23, 114-құжат; 2009 ж., № 8, 44-құжат; № 9-10, 50-құжат; № 17, 82-құжат; № 18, 84-құжат; № 24, 122, 134-құжаттар; 2010 ж., № 5, 23-құжат; № 10, 48-құжат; № 24, 146, 148-құжаттар; 2011 ж., № 1, 2, 3-құжаттар; № 11, 102-құжат; № 16, 128-құжат; 2012 ж., № 3, 26-құжат; № 4, 32-құжат; № 5, 41-құжат; № 6, 45-құжат; № 13, 91-құжат; № 14, 92-құжат; № 15, 97-құжат; № 21-22, 123-құжат; 2013 ж., № 2, 13-құжат; № 3, 15-құжат; № 7, 36-құжат; № 9,

51-құжат; № 10-11, 56-құжат; № 14, 72, 75-құжаттар; № 15, 78, 81-құжаттар; № 16, 83-құжат; № 23-24, 116-құжат; 2014 ж., № 2, 10-құжат; № 7, 37-құжат; № 8, 44, 49-құжаттар; № 11, 67-құжат; № 14, 84-құжат; № 16, 90-құжат; № 19-I, 19-II, 96-құжат; № 21, 122-құжат; № 23, 143-құжат; 2015 ж., № 1, 2-құжат; № 3, 13-құжат; № 7, 33-құжат; № 8, 45-құжат; № 10, 50-құжат; 2015 жылғы 17 маусымда «Казахстанская правда» және «Егемен Қазақстан» газеттерінде жарияланған «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне дербес білім беру ұйымдарының қызметін реттеу мәселелері бойынша толықтырулар енгізу туралы» 2015 жылғы 15 маусымдағы Қазақстан Республикасының Заңы; 2015 жылғы 22 шілдеде «Казахстанская правда» және «Егемен Қазақстан» газеттерінде жарияланған «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне Қазақстан Республикасының бітімгершілік қызметі мәселелері бойынша толықтырулар енгізу туралы» 2015 жылғы 21 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңы; 2015 жылғы 5 тамызда «Казахстанская правда» және «Егемен Қазақстан» газеттерінде жарияланған «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне зейнетақымен қамсыздандыру мәселелері бойынша толықтырулар енгізу туралы» 2015 жылғы 2 тамыздағы Қазақстан Республикасының Заңы);

2) «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін қолданысқа енгізу туралы» 2007 жылғы 15 мамырдағы Қазақстан Республикасының Заңы (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2007 ж., № 9, 66-құжат).

Қ а з а қ с т а н Р е с п у б л и к а с ы н ы ң

Президенті