

**Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі**

Жоба

**Жалпы бөлім**

**1-бөлiм. Жалпы ережелер**

**1-тарау. Негізгi ережелер**

**1-бап. Осы Кодексте пайдаланылатын негiзгi ұғымдар**

      1. Осы Кодексте мынадай негізгi ұғымдар пайдаланылады:
  
      1) жұмыс берушінің актілерi - жұмыс берушiнiң шығаратын бұйрықтары, өкiмдерi, нұсқаулықтары, ережелерi, еңбек тәртiбiнің ережелерi;
  
      2) өндірiстiк объектiлердi еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау - өндiрiстiк объектiлердi, цехтарды, учаскелердi, жұмыс орындарын оларда орындалатын жұмыстардың қауіпсiздігінің, зияндылығының, ауырлығының, қауырттылығының жай-күйін, еңбек гигиенасын айқындау және өндiрiстiк орта жағдайларының еңбек жағдайлары нормативтерiне сәйкестігін айқындау мақсатында бағалау жөнiндегi қызмет;
  
      3) еңбек қауiпсiздiгі - еңбек қызметi процесiнде қызметкерлерге зиянды және қауiптi әсердi болдырмайтын iс-шаралар кешенiмен қамтамасыз етілген қызметкерлердiң қорғалу жай-күйi;
  
      4) еңбектің қауiпсіз жағдайлары - қызметкерге зиянды және қауіптi өндiрiстiк факторлардың әсерi жоқ, не олардың әсерінің деңгейi қауiпсiздiк нормаларынан аспайтын, жұмыс беруші жасаған еңбек жағдайлары;
  
      5) өндiрістiк жабдықтың қауiпсiздiгi - өндiрiстiк жабдықтың берiлген функцияларды орындауы кезiнде нормативтiк-техникалық және жобалау құжаттамасында белгіленген жағдайларда еңбек қауiпсiздiгiнің талаптарына сәйкестiгi;
  
      6) өндiрiстiк процестiң қауiпсiздiгi - өндiрiстiк процестің нормативтiк-техникалық құжаттамада белгiленген жағдайларда еңбек қауiпсiздiгiнiң талаптарына сәйкестігі;
  
      7) зиянды (ерекше зиянды) еңбек жағдайлары - белгiлi бiр өндiрiстiк факторлардың әсерi қызметкердiң еңбекке қабiлеттiлiгiнiң төмендеуiне немесе сырқаттануына, не оның ұрпақтарының денсаулығына терiс ықпал етуiне әкеп соқтыратын еңбек жағдайлары; 
  
      8) зиянды өндірістік фактор - әсерi қызметкердiң сырқаттануына немесе еңбекке қабiлеттілігiнің төмендеуiне, және (немесе) оның ұрпақтарының денсаулығына терiс ықпал етуiне әкеп соқтыруы мүмкiн өндiрiстiк фактор;
  
      9) демалыс уақыты - қызметкердiң еңбек мiндеттерiн орындаудан бос және оны өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты;
  
      10) мемлекеттiк мерекелер - қоғамдық-саяси мәнi бар оқиғаларға арналған, сондай-ақ Қазақстан Республикасының азаматтары атап өтетiн дәстүрлі мерекелер;
  
      11) еңбек гигиенасы  -  қызметкерлердiң денсаулығын сақтау, өндiрiстiк ортаның және еңбек процесiнiң қолайсыз әсерiнiң алдын алу жөнiндегі санитарлық-гигиеналық шаралар мен құралдар кешенi; 
  
      12) азаматтық қызметші - ақылы лауазымды және азаматтық қызмет мiндеттерi мен функцияларын iске асыру мақсатындағы лауазымдық міндеттердi атқаратын адам;
  
      13) азаматтық қызмет - мемлекеттiк қызметшi болып табылмайтын азаматтық қызметшілердiң мемлекеттiк органдар мен мекемелердегi, сондай-ақ мемлекеттiк қазыналық кәсіпорындардағы белгілi бiр қызмет саласындағы мiндеттерi мен функцияларын iске асыруға бағытталған өзiнің лауазымдық мiндеттерiн атқару жөнiндегі кәсіптiк қызметi;
  
      14) тәртiпсiз теріс қылық - егер осы Кодекспен қызметкерлердің жекелеген санаттары үшiн өзгеше белгiленген болмаса қызметкердің еңбек мiндеттерiн заңға қайшы, кiнәлi орындамаушылығы немесе еңбек тәртiбiн тиісiнше сақтамауы;
  
      15) жалақы - жұмыс берушi қызметкерге еңбегi үшiн біліктiлiгiне, күрделілігiне, жұмсалған еңбектiң саны мен сапасына сәйкес төлеуге мiндеттi, еңбек шартымен және еңбек заңдары талаптарымен көзделген ақшалай нысандағы сыйақы;
  
      16) ереуiл - жұмыс берушi мен ұжымдық еңбек дауында өздерiнiң әлеуметтiк-экономикалық және кәсіптік талаптарын қанағаттандыру мақсатында қызметкерлердiң жұмысты толық немесе iшiнара тоқтатуы (жұмысқа шықпау, еңбек мiндеттерiн орындамау);
  
      17) біліктілік разряды - қызметкердiң өзi орындайтын жұмыстарының күрделілігін көрсететiн бiлiктiлiк деңгейi;
  
      18) ұжымдық шарт - бір немесе бірнеше жұмыс берушілердің (олардың өкілдерінің) және қызметкерлердің бір немесе бірнеше өкілдерінің арасында жасалған, әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтiн жазбаша нысандағы акті;
  
      19) іссапар - жұмыс берушiнiң өкiмi бойынша қызметкердi тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге еңбек міндеттерiн орындау үшiн жiберу;
  
      20) өтемақылар - жұмыстың ерекше режимi мен еңбек жағдайларына, жұмысты орындаған кездегi қызметкердің шеккен шығындарының орнын толтыруға байланысты ақшалай төлемдер;
  
      21) еңбек қауiпсiздігi және еңбекті қорғау мониторингі - өндiрiстегі еңбек қауіпсiздігі мен еңбектi қорғаудың жай-күйiн қадағалау жүйесi, сондай-ақ еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғаудың жай-күйін бағалау әрi болжау;
  
      22) ұлттық мерекелер - Қазақстан мемлекеттiгiн дамытуға әжептәуiр әсер еткен, тарихи ерекше мәнi бар оқиғаларды атап өту үшiн Қазақстан Республикасында белгіленген мерекелер. Ұлттық мерекелердi тойлау орталық және жергілікті мемлекеттік органдарда ресми iс-шаралар өткiзумен қатар жүреді;
  
      23) өндірістегі жазатайым оқиға - өзiнiң еңбек (қызмет) міндеттерін немесе жұмыс берушiнiң тапсырмаларын орындау кезiнде қызметкердiң жарақаттануы, немесе кәсiби ауруға шалдығуы, не денсаулығының күрт нашарлауы, улануы салдарынан оның еңбекке қабiлеттiлігінен уақытша немесе тұрақты айрылуына не өлiмiне әкеп соқтырған өндiрiстiк фактордың қызметкерге әсер ету жағдайы;
  
      24) еңбек жағдайларының нормативтері - еңбектің қалыпты жағдайларын қамтамасыз ететiн эргономикалық, санитарлық-гигиеналық, психофизиологиялық және өзге де талаптары бар нормативтер;
  
      25) қауіпсіздік нормалары - қызметкерлердiң еңбек қызметi процесінде олардың өмiрi мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдық, техникалық, санитарлық-гигиеналық, биологиялық және өзге де нормаларды, ережелердi, рәсімдер мен өлшемдердi қамтамасыз ету тұрғысынан өндiрiс жағдайларын, өндiрiстік және еңбек процесін сипаттайтын сапалық және сандық көрсеткiштер;
  
      26) еңбекті нормалау - нақты ұйымдастыру-техникалық жағдайларда қызметкерлердiң жұмысты орындауға (өнiм бiрлiгiн жасауға) арналған қажеттi еңбек (уақыт) шығындарын айқындау және осылардың негізiнде еңбек нормасын белгілеу;
  
      27) еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор - еңбек қауіпсiздігі және еңбектi қорғау саласындағы қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын қызметкерлер өкілi;
  
      28) қауіпті (ерекше қауіпті) еңбек жағдайлары - еңбекті қорғау ережелерi сақталмаған жағдайда белгілі бiр өндiрiстік факторлардың әсерiн тигізуi қызметкер денсаулығының кенеттен күрт нашарлауына немесе жарақаттануына, не өлiміне әкеп соқтыратын еңбек жағдайлары;
  
      29) қауіпті өндірістік фактор - әсерiн тигiзуi қызметкердiң еңбекке қабiлеттiлігінен уақытша немесе тұрақты айрылуына (еңбек жарақатына немесе кәсiби ауруға) немесе өлiмiне әкеп соқтыруы мүмкiн өндiрiстiк фактор;
  
      30) еңбекпен тікелей байланысты қатынастар - еңбектi ұйымдастыру және еңбектi басқару, жұмысқа орналастыру, кәсіптік даярлау, қайта даярлау және қызметкерлердiң біліктiлігін арттыру, әлеуметтiк әрiптестік, ұжымдық шарттар мен келiсiмдердi жүргізу және жасасу, қызметкерлердiң (қызметкерлер өкілдерiнiң) еңбек жағдайларын белгiлеуге және осы Кодексте көзделген жағдайларда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қолданылуына қатысуы, қызметкерлер мен жұмыс берушiлердің материалдық жауапкершiлігі, Қазақстан Республикасының еңбек, еңбек қауiпсiздігі және еңбектi қорғау заңдарының сақталуына мемлекеттік, оның ішiнде қоғамдық бақылау, еңбек дауларының шешiлуi жөнiнде қалыптасатын қатынастар;
  
      31) демалыс - жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген тәртіппен есептелген орташа жалақысын сақтай отырып, қызметкердi демалуы және (немесе) әлеуметтік мақсаттары үшiн еңбек шартымен келiсiлген белгiлi бiр кезеңге жұмыстан босату;
  
      32) еңбекақы төлеу - жұмыс берушiнiң осы Кодекске, заңнамалық және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiне, келiсiмдерге, еңбек, ұжымдық шарттары мен жұмыс берушiнің актiлерiне сәйкес қызметкерге еңбегi үшiн берiлетін сыйақының мiндеттi төлемiн қамтамасыз етуiмен байланысты қатынастар жүйесi;
  
      33) еңбекті қорғау - құқықтық, әлеуметтiк-экономикалық, ұйымдық-техникалық, санитарлық-гигиеналық, емдеу-алдын алу, оңалту және өзге де iс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметi процесiнде қызметкерлердiң өмiрi мен денсаулығының қауiпсiздiгiн қамтамасыз ететiн жүйе;
  
      34) қайта оқыту - қызметкерге басқа кәсiптi және (немесе) мамандықты игеруге мүмкiндiк беретiн кәсіптiк білiм беру нысаны;
  
      35) біліктiлікті арттыру - қызметкердiң бұрынғы алған кәciптiк білімiн, дағдылары мен машықтарын жетiлдiруiне мүмкiндік беретiн кәсiптік бiлiм беру нысаны;
  
      36) қызметкерлерді даярлау - бұрын жұмысшы кәсiбi мен мамандығы болмаған адамдарға кәсіптік білім беру нысаны;
  
      37) делдал - ұжымдық еңбек дауының тараптары еңбек дауын шешу жөнiнде қызметтер көрсету үшiн тартатын адам немесе ұйым;
  
      38) мереке күндері - ұлттық және мемлекеттiк мереке күндерi, Қазақстан Республикасының заң актiлерiмен белгіленетін өзге де күндер;
  
      39) қызметкерлердiң өкілдері - кәсiподақтар мен олардың бiрлестiктерiнің органдары, басқа да қоғамдық бірлестiктер, сондай-ақ, сенімхатқа не қызметкерлердің жиналысында қабылданған шешiмге сәйкес өкiлдiк етуге уәкiлетті өзге де адамдар мен ұйымдар, сондай-ақ қызметкерлердің өзге де заңды өкiлдерi;
  
      40) жұмыс берушiлердiң өкiлдерi - құрылтай құжаттарының немесе сенiмхат негізiнде жұмыс берушiнің немесе жұмыс берушiлер тобының мүдделерін бiлдiруге уәкiлеттi жеке және заңды тұлғалар;
  
      41) жазбаша ескерту (хабарлама) - қызметкердiң немесе жұмыс берушiнің қолы қойылған және тiркелген өтiнiшi не өзге де тәсiлмен (хабарламалы тапсырысты хатпен, электронды поштамен, жеделхатпен) берiлген өтінішi;
  
      42) бiтiмгерлiк рәсiмдерi - ұжымдық еңбек дауын дәйектi түрде, алғашында бiтiстiру комиссиясында, онда келiсiмге қол жетпеген кезде - еңбек арбитражында қарау;
  
      43) бiтiмгерлік комиссиясы - жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы келiсiм бойынша тараптарды келiстiру арқылы ұжымдық еңбек дауын реттеу үшiн құрылатын орган;
  
      44) өндiрiстiк жабдық - жұмысқа, өндiрiске қажетті машиналар, тетiктер, аппараттар мен өзге де техникалық құралдар;
  
      45) өндiрiстiк санитария - зиянды өндiрiстiк факторлардың қызметкерлерге әсерiн болғызбайтын немесе азайтатын санитарлық-гигиеналық, ұйымдастыру іс-шаралары мен техникалық құралдар жүйесi;
  
      46) кәсiби ауру - қызметкердiң еңбек (қызмет) міндеттерiн орындаумен байланысты оған өндiрістік факторлардың әсер етуiнен туындаған созылмалы немесе қатты ауруы;
  
      47) кәсiптiк оқыту - бұл қызметкерлерді даярлауды, қайта даярлауды және олардың бiлiктiлігін арттыруды қамтитын кәсіптік бiлiм беру жүйесi;
  
      48) кәсіптік және өзге де мерекелер - ұлттық және мемлекеттiк мереке мәртебесi берiлмеген, азаматтардың жекелеген санаттары атап өтетiн мерекелер;
  
      49) iркiліс - экономикалық, технологиялық, ұйымдық, өзге де өндiрiстiк сипаттағы себептер бойынша жұмыс берушi жұмысының уақытша тоқтап тұруы не қызметкердiң кiнәсiнен жұмыстың тоқтап тұруы;
  
      50) қызметкер - жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және жеке еңбек шарты бойынша жұмысты тiкелей орындайтын жеке тұлға;
  
      51) жұмыс берушi - қызметкер еңбек қатынастарында тұратын заңды немесе жеке тұлға;
  
      52) жұмыс уақыты - қызметкер жұмыс берушiнің актілерi мен жеке еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерiн орындайтын уақыт;
  
      53) жұмыс орны - қызметкердің еңбек қызметi процесiндe өзiнiң міндеттерiн орындау кезiндегi тұрақты немесе уақытша болатын орны;
  
      54) мерзімнен тыс жұмыс - еңбек шартымен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығынан тыс орындалатын жұмыс;
  
      55) ауысымдық жұмыс - тәулік iшiнде екi не үш немесе төрт ауысымындағы жұмыс;
  
      56) (бас), салалық (тарифтiк), өңiрлiк келiсiм - әлеуметтiк әрiптестердiң арасында жасалатын, тараптардың еңбек жағдайларын, жұмыспен қамту және қызметкерлер үшiн әлеуметтік кепiлдiктердi белгiлеу жөнiндегi мiндеттемелерін республикалық, салалық және өңiрлiк деңгейлерде айқындайтын құқықтық актi;
  
      57) әлеуметтiк әрiптестiк - атқарушы өкiмет органдарының, жұмыс берушiлер мен қызметкерлер өкiлдерiнiң еңбек саласындағы мүдделерiн келiстiруге бағытталған қатынастар мен механизмдер жүйесі;
  
      58) арнаулы киім - қызметкерді зиянды және қауiптi өндiрiстiк факторлардан қорғауға арналған киiм, аяқ киiм, бас киiм, қолғаптар;
  
      59) жеке қорғану құралдары - қызметкердi зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсерiнен қорғауға арналған құралдар;
  
      60) ұжымдық қорғану құралдары - жұмыс iстейтiн екi немесе одан да көп адамдарды зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсерiнен бiр мезгiлде қорғауға арналған құралдар;
  
      61) әлеуметтiк әрiптестiк тараптары - атқарушы өкiмет органдарының өкiлдерi, жұмыс берушілер мен қызметкерлердiң өкілдері;
  
      62) жұмыс уақытының жиынтық есебі - жұмыс уақытын жұмыс беруші белгілеген, бір жылдан асырылмайтын есептеу кезеңіндегі жұмыс уақытын сомалау жолымен есептеу;
  
      63) eңбек арбитражы - ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiстiру комиссиясында келiсімге қол жетпеген кезде, дауды шешу үшін уәкілеттi адамдарды тарта отырып, құратын уақытша жұмыс iстейтiн орган;
  
      64) еңбек - адамдардың өмiрi мен талаптарын қанағаттандыру үшін қажеттi материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметi;
  
      65) еңбек тәртібі - жұмыс берушінің (жұмыс берушi өкiлінің) және қызметкерлердiң еңбек заңнамасымен, ұжымдық шарттармен, еңбек тәртiбi ережелерiмен, жұмыс берушiнің актiлерiмен, жарғылармен және ережелермен белгiленген міндеттемелердi тиiсінше орындауы;
  
      66) еңбек делдалдығы - еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органның, сондай-ақ жұмыспен қамту жеке агенттiгiнiң халықтың жұмысқа орналасуына көрсететiн жәрдемi;
  
      67) еңбек шарты - қызметкер мен жұмыс берушiнің арасындағы жазбаша келiсім, ол бойынша қызметкер жұмыс берушiнiң актiсiне сәйкес белгiлi бір мамандық, бiлiктiлiк, немесе лауазым бойынша жұмысты атқаруға мiндеттенедi, ал жұмыс берушi қызметкерге жалақысын және заңдар мен тараптардың келiсiмiнде көзделген өзге де ақшалай төлемдердi уақытында және толық көлемiнде төлеуге, еңбек туралы заңдар мен ұжымдық шартта көзделген жағдайларды қамтамасыз етуге мiндеттенедi;
  
      68) еңбек қатынастары - жұмыс беруші мен қызметкердiң арасында тараптардың жеке еңбек шарты мен ұжымдық шарттар негізiнде еңбек қызметiн жүзеге асыруы жөнiнде туындайтын қатынастар;
  
      69) еңбек тәртібі - қызметкер мен жұмыс берушiнің жеке және ұжымдық еңбектi ұйымдастыру жөнiндегi қатынастарды реттеу тәртібi;
  
      70) еңбек дауы - қызметкер (қызметкердің өкiлi) мен жұмыс берушi (жұмыс берушінің өкiлi) арасында бұрын реттелмеген, еңбек заңдарын қолдану, ұжымдық шарттардың, келiсiмдердің, жеке еңбек және (немесе) туралы жұмыс беруші актiлерiнің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша қызметкер мен жұмыс берушінiң арасындағы келiспеушiлiктер;
  
      71) жұмысқа орналастыру - халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге жәрдемдесуге бағытталған ұйымдық, экономикалық және құқықтық іс-шаралар кешенi;
  
      72) ауыр қол жұмысы - қызметкердiң ауыр заттарды қолмен көтеруге немесе орнын ауыстыруға байланысты қызметтерінің түрлерi, не 300 ккал/сағаттан астам күш-қуат жұмсалатын басқа да жұмыстар;
  
      73) еңбек міндеттері - қызметкер мен жұмыс берушінің жеке еңбек шартымен байланысты мiндеттерi;
  
      74) еңбек стажы - қызметкердiң заңды тұлға құрмай кәсіпкерлік және өзге де қызметпен айналысушы қызметкер немесе жеке адам ретiнде еңбек мiндеттерiн жүзеге асыруға жұмсаған, күнтізбемен есептелген уақыты;
  
      75) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган - еңбек қатынастары саласында өз өкiлеттiгін Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жүзеге асыратын орталық атқарушы орган;
  
      76) еңбек қауіпсіздігінің жағдайлары - еңбек процесiнде қызметкердiң жұмысқа қабiлеттігі мен денсаулығына керi әсер ететін өндiрiстiк орта мен еңбек процесі факторларының жиынтығы;
  
      77) еңбек жағдайлары - еңбекке ақы төлеу, нормалау жағдайлары, жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимi, кәсiптердi (лауазымдарды) қоса атқарудың тәртiбi, қызмет көрсету аймағының ұлғаюы, уақытша орнында болмаған қызметкердің міндеттерiн атқару, еңбек қауiпсiздігі және еңбектi қорғау, техникалық, өндiрiстiк-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келiсуi бойынша өзге де еңбек жағдайлары.
  
      2. Басқа да арнаулы ұғымдар мен еңбек заңнамасының терминдерi осы Кодекстiң тиiстi баптарында айқындалатын мағыналарда пайдаланылады.

**2-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының**
  
              
**мақсаты мен міндеттері**

      1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты еңбек қатынастары тараптары мүдделерiнiң тепе-теңдiгiне қол жеткізу, жұмыс берушiлердің өндiрiстiң тиiмділігі мен бәсекелестiк қабілетiн арттыру жөнiндегі мүдделерiн ескеру кезiнде қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау үшiн қажетті құқықтық жағдайлар жасау, азаматтардың әлеуметтік кепiлдiктерiн қамтамасыз ету болып табылады.
  
      2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мiндеттерi экономикалық өсуге, экономикалық өсудi ынталандыру арқылы адамдардың әл-ауқатын, еңбек өнiмдiлiгi мен экономиканың бәсекелестiк қабiлетiн арттыруға бағытталған еңбек қатынастарын, әлеуметтiк әрiптестік пен еңбектi қорғау қатынастарын құқықтық реттеу болып табылады.

**3-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының**
  
              
**қағидаттары**

      Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары:
  
      1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуiне жол бермеу;
  
      2) еңбек бостандығы;
  
      3) кемсiтушiлiк мен мәжбүрлi еңбекке тыйым салу;
  
      4) жеке қабiлеттерi мен жетiстiктерiне қарай жұмысында анағұрлым жоғары сатыға көтерiлу мүмкiндiгi;
  
      5) қауiпсiздiк және гигиена талаптарына жауап беретiн еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;
  
      6) өндiрiстiк қызмет нәтижелерiне қарағанда қызметкердiң өмiрi мен денсаулығының басымдығы;
  
      7) еңбегi үшiн жалақының ең төмен мөлшерiнен кем емес әділеттi сыйақы алу құқығын қамтамасыз ету;
  
      8) демалысқа құқығын қамтамасыз ету болып табылады.

**4-бап. Еңбек құқықтарының еңбек саласындағы шектелуiне**
  
              
**жол бермеу**

      Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртiптен басқа, ешкiм де өздерiнiң еңбек құқықтарында шектелмейдi.

**5-бап. Еңбек бостандығы**

      Еңбек бостандығы - азаматтың еңбектi еркiн таңдау немесе қандай да болмасын кемсiтушiлiксiз және мәжбүрлеусiз келiсу бостандығы, өзiнiң еңбек қабiлетiне иелiк ету, кәсiп және қызмет түрiн таңдау құқығы.

**6-бап. Еңбек саласындағы кемсiтушiлiкке тыйым салу**

      1. Еңбек саласындағы өзiнiң құқықтары мен бостандығын iске асыруға әркiмнiң де теңдей мүмкiндiктерi бар.
  
      2. Жынысына, жасына, дене кемiстiктерiне, нәсiлiне, ұлтына, тiлiне, мүлiктiк, әлеуметтiк және лауазымдық жағдайына, тұратын жерiне, дiнге көзқарасына, саяси сенiмiне, текке немесе қауымға, қоғамдық бiрлестiктерге қатыстылығына, сондай-ақ қызметкердiң iскерлiк қасиеттерiне немесе жұмыстың ерекшелiктерiмен байланысты емес, басқа да жағдайларға қарамастан, ешкiм де өзiнiң еңбек құқықтарын iске асыруда қандай да бiр артықшылықтар ала алмайды.
  
      3. Еңбектiң осы түрiне тән талаптармен айқындалатын не жоғары әлеуметтiк және құқықтық қорғауға мұқтаж адамдар туралы мемлекеттiң ерекше қамқорлығымен байланысты ерекшелiктер, артықшылықтар мен шектеулер кемсiтушiлiк болып табылмайды.
  
      4. Еңбек саласында кемсiтушілікке ұшырадым деп есептейтiн адамдар тиiстi арызымен сотқа жүгiне алады.

**7-бап. Мәжбүрлi еңбекке тыйым салу**

      Мәжбүрлi еңбекке тыйым салынған. Мәжбүрлi еңбекке тек сот үкiмi бойынша не төтенше немесе соғыс жағдайларында ғана жол берiледi.

**8-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы**

      1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы Қазақстан Республикасының 
Конституциясына
 негiзделедi, осы Кодекстен және Қазақстан Республикасының оған сәйкес қабылданған өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiнен тұрады.
  
      2. Еңбек саласында осы Кодекс пен Қазақстан Республикасының басқа заң актiлерi арасында қайшылықтар болған кезде, осы Кодекстiң нормалары қолданылады.
  
      3. Қазақстан Республикасының басқа заң актiлерiне, осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек қатынастарын, әлеуметтiк әрiптестiк пен еңбектi қорғау қатынастарын реттейтiн нормаларды енгiзуге тыйым салынады.
  
      4. Қазақстан Республикасы бекiткен халықаралық шарттардың осы Кодекс алдында артықшылығы бар және халықаралық шарт бойынша оны қолдану үшiн заң шығарылуы талап етiлетiн жағдайларды қоспағанда, олар тiкелей қолданылады.

**9-бап. Осы Кодекстiң қолданылу аясы**

      1. Осы Кодекс Қазақстан Республикасындағы еңбек қатынастарын, әлеуметтiк әрiптестiк, еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегi қатынастарды реттейдi.
  
      2. Осы Кодекстiң күшi Қазақстан Республикасының азаматтарына, егер осы Кодексте және Қазақстан Республикасы бекiткен халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қызметiн жүзеге асырушы шетелдiктер мен азаматтығы жоқ адамдарға да қолданылады.
  
      3. Осы Кодекс құрылтайшылары немесе меншiк иелерi шетелдiк заңды немесе жеке тұлғалар болып табылатын, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан ұйымдардың қызметкерлерiне де қолданылады.
  
      4. Қызметкерлердiң жекелеген санаттарының еңбегiн құқықтық реттеудiң ерекшелiктерi осы Кодекспен және Қазақстан Pecпубликасының өзге де заң актiлерiмен белгiленедi және осы Кодексте көзделген еңбек құқықтары, бостандықтары мен кепілдiктерi деңгейiнен төмен болмауы тиiс.

**10-бап. Еңбек шарттары, әлеуметтiк әрiптестердiң**
  
               
**келiсiмдерi, ұжымдық шарттар, жұмыс берушінің**
  
               
**еңбек саласындағы актілері**

      1. Еңбек қатынастары, сондай-ақ еңбекпен байланысты өзге де қатынастар еңбек және ұжымдық шарттармен, жұмыс берушінің осы Кодексте белгіленген тәртіппен қабылданған актілерімен реттеледі.
  
      2. Әлеуметтiк әрiптестер келiсiмдерінің, ұжымдық және еңбек шарттарының, жұмыс берушi актiлерінің Қазақстан Республикасы еңбек заңдарымен салыстырғанда қызметкерлердiң жағдайын нашарлататын ережелерi заңсыз деп танылады.
  
      3. Келiсiмдердің, ұжымдық және еңбек шарттарының талаптарын бiржақты тәртіппен өзгертуге болмайды.
  
      4. Жұмыс берушi актiлердi өз құзiретi шегiнде және Қазақстан Республикасы еңбек заңдарына, ұжымдық шартта белгiленген мiндеттемелерге сәйкес қабылдайды.

**11-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының уақыт**
  
               
**бойынша қолданылуы**

      1. Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының керi күшi болмайды және ол қолданысқа енгiзілгеннен кейiн туындаған қатынастарға қолданылады. Еңбек заңнамасы актiлерiнiң заң күшi ол қолданысқа енгiзiлгеннен кейiн туындаған қатынастарға, бұл тiкелей оларда көзделген жағдайларда қолданылады.
  
      2. Еңбек заңнамасы актiлерi қолданысқа енгiзiлгенге дейiн туындаған қатынастар бойынша, ол қолданысқа енгiзiлгеннен кейiн туындаған құқықтар мен мiндеттерге қатысты қолданылады.

**12-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының**
  
               
**кеңiстiктегi қолданылуы**

      1. Қазақстан Республикасы еңбек заңдары, егер осы еңбек заңнамасы актілерiнде өзгеше белгiленбесе, Қазақстан Республикасының аумағында туындайтын еңбек қатынастарына, сондай-ақ еңбекпен байланысты қатынастарға қолданылады.
  
      2. Жергiлiктi басқару органдарының еңбек саласындағы актілерi тиiстi әкiмшілік-аумақтық бiрлiк аумағында қолданылады.

**13-бап. Осы Кодекспен белгiленген мерзiмдердi есептеу**

      1. Осы Кодекспен немесе еңбек шартымен белгiленген мерзiм күнтiзбелiк күнмен, жылдармен, айлармен, апталармен немесе күндермен есептелетiн уақыт кезеңiнiң аяқталуымен айқындалады. Мерзiм сондай-ақ, басталуы тиiс оқиғаны көрсетумен айқындалуы мүмкiн.
  
      2. Осы Кодекспен көзделген жағдайларда мерзiм жұмыс күндерiмен есептеледi.
  
      3. Уақыт кезеңiмен айқындалатын мерзiмнiң ағымы оқиғаның басталуы белгiленген күнтiзбелiк күннен кейiнгi күнi басталады.
  
      4. Жылдармен, айлармен, апталармен есептелетiн уақыт мерзiмi соңғы жылдың, айдың, аптаның тиiстi күндерi бiтедi. Егер айлармен есептелетiн мерзiмнiң бiтуi тиiстi күнi жоқ айға келетiн болса, онда мерзiм осы айдың соңғы күнi бiтедi. Күнтiзбелiк апталармен немесе күндермен есептелетін мерзімге жұмыс күнi емес күндер де қосылады.
  
      5. Егер осы Кодекспен өзгеше көзделген болмаса, мерзiмнiң соңғы күнi жұмыс күнi емес күнге келсе, онда одан кейiнгi жұмыс күнi мерзiмнiң бiткен күнi болып есептеледi.

**2-тарау. Еңбек қатынастарының субъектілерi**

**14-бап. Еңбек қатынастарының субъектiлерi**

      1. Қызметкер;
  
      жұмыс берушi;
  
      қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң өкiлдерi еңбек қатынастарының субъектiлерi болып табылады.
  
      2. Заңды тұлғалар мен жеке тұлғалар еңбек қатынастарына жұмыс берушiнiң немесе қызметкерлердiң атынан өздерiне сенiп тапсырылған өкiлеттiк шегiнде түседi.

**15-бап. Еңбек қатынастарының туындау негiздемелерi**

      1. Еңбек қатынастары қызметкер мен жұмыс берушiнің арасында Қазақстан Республикасының заң актiлерiмен немесе жұмыс берушi - жеке тұлғаның құрылтайлық құжаттарымен, сондай-ақ осы баптың 2-тармағымен белгiленген жағдайларды қоспағанда, осы Кодекске сәйкес жасалған еңбек шартының негiзiнде туындайды.
  
      Еңбек қатынастары еңбек шартының жасалуы алдындағы актiлердің:
  
      1) лауазымға сайлану (сайлау);
  
      2) бос лауазымға конкурс бойынша сайлану;
  
      3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекiту;
  
      4) заңмен уәкiлеттік берiлген органдар белгiленген квота есебiне жұмысқа жiберу;
  
      5) еңбек шартын жасау туралы сот шешiмiнiң негiзiнде туындауы мүмкiн.

**16-бап. Лауазымға сайлану (сайлау) актiсi негізiнде**
  
               
**туындайтын еңбек қатынастары**

      1. Егер сайлану (сайлау) туралы актiсiнен қызметкердiң белгілi бiр еңбек функцияларын атқару мiндеттемесi туындайтын болса, лауазымға сайлану (сайлау) туралы актi мен еңбек шартының негiзiнде еңбек қатынастары туындайды.
  
      2. Қызметкердi сайлаған орган Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде немесе жұмыс берушi - заңды тұлғаның құрылтайлық құжаттарымен белгiленген жағдайларда, оның өкiлеттiгiн мерзiмiнен бұрын тоқтата алады.

**17-бап. Конкурс бойынша сайлану актiсi негiзiнде**
  
               
**туындайтын еңбек қатынастары**

      Егер Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актісiмен, жұмыс берушiнiң құрылтайлық құжаттарымен немесе жұмыс берушiнiң актiсiмен конкурс бойынша тұруға болатын лауазымдардың тiзбесi мен бұл лауазымдарға конкурстық сайлану тәртiбi айқындалған болса, конкурс бойынша сайлану актісі мен еңбек шартының негізінде еңбек қатынастары туындайды.

**18-бап. Лауазымға тағайындау немесе бекіту туралы**
  
               
**актінің негізінде туындайтын еңбек қатынастары**

      Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актісімен, жұмыс берушінің құрылтайлық құжаттарымен көзделген жағдайларда лауазымға тағайындау немесе бекiту туралы акті мен еңбек шартының негізiнде еңбек қатынастары туындайды.

**19-бап. Қызметкердің негiзгi құқықтары мен міндеттерi**

      1. Қызметкердің:
  
      1) осы Кодексте көзделген тәртіп пен жағдайларда жұмыс берушімен еңбек шартын жасасуға, оны өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;
  
      2) еңбекті қорғауға;
  
      3) жұмыс орнындағы еңбектi қорғау жөніндегі жағдайлар мен талаптардың ахуалы туралы ақпарат алуға;
  
      4) еңбек шарты талаптарына сәйкес уақытылы және толық көлемiндегi жалақы төлеміне;
  
      5) өзiнің кінәсiнен болмаған iркiлiс үшiн осы Кодекспен белгіленген мөлшерден кем емес мөлшерде еңбекақы алуға;
  
      6) демалыcқа;
  
      7) eгep Қазақстан Республикасының заң актілерiнде өзгеше көзделмесе, өзiнiң өкілдiгi мен құқықтарын қорғау мақсатында қызметкерлердiң қоғамдық бiрлестіктерiне кiруге;
  
      3) өзi тiкелей және өзiнің өкілдерi арқылы ұжымдық келiссөздер жүргiзуге, ұжымдық шартты және жұмыс берушiнiң актiсiн әзiрлеуге және онымен танысуға;
  
      9) кәсiптiк даярлауға, қайта даярлауға және осы Кодексте көзделген тәртіппен өзiнің бiліктілiгiн арттыруға;
  
      10) еңбек мiндеттерiн атқарумен байланысты келтiрiлген зиян өтеміне;
  
      11) Қазақстан Республикасы заң актiлерінде көзделген жағдайларда міндеттi әлеуметтiк сақтандыруға;
  
      12) Қазақстан Республикасының заңдарында, ұжымдық шарттар мен келісімдерде белгіленген кепiлдiктер мен өтемақыларды алуға;
  
      13) жыл сайынғы еңбек демалысын алуға;
  
      14) жұмыс берушiден жеке еңбек шартында тарапты бiлдiретiн лауазымды адамның өкiлеттігін растауды талап етуге;
  
      15) осы Кодексте белгіленген еңбек құқықтарын қорғауға құқығы бар.
  
      2. Қызметкер:
  
      1) еңбек міндеттерiн еңбек және ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес адал орындауға;
  
      2) еңбек тәртiбiн сақтауға;
  
      3) еңбекті қорғау жөнiндегi талаптарды сақтауға;
  
      4) жұмыс берушi мен қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;
  
      5) адамдардың өмiрi мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкiнiң сақталуына қатер төндiретiн ахуал туындағаны, сондай-ақ iркiлiс туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
  
      6) еңбек және ұжымдық шарттарға сәйкес өзiне сенiп тапсырылған мемлекеттік, қызметтiк, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;
  
      7) жұмыс берушіге келтiрiлген зиянды Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген шектерде өтеуге мiндеттi.
  
      3. Қызметкердің өзге де құқықтары болады және ол осы Кодексте көзделген өзге де міндеттерді атқарады.

**20-бап. Жұмыс берушінің негiзгi құқықтары мен міндеттерi**

      1. Жұмыс берушінің:
  
      1) осы Кодексте көзделген тәртiп пен негiздер бойынша қызметкерлермен еңбек шартын жасасуға, оны өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;
  
      2) өз құзiретi шегiнде актiлер шығаруға;
  
      3) өзiнің құқықтары мен мүдделерiн бiлдiру мақсатында бiрлестiктер құруға және оларға кiруге;
  
      4) қызметкерлерді көтермелеуге;
  
      5) қызметкерлерден еңбек және ұжымдық шарттың, еңбек тәртiбi ережесi талаптарының орындалуын талап етуге;
  
      6) қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға және осы Кодексте белгіленген тәртіппен оларға өндіріп алулар салуға;
  
      7) еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында сотқа өтініш беруге;
  
      8) қызметкер келтірген зиянды өтетуге;
  
      9) ұйымның жұмысын тоқтатуға және сот шешiмi бойынша заңсыз деп танылған ереуiлдердi ұйымдастыруға және өткiзуге қатысқан қызметкерлердi жұмыстан босатуға;
  
      10) қызметкерге сынақ мерзiмiн белгілеуге;
  
      11) егер жеке еңбек шартының талаптарында жазылған болса, қызметкерді оқытумен байланысты өз шығындарының орнын толтыруға құқығы бар.
  
      2. Жұмыс беруші:
  
      1) қызметкерге еңбек шартында келiсiлген жұмысты беруге;
  
      2) қызметкерлердi еңбек және ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес еңбекақымен қамтамасыз етуге;
  
      3) қызметкерге жалақыны және өзге де төлемдердi уақытында және толық мөлшерде төлеуге;
  
      4) қызметкердi жұмыс берушiнiң актiлерiмен және ұжымдық шартпен таныстыруға;
  
      5) ұжымдық келiссөздер жүргізу үшiн, ұжымдық шарттар жасасу үшін, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажеттi ақпарат беруге;
  
      6) осы Кодексте белгiленген тәртiппен ұжымдық келiссөздер жүргiзуге;
  
      7) еңбектi қорғау және гигиена талаптарына жауап беретiн еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;
  
      8) қызметкерлердi жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек мiндеттерiн атқару үшiн қажетті өзге де заттармен өз есебiнен қамтамасыз етуге;
  
      9) мемлекеттiк еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындауға;
  
      10) қызметкерлердi мiндеттi әлеуметтiк сақтандыруды Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртіппен жүзеге асыруға;
  
      11) қызметкерлердiң еңбек мiндеттерiн атқаруымен байланысты оларға келтiрілген зиянды өтеуге;
  
      12) қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысын беруге мiндеттi.
  
      3. Жұмыс берушінің өзге де құқықтары болады және ол осы Кодексте көзделген өзге де мiндеттердi атқарады.

**Ерекше бөлім**

**2-бөлiм. Жеке еңбек қатынастары**

**3-тарау. Еңбек шарты**

**21-бап. Еңбек шарты**

      1. Қызметкер еңбек шартында келiсілген жұмысты (еңбек функциясын) сыйақы үшiн тиiстi бiлiктілiгi бойынша жеке өзі орындайды және жұмыс берушінің еңбек тәртiбiн сақтайды.
  
      2. Жұмыс беруші еңбек жағдайларын қамтамасыз етедi, қызметкерге жалақысын және осы Кодексте, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, ұжымдық шартта және тараптардың келiсiмiнде көзделген ақшалай төлемдердi уақытында және толық көлемiнде төлейді.

**22-бап. Еңбек шартын жасау кезiндегi кепiлдiктер**

      1. Мыналармен:
  
      1) жүктiлiгiне немесе үш жасқа дейінгі балалары болуына байланысты уәждемелер бойынша әйелдермен;
  
      2) уәкiлетті орган белгіленген квота есебiне жұмысқа жiберiлген азаматтармен;
  
      3) егер күшiне енген сот шешiмiмен еңбек шартын жасасу мiндетi белгiленген болса;
  
      4) егер сайлану (сайлау) актiсiнен белгiлi бір еңбек функциясын орындау мiндеті туындайтын болса, заңдарда белгіленген тәртіппен лауазымға сайланған азаматтармен;
  
      5) кәмелетке толмағандармен, олардың кәмелетке толмауы уәждемелерi бойынша;
  
      6) мүгедектермен, олардың мүгедектігi уәждемелерi бойынша;
  
      7) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де жағдайларда;
  
      8) олардың еңбегін пайдалануға тыйым салынған жұмыстардың тiзiмiне сәйкес әйелдермен жеке еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым салынады.
  
      2. Еңбек шартын жасасудан бас тартуға сотқа шағым жасалуы мүмкiн.

**23-бап. Еңбек шартын жасауға қойылатын шектеулер**

      Еңбек шартын:
  
      1) денсаулық жағдайы бойынша еңбекке жарамсыз азаматтармен;
  
      2) денсаулық жағдайына қайшы келетiн жұмысқа;
  
      3) он төрт жасқа толмаған азаматтармен;
  
      4) еңбек жағдайлары зиянды және қауіптi жұмыстарға, он сегiз жасқа толмаған азаматтармен;
  
      5) жұмыс берушiнiң мүлкi мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз ету үшiн қызметкердiң толық материалдық жауаптылығы көзделетiн жұмыстарға, 18 жасқа толмаған азаматтармен;
  
      6) заңды күшіне енген сот үкiмi бойынша белгiлi бір лауазым мен жұмысқа, осы лауазымға тұру және оны атқару құқығынан айрылған азаматтармен;
  
      7) шетелдiк азаматтармен және Қазақстан Республикасында тұруға рұқсаты бар және мұндай рұқсат талап етілмейтін адамдардан басқа Қазақстан Республикасында тұрақты тұрмайтын азаматтармен, олар Қазақстан Республикасында еңбек қызметiне уәкілетті органның рұқсатын белгiленген тәртіппен алғанға дейін жасауға жол берiлмейдi.

**24-бап. Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен**
  
               
**ерекшеліктері**

      Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшеленетін белгiлерi онда төмендегі шарттардың бiреуiнiң болуы болып табылады:
  
      1) қызметкердiң белгiлi бір білiктілiк, кәсіп немесе лауазым бойынша еңбек функцияларын орындауы;
  
      2) мiндеттемелердiң ұйымның еңбек тәртiбiне бағына отырып жеке орындалуы;
  
      3) қызметкердiң орындалатын жұмыстың саны мен сапасына сәйкес жалақы алуы.

**25-бап. Еңбек шартының мазмұны**

      1. Еңбек шартында:
  
      1) тараптардың деректемелері:
  
      жұмыс беруші - заңды тұлғаның толық атауы мен тұратын жерi, құрылтайлық құжаттарының мемлекеттiк тiркелген нөмiрi мен күні, қызметтiң белгiлі бір түрiмен айналысу құқығын растайтын лицензияның (лицензиялардың) нөмiрi мен берiлген күні, жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілiнiң) тегi, аты, әкесiнің аты;
  
      жұмыс беруші - жеке тұлғаның тегі, аты, әкесінің аты, оның тұрақты тұратын мекен-жайы, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмiрi, берiлген күні, жеке кәсіпкердің тiркеу нөмірі, салық төлеушiнің тiркеу нөмірi;
  
      қызметкердiң тегі, аты, әкесінің аты, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмiрi, берiлген күні, әлеуметтiк жеке кодының тiркеу нөмiрi, салық төлеушiнің тiркеу нөмiрi;
  
      2) еңбек қызметi (белгiлi бір мамандық, біліктілік немесе лауазым);
  
      3) жұмыстың атқарылатын орны;
  
      4) еңбек шартының мерзiмi;
  
      5) жұмыстың басталу күні;
  
      6) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі;
  
      7) еңбекақының мөлшері мен өзге де шарттары;
  
      8) еңбектi қорғау жағдайлары;
  
      9) егер жұмыс зиянды және (немесе) қауiптi жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының, кепiлдiктер мен жеңiлдiктердің сипаттамалары;
  
      10) қызметкердiң құқықтары мен мiндеттерi;
  
      11) жұмыс берушінің құқықтары мен мiндеттерi;
  
      12) еңбек шартын тоқтатудың, өзгертудің және ұзартудың тәртібі;
  
      13) өтемақылар мен кепілдiктер және оларды төлеудiң тәртiбi;
  
      14) әлеуметтік сақтандыру шарттары;
  
      15) тараптардың жауапкершiлiгі;
  
      16) жасалу күні мен реттік нөмiрi қамтылуы тиiс.
  
      2. Еңбек шартына қызметкердi сынау туралы, жұмысты қоса атқару туралы, бәсекелестiктi болдырмау туралы, аттестаттау туралы, оқу демалысын беру туралы, қызметкердің бiлiктiлiгiн арттыруды қамтамасыз ету жөніндегі жұмыс берушінің мiндеттемелерi туралы талаптар енгiзiлуi мүмкін.
  
      3. Тараптардың келiсiмi бойынша еңбек шартына өзге де талаптар енгізiлуi мүмкiн.
  
      4. Еңбек шартының осы Кодекспен, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарымен, келісімдермен, ұжымдық шарттармен, жұмыс берушiнiң актiлерiмен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлатып жiберетiн талаптары заңсыз деп есептеледі.
  
      5. Қызметкерлердiң жекелеген санаттарының еңбегін реттеудің, осы немесе өзге мәселелер жөнiндегi жалпы ережелердiң қолданылуын iшiнара шектейтiн не қызметкерлердің жекелеген санаттарына арналған қосымша ережелерді көздейтiн ерекшеліктері осы Кодекспен белгiлендi.

**26-бап. Бәсекелестiктi болдырмау туралы талап**

      1. Тараптардың келісуімен еңбек шартында жұмыс берушіге тiкелей немесе жанама зиян келтіруге қабілетті қызметті жүзеге асырмауы туралы қызметкердiң міндеттемесі (бәсекелестікті болдырмау туралы талап) көзделуі мүмкін.
  
      2. Еңбек шартына бәсекелестікті болдырмау туралы талап енгiзiлген кезде, тараптардың келісуі бойынша, қызметкерге осы талаптың қолданылу кезеңiне өтемақы белгiленедi.
  
      3. Қызметкер бәсекелестікті болдырмау туралы талапты бұзған жағдайда, қызметкер еңбек шартының талаптарына cәйкec өтемақыны түгел немесе оның бөлігін өтеуге мiндеттi.
  
      4. Қызметкер бәсекелестікті болдырмау туралы талапты бұзған жағдайда жұмыс беруші осы Кодекстің 51-бабы 18) тармақшасына сәйкес жеке еңбек шартын бұзуға құқылы.

**27-бап. Еңбек шартының мерзімі**

      1. Еңбек шарты:
  
      1) белгісіз мерзімге;
  
      2) осы баптың 4) және 5) тармақшаларында белгіленген жағдайларды қоспағанда, бір жылдан артық белгілі бір мерзімге;
  
      3) осы баптың 4) және 5) тармақшаларында белгіленген жағдайларда немесе жұмыстың қысқа мерзiмдiк сипатына немесе оның орындалу шарттарына байланысты бiр жылдан кем белгілi бiр мерзiмге;
  
      4) белгілi бiр жұмысты орындау уақытына;
  
      5) жұмыста уақытша болмаған қызметкердi ауыстыру уақытына жасалуы мүмкiн.
  
      2. Егер еңбек шартының мерзiмi аяқталғанда еңбек қатынастары шын мәнiнде жалғасып, тараптардың ешқайсысы күнтiзбелiк отыз күн iшiнде оның тоқтатылуын жазбаша талап етпесе, шарттың қолданылуы сол мерзiмге ұзартылды деп есептеледi.
  
      3. Жұмыс берушi - заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының лауазымы жұмысына еңбек шарты жұмыс берушінің құрылтайшы құжаттарында немесе тараптардың келiсiмiнде белгiленген мерзiмге жасалады. Мұндай шартқа осы баптың 4-тармағымен белгіленген ережелер қолданылмайды.
  
      4. Егер еңбек шартында оның қолданылу мерзiмi жазылмаса, онда шарт белгiсiз мерзiмге жасалған болып есептеледi.
  
      5. Белгiсiз мерзiмге жасалған шарт осы Кодексте көзделген жағдайларда немесе тараптардың келiсiмiмен белгілi бiр мерзiмге қайта жасалуы мүмкiн.

**28-бап. Еңбек шартын жасасуға жол берілетiн жас**

      1. Еңбек шартын он алты жасқа толған адамдармен жасасуға жол берiледi.
  
      2. Орта бiлiм алған не жалпы білiм беретiн оқу орнын тастап кеткен жағдайларда он бес жасқа толған адамдар, ата-анасының немесе қорғаншысының келiсiмiмен еңбек шартын жасаса алады.
  
      3. Ата-анасының бiреуінің немесе қорғаншысының келiсiмiмен денсаулығына зиян келтiрмейтiн және оқу процесiн бұзбайтын жұмысты орындау үшiн он төрт жасқа толған оқушымен еңбек шарты жасалуы мүмкiн.
  
      4. Ата-ананың (қорғаншының) келiсiмi жазбаша нысанда жасалады, бұл орайда ата-ана (қорғаншы) кәмелетке толмаған адаммен бiрге еңбек шартына қол қояды.

**29-бап. Еңбек шартын жасауға қажетті құжаттар**

      Еңбек шартын жасау үшiн мынадай құжаттар:
  
      1) жеке басының куәлiгi немесе төлқұжаты;
  
      2) он алты жасқа толмаған адамдарға тууы туралы куәлiгi;
  
      3) тиiстi білім, дағдылар мен машықтарды талап ететiн жұмысқа арналған еңбек шартын жасасу кезiнде - бiлiмi, бiлiктiлiгi, арнаулы бiлiмi немесе кәсіптік дайындығының болуы туралы құжат;
  
      Жұмыс берушi әлде бiр құжаттарын қызметкердің келiсiмiмен сақтау немесе мемлекеттiк органдар белгiлеген әлде бiр рәсiмдердi орындау үшiн уақытша алған жағдайда, оларды қайтару туралы қызметкерге жазбаша мiндеттеме бередi.
  
      4) еңбек қызметiн растайтын құжат;
  
      5) әскери мiндеттілер мен әскери қызметке шақырылуға жататын адамдар үшiн - әскери есеп құжаты;
  
      6) алдын ала медициналық куәландырудан өткенi туралы құжат (осы Кодекске және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес осындай куәландырудан өтуге мiндетті адамдар үшiн);
  
      7) әлеуметтiк жеке код берiлгенi туралы куәлiк, мiндеттi зейнетақы жарналары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шарттың көшiрмесi (зейнетақы заңнамасына сәйкес мiндеттi зейнетақы жарналарын төлеуден босатылған адамдардан басқа);
  
      8) Қазақстан Республикасы салық төлеушiсiнiң куәлігі;
  
      9) Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген өзге де құжаттар қажет.

**30-бап. Еңбек шартын жасаудың, өзгертудің және**
  
               
**толықтырудың тәртiбi**

      1. Еңбек шарты жазбаша нысанда, кемiнде екi дана етiп жасалады және тараптардың қолдары қойылады. Еңбек шарты бiр-бiр данадан жұмыс берушi мен қызметкерде сақталады. Қызметкердiң еңбек шартының данасын алуы жазбаша нысанда расталады.
  
      2. Еңбек шарты жасалғаннан кейiн жұмыс берушi қызметкердi жұмысқа қабылдау туралы бұйрық (өкім) шығарады, оны күнтiзбелік жеті күннен асырмай қолын қойғызып таныстырады.
  
      3. Егер еңбек шарты жасалғаннан кейiн, еңбек заңдарымен тараптар үшiн шартты жасау кезiнде қолданылғандардан өзгеше ережелер белгiленетiн болса, еңбек заңдарымен оның қолданылуы бұрынғы жасалған шарттардан туындайтын қатынастарға қолданылады деп белгiленген жағдайларды қоспағанда, жасалған шарт талаптарының күшi сақталады.
  
      4. Шарт күшiне енедi және ол жасалған сәтінен бастап тараптар үшiн мiндеттi болады.
  
      5. Тараптар еңбек шартына өзгерiстер мен толықтырулар енгiзудi, оның iшiнде басқа жұмысқа ауыстыру кезiндегi енгiзудi жазбаша нысанда, жұмыс берушiнің бұйрығын шығара отырып, осы баптың 1-тармағында көзделген тәртіппен жүзеге асырады.

**31-бап. Қызметкердiң еңбек қызметiн растайтын құжаттар**

      1. Қызметкердiң еңбек қызметiн растайтын құжаттар:
  
      1) еңбек кiтапшасы;
  
      2) күнi мен оны тоқтатудың негіздерi туралы жұмыс берушінің белгiсi бар, еңбек шарты;
  
      3) еңбек шартының жасалу және тоқтатылуы негiзiнде еңбек қатынастарының туындауын және тоқтатылуын растайтын бұйрықтардың үзінді көшiрмелерi болып табылады.
  
      2. Еңбек кітапшаларының нысанын, жүргізу және сақтау тәртiбін еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлейдi.

**32-бап. Еңбек шартындағы сынақ туралы шарттар**

      1. Еңбек шартын жасау кезiнде тараптардың келісуiмен қызметкердің тапсырылған жұмысқа сәйкестігiн тексеру мақсатымен оған сынақ белгіленуi мүмкін.
  
      2. Сынақ туралы талаптар еңбек шартында көрсетiлуi тиiс. Бұл талап болмаған жағдайда, қызметкер жұмысқа сынақсыз қабылданды деп есептеледі.
  
      3. Сынақ кезеңiнде қызметкерлерге осы Кодекстің, еңбек және ұжымдық шарттың нормалары қолданылады.
  
      4. Сынақ мерзімі қызметкердің жұмыс стажына қосылады және үш айдан аспауы тиiс. Қызметкер жұмыста шын мәнiнде болмаған кезең сынақ мерзiміне есептелмейді.
  
      5. Тараптардың бipeуi сынақ мерзiмi аяқталғанға дейiн еңбек шартын себебiн түсіндірмей-ақ бұзуға құқылы, бұл орайда еңбек шарты жазбаша хабарламада көрсетілген күннен бастап бұзылды деп есептеледі.
  
      6. Жұмыс беруші қызметкерді сынақ мерзімi аяқталғанға дейін жоғары лауазымға тағайындаған жағдайда, қызметкер сынақтан өтті деп есептеледі.
  
      7. Егер сынақ мерзiмi өтiп, тараптардың ешқайсысы басқа тарапты еңбек шартын бұзу туралы хабарландырмаса, шарттың қолданылуы жалғасады, және оның тоқтатылуына жалпы негiздерде ғана жол бeрiледi.

**33-бап. Еңбек шартының басталуы**

      1. Еңбек шартын қолданудың басталуы деп оған тараптардың қол қойған не олардың белгiлеген күнi есептеледі.
  
      2. Қызметкердi жұмысқа нақты жiберу немесе оны басқа жұмысқа ауыстыру еңбек шартына тараптардың қолы қойылғаннан кейін ғана жүзеге асырылады.
  
      3. Жұмыс берушінің кiнәсiнен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиiсті үлгіде ресiмделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртiппен әкімшілік жауаптылықта болады.

**34-бап. Еңбек шартының жарамсыздығы**

      1. Еңбек шарты:
  
      1) сотпен анықталған алдау, күш көрсету, қауіп төндiру әсерімен;
  
      2) заңды салдар туғызу ниетінсіз (жалған еңбек шарты);
  
      3) әрекет етуге қабілетсiз деп танылған азаматпен;
  
      4) он төрт жасқа толмаған азаматпен;
  
      5) он алты жасқа толмаған азаматпен, ата-анасының бiреуiнің немесе оның заңды өкілінің келiсiмiнсiз жасалған жағдайларда тек сот тәртiбiмен жарамсыз деп танылады.
  
      2. Еңбек шартының өзі еңбек қатынастарында тұратын жұмыс берушінің кінәсінен жарамсыз деп танылуы бұрынғы қызметкердiң еңбекақы, жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы және өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айрылуына әкеп соқтырмайды.
  
      3. Еңбек шартының қызметкердiң кiнәсiнен жарамсыз деп танылуы қызметкердің Қазақстан Республикасы заңдарына сәйкес жауаптылығына әкеп соқтырады.

**35-бап. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты**

      1. Қызметкер өзі еңбек қатынастарында тұратын жұмыс берушімен жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан тыс, қоса атқару тәртібімен басқа мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша еңбек шартын жасасуға құқылы.
  
      2. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заң актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы кезінде қызметтi қоса атқаруға рұқсат етілмейдi.

**36-бап. Еңбек шартында келісілмеген жұмысты орындауға**
  
               
**тыйым салу**

      Жұмыс берушi осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заң актерлерiнде көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерден еңбек шартында келiсілмеген жұмысты орындауды талап етуге құқылы емес.

**37-бап. Еңбек шартының талаптарын өзгерту**

      Еңбек шарты тараптарының біреуі еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы екінші тарапқа ұсыныс енгiзуге құқылы. Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы ұсыныс жазбаша нысанда берілуі және екiншi тарап оны берілген күннен бастап жетi күнтiзбелiк күннен кешіктірмей қарауы тиіс.

**38-бап. Қызметкердi басқа жұмысқа ауыстыру**

      1. Қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру деп:
  
      1) қызметкердің еңбек функциясының өзгеруі, яғни жұмысты басқа лауазым, мамандық, кәсіп, білiктілiк бойынша орындау;
  
      2) орындау кезінде еңбек жағдайлары (жалақы мөлшері, жұмыс уақыты мен демалыс уақыты, жеңілдіктер мен басқа да жағдайлар) өзгеретiн жұмысты тапсыру;
  
      3) жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;
  
      4) жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауысуы есептеледі.

**39-бап. Қызметкердің жұмыс берушімен бірге басқа**
  
               
**жерге ауысуы**

      1. Жұмыс берушi қызметкердi жұмыс берушiнiң басқа жepгe көшетiнi туралы, егер еңбек, ұжымдық шарттарда ескертудiң одан ұзақ мерзімі көзделмесе, бiр ай бұрын жазбаша ескертуi тиiс.
  
      2. Қызметкер жұмыс берушiмен бiрге басқа жерге жұмысқа ауыстырылған жағдайда, жұмыс берушi қызметкерге, осы Кодекстiң 147-бабында көзделген, көшумен байланысты шығыстарын өтейдi.
  
      3. Қызметкер жұмыс берушiмен басқа жерге ауысудан жазбаша бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстiң 56-бабы 1-тармағының 1) тармақшасында көзделген негiз бойынша тоқтатылады.

**40-бап. Өндiрістік қажеттілік жағдайында уақытша**
  
               
**басқа жұмысқа ауыстыру**

      1. Өндiрiстiк қажеттілiк, оның ішiнде уақытша жоқ қызметкердiң орнына қою жағдайында, жұмыс берушiнiң қызметкердi оның келiсiмiнсiз күнтiзбелiк жыл iшiнде бiр ай мерзiмге басқа, орындалатын жұмыс бойынша, бiрақ бұрынғы жұмысындағы орташа жалақысынан кем емес еңбекақымен, еңбек шартында келiсiлмеген және сол жердегi, сол ұйымдағы денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтiн жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.
  
      2. Апатты күйзелістің, өндiрiстiк аварияның алдын алу немесе олардың салдарын жедел жою үшiн; жазатайым оқиғалардың, адам өлiмiнiң немесе мүлiктiң бүлiнуiн болдырмау үшiн мұндай ауыстыруға жол берiледi.

**41-бап. Іркіліс жағдайында уақытша басқа жұмысқа**
  
               
**ауыстыру**

      1. Жұмыс берушінiң iркiлiс жағдайында мамандығын, біліктiлігін ескере отырып, қызметкердi оның келiсiмiнсiз күнтiзбелiк жыл iшiнде бiр ай мерзiмге, денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтiн басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.
  
      2. Iркілiс жағдайындағы ауыстыру кезiнде қызметкерге еңбекақы төлеу өнiм нормасын орындаған кезде орындайтын жұмысы бойынша жүргізіледi.

**42-бап. Қызметкердің бастамасы бойынша уақытша басқа**
  
               
**жұмысқа ауыстыру**

      1. Жұмыс берушiде басқа лайықты жұмыс болса, қызметкер денсаулық жағдайы бойынша өзiнiң бастамасымен медициналық  қорытындыда көрсетілген мерзiмге, анағұрлым жеңіл жұмысқа ауыстырылады.
  
      2. Тараптардың келiсуiмен қызметкерге бұрынғы жұмысындағы жалақысы сақталуы мүмкiн.

**43-бап. Денсаулық жағдайы бойынша уақытша басқа**
  
               
**жұмысқа ауыстыру**

      1. Жұмыс берушi қызметкердi осы жұмыс берушiде еңбек мiндеттерiн орындаумен байланысты алған еңбек жарақатына, кәсiптiк ауруға немесе өзге де денсаулығының зақымдануына байланысты еңбекке қабiлеттiлiгi қалпына келгенше немесе мүгедектiк белгiленгенге дейiн анағұрлым жеңiл жұмысқа ауыстыруға не Қазақстан Республикасы Үкiметi белгілеген ережелерге сәйкес зиянның өтемiн төлей отырып, оны жұмыстан босатуға мiндетті.
  
      2. Қызметкер анағұрлым жеңіл жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, осы Кодекстiң 56-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес бас тарту алған күннен бастап онымен еңбек қатынастары тоқтатылады.
  
      3. Қызметкерге денсаулық жағдайы бойынша қарсы медициналық айғақтамалары болған кезде, оның еңбек жағдайларына өзгерiстер енгізуге, оны басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейдi.

**44-бап. Қызметкердi басқа жұмыс орнына ауыстыру.**
  
               
**Лауазым (жұмыс) атауының өзгеруi**

      1. Құрылымдық бөлiмшедегі, белгілi жұмыс орнындағы, механизмдегi немесе жабдықтағы жұмыстың өзгеше еңбек жағдайлары болуын қоспағанда, басқа жұмыс орнына, не осы жердегі басқа құрылымдық бөлiмшеге ауыстыру, не еңбек шартында келiсілген лауазымының, мамандығының, кәсiбінің, білiктілігінің шегінде басқа механизмдегі немесе агрегаттағы жұмысты тапсыру қызметкердің келiсiмiн талап етпейдi.
  
      2. Қызметкер үшiн еңбек жағдайларын және (немесе) еңбек шартын өзгертуге әкеп соқтырмайтын қызметкер лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлiмшенің атауын өзгертудi, басқару құрылымын өзгертудi жұмыс берушi қызметкердiң келiсiмiнсiз жүзеге асыра алады.

**45-бап. Еңбек жағдайларын өзгерту**

      1. Қысқартуды қоса, өндiрiсті ұйымдастырудағы өзгерiстерге және (немесе) жұмыс берушiнiң жұмыс көлемiнiң қысқаруына байланысты, еңбек шартында келiсiлген тиiстi білiктілiк лауазымы, мамандығы немесе кәсiбi бойынша қызметкердiң еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледi.
  
      2. Жұмыс берушi қызметкерге өзгертілген еңбек жағдайларының енгiзiлуi туралы, егер еңбек, ұжымдық шарттарда ескертудiң ұзағырақ мерзiмi белгіленген болмаса, бiр айдан кешіктірмей жазбаша ескертуi тиiс.
  
      3. Егер қызметкер жұмысты өзгертілген еңбек жағдайларымен жалғастыруға келiспесе, осы Кодекстiң 56-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негiздер бойынша қызметкермен еңбек шарты тоқтатылады.

**46-бап. Мүлiктiң меншік иесінiң ауысуы немесе жұмыс**
  
               
**берушінің қайта құрылуы кезіндегi еңбек**
  
               
**қатынастары**

      1. Жұмыс берушiнiң атауы, ұйымдық-құқықтық нысаны (мәртебесi) не ведомстволық қатыстылығы өзгерген жағдайларда еңбек қатынастарының қолданылуы тоқтатылмайды.
  
      2. Мүлiктiң меншiк иесiнiң ауысуы немесе жұмыс берушiнiң қайта құрылуы кезiнде еңбек қатынастары өзгерiссiз жалғасады.

**47-бап. Жұмыстан шеттету**

      1. Жұмыс берушi Қазақстан Республикасының заң актілерiнде көзделген жағдайларда тиiстi уәкiлеттi органдардың өз құзiретi шегiндегi қаулылары мен шешiмдерiнiң негiзiнде қызметкердi жұмыстан шеттетуге мiндеттi.
  
      2. Осы баптың 1-тармағында көзделген жағдайлардан басқа жұмыс берушi:
  
      1) жұмыста алкогольдiк, нашақорлық, улы масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған немесе жұмыс күнi iшiнде осындай масаңдық туғызатын заттарды пайдаланған;
  
      2) еңбек қауіпсiздiгi және еңбектi қорғау ережелерi бойынша емтихан тапсырмаған;
  
      3) жұмыс берушi берген жеке және (немесе) қорғану құралдарын пайдаланбайтын;
  
      4) егер олар Қазақстан Республикасы заңдарына сәйкес олар мiндеттi болып табылатын болса, медициналық тексеруден не ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген;
  
      5) авариялық ахуал туғызуға, еңбекті қорғау, еңбек қауіпсiздiгi ережелерiнiң бұзылуына не көлiктегі қозғалыс қауіпсiздігіне әкеп соқтыруы мүмкiн әрекеттер жасаған қызметкердi жұмыстан шеттетуге міндеттi.
  
      3. Жұмыстан шеттету кезеңiнде қызметкердiң жалақысы сақталмайды және жүктiлігі мен босануына байланысты берілетiн жәрдемақыларды қоспағанда, жұмыс берушінің есебiнен уақытша еңбекке жарамсыздығы жөнiндегi жәрдемақы төленбейді.
  
      4. Қызметкердi жұмыстан шеттету оны шеттету үшін негiз болған себептер жойылғанға дейiнгі мерзiмге жүзеге асырылады.

**48-бап. Еңбек шартын тоқтату негiздері**

      Мыналар:
  
      1) тараптардың келiсiмi;
  
      2) еңбек шарты мерзiмiнің аяқталуы;
  
      3) еңбек шартын жұмыс берушiнің бастамасы бойынша бұзу;
  
      4) еңбек шартын қызметкердiң бастамасы бойынша бұзу;
  
      5) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
  
      6) қызметкердiң еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
  
      7) қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы;
  
      8) еңбек шартын жасау тәртiбiнiң бұзылуы;
  
      9) жұмыс берушiнiң атқарушы органы басшысымен жасалған еңбек шартында көзделген негiздер;
  
      10) осы Кодекспен қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн көзделген өзге де негiздер еңбек шартын тоқтату негiздерi болып табылады.

**49-бап. Еңбек шартын тараптардың келiсімімен тоқтату**

      1. Еңбек шарты тараптардың келiсімімен тоқтатылуы мүмкін.
  
      2. Еңбек шартының еңбек шартын тоқтатуға тілек білдіруші тарабы тараптардың келiсуi бойынша еңбек шартының екiншi тарабына жазбаша хабарландыру жiбередi. Хабарландыру алған тарап үш жұмыс күні iшiнде екiншi тарапқа қабылданған шешiм туралы жазбаша нысанда хабарлауға мiндеттi.
  
      3. Еңбек шартының тоқтатылу күнi тараптардың келiсiмiмен қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы келiсу бойынша айқындалады.
  
      4. Еңбек шартында жұмыс берушiнің қызметкерге тараптардың келiсiмiнде белгіленген өтемақы төлемдерiнiң мөлшерiн мiндеттi түрде төлеген кезде, еңбек қатынастарының тоқтатылу себебін көрсетпей-ақ, қызметкермен еңбек шартын тоқтату құқығы көзделуi мүмкiн. Көрсетілген жағдайларда, тараптардың келiсуi бойынша еңбек шартын тоқтатуды жұмыс берушi бiр жылғы орташа жалақыдан кем емес мөлшерде өтемақы төлей отырып, осы баптың 1 және 2-тармақтарында белгіленген талаптарды сақтамай-ақ жүргiзедi.

**50-бап. Еңбек шартын мерзiмiнiң аяқталуына байланысты**
  
               
**тоқтату**

      1. Белгілi бір мерзiмге, белгілi бiр жұмыстың орындалу уақытына, уақытша болмаған қызметкердi ауыстыру уақытына жасалған еңбек шарты оның мерзiмінің аяқталуына байланысты тоқтатылады.
  
      2. Белгілi бiр мерзiмге жасалған еңбек шарты тоқтатылған кезде, еңбек шартында келiсiлген мерзiмге сәйкес соңғы жұмыс күні еңбек шарты мерзiмiнiң аяқталу күні болып табылады.
  
      3. Белгілi бiр жұмыстың орындалу уақытына жасалған еңбек шарты тоқтатылған кезде сол жұмыстың аяқталған күні еңбек шарты мерзiмiнiң аяқталу күнi болып табылады.
  
      4. Уақытша болмаған қызметкердiң орнын ауыстыру уақытына жасалған еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс орны (лауазымы) сақталған қызметкердiң жұмысқа шыққан күнi еңбек шарты мерзiмiнiң аяқталу күнi болып табылады.

**51-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен**
  
               
**бұзудың негіздері**

      Еңбек шарты жұмыс берушінің бастамашылығымен:
  
      1) ұйым таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;
  
      2) қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруы;
  
      3) бiлiктiлiгiнiң жетiспеуi салдарынан қызметкердің жұмыс iстеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуі;
  
      4) денсаулық жағдайының осы жұмысын жалғастыруына кедергi келтiруi салдарынан қызметкердiң жұмыс iстеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуі;
  
      5) жұмыскер қабылдау кезiнде терiс нәтиже болуы;
  
      6) бір жұмыс күнi (жұмыс ауысымы) ішінде қызметкердің дәлелi себепсiз үш және одан да көп сағат бойына жұмыста болмауы;
  
      7) қызметкер жұмыста алкогольдік, нашақорлық, улы масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болуы, оның iшiнде жұмыс күні ішiнде алкогольдiк, нашақорлық, улы масаңдық (соларға ұқсас) осындай масаңдық туғызатын заттарды пайдалануы;
  
      8) қызметкердің жарақаттар мен аварияны қоса, ауыр салдарларға әкеп соқтырған немесе соқтыруы мүмкiн, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсiздiгi, не көлiктегi қозғалыс қауіпсiздігі ережелерін бұзуы;
  
      9) қызметкердiң жұмыс орнында заңды күшiне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған басқаның мүлкін ұрлауы (оның ішiнде ұсақ ұрлық), оны қасақана жоюы немесе бүлдіруі;
  
      10) ақшалай немесе тауарлық құндылықтармен қызмет көрсететін қызметкердiң кiнәлi әрекеттер жасауы, егер бұл әрекеттер жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенiмнiң жоғалуына негіз беретін болса;
  
      11) тәрбиелiк функциялар атқаратын қызметкердiң осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын қылықтар жасауы;
  
      12) қызметкердiң еңбек міндеттерін атқарумен байланысты өзiне мәлiм болған мемлекеттiк, қызметтiк, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәлiметтердi жария етуі;
  
      13) тәртiптiк жазасы бар қызметкердiң, еңбек шартындағы мiндеттемелерiн дәлелдi себепсiз екiншi қайтара орындамауы;
  
      14) Қазақстан Республикасының заң актілерiнде белгіленген жағдайларда мемлекеттiк құпияларға рұқсатының тоқтатылуы;
  
      15) қызметкердiң жұмыс берушiге жалған құжаттарды немесе мәлiметтердi әдейi ұсынуы, егер еңбек шартын жасасу кезiнде түпнұсқа құжаттар мен мәліметтер еңбек шартын жасасудан бас тартуға негiз болып табылуы мүмкін болса;
  
      16) жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс берушi бөлiмшесi басшысының еңбек міндеттерiн бiр рет өрескел бұзуы;
  
      17) жүктілігі және босануы бойынша демалыста болу уақытын есептемегенде, сондай-ақ заңдарда осы ауру бойынша еңбекке жарамсыздықтың анағұрлым ұзақ мерзiмi белгіленбесе уақытша еңбекке жарамсыздығы салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпауы. Ауру түрлерiнiң тiзбесiн Қазақстан Республикасының Үкіметi бекiтедi. Еңбек жарақатына немесе кәсіптік ауруға байланысты еңбек ету қабiлетiнен айрылған қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) еңбек ету қабiлетi қалпына келгенге дейiн немесе мүгедектік белгiленгенге дейiн сақталады;
  
      18) еңбек шартында көзделген бәсекелестікті болдырмау туралы талап бұзылған жағдайларда бұзылуы мүмкiн.

**52-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен**
  
               
**бұзу мүмкіндiктерін шектеу**

      1. Осы Кодекстiң 51-бабы 1) тармақшасында көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек шартын жұмыс берушiнің бастамашылығымен уақытша еңбекке жарамсыздық және қызметкердің жыл сайынғы еңбек демалысында жүрген кезеңiнде бұзуға жол берілмейдi.
  
      2. Осы Кодекстiң 51-бабы 1), 7) - 14), 16) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушiнің бастамашылығымен жүкті әйелдермен, бір жарым жасқа дейiнгi балалары бар әйелдермен еңбек шартын бұзуға жол берiлмейдi.

**53-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен**
  
               
**бұзудың тәртібі**

      1. Осы баптың 2 және 5-тармақтарында көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек, ұжымдық шарттарда ескертудiң анағұрлым ұзақ мерзiмi белгiленгенбесе, жұмыс беруші осы Кодекстiң 51-бабы 1) және 2) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша қызметкердi бiр ай бұрын жазбаша ескертуге мiндеттi. Қызметкердiң жазбаша келiсуімен еңбек шартын бұзу ескерту мерзімi аяқталғанға дейін жүргізiлуi мүмкiн.
  
      2. Банкрот деп танылған жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған жағдайда, еңбек шартын осы Кодекстiң 51-бабы 1) тармақшасында көзделген негiздер бойынша бұзу соттың жұмыс берушiнi банкрот деп таныған шешiмi күшiне енген күннен бастап үш күндік мерзiмде жүргізіледi.
  
      3. Еңбек шартын осы Кодекстiң 51-бабы 4) тармақшасына сәйкес бұзу үшiн осы жұмысын жалғастыруына кедергi келтiретiн денсаулық жағдайының салдарынан қызметкердiң жұмыс iстеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуі дәрiгерлiк комиссияның қорытындысымен расталған болуы тиiс.
  
      4. Еңбек шартын осы Кодекстің 51-бабы 6) - 13) және 16) тармақшаларына сәйкес бұзу осы Кодекстiң 67-бабында көзделген тәртіптiк жазаларды қолдану тәртiбiн сақтай отырып жүргiзіледi.
  
      5. Осы Кодексте қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен бұзудың ерекше тәртiбi көзделеді.

**54-бап. Еңбек шартын қызметкердiң бастамашылығымен бұзу**

      1. Қызметкер бұл туралы жұмыс берушiнi кемiнде бір ай бұрын жазбаша ескерте отырып, еңбек шартын өзiнің бастамашылығымен бұзуға құқылы.
  
      2. Қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келiсiм бойынша еңбек шарты осы баптың 1-тармағында көзделген ескерту мерзiмi аяқталғанға дейiн бұзылуы мүмкiн.
  
      3. Қызметкер еңбек шартын бұзу жұмысты одан әрi жалғастыру мүмкiндігінiң болмауымен байланысты жағдайларда, жұмыс берушiнi еңбек шартын өтiнiште көрсетiлген мерзiмде бұзу туралы жазбаша ескертедi.
  
      4. Қызметкер:
  
      1) жұмыс берушi еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау туралы заңдарды не жұмыс орнында салауатты және қауiпсiз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөнiндегi мiндеттемелерiн бұзған;
  
      2) еңбек шартын жасасу кезiнде жұмыс берушi еңбек жағдайлары туралы жалған ақпарат айтқан, не жұмыс берушi Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын бұзған жағдайларда, жұмыс берушіні кемiнде жетi күнтiзбелiк күн бұрын жазбаша ескертiп, еңбек шартын өзiнiң бастамашылығымен бұзуға құқылы.
  
      5. Қызметкер осы баппен көзделген ескерту мерзiмi iшiнде, еңбек шартын бұзу туралы өтiнiшiн жазбаша нысанда қайтарып алуға құқылы.
  
      6. Еңбек шарты осы баптың 5-тармағында көзделген жағдайларда бұзылған кезде жұмыс берушi қызметкерге жұмысын жоғалтуына байланысты осы Кодекстiң 59-бабы 2 және 3-тармақтарында көзделген мөлшерде ақшалай өтемақы төлеуге мiндеттi.
  
      7. Қызметкер сынақ шартымен жасалған еңбек шартын бұзуға құқылы, себебiн түсiндiрмей еңбек шартын бұзу туралы жұмыс берушіні үш күннен кешiктiрмей жазбаша ескертiп еңбек шартын бұзуға құқылы.
  
      8. Осы бапта көрсетілген ескерту мерзiмi аяқталған кезде қызметкер жұмысты тоқтатуға құқылы, ал жұмыс берушi қызметкерге еңбек кiтапшасын, жұмыспен байланысты өзге де құжаттар мен оған тиесiлі ақшалай төлемдердi беруге мiндеттi.
  
       9. Осы Кодекспен қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн еңбек шартын қызметкердiң бастамашылығымен бұзудың ерекше тәртібi көзделедi.

**55-бап. Еңбек шартын тараптардың еркiне тәуелсiз**
  
               
**мән-жайлар бойынша тоқтату**

      1. Еңбек шарты тараптардың еркiне тәуелсiз мынадай мән-жайлар бойынша:
  
      1) қызметкердi әскери қызметке немесе оны алмастыратын балама қызметке шақыру (түсу) кезiнде, қызметкер тиiстi құжатты ұсынған күннен бастап, үш күндiк мерзiмнен кешiктiрмей;
  
      2) еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкiндiктерiн болдырмайтын, қызметкер не жұмыс берушi - жеке тұлға жаза тартуға үкiм шығарылған сот үкiмi заңды күшiне енген кезде;
  
      3) қызметкер не жұмыс берушi - жеке тұлға қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот қызметкердi не жұмыс берушi - жеке тұлғаны қаза тапқан немесе хабарсыз кеткен деп таныған жағдайда;
  
      4) сот қызметкердi нәтижесiнде бұрынғы жұмысын жалғастыруға мүмкiндiгi болмайтын, әрекетсiз немесе әрекеті шектеулі деп таныған жағдайда;
  
      5) медициналық қорытынды негізiнде қызметкер еңбекке жарамсыз деп танылған жағдайда;
  
      6) бұрын осы жұмысты атқарған қызметкер жұмысына қайта алынған жағдайда тоқтатылуы тиiс.
  
      2. Сот үкiмiнің, шешiмінің күшiне енген күнi немесе қызметкердің қайтыс болған күнi осы баптың 2) - 4) тармақшаларында көрсетілген негiздер бойынша еңбек шартының тоқтатылған күнi - болып табылады.

**56-бап. Қызметкердiң еңбек қатынастарын жалғастырудан**
  
               
**бас тартуы кезiнде еңбек шартын тоқтату**

      1. Қызметкермен еңбек шарты:
  
      1) қызметкердiң жұмыс берушiмен бiрге басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартуы;
  
      2) қызметкердiң еңбек жағдайларының өзгеруiне байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартуы;
  
      3) қызметкердiң жұмыс берушi - заңды тұлғаның қайта құрылуы кезiнде жұмысты жалғастырудан бас тартуы;
  
      4) еңбек мiндеттерiн атқарумен байланысты жұмыс берушiнiң кiнәсiнен еңбек зақымына, кәсіптiк ауруға ұшыраған немесе денсаулығына өзге зақымдар алған кезде қызметкердiң басқа жұмысқа ауысудан бас тартуы кезiнде тоқтатылуға тиiс.
  
      2. Қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша бас тартқан кезде ғана еңбек шартын тоқтатуға жол берiледi.
  
      3. Қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыз болуы (оның iшiнде жүктiлігі және босануы бойынша) кезеңiнде еңбек шартын тоқтатуға жол берiлмейдi.
  
      4. Еңбек шарты осы бапта көзделген жағдайларда тоқтатылған кезде, жұмыс берушi қызметкерге осы Кодекстiң 59-бабы 1-тармағында көзделген мөлшерде жұмысынан айрылуына байланысты ақшалай өтемақы төлеуге міндетті.

**57-бап. Еңбек шартын қызметкердің сайланбалы жұмысқа**
  
               
**(лауазымға) ауысуына байланысты тоқтату**

      Қызметкердiң сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына байланысты онымен еңбек шарты тоқтатылуы тиiс. Қызметкердiң жұмыс берушіге жазбаша хабарламасы мен қызметкердiң сайланбалы жұмысқа (лауазымға) сайлану актiсi еңбек шартын тоқтату үшін негiз болып табылады.

**58-бап. Еңбек шартын жасасу тәртiбінiң бұзылуы**
  
               
**салдарынан еңбек шартын тоқтату**

      1. Егер еңбек шартын жасасу тәртiбiнiң бұзылуы салдарынан еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкiндiгi болмайтын мынадай жағдайларда:
  
      1) медициналық қорытынды бойынша қызметкердің денсаулық жағдайына қайшы келетін жұмысты атқаруға еңбек шартын жасау;
  
      2) белгiлi бір лауазымдарды немесе белгілi бiр қызметтi атқару құқығынан айыру туралы заңды күшiне енген сот үкiмiн (шешімiн) бұзуына әкеп соғатын жұмысты атқаруға еңбек шартын жасау;
  
      3) шетелдiк азаматтармен және азаматтығы жоқ адамдармен оларға белгiленген тәртіппен Қазақстан Республикасында еңбек қызметiн жүзеге асыруға рұқсат алмай еңбек шартын жасау;
  
      4) Қазақстан Республикасы заң актілерiнде көзделген басқа да жағдайларда еңбек шарты тоқтатылуы тиiс.
  
      2. Егер қызметкердi оның келiсiмiмен, жұмыс берушiде бар басқа, оның орындау үшін қызметкерге шектеу жоқ, жұмысқа ауыстыру мүмкiндігі болмаса, осы баптың 1) - 3) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша еңбек шартын тоқтатуға жол берiледi. Қызметкер басқа жұмысқа ауысуға келiссе, онымен еңбек шарты жасалады.
  
      3. Еңбек шарты осы баптың 1) тармақшасында көзделген жағдайларда тоқтатылған кезде, қызметкердің кiнәсi болмаса, жұмыс беруші қызметкерге осы Кодекстiң 59-бабы 2-тармағында көзделген жағдайлар мен мөлшерде жұмысынан айрылуына байланысты ақшалай өтемақы төлейдi.

**59-бап. Жұмысынан айрылуына байланысты өтемақы**

      1. Жұмыс беруші қызметкерге:
  
      1) еңбек шарты жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - заңды тұлға қызметiн тоқтатқан жағдайда жұмыс берушiнiң бастамашылығымен бұзылғанда (осы баптың 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда);
  
      2) еңбек шарты қызметкерлердiң саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыс берушiнің бастамашылығымен бұзылғанда;
  
      3) медициналық қорытынды негiзiнде денсаулық жағдайы бойынша орындалуы қызметкерге қайшы келетiн жұмысты орындауға жасалған еңбек шартын тоқтату кезiнде, еңбек шартын жасасу тәртiбiнiң бұзылуына жол берілуiне қызметкер кiнәлi болмаған жағдайларда жұмысынан айрылуына байланысты бір айдағы орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлеуге мiндеттi.
  
      2. Жұмыс берушi қызметкерге:
  
      1) еңбек шарты жұмыс берушінің еңбек қауіпсiздігі және еңбектi қорғау туралы заңдарды не жұмыс орнында салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөнiндегi мiндеттемелерiн бұзған жағдайда, қызметкердің бастамашылығымен бұзылғанда;
  
      2) еңбек шарты еңбек шартын жасасу кезінде жұмыс беруші еңбек жағдайлары туралы жалған ақпарат берген не жұмыс берушi еңбек заңдарын, еңбек және ұжымдық шарттың талаптарын бұзған жағдайда қызметкердің бастамашылығымен бұзылғанда жұмысынан айрылуына байланысты үш айлық орташа жалақысы мөлшерiнде өтемақы төлеуге мiндеттi.
  
      3. Еңбек, ұжымдық шартта жұмысынан айрылуына байланысты өтемақының анағұрлым жоғары мөлшерi көзделе алады.

**60-бап. Еңбек шартының тоқтатылуын ресімдеу**

      1. Жұмыс берушi - жеке тұлғаның қайтыс болуы (сотпен қайтыс болған немесе хабарсыз кеткен деп танылған) жағдайында еңбек шартының тоқтатылуын және үй қызметкерлерiмен еңбек шарты тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, еңбек шартының тоқтатылуы жұмыс берушiнің (жұмыс беруші өкiлiнің) актiсiмен ресiмделедi.
  
      2. Жұмыс берушiнiң актісінде осы Кодекске сәйкес еңбек шартын тоқтатудың негізi көрсетiлуi тиiс.
  
      3. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыстың соңғы күнi еңбек шартының тоқтатылған күнi болып табылады.
  
      4. Жұмыс берушiнiң еңбек шартын тоқтату туралы aктici қызметкерге оның қолы қойылып берiледi не оған хабарламалы хатпен жiберiледi.

**61-бап. Еңбек кiтапшасын және еңбек қызметiмен**
  
               
**байланысты құжаттарды беру**

      1. Жұмыс беруші қызметкердің талабы бойынша еңбек шарты тоқтатылған күнi оған еңбек кiтапшасын, еңбек кiтапшасы болмаса, қызметкердiң еңбек қызметiн растайтын өзге де құжатты беруге міндеттi.
  
      2. Жұмыс берушi, қызметкердiң (оның ішiнде бұрынғы қызметкердің) өтiнiшi бойынша, өтінiш берiлген сәттен бастап бес күндiк мерзiмнен кешіктiрмей оның мамандығын (бiлiктiлігін, лауазымын), жұмыс уақытын және жалақы мөлшерiн көрсете отырып, анықтаманы, қызметкердiң бiліктілігі және оның жұмысқа көзқарасы туралы мәліметтері бар мiнездеме-ұсынымды, сондай-ақ осы Кодексте көзделген басқа да құжаттарды беруге мiндеттi.
  
      3. Жұмыс берушi - заңды тұлға таратылған не банкроттыққа ұшыраған, жұмыс берушi - жеке тұлға қызметiн тоқтатқан кезде жұмыс беруші, қызметкердің алдында берешегі болса, жалақы және өзге де төлемдер бойынша жинақталған берешектің мөлшері туралы тиісті түрде ресімделген анықтаманы беруге міндетті.

**62-бап. Жұмысына қайта алу**

      1. Еңбек шарты заңды негiзсiз тоқтатылған не басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған, еңбек жағдайлары өзгертiлген жағдайда, қызметкер жеке еңбек дауларын қарайтын органның шешiмi бойынша бұрынғы жұмысына қайта алынуы тиiс.
  
      2. Бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге, жұмысқа мәжбүрлi шықпаған уақыты үшiн 3 айдан аспайтын орташа айлық жалақы төленедi.

**4-тарау. Еңбек тәртібі**

**63-бап. Еңбек тәртiбiнің ережелерi**

      1. Еңбек тәртiбінің ережесi қызметкер өкiлдерiмен келiсiлгеннен кейiн жұмыс берушінің актiсiмен бекiтiледi.
  
      2. Еңбек тәртiбiнiң ережелерiнде қызметкердiң жұмыс уақыты мен демалыс уақыты, еңбек тәртiбiн қамтамасыз етудiң шарттары, еңбек қатынастарын реттеудiң өзге де мәселелерi белгiленедi.
  
      3. Қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн еңбек-тәртiбi Қазақстан Республикасының заң актiлерiмен белгіленген тәртіппен бекiтiлетiн жарғылармен және ережелермен реттеледi.
  
      4. Жұмыс берушiлер (жұмыс берушiлер өкiлдерi) мен қызметкерлер үшiн еңбек тәртiбiнiң ережелерiн орындау мiндеттi болып табылады.

**64-бап. Еңбек тәртiбiн қамтамасыз ету**

      Еңбек тәртiбi жұмыс берушiнің (жұмыс берушінің өкiлі) жеке және ұжымдық еңбек үшiн қажеттi ұйымдық және экономикалық жағдайлар жасауымен, қызметкердiң еңбекке саналы көзқарасымен, сенiм, адал еңбегi үшiн мадақтау әдiстерiмен, сондай-ақ тәртiптiк терiс қылық жасаған қызметкерлерге тәртiптiк жаза қолданумен қамтамасыз етiледi.

**65-бап. Еңбегi үшін көтермелеу**

      1. Жұмыс берушi қызметкерлерге еңбектегi жетiстіктерi үшiн көтермелеудiң кез келген түрлерiн қолдануға құқылы.
  
      2. Қызметкерлердi көтермелеудiң түрлері мен тәртiбi жұмыс берушiнiң актiлерiмен, еңбек тәртiбiн реттейтiн жарғылармен және ережелермен белгiленедi.

**66-бап. Тәртіптiк жазалар**

      1. Жұмыс беруші қызметкер тәртіптiк терiс қылық жасағаны үшін тәртiптiк жазалардың мына түрлерiн қолдана алады:
  
      1) ескерту;
  
      2) сөгiс жариялау;
  
      3) қатаң сөгіс жариялау;
  
      4) жұмыс берушiнiң бастамасымен жеке еңбек шартын осы Кодекстiң 51-бабының 6)-13) және 16) тармақшаларында көрсетiлген жағдайларда бұзу.
  
      2. Жекелеген қызметкерлер үшiн осы Кодексте тәртiптiк жазалардың басқа түрлерi көзделген.
  
      3. Осы Кодексте көзделмеген тәртіптiк жазаларды қолдануға жол берiлмейдi.

**67-бап. Тәртiптiк жазаларды қолданудың және шағымданудың**
  
               
**тәртiбi**

      1. Тәртiптiк жазаны жұмыс берушi (жұмыс берушiнің өкiлi) жұмыс берушiнiң актiсiн шығару арқылы қолданады.
  
      2. Тәртiптiк жазаны қолданғанға дейiн жұмыс берушi қызметкерден жазбаша түрде түсiнiктеме талап етуге мiндеттi. Қызметкердiң жазбаша түсiнiктеме беруден бас тартуы тәртiптiк жаза қолдануға кедергi болмайды.
  
      3. Тәртіптiк жазаның түрiн белгiлеу кезiнде жұмыс берушi жасалған тәртiпсiз терiс қылықтың мазмұнын, сипатын және ауырлығын, оны жасаудың мән-жайын, қызметкердiң оның алдындағы тәртiбiн, еңбекке деген көзқарасын ескеруге тиiс. Тәртiптік жазаның түрi жасалған тәртіпсiз терiс қылықтың ауырлығына сай келуге тиiс.
  
      4. Әрбiр тәртiптік терiс қылығы үшiн қызметкерге тек бiр ғана тәртiптiк жаза қолданыла алады.
  
      5. Жұмыс берушiнiң қызметкерге тәртiптік жаза қолдану туралы aктici мынадай:
  
      1) қызметкердiң жұмысқа уақытша жарамсыздығы;
  
      2) қызметкер жұмыстан шығарылған;
  
      3) қызметкердiң мемлекеттік немесе қоғамдық мiндеттер атқару уақытына жұмыстан босатылу;
  
      4) қызметкер демалыста болған;
  
      5) қызметкер қызметтік iссапарда болған кезеңде шығарылмайды.
  
      6. Тәртіптiк жаза қолдану туралы акт, шығарылған күннен бастап үш жұмыс күнi iшiнде тәртіптiк жаза қолданылатын қызметкерге қолын қойғызып, жарияланады. Қызметкер жұмыс берушiнiң актiсiмен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда тиiстi актi ресiмделедi. Қызметкердi жұмыс берушінің тәртіптiк жаза қолдану туралы актiсiмен жеке таныстыруға мүмкiндiк болмаған жағдайда жұмыс берушi актiнi қызметкерге хабарламалы хатпен жiберуге мiндеттi.
  
      7. Қызметкер тәртіптік жаза жөнінде жеке еңбек дауларын қарау үшiн белгiленген тәртіппен шағымдана алады.

**68-бап. Тәртiптiк жазаларды қолданудың мерзiмi**

      1. Тәртiптiк жаза қызметкерге тiкелей тәртiптiк терiс қылық анықталғаннан кейiн, ол анықталған күннен бастап бiр айдан кешiктiрiлмей, осы баптың 3-тармағында белгiленген жағдайларды қоспағанда қолданылады.
  
      2. Тәртiптiк жаза тәртіптік терiс қылық жасалған күннен бастап, осы баптың 3-тармағында белгiленген жағдайларды қоспағанда, алты айдан кешiктiрiлмей, ал ревизия немесе жұмыс берушінің қаржы-шаруашылық қызметiн тексеру нәтижелерi бойынша тәртіптік терiс қылық анықталған жағдайда - қызметкер тәртіптік теріс қылық жасаған күннен бастап бiр жылдан кешіктірілмей қолданылады. Көрсетiлген мерзiмге қылмыстық іс жүргізу уақыты кiрмейдi.
  
      3. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық немесе сыбайлас жемқорлыққа жағдайлар туғызатын құқық бұзушылық жасаған үшін тәртіптiк жаза тәртiптiк терiс қылық анықталған күннен бастап алты айдан кешiктiрiлмей қолданылады және тәртiптiк терiс қылық жасалған күннен бастап бiр жылдан кешіктірілсе қолданылмайды. Қылмыстық iс қозғаудан бас тартқан не қылмыстық іс тоқтатылған жағдайда, бiрақ тұлғалардың iс-әрекеттерiнде сыбайлас жемқорлық тәртiп бұзушылықтың белгілерi болса, тәртіптік жаза қылмыстық iс қозғаудан бас тарту не қылмыстық iстi тоқтату туралы шешiм қабылданған күннен бастап алты айдан кешiктiрiлмей қолданылады.
  
      4. Уақытша жұмысқа жарамсыздығына, жұмыстан босатылуына, мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттердi орындау уақытына жұмыстан босатылуына, демалыста, қызметтік iссапарда болуына байланысты қызметкердiң жұмыста болмаған кезеңiнде тәртіптік жаза мерзiмiнiң қолданылуы тоқтатылады.

**69-бап. Тәртiптік жазаның қолданылу мерзімі**

      1. Тәртіптiк жазаның қолданылу мерзімi ол қолданылған күннен бастап алты айдан асырылмайды. Егер осы мерзім ішiнде қызметкер жаңа тәртiптiк жазаға тартылмаса, онда ол тәртіптiк жазасы жоқ деп есептеледi.
  
      2. Қызметкерге тәртіптiк жаза қолданған жұмыс беруші (жұмыс берушiнiң өкiлi) өзiнің бастамасымен, қызметкердің немесе оның тікелей басшысының өтiнiшімен, қызметкерлер өкілінiң қолдаухаты бойынша тәртiптiк жазаны мерзiмнен бұрын алуға құқылы.

**5-тарау. Жұмыс уақыты**

**70-бап. Жұмыс уақытының түрлері**

      1. Жұмыс уақыты ұзақтықтығы қалыпты, ұзақтықтығы қысқартылған және толық емес болуы мүмкін.
  
      2. Сондай-ақ, жұмыс уақытына дайындық-қорытынды жұмыстар (наряд-тапсырма, материалдар, құралдар алу, техникамен, құжаттамалармен танысу, жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнiмдi тапсыру және т.б.) еңбек технологиясы мен ұйымдастыру, нормалау және еңбектi қорғау ережелерiмен көзделген үзілiстер, қызметкердiң өзiнің уақытына еркiн иелiк ете алмайтын жұмыс орнында болу және күту уақыты, мереке және демалыс күндерiндегі кезекшілік, үйдегi кезекшiлiк және еңбек, ұжымдық шарттарымен, жұмыс берушінің актiлерiмен не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актiлерiмен белгіленетiн басқа да кезеңдер жатады.

**71-бап. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы**

      1. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы жұмыс аптасында 40 сағаттан аспауы тиiс.
  
      2. Еңбек, ұжымдық шарттарында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшiн берiлетiн еңбекақы төлемiмен, жұмыс уақытының аз ұзақтығы көзделуi мүмкiн.

**72-бап. Қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн жұмыс**
  
               
**уақытының қысқартылған ұзақтығы**

      1. 55 жастан асқан қызметкерлер үшiн аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгiленуi мүмкiн.
  
      2. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер үшiн жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстiң 171-бабына сәйкес белгіленедi.
  
      3. Ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiпті) жұмыстарда iстейтiн қызметкерлер үшiн жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстiң 188-бабына сәйкес белгіленедi.
  
      4. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедектер үшiн жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстiң 210-212 баптарына сәйкес белгiленедi.
  
      5. Еңбек, ұжымдық шарттарда осы баптың 1-3 тармақтарында көрсетiлген уақыттан кем жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы көзделе алады.
  
      6. Қызметкерлерге жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгiленгенде еңбекақы төлеу осы Кодекске сәйкес жүргiзіледi.

**73-бап. Толық емес жұмыс уақыты**

      Толық емес жұмыс уақыты деп осы Кодексте белгiленген қалыпты ұзақтықтан кем уақыт есептеледі, оның ішінде:
  
      толық емес жұмыс күнi, яғни күнделiктi жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту;
  
      толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерiн қысқарту;
  
      бiр мезгiлде күнделiктi жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту және жұмыс аптасының жұмыс күндерін қысқарту.

**74-бап. Толық емес жұмыс күніндегі жұмыс жағдайлары**

      1. Еңбек және (немесе ұжымдық шарттармен толық емес жұмыс аптасы белгiленуi мүмкiн.
  
      2. Толық емес жұмыс уақыты белгiлi немесе белгісiз мерзiмге белгіленуi мүмкiн.

**75-бап. Жұмыс аптасының түрлерi**

      1. Қызметкерлер үшiн екi демалыс күнi бар бес күндік жұмыс аптасы белгiленедi. Бес күндiк жұмыс аптасы кезiнде күнделіктi жұмыс (ауысым) ұзақтығы жұмыс берушiнiң актiсiнде немесе жұмыстың ерекшелiгiн, қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрiн ескере отырып және жұмыс аптасының белгiленген ұзақтығын сақтай отырып жұмыс берушi бекiтетiн ауысымдық кестеде белгiленедi.
  
      2. Өндiрiс сипаттары мен жұмыс жағдайлары бойынша бес жұмыс аптасын енгізу қолайсыз ұйымдарда бiр демалыс күнi бар алты күндiк жұмыс аптасы белгiленедi.
  
      3. Жұмыс берушi бес күндiк немесе алты күндiк жұмыс аптасын еңбек және (немесе) ұжымдық шарттарында белгілейдi.

**76-бап. Күнделiктi жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы**

      1. Бес күндiк жұмыс аптасы кезiнде күнделiктi жұмыс (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда 8 сағаттан апталық норма 36 сағат болғанда 7 сағат 12 минуттан және апталық норма 24 сағат болғанда 5 сағаттан асырылмайды.
  
      2. Алты күндiк жұмыс аптасы кезiнде күнделiктi жұмыc (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда 7 сағаттан апталық норма 36 сағат болғанда 6 сағаттан және апталық норма 24 сағат болғанда 4 сағаттан аспайды.
  
      3. Күнделiктi жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделiктi жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілiстер уақыты жұмыс аптасының белгiленген ұзақтығын сақтай отырып, ұйымның еңбек тәртiбінің ережелерiмен, еңбек, ұжымдық шарттарымен белгіленедi.

**77-бап. Күнделiктi жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге**
  
               
**бөлу**

      1. Күнделiктi жұмысты (жұмыс ауысымын) бөлiктерге бөлуге:
  
      1) жұмыс қарқыны белгілi бiр сағаттарда күшейетiн және басқа бiр сағаттарда азаятын еңбектің ерекше сипаты бар жұмыстарда;
  
      2) қызметкердің бастамасы бойынша, егер бұл оның әлеуметтiк-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттiлiктерiне байланысты, болса жол берiледi.
  
      2. Күнделiктi жұмысты (жұмыс ауысымын) бөлiктерге бөлген кезде жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделiктi жұмыстың (жұмыс ауысымының) белгіленген ұзақтығынан аспауы тиiс.
  
      3. Күнделiктi жұмыс (жұмыс ауысымын) бөлiктерге бөлiніп жүргiзілетiн жұмыс түрлерiн, жұмыстағы үзiлiстердiң саны мен ұзақтығын, сондай-ақ еңбек жағдайлары осындай жұмыстағы қызметкерлерге төленетiн өтемақының түрлерi мен мөлшерiн еңбек, ұжымдық шарттары белгiлейдi.

**78-бап. Ауысымды жұмыс**

      1. Ауысымды жұмыс өндiрiстiк процестiң ұзақтығы не жұмыс берушiнiң өндiрiстiк қызметiнiң режимi күнделiктi жұмыс ұзақтығының нормасынан асып кеткен жағдайда белгілене алады.
  
      2. Ауысымды жұмыс кезiнде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бiр жұмыс ауысымынан екiншi ауысымға ауысу қызметкерлер өкiлдерiнiң келiсiмi бойынша жұмыс берушi бекiткен ауысым кестелерiмен белгiленедi.
  
      3. Жұмыс берушi қызметкерлердi ауысым кестелерiмен олар қолданысқа енгiзiлгенге дейiн бiр ай бұрын таныстырады.
  
      4. Қызметкердi қатарынан екi жұмыс ауысымында жұмысқа тартуға тыйым салынады.

**79-бап. Икемдi жұмыс уақыты режимiндегi жұмыс**

      1. Қызметкерлердiң әлеуметтiк-тұрмыстық және жеке қажеттілiктерiн өндiрiс мүдделерiмен үйлестiру мақсатында жұмыс уақытының икемдi режимi белгiлене алады.
  
      2. Икемдi жұмыс режимi кезiнде:
  
      1) белгіленген жұмыс уақыты;
  
      2) икемдi, (ауыспалы) оның iшiнде қызметкер еңбек мiндеттерін өз қалауы бойынша атқаруға құқылы жұмыс уақыты;
  
      3) есептiк кезең белгiленедi.
  
      3. Икемдi жұмыс уақытындағы есептiк кезең деп, оның шегiнде қызметкерлердiң осы санаты үшiн орта шамамен белгiленген күнделiктi және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасы сақталуы тиiс кезең танылады.
  
      4. Икемдi жұмыс уақытындағы есептiк кезең бiр айдан аспауға тиiс.
  
      5. Икемдi жұмыс уақытындағы күнделiктi және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақытының ұзақтығы күнделiктi және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасынан көп немесе аз бола алады.
  
      6. Белгiленген жұмыс уақытының, икемдi (ауыспалы) жұмыс уақытының ұзақтығы, икемдi жұмыс уақыты режимiндегi есептік кезең еңбек ұжымдық шарттарына белгiленедi.

**80-бап. Жиынтық жұмыс уақыты режиміндегі жұмыс**
  
               
**жағдайлары**

      1. Жиынтық жұмыс уақыты режимін енгізу үздіксіз жұмыс iстейтiн өндірістерде, цехтарда, учаскелерде және өндiрiс (жұмыс) жағдайлары бойынша осы санаттағы қызметкерлер үшiн белгіленген жұмыс уақытының күнделiктi немесе апта сайынғы ұзақтығы сақталмайтын жұмыстардың кейбір түрлерiнде рұқсат етiледi.
  
      2. Жиынтық жұмыс уақыты кезiндегi есептік кезең деп, оның шегiнде қызметкерлердiң осы санаты үшiн орта шамамен белгiленген күнделiкті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасы сақталуы тиiс кезең танылады.
  
      3. Жиынтық жұмыс уақыты кезінде, кез келген күнтізбелік, бiрақ бір жылдан аспайтын кезең немесе белгiленген жұмысты орындау кезеңi eceптiк кезең бола алады.
  
      4. Жиынтық жұмыс уақытының режимi белгiленгенде қызметкердің жұмыстың аяқталуы мен келесi жұмыс күнінің (жұмыс ауысымы) басталу арасындағы демалысы ұзақтығының сақталуы мiндетті болып табылады.
  
      5. Жиынтық жұмыс уақытының режимiн жұмыста қолданудың тәртiбi мен қызметкерлердiң жиынтық жұмыс уақытының режимі белгіленетiн санаты еңбек немесе ұжымдық шарттарда не қызметкерлер өкiлдерiмен келiсiлген жұмыс берушінің актiсiнде айқындалады.
  
      6. Осы Кодекстiң 173, 180, 211-баптарында көзделген жағдайларда жиынтық жұмыс уақытының режимiн қолдануға рұқсат етiледі.

**81-бап. Түнгi уақыттағы жұмыс**

      1. 22 сағаттан таңғы 6 сағатқа дейiнгi түнгi уақыт болып есептеледi.
  
      2. Жүкті әйелдер мен кәмелетке толмағандарды түнгi уақыттағы жұмысқа тартуға олардың жазбаша келiсiмiмен ғана рұқсат етіледi.
  
      3. Қызметкерлердi түнгi уақытта жұмысқа тарту осы Кодекстiң 173, 177, 206, 212-баптарында белгіленген шектеулердi сақтай отырып жүргiзiледi.

**82-бап. Мерзiмнен тыс жұмысты шектеу**

      1. Мерзiмнен тыс жұмыстарға:
  
      1) жүктi әйелдер;
  
      2) он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер жiберiлмейдi.
  
      2. Осы Кодекстiң 84-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, мерзiмнен тыс жұмыстарға қызметкердің жазбаша келiсiмiмен ғана тартуға рұқсат етiледi.

**83-бап. Мерзімнен тыс жұмыстардың шектеулі саны**

      1. Әр қызметкер үшiн мерзiмнен тыс жұмыстар тәулік ішінде екі сағаттан, ал еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) ауыр, қауіпті жұмыстарда - бiр сағаттан аспауға тиiс.
  
      2. Мерзiмнен тыс жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына 12 сағаттан және жылына 120 сағаттан аспауы тиiс.
  
      3. Мерзiмнен тыс жұмыстардың шектi санын шектеу осы Кодекстiң 84-бабының 1) тармақшасында көзделген жағдайдағы жұмыстарға қолданылмайды.

**84-бап. Қызметкерлердiң келiсiмiнсiз мерзiмінен**
  
               
**тыс жұмысқа рұқсат берілетін ерекше жағдайлар**

      Қызметкерлердiң жазбаша келiсiмiнсiз мерзiмнен тыс жұмыстарға тарту мынадай жағдайларда ғана:
  
      1) ел қорғанысына қажет, сондай-ақ төтенше жағдайларды және стихиялық апат, өндiрiстiк авария немесе олардың салдарын жедел жою кезiндегi жұмыстарға;
  
      2) стихиялық апатты, өндiрiстiк аварияны болдырмау үшiн немеce олардың салдарын шұғыл жою, сондай-ақ сумен, газбен қамтамасыз ету, отын, жарық және басқа да тiршiлікті қамтамасыз ету, жүйелерiнің қалыпты қызмет етуiн бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшiн;
  
      3) егер жұмыста басқа қызметкермен шұғыл ауыстыру шараларына үзiлiс жасау мүмкiндігі болмаса, ауыстыратын қызметкер келмегенде жұмысты жалғастыру үшін рұқсат берiледi.

**85-бап. Мерзiмнен тыс жұмыстар үшін берiлетiн өтемақы**

      1. Мерзiмнен тыс жұмыстар үшiн осы Кодекстiң 126-бабында көрсетiлген мөлшерде еңбекақы төлеу жүргiзiледi.
  
      2. Қызметкердің қалауы бойынша мерзiмнен тыс сағаттар келесi жұмыс күндерiнде (жұмыс ауысымы) демалыс сағаттарымен өтеледi не жұмыс iстеген мерзiмнен тыс уақыт жиынтықталады және қызметкерге демалыс күндерiн беру арқылы өтеледi.
  
      3. Мерзiмнен тыс жұмыстарды өтеу осы Кодекстiң 79-бабының 3-тармақшасына сәйкес белгiленген есептiк кезең аяқталғаннан кейiн жиынтықталған жұмыс уақыты режимiнде демалыс сағаттарын (күндерiн) беру арқылы жүзеге асырылады.

**86-бап. Қызметкердiң жұмыс уақытының есебiн ұйымдастыру**
  
               
**жөнінде жұмыс берушінiң міндеті. Жұмыс уақыты**
  
               
**есебiнің түрлері**

      1. Жұмыс берушi, қызметкер осы жұмыс берушіде нақты жұмыс iстеген жұмыс уақытының есебiн жүзеге асырады.
  
      2. Үздiксiз жұмыс iстейтiн өндiрiстерде, цехтарда, учаскелерде және өндiрiс (жұмыс) жағдайлары бойынша осы санаттағы қызметкерлер үшін белгiленген жұмыс уақытының апта сайынғы ұзақтығы сақтала алмайтын жұмыстардың кейбiр түрлерiнде, есептік кезеңдегі жұмыс уақытының ұзақтығы осы Кодексте белгiленген аптадағы жұмыс сағаттарының нормалы санынан аспаған жағдайда, жұмыс уақытының жиынтық есебiн жүргiзудi енгiзуге рұқсат етіледi.
  
      3. Жиынтық есеп кезiнде күн сайынғы немесе апта сайынғы жұмыс уақытының ұзақтығы жұмыс уақыты немесе жұмыс аптасы сағатының нормасынан көп немесе аз бола алады.
  
      4. Жұмыс уақытының жиынтық есебi кезiндегi есептiк кезең деп, оның шегiнде қызметкерлердiң осы санаты үшiн орта шамамен белгiленген жұмыс күнi мен жұмыс аптасы ұзақтығының сақталуы тиiс кезеңi танылады.
  
      5. Жұмыс уақытының жиынтық есебiн қолданудың тәртiбiн жұмыс берушiнiң актiлерi айқындайды және ұжымдық шарт белгiлейдi.
  
      6. Жұмыс уақытының жиынтық есебi икемдi және жиынтық жұмыс уақыты режимiндегi жұмыстарда қолданылады.

**87-бап. Жұмыс берушiнiң жұмыс уақыты есебiн жүргiзу**
  
               
**тәртiбі**

      1. Есепке қызметкер жұмыс iстеген және iстемеген уақытын қамтитын нақты жұмыс уақыты жатады.
  
      2. Жұмыс iстелген уақыттың құрамында есепке нақты жұмыс iстелген уақыт және жұмыс уақытына жататын уақыттың өзге де кезеңдерi жатады, бұл ретте мерзiмнен тыс, түнгi жұмыс, демалыс, мейрам күндерiндегi жұмыс, қызметтiк iссапар уақыты жеке есептеледi.
  
      3. Жұмыс iстелмеген уақыттың құрамында есепке ақы төленетiн және төленбейтiн уақыт, сондай-ақ қызметкердің және (немесе) жұмыс берушінің кiнәсiнен жоғалған жұмыс уақыты жатады.
  
      4. Жұмыс уақытының есебi жұмыс уақытын пайдалану табельдерiнде, табельдiк кәртiшкелерде не қызметкерлердiң жұмыс уақытын есептеу үшiн жұмыс берушi белгілеген өзге де құжаттарда жүргiзiледi.
  
      5. Қызметкердiң жұмыс уақытына жұмысты жұмыс орнынан басқа жерде орындаған, не олардың орындалғанын жұмыс берушi нақты тiркей алмайтын кезеңдер енген жағдайда, бұл кезеңдер жұмыс уақыты есебiнің құжаттарында еңбек шартында белгiленген жұмыстар көлемiнің орындалуы болып белгiленедi.

**6-тарау. Демалыс уақыты**

**88-бап. Демалыс уақытының түрлepi**

      1) жұмыс (жұмыс ауысымы) уақытындағы үзілiстер - демалу және тамақ iшуге арналған үзіліс; iшкi ауысымдық және арнаулы үзiлiстер;
  
      2) күн сайынғы (ауысымаралық) демалыс;
  
      3) демалыс күндерi (апта сайынғы үздіксiз демалыс);
  
      4) мерекелік күндер;
  
      5) жыл сайынғы еңбек демалыстары демалыс уақытының түрлерi болып табылады.

**89-бап. Демалуға және тамақтануға арналған үзіліс**

      1. Күн сайынғы жұмыста (жұмыс ауысымында) қызметкерге демалу және тамақтану үшін ұзақтығы бiр сағаттан кем емес бiр үзiлiс берілуi тиiс.
  
      2. Демалуға және тамақтануға арналған үзілiс, осы баптың 3-тармақшасында белгiленген жағдайларды қоспағанда, күн сайынғы жұмыс (жұмыс ауысымы) басталғаннан кейiн үш сағаттан ерте емес және төрт сағаттан кешiктiрiлмей белгiленуi тиiс.
  
      3. Күн сайынғы жұмыс ұзақтығы 8 сағаттан артық икемдi, жиынтық жұмыс (жұмыс аусымы) уақыты режимi кезiнде демалуға және тамақтануға арналған үзіліс күн сайынғы жұмыс (жұмыс аусымы) басталуынан төрт сағаттан кейiн белгілене алады.
  
      4. Демалуға және тамақтануға арналған үзiлiс уақыты, оның ұзақтығы еңбек тәртiбiнiң ережелерiмен, еңбек, ұжымдық шарттармен белгіленедi.
  
      5. Демалу және тамақтануға арналған үзіліс уақыты өндiрiс жағдайлары бойынша үзілiс беруге мүмкiндігі жоқ жұмыстардағы жұмыс уақытына енбейдi. Жұмыс берушi қызметкердi жұмыс уақытында демалу және тамақтану мүмкiндігімен қамтамасыз етуге мiндеттi. Мұндай жұмыстардың тiзбесiн, демалу және тамақтанудың тәртiбi мен орны ұжымдық шарттар мен жұмыс берушiнiң, қызметкерлер өкілдерінің келiсiмi бойынша қабылданған актiлермен белгiленедi.

**90-бап. Iшкі ауысымдық және арнаулы үзілістер**

      1. Жұмыстың жекелеген түрлерiнде қызметкерлерге технологияға және өндiрiс пен еңбектi ұйымдастыруға байланысты, жұмыс уақытына кiретiн, ішкi ауысымдық үзілістер беріледi. Бұл жұмыстардың түрлерi, мұндай үзiлiстер берудiң ұзақтығы мен тәртiбi ұжымдық шарттарда бекiтiледi немесе жұмыс берушiнiң қызметкерлер өкілдерiнiң келiсiмi бойынша қабылданған актілерiнде белгіленедi.
  
      2. Жылдың суық мезгiлiнде далада жұмыс iстейтiн немесе жабық, жылу берiлмейтiн үй-жайларда жүк тиеу-түсiру жұмыстарымен айналысатын қызметкерлерге жылыну және демалу үшiн, жұмыс уақытына кiретiн арнаулы үзiлiстер берiледi. Жұмыс берушi қызметкерлер жылыну және демалу үшiн үй-жайларды жабдықтармен қамтамасыз етуге мiндеттi.
  
      3. Бiр жарым жасқа дейiнгi балалары бар, жұмыс iстейтiн әйелдерге демалу және тамақтану үшiн үзілістен басқа осы Кодекстің 178-бабына сәйкес баланы тамақтандыруға арналған қосымша үзiлiстер берiледi.

**91-бап. Күн сайынғы (ауысымаралық) демалыстың ұзақтығы**

      Қызметкердің жұмыстың аяқталуы мен келесі күні басталуы арасындағы күн сайынғы (ауысымаралық) демалысының ұзақтығы 12 сағаттан кем болмауы тиіс.

**92-бап. Демалыс күндері**

      1. Барлық қызметкерлерге апта сайын демалыс күндері беріледі.
  
      2. Бес күндiк жұмыс аптасында қызметкерлерге аптасына екі демалыс күнi, ал алты күндік жұмыс аптасында - бір күн берiледi.
  
      3. Бес күндiк және алты күндік жұмыс аптасында жалпы демалыс күнi жексенбi болып табылады. Бес күндік жұмыс аптасында екінші демалыс күні жұмыс берушiнің актісінде немесе ауысымдық кестеде белгiленедi. Екі демалыс күнi қатар берiледi.
  
      4. Үздiксiз өндiрiстерде немесе өндiрiстiк-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа үздiксiз қызмет көрсету қажеттiлiгi салдарынан демалыс күндерi жұмысты тоқтату мүмкін емес өндiрiстерде iстейтiн қызметкерлерге (қызметкерлер тобына) демалыс күндерi аптаның әр күні кезекпен, қызметкерлер өкiлдерінің келісімі бойынша қабылданған, жұмыс берушiлер актілерiмен бекiтiлген ауысымдық кестеге сәйкес берiледi.
  
      5. Демалыс және мерекелік күн сәйкес келгенде мерекелiк күннен кейiнгi жұмыс күнi демалыс күні болып табылады.
  
      6. Егер мерекелік күндер аптаның дүйсенбiден жұмаға дейiнгi күндерiне келсе, жұмыс уақытын ұтымды пайдалану мақсатында Қазақстан Республикасының Үкiметi демалыс күндерiн жұмыс күндеріне ауыстыруға құқылы.
  
      7. Iссапарда жүрген қызметкер, демалыс күндерiн өзi жiберілген жұмыс берушiнiң тәртiбiне (кестесiне) сәйкес пайдаланады.
  
      8. Жұмыс берушi ұжымдық шартқа сәйкес не қызметкерлердiң қолдаухаты негiзiнде дiни мейрам күндерін демалыс күні деп жариялай алады және жұмыс күндерiн демалыс күндеріне ауыстыра алады. Бұндай жұмыс күндерiн ауыстыру жұмыс берушiнің актiсiмен ресiмделедi.

**93-бап. Демалыс күндеріндегі жұмыс**

      1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша, оның iшiнде жұмысты орындау үшiн қызметтік iссапарға жiберiлген, не iссапарға баратын және (немесе) қайтатын күн демалыс күніне сәйкес келген жағдайларда, осы Кодекстің 96-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердiң жазбаша келiсімімен демалыс күндерiндегi жұмысқа рұқсат етiледi.
  
      2. Демалыс күндеріндегі жұмысқа қызметкердiң бастамасымен жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілiнің) жазбаша рұқсатының негiзiнде рұқсат етiледi.
  
      3. Демалыс күнiндегi жұмыс басқа демалыс күнiн берумен өтеледi немесе қызметкердің қалауы бойынша оған осы Кодекстiң 127-бабында көрсетiлген мөлшерде еңбекақы төленеді.

**94-бап. Мерекелiк күндер мен мерекелік даталар**

      1. Жыл сайын 16-17 желтоқсанда аталып өтетiн, 16 желтоқсандағы Тәуелсiздiк Күні Қазақстан Республикасының ұлттық мерекесi болып табылады.
  
      2. Мына күндерi аталып өтетiн мерекелер, Қазақстан Республикасының мемлекеттiк мерекелерi болып табылады:
  
      1-2 қаңтар - Жаңа жыл;
  
      8-наурыз - Халықаралық әйелдер күнi;
  
      22-наурыз - Наурыз мейрамы;
  
      1-мамыр - Қазақстан халқының бiрлiгі мерекесi;
  
      9-мамыр - Жеңiс күні;
  
      30-тамыз - Қазақстан Республикасының Конституциясы күні;
  
      25-қазан - Республика күнi;
  
      3. Қазақстан Республикасында аталып өтетiн ұлттық және мемлекеттiк мереке күндерi жұмыс iстемейтiн күндер болып табылады. Демалыс және мерекелiк күн сәйкес келгенде мерекелiк күннен кейiнгi жұмыс күнi демалыс күнi болып табылады.
  
      4. Осы Кодекстің 95 және 96-баптарында көзделген жағдайларды қоспағанда, мереке күндерi жұмыс болмайды.
  
      5. Кәсiптiк және өзге мерекелер Қазақстан Республикасында мерекелiк даталар болып табылады. Мерекелiк даталар тiзбесiн Қазақстан Республикасының Президентi белгiлейдi.

**95-бап. Мерекелiк күндердегі жұмыс**

      1. Мерекелік күндерi өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа үздіксіз қызмет көрсету қажеттiгi салдарынан жұмысты тоқтату мүмкін емес жұмыстарға және осы Кодекстің 96-бабында көрсетiлген жағдайларда жұмысқа рұқсат етiледi.
  
      2. Қызметкерлердi мерекелік күндері жұмысқа тарту, осы Кодекстiң 96-бабында көрсетілген жағдайларды қоспағанда, қызметкерлердiң келiсiмi бойынша жүргiзiледi.
  
      3. Мерекелік күндегі жұмыс басқа демалыс күнiн берумен өтеледi немесе оған осы Кодекстiң 127-бабында көрсетiлген мөлшерде еңбекақы төленедi.

**96-бап. Демалыс және мерекелік күндері қызметкердiң**
  
               
**келiсімiнсiз жұмысқа тартудың ерекше жағдайлары**

      Демалыс және мейрам күндерi қызметкердің келiсiмiнсiз жұмысқа тарту мынадай жағдайларда рұқсат етiледi:
  
      1) төтенше жағдайларды немесе стихиялық апатты, өндiрiстiк аварияны болдырмау немесе олардың салдарын шұғыл жою үшiн;
  
      2) жазатайым оқиғаларды, мүліктің опат болуын немесе бүлiнуiн болдырмау үшiн;
  
      3) шұғыл, ойда болмаған, жалпы жұмыс берушінің немесе оның жеке бөлiмшелерiнiң бұдан әрі қалыпты жұмысы осы жұмыстың орындалуына тәуелдi жұмыстарды орындау үшiн.

**97-бап. Қызметкерлердi демалыс және мерекелік**
  
               
**күндерi жұмысқа тартуды ресімдеу**

      Қызметкерлердi демалыс және мерекелiк күндерi жұмысқа тарту жұмыс берушінің (жұмыс берушi өкiлiнің) актiсiмен ресiмделедi.

**98-бап. Демалыс түрлерi**

      1. Қызметкерлерге демалыстың мынадай түрлері берiледi:
  
      1) жыл сайынғы еңбек демалысы;
  
      2) әлеуметтiк демалыстар.
  
      2. Жұмыс орыны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып белгілi бiр күнтiзбелiк күндердiң санына берiлетiн жыл сайынғы еңбек демалысы, қызметкердің жұмыс не күнтiзбелiк жылы үздiксiз демалысына не жұмысқа қабiлеттiлiгiн қалпына келтiруге, денсаулығын күшейтуге және қызметкердiң өзге де жеке қажеттiліктерiне арналады.
  
      3. Жыл сайынғы еңбек демалысы негізгi еңбек демалысынан және осы Кодексте көзделген жағдайларда қосымша жыл сайынғы еңбек демалыстарынан тұрады.
  
      4. Әлеуметтiк демалыс деп қызметкердi жұмыстан еңбек шартына байланысты, ана болу, балаларды күту, өндiрiстен үздiксiз бiлiм алу үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтiк мақсаттар үшiн белгiлi бiр кезеңге босату ұғынылады.
  
      5. Қызметкерлерге әлеуметтiк демалыстардың мынадай түрлерi берiледi:
  
      1) жалақысы сақталмайтын демалыс;
  
      2) оқу демалысы;
  
      3) жүктiлігі және бала тууына байланысты демалыс;
  
      4) жаңа туған балаларды асырап алған әйелдерге (еркектерге) демалыс;
  
      5) үш жасқа толғанға дейiн бала күтiмi жөнiнде жалақысы сақталмайтын демалыс.

**99-бап. Қызметкерлердiң жыл сайынғы еңбек демалысына**
  
               
**құқықтары**

      1. Қызметкерлердiң жыл сайынғы еңбек демалысына құқығы бар.
  
      2. Жыл сайынғы еңбек демалысын өтемақымен ауыстыру осы Кодексте көзделген жағдайларда ғана рұқсат етіледі.
  
      3. Еңбек шарты тоқтатылған (бұзылған) жағдайда жыл сайынғы, еңбек демалысына құқықты iске асыру осы Кодекстің 102-бабында көзделген.

**100-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы**

      1. Қызметкерлерге он сегiз күнтiзбелік күннен кем емес жыл сайынғы еңбек демалысы беріледi.
  
      2. Қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн осы Кодекске, Қазақстан Республикасының нормативтiк-құқықтық актiлерiне, ұжымдық шарттар мен келiсiмдерге сәйкес жыл сайынғы еңбек демалысы ұзартылып белгiленуi мүмкiн.

**101-бап. Қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек**
  
                
**демалыстары**

      1. Қызметкерлер қосымша ақы төленетiн жыл сайынғы еңбек демалысын алу құқығына осы Кодексте көзделген жағдайларда ие болады.
  
      2. Қосымша ақы төленетiн жыл сайынғы еңбек демалыстары:
  
      1) ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зияны) және (немесе) қауiптi (ерекше қауіптi) жұмыстарда iстейтiн қызметкерлерге - ұзақтығы күнтізбелік алты күннен кем емес;
  
      Ақы төленетiн жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына құқық беретiн өндiрiстердiң, цехтардың, кәсiптер мен лауазымдардың, тiзiмiн, сондай-ақ ауыр (ерекше ауыр), еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауіптi) жұмыстар тiзбесi, демалыстың осы түрінің ұзақтығын, қосымша жыл сайынғы еңбек демалысына құқық беретiн жұмыс стажын есептеуді, сондай-ақ оны берудiң шарттарын еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлейдi;
  
      2) бiрiншi және екiншi топтағы мүгедектерге - күнтiзбелiк он бес күннен кем емес;
  
      3) қызметкерлердiң өзге санаттарына берiледi, жыл сайынғы қосымша еңбек демалысын берудiң өзге негiздерiн және оның ең төменгi ұзақтығын Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерiмен белгiленуi мүмкін.
  
      3. Еңбек, ұжымдық шарттармен қызметкерлерге мадақтау сипатындағы - үздiксiз ұзақ жұмысы, маңызды, күрделi, шұғыл жұмыстарды орындағаны үшiн, сондай-ақ өзге сипаттағы жұмыстары үшiн қосымша жыл сайынғы еңбек демалыстары белгіленуi мүмкiн.
  
      4. Экологиялық апаттар мен ядролық сынақтар нәтижесiнде зардап шеккен азаматтарға жыл сайынғы қосымша еңбек демалыстарына төлемақы Қазақстан Республикасының заң актiлерiне сәйкес жүргiзiледi.

**102-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығын есептеу**

      1. Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы күнтiзбелiк күндермен, қолданылатын жұмыс режимi мен кестесiне қарамастан, еңбек демалысына келетiн мереке күндерi ескерілмей есептеледi.
  
      2. Жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезiнде жыл сайынғы қосымша еңбек демалыстары негiзгi жыл сайынғы еңбек демалысына қосылады, бұл ретте жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығы жоғары шекпен шектелмейдi.

**103-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысына құқық беретін**
  
                
**жұмыс стажын есептеу**

      Жыл сайынғы негізгi еңбек демалысына және осы Кодекстiң 101-бабының 2-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көрсетiлген жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына құқық беретiн жұмыс стажына мыналар енедi:
  
      1) нақты жұмыс iстеген уақыт;
  
      2) қызметкер нақты жұмыс iстемеген, бiрақ оның жұмыс орыны (лауазымы) мен жалақысы толық не iшiнара сақталған уақыт, оның iшiнде жыл сайынғы еңбек демалысын пайдаланған уақыты;
  
      3) қызметкер уақытша еңбекке жарамсыздығына байланысты нақты жұмыс iстемеген (оның iшiнде жүктiлiгi мен бала тууы), әлеуметтiк жәрдемақы төленетiн уақыт;
  
      4) қызметкер жұмысқа қайта алынуы кезiндегi мәжбүрлi жұмыс, iстемеген уақыты;
  
      5) eңбек, ұжымдық шарттарда, келiсiмдерде көзделген уақыттың басқа да кезеңдері.

**104-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысын берудiң тәртiбi**

      1. Қызметкерге бiрiншi жыл үшiн жыл сайынғы еңбек демалысы, еңбек шартына немесе еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша кез келген уақытта және қызметкердiң жұмыс iстеген уақытының ұзақтығына қарамастан берiледi.
  
      2. Кeлесi жылдардағы жыл сайынғы еңбек демалысы жұмыс жылының (күнтізбелiк жылдың) кез келген уақытында берiледi.
  
      3. Вахталық әдiспен жұмыс iстейтiн қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысын берудің ерекшелiктерi осы Кодекстің 199-бабында белгіленедi.
  
      4. Қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келiсiм бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бөлiктерге бөлiнуi мүмкiн.
  
      5. Жыл сайынғы еңбек демалысы осы баптың 6-тармағында белгiленген ерекшеліктермен, осы Кодекстiң 107 және 108-баптарында белгiленген жағдайлар мен тәртiпте ауыстырылады, ұзартылады және үзiледi.
  
      6. Қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысын екi жыл қатарынан бермеуге тыйым салынады.
  
      7. Жыл сайынғы еңбек демалысына төлемақы ол басталғанға дейiн үш күнтізбелiк күннен кешiктiрiлмей жүргізiледi.
  
      8. Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін осы Кодексте жыл сайынғы еңбек демалысын берудiң ерекше тәртiбi көзделуi мүмкiн.

**105-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысын берiлу кезеңiн**
  
                
**айқындау**

      1. Қызметкердiң жұмыс берушідегi бiрiншi күнiнен бастап, есептелген 12 ай жұмыс жылын құрайды.
  
      2. Қызметкерлерге жұмыс жылы не күнтiзбелiк жыл үшiн жыл сайынғы еңбек демалысын беру еңбек, ұжымдық шарттарда не жұмыс берушiнiң қызметкерлер өкiлдерiнiң келiсiмi бойынша қабылданған актiсiнде белгiленедi.

**106-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысын берудiң кезектiлiгi**

      1. Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысын берудiң кезектiлігі еңбек, ұжымдық шарттарда, демалыс кестесiнде, жұмыс берушiнің актiсiнде көзделген тәртiппен белгiленедi.
  
      2. Өндiрiстiк қажеттiлiкке байланысты демалыс кестесi өзгерген жағдайда жұмыс беруші қызметкерге еңбек демалысы басталуына дейін кемiнде екі апта бұрын хабарлауға мiндеттi.

**107-бап. Жыл сайынғы еңбек демалыстарын ауыстыру немесе**
  
                
**ұзарту жағдайлары мен тәртiбi**

      1. Жыл сайынғы еңбек демалысы қызметкердiң уақытша еңбекке жарамсыздығы, жүктiлiгі мен бала тууы кезiнде ауыстырыла немесе толық не ішiнара ұзартыла алады.
  
      2. Жыл сайынғы еңбек демалысы (оның бөлiгi) қызметкердiң жазбаша келiсiмі немесе оның сұрауы бойынша ұзартыла немесе келесi жұмыс жылына ауыстырыла алады. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптар келiсiмi бойынша келесi жылғы еңбек демалысына қосылады немесе қызметкердiң сұрауы бойынша басқа уақытта бөлек беріледi.

**108-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алу**

      1. Жыл сайынғы еңбек демалысы жұмыс берушінің ұсынысы бойынша және қызметкердiң келiсiмiмен (жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алу) осы баптың 2-тармағында көзделген шектеулерді ескере отырып үзiлуi мүмкін.
  
      2. Ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыстарда, iстейтiн қызметкерлер жыл сайынғы еңбек демалысынан олардың келiсiмімен ғана шақыртыла алады.
  
      3. Шақыртып алуға байланысты жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлiгi еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша ағымдағы жұмыс (күнтізбелік) жыл iшiнде берiледi немесе келесi жұмыс (күнтiзбелiк) жылы кез келген уақытта берiледi не келеci жұмыс (күнтiзбелiк) жылғы жыл сайынғы еңбек демалысына қосылады.
  
      4. Жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алғанда қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына осы баптың 3-тармағында көзделген қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келiсiм бойынша жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлiгiнiң күндерi үшін өтемақы төленуi мүмкін.

**109-бап. Еңбек шарты тоқтатылғанда жыл сайынғы еңбек**
  
                
**демалысын беру**

      Еңбек шарты тоқтатылғанда жыл сайынғы еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланбаған күндерi үшiн ақшалай өтемақы төленедi.

**110-бап. Жалақы сақталмайтын демалыс**

      1. Еңбек шарты тараптарының келiсімі бойынша қызметкер өтінiшiнің негiзiнде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берiле алады.
  
      2. Жалақы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы қызметкер мен жұмыс берушi арасындағы келiсiм бойынша белгіленеді.

**111-бап. Оқу демалыстары**

      1. Бiлiм ұйымдарында оқитын қызметкерлерге, сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру үшiн, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау үшiн оқу демалыстары беріледi.
  
      2. Оқу демалыстарына берілетiн төлемақы еңбек, ұжымдық шарттармен, келiсiмдермен белгiленедi.

**112-бап. Бала тууына байланысты берiлетiн демалыстар**

      Қызметкерлерге бала тууына байланысты мынадай демалыстар берiледi:
  
      жүктiлiгі және босануына байланысты;
  
      жаңа туған балаларды асырап алған әйелдерге (еркектерге) ақылы демалыс;
  
      бала үш жасқа толғанға дейін, осы Кодекстiң 182-184-баптарында көзделген тәртiппен және шарттармен жалақысы сақталмайтын демалыс берiледi.

**113-бап. Қызметкерлерге берiлетiн демалыстарды ресімдеу**

      Демалысты беру, ауыстыру, ұзарту, үзу жұмыс берушінiң (жұмыс берушi өкiлiнiң) актiсiмен, демалыс беру туралы хатымен, өзге де жазбаша құжатымен ресiмделедi.

**7-тарау. Еңбекті нормалау**

**114-бап. Еңбек нормалары**

      1. Еңбек нормалары (өнiмдiлiк, уақыт, қызмет көрсету нормалары) еңбек шығындарының өлшемi болып табылады және талап етiлетiн білiктiлiктілiгi бар қызметкер үшiн техниканың, технологияның, еңбек өндiрiсiн ұйымдастырудың қол жеткен деңгейiне сәйкес белгіленедi.
  
      2. Он сегіз жасқа дейiнгі қызметкерлер үшін өнiмділік нормалары ересек қызметкерлерге арналған өнiмдiлiк нормаларына орай, еңбек шартына сәйкес он сегiз жасқа толмаған адамдар үшiн жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына пропорционалды белгiленедi.
  
      3. Мерзiмдi еңбекақы төлеу кезiнде қызметкерлерге нормаланған тапсырмалар белгіленедi. Жұмыстың жекелеген функциялары мен көлемiн орындау үшiн қызметтер көрсету нормалары немесе қызметкерлер санының нормалары (нормативтер) белгіленуi мүмкін.

**115-бап. Еңбектi ұйымдастыру және нормалау**

      1. Жұмыс берушi еңбектi жұмыс орындарында ұйымдастырады және еңбектi нормалауды жетiлдiредi, еңбекақы деңгейінің орындалған жұмыстардың саны мен сапасына сәйкес болуын қамтамасыз етедi.
  
      2. Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары және жұмыстың белгiлi бiр түрлерінің күрделiлігі Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсiптерiнiң тарифтік-білiктiлiк бiрыңғай анықтамалығының, Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшiлердiң бiлiктiлiк анықтамалығының, сондай-ақ Ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшiлерi лауазымдарының үлгілiк біліктілiк сипаттамаларының негiзiнде белгіленедi.
  
      3. Осы баптың 2-тармағында көрсетiлген анықтамаларды, жұмысшылар кәсiптерiнiң біліктілiк-тарифтiк сипаттамаларын әзiрлеу, қайта қарау, сынау, бекiту және қолдану тәртiбiн еңбек жөнiндегi орталық уәкiлеттi орган белгiлейдi. Экономикалық қызметтiң кез келген түрiнiң ұйымдарының басшылары, мамандары және басқа да қызметшілерi лауазымдарының үлгілiк білiктiлiк сипаттамаларын еңбек жөніндегі орталық уәкiлетті органның келiсiмi бойынша қызметтiң тиiстi салаларындағы уәкiлеттi, орталық атқарушы органдар әзiрлейдi және бекiтедi.
  
      4. Орындалатын жұмыстарды белгiлi бiр күрделілікке жатқызу және қызметкерлерге бiлiктiлiк разрядтары мен санаттарын беру Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерiнің тарифтiк-біліктілік бiрыңғай анықтамалығына, Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшiлердiң біліктілiк анықтамалығына, сондай-ақ Ұйымдар басшылары, мамандары және бacқа да қызметшiлерi лауазымдарының үлгiлiк біліктiлік сипаттамаларына сәйкес жүргiзіледi.

**116-бап. Жаңа еңбек нормаларын әзiрлеу, eнгізу және**
  
                
**қолданылып жүргендерін қайта қарау**

      1. Еңбек нормаларын әзiрлеудi, енгiзудi және қайта қарауды жұмыс берушi жүргiзедi.
  
      2. Еңбектiң үлгiлiк нормалары мен нормативтерiн қызметтiң тиiстi салаларындағы уәкiлеттi, орталық атқарушы органдар еңбек жөнiндегi орталық уәкiлеттi органның келiсуiмен, өздерi белгілеген тәртіппен бекiтедi.
  
      3. Еңбектiң үлгiлiк нормалары мен нормативтерiн ауыстыруды және қайта қарауды оларды бекіткен органдар, еңбек жөніндегі орталық уәкілетті орган белгілеген тәртіпте жүзеге асырады.
  
      4. Еңбек нормалары жұмыс орындарын аттестаттау мен рационализациялау жүргiзiлуiне, жаңа техника мен технологияның енгiзiлуiне және еңбек өнiмдiлiгiнiң өсуiн қамтамасыз ететiн ұйымдық-техникалық iс-шаралардың жүргiзiлуiне қарай мiндеттi түрде жаңа нормалармен ауыстырылуы тиiс.
  
      Қызметкерлердiң өз бастамасы бойынша еңбектiң жаңа тәсiлдерiн қолдану және жұмыс орындарын жетiлдiру есебiнен өнiм өндiруде (қызметтер көрсетуде) жоғары деңгейге жетуi бұрын белгiленген еңбек нормаларын қайта қарауға негiз болып табылмайды.
  
      5. Еңбектің жаңа нормаларының енгiзілуi туралы қызметкерлерге кемiнде бiр ай бұрын хабарланады.

**117-бап. Еңбек нормаларын әзiрлеуге қойылатын талаптар**

      1. Еңбектiң нормалары мен нормативтерi әзiрлеу кезеңде:
  
      1) адамның еңбек ету қабiлетi мен денсаулығын оның еңбегi мен демалысының негізделген режимiнiң негiзiнде сақтау мақсатымен ұйымдық-техникалық, технологиялық, құрылымдық, экономикалық, әлеуметтік, психофизиологиялық және басқа да факторларды ескере отырып, еңбек нормаларының негiздiлiгi;
  
      2) ұқсас ұйымдық-техникалық жағдайларда орындалатын бiрдей жұмыстарға бiрыңғай нормалар белгiлеу арқылы еңбек нормаларының бiрдей қауырттылығы;
  
      3) қызметкерлердің еңбек шығындарының объективтi бағалануын қамтамасыз ету мақсатында орындалатын жұмыстың барлық түрлерiне еңбектi нормалаудың қолданылуы қамтамасыз етілуi керек.

**118-бап. Кесiмдi еңбекақы төлеу кезінде**
  
                
**бағаламаны белгiлеу**

      Кесiмдi еңбекақы төлеу кезiнде бағалама белгіленген жұмыс разрядтарына, тарифтiк ставкаларға (айлықтарға) және өнiмдiлiк нормаларына (уақыт нормаларына) қарай анықталады.
  
      Кесiмдi бағалама орындалатын жұмыстың разрядына сәйкес келетiн сағаттық (күндiк) тарифтiк ставканы өнiмнің сағаттық (күндiк) нормасына бөлу арқылы белгіленедi. Сондай-ақ кесiмдi бағалама орындалатын жұмыстың разрядына сәйкес келетiн сағаттық немесе күндiк тарифтiк ставканы сағатпен немесе күнмен белгiлеген уақыттың нормасына көбейту арқылы да белгілене алады.

**119-бап. Еңбектi нормалауды және еңбекке ақы төлеудi**
  
                
**реттеудің ерекшеліктерi**

      Қызметтерiне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтердi (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттiк реттеу енгiзiлетін жұмыс берушiлер еңбек нормалары мен нормативтерiн, еңбекке ақы төлеу жүйесiн еңбек жөнiндегі уәкілеттi органмен келiсе отырып, орталық уәкiлетті орган бекiткен тәртiппен белгілейдi.
  
      Еңбек жөнiндегi орталық уәкiлеттi орган көрсетiлген жұмыс берушiлер үшiн қызметкерлер санының санаттар бойынша нормативтiк арақатынасын, орташа жалақының ең төмен және ең жоғары деңгейiнің арақатынасын белгілейдi.

**8-тарау. Еңбекке aқы төлеу**

**120-бап. Жалақының мөлшерi**

      1. Қызметкердiң айлық жалақысының мөлшерi орындалатын жұмыстың күрделілiгіне (еңбек нормаларына, еңбек мiндеттерiне) саны мен сапасына байланысты сараланып белгіленедi.
  
      2. Осы кезеңге белгiленген жұмыс уақытының нормасын толық атқарған және еңбек нормаларын (еңбек міндеттерiн) орындаған біліктiлігі жоқ қарапайым еңбек қызметкерiнiң айлық жалақысының мөлшерi Қазақстан Республикасының заң актілерiнде белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауы тиiс.

**121-бап. Айлық жалақының ең төмен мөлшерi**

      1. Айлық жалақының ең төмен мөлшерi - еңбек нормаларын орындаған және осы Кодексте белгiленген жұмыс уақытының ұзақтығын сақтағанда қалыпты жағдайларда iстеген біліктілiгi жоқ қарапайым (онша күрделi емес) жұмыс үшiн қызметкер айына алатын еңбекақының ең төменгi деңгейi.
  
      2. Айлық жалақының ең төмен мөлшерi Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде жыл сайын белгiленедi және оған қосымша ақылар мен үстемеақылар, өтемақылар, сыйлықтар және басқа ынталандыру төлемдер енбейдi.
  
      3. Келiсiмдерде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында, ұйымның қаржы-экономикалық қызметiнiң нәтижелерiне орай айлық жалақының, Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде белгiленген айлық жалақының ең төменгi мөлшерiнен кем болмайтын ең төмен мөлшерi белгіленуi мүмкін.

**122-бап. Сағаттық еңбекақы**

      Жұмыс күнi толық болмаған кездегi нақты орындалған жұмыс үшiн, сондай-ақ уақытша немесе бiржолғы сипаттағы жұмыс үшiн келiсiмдермен, ұжымдық, еңбек шарттармен және (немесе) жұмыс берушiнiң актiсiмен сағаттық еңбекақы белгiленуi мүмкiн.

**123-бап. Жалақыны индекстеу**

      Жұмыс берушi қызметкерлердiң жалақысын индекстеудi ұйымның қаржы-экономикалық қызметінің нәтижелерiне орай және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерiнде тиiстi кезеңге белгiленген инфляция деңгейін ескере отырып, келiсiмдерде, ұжымдық шартта, еңбек шартында және (немесе) жұмыс берушiнің актiсiнде белгіленген тәртiппен жүргiзедi.

**124-бап. Еңбекақы жүйесi**

      1. Қызметкерлердің еңбегiне ақы мерзiмдi, кесімдi немесе өзге де еңбекақы жүйелері бойынша төленедi. Төлем еңбектiң жеке және (немесе) ұжымдық нәтижелерi үшiн жүргізiлуi мүмкiн.
  
      2. Жұмыс берушi қызметкерлердiң өндiрiс тиiмдiлiгi мен орындалатын жұмыстың сапасын арттыруға мүдделiлiгiн арттыру үшiн сыйлықақы беру жүйесiн және материалдық көтермелеудiң басқа да нысандарын енгiзе алады.

**125-бап. Еңбекақы жүйесiн белгiлеу**

      1. Ұйымдардағы еңбекақы жүйелерi мен материалдық көтермелеудiң нысандары қызметкер өкiлдерiнiң келiсiмi бойынша ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушiнің актiлерiнде белгiленедi.
  
      2. Ұлттық компаниялар қызметкерлерiнiң еңбекақы жүйесi Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiткен Үлгi ереже негiзiнде белгiленедi.

**126-бап. Мерзiмнен тыс жұмысқа еңбекақы төлеу**

      Мерзiмдi еңбекақы төлеу кезiндегi мерзiмнен тыс жұмысқа еңбекақы бiр жарым еседен кем төленбейдi. Кесiмдi еңбекақы төлеу кезiндегi мерзiмнен тыс жұмысқа еңбекақы төлеу тиiстi біліктілiк разрядындағы қызметкердiң тарифтік ставкасының (айлығының) елу пайызынан кем емес мөлшерде жүргiзiледi.

**127-бап. Мерекелiк және демалыс күндерiндегi жұмысқа**
  
                
**еңбекақы төлеу**

      1. Мерекелік және демалыс күндерiндегi жұмысқа еңбекақы төлеу екi еседен мөлшерден кем емес мөлшерде жүргiзiледi.
  
      2. Мерекелiк және демалыс күндерiндегi жұмыстың өтемақысын қызметкердiң қалауы бойынша қосымша демалыс күнiмен ауыстыруға болады. Бұл жағдайда мерекелiк және демалыс күндерiндегi жұмысқа еңбекақы бiр мөлшерде төленедi, ал демалыс күнiне еңбекақы төленбейдi.

**128-бап. Түнгі уақыттағы жұмысқа еңбекақы төлеу**

      Түнгi уақыттағы жұмыстың әр сағатына еңбекақы бiр жарым мөлшерден кемiтпей төленедi.

**129-бап. Лауазымдарды қоса атқару (қызметтер көрсету**
  
                
**аймағының кеңеюі) және уақытша болмағаны**
  
                
**қызметкердің міндеттерiн атқару кезiндегi**
  
                
**жалақы**

      1. Бiр ұйымда, еңбек шартында келiсiлген өзiнің нeгiзгі жұмысымен қатар басқа лауазым бойынша қосымша жұмыс немесе өзінің негiзгi жұмысынан босатылмай, уақытша болмаған қызметкердің жұмысын орындаған қызметкерге қосымша ақы төлемi жүргiзіледi.
  
      2. Лауазымдарды қоса атқарғаны (қызметтер көрсету аймағының кеңеюi) және уақытша болмаған қызметкердiң мiндеттерiн атқарғаны үшiн берiлетiн қосымша ақының мөлшерiн жұмыс берушi қызметкермен келiсе отырып белгілейдi.

**130-бап. Iркiлiс уақытына еңбекақы төлеу**

      1. Жұмыс берушінің кiнәсiнен тоқтап қалған уақытқа еңбекақы төлеудiң тәртiбi мен жағдайлары еңбек немесе ұжымдық шарттарында айқындалады.
  
      2. Қызметкердiң кiнәсiнен тоқтап қалған уақытқа төлем жүргiзiлмейдi.

**131-бап. Жалақы төлеудiң тәртiбi мен мерзiмдерi**

      1. Жалақы бiр айда бiр реттен кем емес, келесi айдың бiрiншi он күндігінен кешiктiрiлмей, Қазақстан Республикасының ұлттық валютасымен төленедi. Жалақы төленетiн күн еңбек, ұжымдық шарттарда көзделедi.
  
      2. Жалақы төленген кезде жұмыс берушi ай сайын қызметкерге тиісті кезеңде оған тиесiлi жалақының құрамды бөлiктерi, жүргiзiлген ұстап қалулардың мөлшерi мен негiздерi, оның ішiнде ұстап қалған және аударылған мiндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиiстi жалпы ақша сомасы туралы жазбаша нысандағы мәлiметтердi хабарлап отыруға мiндеттi.
  
      3. Жалақы төлеу күнi демалыс немесе мерекелік күндерге сәйкес келген кезде, төлем олардың алдында жүргiзіледi.
  
      4. Жұмыс берушінің кiнәсiнен жалақы, ал қызметкермен еңбек шарты бұзылған кезде - оған тиесілі басқа да төлемдер белгіленген мерзiмдермен салыстырғанда кешеуiлдеп қалса, жұмыс берушi қызметкерге берешегiн және төлемақы өсiмiн төлейдi. Төлемақы өсiмінің мөлшерi Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру ставкасы бойынша жалақы төлеу жөнiндегi мiндеттемелерiн орындау күнiне белгiленедi және төлем жүргiзiлуге тиiстi күннен кейiнгi күннен бастап жүргiзiлуге тиiс және төленген күнмен аяқталатын кешіктірiлген әр күнтiзбелiк күн үшiн есептеледi.
  
      5. Еңбек шарты бұзылған кезде қызметкерге тиесiлi барлық сомаларды төлеу соңғы жұмыс күнiнен кешiктiрiлмей жүргiзiледi.

**132-бап. Жалақы төленетiн орын**

      Қызметкерлерге жалақы төлеу, егер еңбек, ұжымдық шарттарда өзгеше көзделмесе, әдетте олардың жұмыс iстейтiн орнында жүргізілуi тиіс.

**133-бап. Қызметкердің орташа айлық жалақысын есептеу**

      Бес күндiк, сондай-ақ алты күндiк жұмыс аптасында орташа айлық жалақыны есептеу, белгіленген үстемеақылар мен қосымша ақыларды және басқа да еңбекақы жүйесiнде көзделген, тұрақты сипаттағы ынталандыру төлемдерiн ескере отырып, тиiстi кезеңдегi орташа күндік (сағаттық) жалақының есебінен жүргізіледі.
  
      Орташа жалақыны есептеу үшін осы Кодекске сәйкес тиісті еңбекақы төлеуге (төлемге) байланысты оқиғаның алдындағы он екi күнтiзбелiк ай есептiк кезең болып табылады.

**134-бап. Жалақыдан ұстап қалулар**

      1. Қызметкердiң жалақысынан ұстап қалулар сот шешiмi бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде көзделген жағдайларда жүргізiледi.
  
      2. Өздерi жұмыс iстейтiн ұйымдарға берешегiн өтеу үшiн қызметкерлердің жалақысынан ұстап қалулар жұмыс берушінің актiсi негізiнде қызметкердің келiсiмiмен жүргiзіле алады.
  
      3. Ұстап қалулардың жалпы мөлшерi қызметкерге тиесiлi жалақының елу пайызынан аспауы тиiс.

**9-тарау. Кәсіптік даярлық, қайта даярлау және біліктілiгiн арттыру**

**135-бап. Кәсіптiк оқыту, даярлау, қайта даярлау және**
  
                
**кадрлардың біліктiлiгiн арттыру**

      1. Кадрларды даярлау - жұмыс берушiлер есебiнен қызметкерлердi, сондай-ақ өзге адамдарды (кейiннен еңбек шартын жасасатын) білiм ұйымдарында, оқу орталықтарында, оқу-өндiрiс комбинаттарында, курстарда және т.б., сондай-ақ тiкелей өндiрiсте оқыту.
  
      2. Кәсіптiк оқу - кәсіптiк бiлiмiн, iскерлiгi мен дағдыларды үйрету.
  
      3. Кадрларды қайта даярлау - кадрларды еңбектiң мазмұны мен нәтижелерiне қойылатын талаптардың өзгеруiне немесе жаңа кәсіпті үйренуiне байланысты жаңа бiлiм, iскерлiк пен дағдыларды игеру мақсатында даярлау.
  
      4. Кадрлар бiлiктілігін арттыру - кадрларды бұрын алған кәсіптiк білiм, iскерлiк пен дағдыларды жетiлдiру мақсатында даярлау.

**136-бап. Жұмыс берушінiң есебiнен білім ұйымдарына**
  
                
**оқуға жіберу**

      1. Жұмыс берушiнiң кадрларды даярлау үшiн өз қаражаты есебiнен қызметкерлердi оқытуды, бiлiктiлiгiн арттыруды немесе қайта даярлауды жүзеге асыруға құқығы бар.
  
      2. Келiсiмде, ұжымдық және (немесе) еңбек шартында оқуға байланысты жеңiлдiктер мен өтемақылар көзделуi мүмкiн.

**137-бап. Кәсiптiк даярлау, қайта даярлау және**
  
                
**біліктiлiгiн арттыру**

      1. Қызметкерлердi кәсiптiк даярлау, қайта даярлау және бiлiктілігін арттыру, оларды қосымша кәсiптерге үйрету ұйымдарда, ал қажет болғанда - бiлiм ұйымдарында келiсiмде, ұжымдық және (немесе) еңбек шартында белгiленген жағдайларда жүргiзіледi.
  
      2. Қызметкерлердi кәсіптiк даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру нысандарын, қажеттi кәсiптер мен мамандықтар тiзбесiн жұмыс берушi қызметкерлер өкiлінің пiкiрiн ескере отырып, белгiлейдi.
  
      3. Кәсiптiк даярлаудан өтетiн қызметкерге жұмыс берушi жұмысын оқумен ұштастыру үшiн қажеттi жағдайлар туғызады және осы Кодексте, келiсiмдерде, ұжымдық және (немесе) еңбек шартында белгіленген өзге де жағдайларды жасайды.

**138-бап. Кәсiптiк даярлауға, қайта даярлауға және**
  
                
**бiлiктiлiгiн арттыруға жіберiлген**
  
                
**қызметкерлердің құқықтары мен мiндеттерi**

      1. Қызметкерлердің, егер ол келiсiмде, ұжымдық және/немесе еңбек шартында көзделсе, кәсiптiк даярлауға, қайта даярлауға және жаңа кәсiптер мен мамандықтарды үйренудi қоса, бiлiктiлiгiн арттыруға құқығы бар.
  
      2. Жұмыс берушi қаражатының есебiнен оқыған қызметкер, тиiстi шартта тараптармен келiсілген мерзiмде осы жұмыс берушiде жұмыс iстеп өтеуге мiндетті.
  
      3. Егер еңбек шарты қызметкердiң бастамасымен немесе қызметкердiң кiнәсiнен жұмыс берушінің бастамасымен бұзылған жағдайда қызметкер аяқталмаған жұмыс iстеп өтеу мерзiмiне сәйкес жұмыс берушiге өзiн кәсiптiк даярлауға, қайта даярлауға және жаңа кәсiптер мен мамандықтарды үйренудi қоса білiктілігін арттыруға байланысты шығындарды толық төлейдi.

**10-тарау. Жұмысқа орналастыру**

**139-бап. Жұмысқа орналастыру кезiндегi мемлекеттiк**
  
                
**кепiлдіктер**

      Мемлекет:
  
      1) кемсiтушiлiктiң кез келген түрiнен қорғауға және кәсiп пен жұмыс алуда теңдей мүмкiндiктермен қамтамасыз ету;
  
      2) кәсiптiк даярлау, бiлiктiлiгiн арттыру, қайта даярлау және жұмыссыздар үшiн қоғамдық жұмыстар ұйымдастыру;
  
      3) инвестициялық келiсiм-шарттарда инвесторлардың кәсiптiк даярлау жөнiндегi мiндеттерiнің болуы;
  
      4) шағын бизнес пен кәсіпкерлiктi дамытуға жәрдемдесу;
  
      5) еңбек делдалдығын уәкiлеттi орган мен жұмыспен қамту жеке aгeнттiгі арқылы ұйымдастыру;
  
      6) кәсiптiк бағдарлау қызметтерiн көрсету бос орындар мен вакансиялар туралы ақпарат беру;
  
      7) кәсiптiк бiлiм беру жүйесiн еңбек рыногына қажет мамандарды даярлауға бағдарлау;
  
      8) жұмыс күшiн ауыл аумақтарын дамытудың мемлекеттiк бағдарламаларына сәйкес өңiраралық қайта бөлу;
  
      9) еңбек қатынастарын айқындау және заңдастыру жөнiнде шаралар әзiрлеу жолымен азаматтарды жұмысқа орналастыруға кепiлдiк бередi.

**140-бап. Азаматтардың жұмысқа орналастыру саласындағы**
  
                
**құқықтары**

      1. Азаматтардың:
  
      1) жұмыс берушiлер немесе жұмыспен қамту жөнiндегi уәкiлетті органның және жеке жұмыспен қамту агенттігінің еңбек делдалдығы арқылы қызмет пен кәсiптiң түрiн еркiн таңдауға;
  
      2) жұмысты өз бетiмен iздеуге және оның ішiнде шетелде де жұмысқа орналасуға;
  
      3) халықты жұмыспен орналастыруға жәрдем көрсететін уәкiлеттi органдардан және жеке жұмыспен қамту агенттiктерiнен консультациялар мен ақпарат алуға;
  
      4) қоғамдық жұмыстарға қатысуға құқығы бар.
  
      2. Қызметкерлер заң актілерiнде белгiленген тәртіппен жұмыс берушiнің қаражаты есебінен мiндетті әлеуметтік сақтандырылуы тиiс.
  
      3. Қызметкерлер жұмысынан айрылу жағдайына ерiктi сақтандыру шарттарын жасасуға құқылы.

**141-бап. Еңбек делдалдығы**

      Еңбек делдалдығын жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегi уәкілетті орган немесе жеке жұмыспен қамту агенттiктерi:
  
      1) азаматтарды жұмыс алу мүмкіндігі туралы, ал жұмыс берушілерді - жұмыс күшiмен қамтылу мүмкiндiгi туралы хабардар ету;
  
      2) азаматтарға жұмыс таңдауға жәрдемдесу;
  
      3) азаматтарға жұмысқа орналасу үшін жұмыс берушіге бос жұмыс орнына жолдама беру;
  
      4) еңбек рыногы жөнінде деректер базасын қалыптастыру;
  
      5) өтiнішпен келген азаматтарды есепке алу және тiркеу;
  
      6) кәсіптiк бағдарлануда қызметтер көрсету;
  
      7) шарттар негізiнде жұмыс берушілермен жұмысқа орналастыру мәселелерi жөнінде өзара әрекет ету арқылы жүзеге асырады.

**142-бап. Жұмысқа орналастыру кезіндегі жұмыс берушiнiң**
  
                
**құқықтары мен міндеттері**

      1. Жұмыс берушінің:
  
      1) кадрларды iрiктеудi жүзеге асыруға;
  
      2) жұмыспен қамту органдарынан еңбек рыногының жағдайы мен азаматтардың кәсiптiк даярлығының мүмкіндіктері туралы ақиқат, толық және шұғыл ақпарат алуға құқығы бар.
  
      2. Жұмыс беруші:
  
      1) жұмысқа орналасуға жәрдемдесуге;
  
      2) уәкілетті органға ұйымның таратылуына, қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты күтіліп отырған қызметкерлердің босатылуы туралы, босатылудан кемiнде бір ай бұрын толық көлемде ақпарат бepугe;
  
      3) уәкiлетті органға қызметкердi жалдау қажеттiгі мен уәкілетті орган жіберген азаматтармен әңгімелесу нәтижелерi туралы бес жұмыс күні ішінде хабарлауға мiндеттi.

**11-тарау. Кепілдiктер мен өтемақы төлемдері**

**143-бап. Қызметкерлерге мемлекеттiк немесе қоғамдық**
  
                
**мiндеттер орындау кезінде беретiн кепілдiктер**

      1. Жұмыс беруші қызметкердi Қазақстан Республикасының заң актілерiнде не еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген жағдайларда мемлекеттік немесе қоғамдық мiндеттердi орындауға босатады.
  
      2. Мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттердi орындау кезінде қызметкердің жұмыс орыны (лауазымы) сақталады.
  
      3. Еңбек, ұжымдық шарттарда қызметкердің мемлекеттік немесе қоғамдық мiндеттердi орындаған уақыттағы жалақысы сақталатын жағдайлар белгiленуi мүмкiн.

**144-бап. Медициналық тексеруге жіберілген**
  
                
**қызметкерлерге берілетін кепілдiктер**

      Қызметкерлердің осы Кодекске не ұжымдық шартқа сәйкес өтуге міндеттi кезеңдік медициналық тексерулерден, ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өту уақытында олардың жұмыс орыны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

**145-бап. Донор болып табылатын қызметкерлерге берілетін**
  
                
**кепiлдiктер**

      Донор болып табылатын қызметкердің тексеру және қан тапсыру уақытында бiр күндiк мерзiмге жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады.

**146-бап. Iссапарға жіберiлетiн қызметкерлерге берілетін**
  
                
**кепiлдіктер мен өтемақылық төлемдер**

      1. Iссапар жұмыс берушiнің өкімi бойынша қызметкердi тұрақты жұмыс орнынан тыс белгілi бір мерзімге еңбек міндеттерiн орындау үшін жiберу, сондай-ақ қызметкердi басқа жерге оқуға, бiлiктiлiгiн арттыруға немесе қайта даярлауға жіберу болып табылады.
  
      2. Қызметкерлердi iссапарға жiберу осы Кодекстiң 173, 177, 212-баптарында көзделген шектеулерді ескере отырып жүзеге асырылады.
  
      3. Iссапар уақытында қызметкердiң жұмыс орны (лауазымы) мен  жалақысы сақталады.
  
      4. Iссапарға жiберілетін қызметкерлерге:
  
      1) қызметтiк iссапарда, оның ішінде жолда болған күнтізбелік күндері үшін тәуліктік;
  
      2) баратын жеріне дейін және керi қайту жолының шығыстары;
  
      3) тұрғын үй жалдау шығыстары;
  
      4) қызметкердiң жұмыс берушінің рұқсатымен жүргiзген өзге де шығыстары төленеді.
  
      5. Қызметкерлерді іссапарға жіберудің шарттары мен мерзімдерін еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.

**147-бап. Қызметкер жұмыс берушiмен бiрге басқа жерге**
  
                
**ауыстырылған кезде берiлетiн кепілдiктер мен**
  
                
**өтемақылық төлемдер**

      1. Қызметкер жұмыс берушімен бiрге басқа жерге ауыстырылған кезде жұмыс берушi:
  
      1) қызметкер мен оның отбасы мүшелерiнiң көшiп-қону шығыстарын;
  
      2) қызметкер мен оның отбасы мүшелерiнің мүлкін көшiру жөнiндегi шығыстарын өтеуге міндеттi.
  
      2. Қызметкердің көшу шығыстары өтемақысының осы баптың 1-тармақшасында көзделген тәртiбi мен мөлшерiн еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленедi.

**148-бап. Қызметкердiң жеке мүлкiн пайдалану жөніндегі**
  
                
**шығыстардың өтемақысы**

      Қызметкер өзiнің меншiктi мүлкін жұмыс берушінің мүддесiнде және оның келiсiмiмен пайдаланған кезде жұмыс беруші құрал-саймандарды, жеке көлiктi, басқа техникалық құралдарды пайдаланғаны, тоздырғаны (амортизациясы) үшін және оларды пайдалану шығыстарына тараптардың келiсiмi бойынша өтемақы төлейдi.

**149-бап. Қызметкерлерге, олардың жұмысы жолда немесе**
  
                
**жүрiп-тұратын сипатта болатын, не қызмет**
  
                
**көрсету учаскелерi шегiнде қызметi сапарлармен**
  
                
**байланысты жағдайларда төленетін өтемақылық**
  
                
**төлемдер**

      1. Қызметкерлерге, олардың жұмысы жолда немесе жүріп-тұратын сипатта, не қызметтер көрсету учаскелерi шегінде қызметтiк сапарлармен байланысты болса өтемақылық төлемдер тұрақты мекен-жайынан тыс болған әр күн үшiн келісiмде ұжымдық шартта, еңбек шартында және (немесе) жұмыс берушiнiң актiсiнде белгiленген тәртiппен жүргiзіледi.
  
      2. Қызметкерлер айдағы жұмыс күндерінің барлығында сапарда болмаған жағдайда, төлем жұмыс (жұмыс өндiрiсi) орнына және керi сапарының нақты күндерінің санына сәйкес жүргiзіледi.
  
      3. Өтемақылық төлемдер ұйымның еңбек және демалыс режимiне қарамастан төленедi. Ерекше сипаттағы жұмыстармен айналысатын қызметкерлердiң тiзбесiн еңбек жөнiндегi уәкілеттi орган белгілейдi.
  
      4. Өтемақылық төлемдер ұйым қызметкерлерiнiң орташа жалақысы есептелгенде ескерiлмейдi.

**150-бап. Далалық жабдықталым төлемінің тәртібi мен**
  
                
**шарттары**

      1. Далалық жабдықталым геологиялық барлау, топографиялық-геодезиялық, iздеу ұйымдарының қызметкерлерiне:
  
      1) тұрақты тұратын жерiнен тыс тұрақты мекен-жайына күнде қайтып келмей;
  
      2) тұрақты тұратын жерiнен тыс, тұрақты мекен-жайы болып табылмайтын далалық ұйым орналасқан жерге күнде қайтып келіп;
  
      3) тұрақты тұратын жерiнен тыс жұмысты далалық жағдайларда еңбектi вахталық әдiспен ұйымдастыру арқылы орындаған кезде төленедi.
  
      2. Далалық жұмыстардың негізгі түрлерiн қызметкерлердiң жұмыс өндiрiсi орнына жыл сайын баруымен және далалық мерзiм аяқталғаннан кейiн тұрақты тұратын жерiне (партия, отряд, экспедиция орналасқан) қайтып келуiмен байланысты орындау.
  
      3. Далалық жабдықталымды төлемi далалық жұмыстарда болған барлық күнтізбелiк күндер үшін жүргiзіледi.
  
      4. Қызметкерлердiң жыл сайынғы еңбек демалысында болған уақыты үшін далалық жабдықталым төленбейді.
  
      5. Қызметкер далалық ұйымнан iссапарға шыққан кезде оған далалық жабдықталым төлеу тоқтатылады, ал iссапарға байланысты шығыстар осы Кодекске сәйкес өтеледi.
  
      6. Далалық жабдықталым мөлшерi ұйым қызметкерлерiнiң орташа жалақысын есептеу кезiнде ескерілмейдi.
  
      7. Далалық жабдықталымды төлеудiң тәртiбi, шарттары мен мөлшерi, далалық жағдайдағы жұмыс және онда болу уақытының есебi келiсімдерде, ұжымдық және еңбек шарттарында және (немесе) жұмыс берушiнiң актісінде қызметкерлер өкiлдерiнiң келiсiмi бойынша белгіленедi.
  
      8. Далалық жағдайлардағы жұмыс кезінде қызметкерге демалыс күндерi үшiн далалық жабдықталым оны ол қай жерде (далалық жұмыстар объектiсiнде, телiмiнде, далалық ұйым базасында, жұмыстар жүргiзілетін жерден тыс) өткiзуiне байланысты жүргiзіледi. Мұндай тәртiп еңбектi, еңбек және демалыс режимiн ұйымдастырудың қабылданған түрлерiне тәуелсіз қолданылады.

**151-бап. Жұмыс беруші қаражатының есебiнен**
  
                
**қызметкерлерге әлеуметтiк жәрдемақылар төлеу**

      1. Жұмыс беруші өз қаражаты есебiнен қызметкерлерге уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша, жүктілігі және босануы бойынша, бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) берiлетiн демалыс уақытына әлеуметтiк жәрдемақылар төлеуге мiндетті.
  
      2. Жұмыс берушiлер қаражаты есебiнен әлеуметтiк жәрдемақылар төлеу үшін Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртiппен берілген еңбекке жарамсыздық парақтары негiз болып табылады.
  
      3. Еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтiк жәрдемақылар ауруға (жарақаттануға), протездеуге, жүктілiкті жасанды үзуге, ауырып қалған отбасы мүшесiн күтуге, карантинге байланысты, туберкулезбен немесе кәсіптiк аурумен байланысты уақытша басқа жұмысқа ауысуына және басқа да жағдайларда тағайындалады және төленедi.
  
      4. Еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтiк жәрдемақылар жұмыс iстейтiн азаматтарға еңбекке жарамсыздығы басталған бiріншi күннен бастап еңбек ету қабілетi қалпына келген немесе мүгедектiк белгіленген күнiне дейiн, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептелген орташа жалақы есебiнен төленеді.
  
      5. Әлеуметтік жәрдемақылардың мөлшерiн, оларды тағайындаудың және төлеудiң тәртiбiн Қазақстан Республикасының Үкіметi белгiлейдi. Жұмыс берушiлер, Қазақстан Республикасының заңнамасы белгілеген әлеуметтік жәрдемақы мөлшерiне қосымша төлемдер белгілеуге құқылы.
  
      6. Жұмыс берушi әлеуметтiк төлемдi:
  
      1) жұмыс берушiнің кiнәсінен еңбек жарақатына, кәсіптiк ауруға немесе денсаулығының басқа да зақымдануына байланысты болған еңбекке уақытша жарамсыздығы кезiнде уақытша еңбекке жарамсыздығы басталған күннен бастап және еңбек ету қабiлетi қалпына келген немесе мүгедектiк белгіленген күнге дейiн;
  
      2) жүктілігі және босануы бойынша демалыс уақытына, бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) берiлетiн демалыс уақытына және еңбекке жарамсыздық парақтарымен расталған демалыстардың бaрлық кезеңiне төлейдi.

**12-тарау. Еңбек шарты тараптарының материалдық**
  
**жауапкершілiгi**

**152-бап. Еңбек шарты тараптарының келтірiлген зиянды**
  
                
**өтеу жөніндегі міндеттері**

      1. Еңбек шартының тарабына зиян келтiрген екiншi тарап оны осы Кодекске және Қазақстан Республикасының заң актілерiне сәйкес өтейдi.
  
      2. Қызметкер мен жұмыс берушiнiң жауапкершiлiгi еңбек, ұжымдық шарттарда нақтылануы мүмкiн.
  
      3. Зиян келтiргеннен кейiн еңбек шартының тоқтатылуы еңбек шарты тарабының басқа тарапқа келтірілген зиянды өтеу жөнiндегi материалдық жауапкершілiктен босатылуына әкеп соқтырмайды.

**153-бап. Еңбек шарты тарабының зиян келтіргені үшін**
  
                
**материалдық жауапкершілігiнің басталу**
  
                
**жағдайлары**

      1. Еңбек шарты тарабының еңбек шартының басқа тарабына зиян келтiргенi үшін материалдық жауапкершiлігі, егер осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде өзгеше көзделмесе, кiнәлi құқыққа қарсы мiнез-құлық (әрекет немесе әрекетсiздiк) нәтижесiнде келтiрiлген зиян және кiнәлi құқыққа қарсы мiнез-құлық пен келтiрiлген зиян арасындағы себептiк байланыс үшiн басталады.
  
      2. Жұмыс беруші қызметкер алдында:
  
      1) қызметкердi өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкiндiгiнен заңсыз айырумен келтiрілген зиян үшiн;
  
      2) қызметкердiң мүлкіне келтiрiлген зиян үшiн;
  
      3) қызметкердiң денсаулығына келтiрiлген зиян үшiн материалдық жауапкершiлiкте болады.
  
      3. Қызметкер жұмыс берушінiң алдында:
  
      1) жұмыс берушiнiң мүлкiн жоғалту немесе бүлдiрумен келтiрілген зиян үшін;
  
      2) жұмыс берушінің артық шығыстар жүргiзу қажеттiгiмен байланысты туындаған зиян үшін материалдық жауапкершiлiкте болады.
  
      4. Жеке және ұжымдық еңбек шарттарында белгiленген басқа жағдайларда қызметкер мен жұмыс берушi өзара материалдық жауапкершілiкте болады.

**154-бап. Жұмыс берушiнiң еңбек ету мүмкiндігiнен заңсыз**
  
                
**айырумен қызметкерге келтірген зияны үшін**
  
                
**материалдық жауапкершілiгі**

      1. Жұмыс беруші қызметкерге, басқа жұмысқа заңсыз ауыстырған, еңбек шартының жағдайлары өзгерген, жұмыстан босатылған, еңбек шарты тоқтатылған (бұзылған) жағдайда толық алмаған жалақысын және оған тиесiлi төлемдердi өтеуге мiндеттi.
  
      2. Еңбек, ұжымдық шарттармен, қызметкерлер өкілдерiмен келiсілген жұмыс берушiнің актілерiмен жұмыс берушiнің қызметкердi еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айырумен келтiрген зиянын өтеудің қосымша жағдайлары белгілене алады.

**155-бап. Жұмыс берушінің қызметкердiң мүлкіне келтірген**
  
               
**зиян үшін материалдық жауапкершілігi**

      Қызметкердің мүлкiне зиян келтiрген жұмыс берушi оны толық көлемде өтеуге міндеттi.

**156-бап. Жұмыс берушінің қызметкердің денсаулығына**
  
                
**келтірген зияны үшін материалдық жауапкершiлiгi**

      1. Еңбек мiндеттерiн атқаруға байланысты, жұмыс берушiнiң кінәсiнен қызметкердiң мертiгуi немесе денсаулығының өзге де зақымдануы, соның салдарынан қызметкер еңбек ету қабiлетiнен толық не iшiнара айрылғанда, жұмыс берушi Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген көлемде зиянды өтеуге міндетті.
  
      2. Осы баптың 1-тармағында көзделген зиян қызметкерде сақтандыру төлемдерi болмаса толық көлемде өтеледi. Сақтандыру төлемдерi бар болса жұмыс берушi қызметкерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшерiнiң арасындағы айырманы өтеуге мiндеттi.
  
      3. Жұмыс берушінің қызметкердiң денсаулығына келтiрілген зиянды өтеу тәртiбiн еңбек жөнiндегi уәкілеттi мемлекеттiк орган белгілейді.

**157-бап. Жұмыс берушiге зиян келтiргенi үшiн**
  
                
**қызметкердiң материалдық жауапкершiлiгi**

      1. Жұмыс берушiге зиян келтiргенi үшiн материалдық қызметкердiң жауапкершілігі осы Кодексте көзделген жағдайларда және мөлшерде туындайды.
  
      2. Қызметкер жұмыс берушiге келтiрген тiкелей нақты зиянды өтеуге мiндеттi. Қызметкер жұмыс берушiнiң алмаған табысын мынадай жағдайларда:
  
      1) егер алмаған табыс қызметкер мемлекеттiк құпияны, қызметтiк, коммерциялық және өзге де заңмен қорғалатын, қызметкерге еңбек мiндеттерiн атқаруына байланысты сенiп тапсырылған құпияның жариялау салдарынан пайда болса;
  
      2) егер алмаған табыс қызметкер еңбек мiндеттерiн селқос орындау салдарынан пайда болса өтейдi.
  
      3. Жұмыс берушіге келтiрiлген зиян үшiн қызметкердiң жауапкершiлігі, егер зиян жеңе алмайтын күш, не аса қажеттiлiк, қажетті қорғаныс нәтижесiнде, қызметкерге тапсырылған мүлiктің сақталуы үшiн жұмыс берушi тиiстi жағдайларды қамтамасыз ету жөнiнде мiндеттерiн орындамау нәтижесiнде пайда болса жойылады.
  
      4. Зиянның мөлшерi анықталған кезде тiкелей нақты зиян ескеріледі, алынбаған табыстар есептелмейдi.
  
      5. Қызметкерге әдеттегi өндiрiстік-шаруашылық қатер санатына жатқызылатын зиян үшiн жауапкершiлiктi жүктеуге тыйым салынады.
  
      6. Жұмыс берушi қызметкерлерге қалыпты жұмысына және оған сенiп тапсырылған мүлiктің толық сақталуын қамтамасыз ету үшiн қажетті жағдайлар жасауға мiндеттi.

**158-бап. Қызметкердiң жұмыс берушіге келтiрiлген зиян**
  
                
**үшiн материалдық жауапкершілігін шектеу**

      1. Қызметкер жұмыс берушiге келтiрген зияны үшiн өзiнің орташа айлық жалақысы шегiнде материалдық жауапкершiлiкте болады.
  
      2. Жұмыс берушiге келтiрілген зиян үшiн қызметкердің орташа айлық жалақысынан артық материалдық жауапкершiлiк осы Кодексте көзделген жағдайларда ғана жүктеле алады.
  
      3. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер жұмыс берушiге келтiрiлген зиян үшiн осы Кодекстiң 174-бабына сәйкес материалдық жауапкершілікте болады.

**159-бап. Қызметкердiң жұмыс берушiге келтiрген зияны**
  
                
**үшін толық материалдық жауапкершілікте**
  
                
**болу жағдайлары**

      Жұмыс берушiге келтiрген зиянның толық мөлшерiндегi материалдық жауапкершiлiк қызметкерге:
  
      1) өзiне толық материалдық жауапкершілiктi жүктеу туралы жазбаша шарт негiзiнде қызметкерге берілген мүлiктi және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеуi;
  
      2) қызметкерге жұмыс берушіні келтірiлген зиян үшiн, Қазақстан Республикасының заң актiлерiне сәйкес толық материалдық жауапкершілік жүктелуi;
  
      3) қызметкердің бiржолғы құжат бойынша есебiне алған мүліктің және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпeуi;
  
      4) алкогольды, есiрткi немесе уытқұмарлық масаң (оларға ұқсастарды қолдану) күйiнде зиян келтiруi;
  
      5) материалдардың, жартылай фабрикаттардың, өнiмдердің, оның iшiнде оларды әзiрлегенде, сондай-ақ жұмыс берушi қызметкерге пайдалануға берген құрал-саймандарды, өлшегiш аспаптардың, арнайы киiмдердің және басқа заттардың жетiспеушiлігі, қасақана жойылуы немесе қасақана бұзылуы;
  
      6) мемлекеттiк құпияны, қызметтiк, коммерциялық және өзге де заңмен қорғалатын, қызметкерге еңбек мiндеттерiн атқаруына байланысты сеніп тапсырылған құпияны қасақана жариялауы;
  
      7) қызметкер Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген қылмыстық iстерiмен зиян келтiрген жағдайларда жүктеледi.

**160-бап. Толық жеке және ұжымдық (бригадалық)**
  
                
**материалдық жауапкершілiк туралы шарттар**

      1. Он сегiз жасқа толған, өндiрiс үрдiсiнде оған берiлген мүлiк пен құндылықтарды сақтаумен, өңдеумен, сатумен (жiберумен), тасымалдаумен, қолданумен және өзге де пайдаланумен байланысты жұмыстарды орындайтын лауазымда немесе жұмыста iстейтiн қызметкер мен жұмыс беруші (жұмыс берушінің өкілi) қызметкерге тапсырылған мүлiктiң және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге жазбаша түрде қызметкердiң толық жеке материалдық жауапкершiлігі туралы шарт жасасады.
  
      2. Он сегiз жасқа толған, өндiрiс үрдiсiнде оларға берілген мүлік пен құндылықтарды сақтаумен, өңдеумен, сатумен (жiберумен), тасымалдаумен, қолданумен және өзге де пайдаланумен байланысты, әр қызметкердің келтiрген зияны үшін материалдық жауапкершiлiктi бөлуге мүмкiндiк болмайтын жұмыстарды бiрлесіп орындайтын қызметкерлер мен жұмыс берушi (жұмыс берушінің өкілi) қызметкерлерге тапсырылған мүлiктiң және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге жазбаша түрде қызметкерлердiң толық ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершiлiгi туралы шарт жасасады.
  
      3. Толық жеке немесе ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершілік туралы шарттар, еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек шартына қосымша ретінде де жасала алады.
  
      4. Қызметкерлерге тапсырылған мүлiктiң және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге толық жеке және толық ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершiлігі туралы шарттар жасаса алатын қызметкерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі ұжымдық шарттарда не қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша қабылданған жұмыс берушінің актісiмен бекiтіледi.

**161-бaп. Еңбек тараптарының келтiрiлген зиянды**
  
                
**өтеу тәртiбі**

      Басқа тарапқа зиян келтiрген еңбек шартының тарабы оны осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заң актілерінде белгiленген мөлшерде, сот шешімінің негiзiнде не epiкті түрде өтейдi.

**13-тарау. Жеке еңбек дауларын шешу**

**162-бап. Жеке еңбек дауларын қарау жөнiндегi органдар**

      1. Жеке еңбек дауларын бiтiмге келтіруші комиссиялар мен соттар не тараптар келiсiмi бойынша өзге органдар қарайды.
  
      2. Жеке еңбек дауларын, егер еңбек шартының тараптары жеке еңбек дауын бiтімге келтіруші комиссияда қарау туралы келiсiмге келсе бiтiмге келтіруші комиссия қарайды.
  
      3. Еңбек шартының тараптары өз қалауы бойынша жеке еңбек шартын шешу үшін тiкелей сотқа бара алады.

**163-бап. Бiтiмгерлiк комиссияны құру және оның жұмысын**
  
                
**ұйымдастыру**

      1. Бiтiмгерлiк комиссия тепе-теңдік негiзiнде жұмыс беруші мен қызметкердiң теңдей санымен құрылады.
  
      2. Жұмыс беруші мен қызметкерлердiң теңдей санымен бiтiмгерлiк комиссияның сандық құрамы, бiтiмгерлiк комиссия өкілеттігінiң мерзiмi қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келiсім бойынша қызметкерлердiң жалпы жиналысында (конференциясында) белгіленедi.
  
      3. Қызметкерлерден бітімгерлік комиссия мүшелері қызметкерлердiң жалпы жиналысында (конференциясында) сайланады. Жұмыс берушiлердiң бітімгерлік комиссия мүшелері жұмыс берушiнің (жұмыс беруші өкiлінiң) актісімен тағайындалады. Бiтiмгерлiк комиссия мүшелері бірінші ұйымдық отырыста өз құрамынан төраға мен хатшыны көпшілiк дауыспен сайлайды.
  
      4. Бiтiмгерлiк комиссия еңбек дауын қызметкер (қызметкер өкiлi) өтініш берген күннен бастап жетi күндiк мерзiмде қарайды.
  
      5. Қарау нәтижесi бойынша бітімгерлік комиссия шешім қабылдайды, қабылданған күннен бастап үш жұмыс күннен кешіктірілмей ол өтініш иесiне беріледi.
  
      6. Бiтiмгерлiк комиссияның өтiнiш иесiнiң талабын қанағаттандыру туралы шешiмiн қарама қарсы тарап үш жұмыс күннiң iшiнде орындауға тиiс.

**164-бап. Жеке еңбек шарттарын қарау жөніндегi органдарға**
  
                
**өтінішпен бару мерзiмi**

      1. Жеке еңбек шарттарын қарау жөніндегі органдарға өтiнiшпен бару үшiн мынадай мерзімдер белгiленедi:
  
      1) жұмысқа қайта оралу туралы даулар бойынша - еңбек шартын бұзу (тоқтату) туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесi немесе қызметкерге еңбек кiтапшасы қолына берілген күннен бастап үш ай;
  
      2) басқа еңбек даулары бойынша - қызметкер немесе жұмыс беруші өз құқығын бұзушылық туралы бiлген немесе білуге тиiстi күннен бастап бір жыл.
  
      2. Өтінiш беру мерзімдерi қызметкердің денсаулығына келтірілген зиянды өтеу туралы талаптарға қолданылмайды. Бiрақ, осындай зиянды өтеуге құқығы туындаған сәттен бастап үш жылдан кейiн ұсынылған талаптар, қызметкер талап бергеннiң алдындағы үш жылдан аспайтын уақыты үшiн қанағаттандырылады.
  
      3. Eгep тарап дәлелді себептер бойынша талап беру мерзімін өткiзіп алса, сот оны қалпына келтiре алады.

**165-бап. Қызметкерлердi еңбек даулары жөніндегi сот**
  
                
**шығыстарын төлеуден босату**

      Қызметкерлер еңбек құқықтық қарым-қатынастарынан шығатын талаптар бойынша сотқа өтінiшпен барғанда, сот шығыстарын (ic жүргiзумен байланысты мемлекеттік баж бен шығындарды) төлеуден босатылады.

**166-бап. Жеке еңбек шартын қарау жөніндегi органның**
  
                
**қызметкерді жұмысында қалпына келтіруі**

      1. Егер еңбек шарты басқа жұмысқа басқа жұмыс орнына заңсыз ауыстыру, еңбек жағдайларының өзгеруi, жұмыстан заңсыз шығаруы негiзiнде тоқтатылса, жеке еңбек шартын қарау жөніндегі орган, осы баптың 3-тармағында көрсетілген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің бұрынғы орнына қайта алынуы туралы шешім шығарады.
  
      2. Бұрынғы жұмысына оралған қызметкерге жұмысқа мәжбүрлі шықпаған (жұмыстан босатылған) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе еңбекақысы төмен жұмысты орындаған уақыты үшiн, бiрақ үш айдан аспайтын жалақысының айырмасы төленедi.
  
      3. Қызметкердiң өтінiшi бойынша жеке еңбек шартын қарайтын орган қызметкерге осы баптың 2-тармағында көрсетiлген мөлшерде жалақы төлеу туралы шешім шығарумен шектеле алады.
  
      4. Жеке еңбек шартын қарау жөнiндегі органның қызметкердi бұрынғы жұмысында қалпына келтiру туралы шешiмі дереу орындалуы тиіс. Жұмыс беруші жұмысында қалпына келтiру туралы шешімнің орындалуын кешіктірген кезде, жеке еңбек шартын қарау жөніндегi орган қызметкерге шешімнің орындалуын кешiктірген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысының айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

**167-6ап. Сот шешiмі бойынша төленген сомаларды**
  
                
**өндіріп алуды шектеу**

      Жеке еңбек шарты бойынша сот шешiмiмен төленген сомаларды, Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде белгіленген тәртiппен шешiмiнің күшi жойылған кезде қызметкерден қайта өндiріп алуға, егер күшін жойған шешiм қызметкер хабарлаған жалған мәлiметтерге немесе ол берген жалған құжаттарға негізделген жағдайда ғана рұқсат етiледi.

**3-бөлiм. Қызметкерлердiң жекелеген санаттарының еңбегiн реттеудiң ерекшелiгi**

**14-тapау. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң еңбегiн реттеудiң ерекшелiгі**

**168-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң еңбек**
  
                
**құқықтары**

      Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң еңбек қатынастарындағы құқықтары кәмелетке толғандар құқықтарына теңеледi, ал еңбекті қорғау, жұмыс уақыты, демалыс уақыты және басқа еңбек жағдайлары саласында, осы Кодексте белгiленген қосымша кепiлдiктер қолданылады.

**169-бап. Он сегiз жасқа толмаған адамдардың еңбегін**
  
                
**пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар**

      1. Он сегiз жасқа толмаған адамдардың еңбегін:
  
      1) ауыр (ерекше ауыр), еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.
  
      2. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлерге, оларға белгіленген шекті нормалардан артық салмақтарды тасуға және қозғалтуға тыйым салынады.
  
      3. Он сегiз жасқа толмаған адамдардың еңбегiн пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тiзiмiн, он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң салмақтарды тасуға және қозғалтуға белгiленген шектi нормаларын еңбек жөнiндегi уәкілеттi орган айқындайды.

**170-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердің**
  
                
**мiндеттi медициналық тексерулерi**

      Он сегiз жасқа толмаған азаматтармен еңбек шарттары алдын ала мiндеттi медициналық тексеруден кейiн жасалады және одан әрi қызметкерлер он сегiз жасқа толғанға дейiн, жыл сайын мiндеттi медициналық тексерулерден өтуге тиiс.

**171-бaп. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің жұмыс**
  
                
**уақытының ұзақтығы**

      Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлерге:
  
      1) он төрт жастан он алты жасқа дейiнгi қызметкерлер үшiн - аптасына 24 сағаттан аспайтын;
  
      2) он алты жастан он сегіз жасқа дейiнгi қызметкерлер үшін - аптасына 36 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс уақыты белгiленедi.

**172-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге**
  
                
**еңбекақы төлеу және өнiм нормалары**

      1. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлерге қысқартылған жұмыс уақытында еңбекақы төлеу тиiстi санаттағы қызметкерлерге күн сайынғы жұмыстың толық ұзақтығы мөлшерінде жүргiзiледi.
  
      2. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң өнiм нормалары қызметкерлер өнiмiнiң жалпы нормаларына орай қысқартылған жұмыс уақытына сәйкес белгiленедi.

**173-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбек**
  
                
**және демалыс режимінің ерекшеліктерi**

      Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердi түнгi уақыттағы жұмысқа, мерзiмнен тыс жұмысқа, жиынтық жұмыс уақыты режимiндегі жұмысқа, сондай-ақ оларды қызметтiк iссапарға және вахталық әдiспен орындалатын жұмысқа тартуға тыйым салынады.

**174-бап. Жұмыс берушіге келтiрген зиян үшін он сегіз**
  
                
**жасқа толмаған қызметкерлердiң материалдық**
  
                
**жауапкершілiгi**

      1. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер жұмыс берушіге келтiрiлген зиян үшiн, осы баптың 2-тармағында көрсетiлген жағдайды қоспағанда, өзiнiң орташа жалақысының шегiнде материалдық жауапкершілiкте болады.
  
      2. Жұмыс берушіге келтiрiлген зиян үшiн он ceгiз жасқа толмаған қызметкерлерге материалдық жауапкершілiк толық көлемiнде:
  
      1) алкогольды, есiрткi немесе уытқұмарлық масаң болу (оларға ұқсастарды қолдану) күйiнде зиян келтiрген;
  
      2) материалдар, жартылай фабрикаттар, өнiмдер, оның ішiнде оларды жасау кезiнде, сондай-ақ жұмыс берушi қызметкерге пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеуіш аспаптар, арнайы киiмдер және басқа заттар жетiспеген, қасақана жойған немесе қасақана бүлдірген;
  
      3) мемлекеттiк құпияны, қызметтiк, коммерциялық және өзге де заңмен қорғалатын, қызметкерге еңбек міндеттерін атқаруына байланысты сеніп тапсырылған құпияны қасақана жариялаған;
  
      4) қызметкер Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген қылмыстық істерімен зиян келтірген жағдайларда жүктеледі.

**15-тарау. Әйелдердің және отбасылық міндеттері бар өзге де адамдардың еңбегiн реттеудiң epeкшеліктері**

**175-бап. Жұмыс берушiнің бастамасымен жүктi әйелдермен**
  
                
**еңбек шартын бұзуды шектеу**

      Егер еңбек шарты аяқталған күнi әйел мерзiмi он екi апта және одан көп апта жүктiлiгі туралы медициналық қорытынды ұсынса, оның еңбек қатынастарын ұзарту туралы жазбаша өтiнiшi бойынша жұмыс берушi еңбек шартының мерзiмiн бала үш жасқа толғанға дейiн, оның күтiмi жөнiндегі демалыс аяқталған күнге дейiн ұзартуға мiндетті.

**176-бап. Әйелдер еңбегiн пайдалануға тыйым салынатын**
  
                
**жұмыстар**

      1. Әйелдер еңбегiн ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіптi (ерекше қауiптi) жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.
  
      2. Әйелдерге, олар үшiн белгіленген шектi нормадан артық салмақтарды қолмен тасуға және көшiруге тыйым салынады.
  
      3. Әйелдер еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тiзiмiн, әйелдердiң салмақтарды қолмен тасуға және көшiруге белгiленген шектi нормаларын еңбек жөнiндегi уәкілеттi орган белгілейдi.

**177-бап. Әйелдердің және отбасы мiндеттерi бар өзге де**
  
                
**адамдардың еңбегі мен демалысының ерекшелiктері**

      1. Жұмыс берушінің жүктi әйелдердi түнгi уақыттағы жұмысқа, демалыс және мейрам күндерiндегі жұмысқа тартуға, егер медициналық қорытынды негізiнде оларға аталған жұмысты орындауға рұқсат етiлмесе, сондай-ақ оларды қызметтiк iссапарға жiберуге құқығы жоқ.
  
      2. Жұмыс берушiнің:
  
      1) үш жасқа дейiн баласы бар әйелдердi және анасы жоқ үш жасқа дейiнгi балаларды тәрбиелеп отырған әкелердi;
  
      2) егер медициналық қорытынды негiзiнде үш жасқа дейiнгi балалар, мүгедек-балалар не отбасының ауру мүшесi қызметкердiң аталған санаттарының күтiмiне мұқтаж болғанда отбасының ауру мүшесiне күтiм жасап не мүгедек-балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлердi түнгi уақыттағы жұмысқа, мерзiмнен тыс жұмысқа тартуға, сондай-ақ iссапарға және вахталық әдiспен iстелетiн жұмысқа жазбаша келiсiмiнсiз жiберуге құқығы жоқ.

**178-бап. Баланы тамақтандыру үшін үзiлiстер**

      1. Демалу және тамақтану үшiн үзiлiстерден, ауысым ішiндегi және арнайы үзiлiстерден басқа бiр жарым жасқа толмаған балалары бар әйелдерге, анасыз бiр жарым жасқа дейiнгі балаларды тәрбиелеп отырған әкелерге баланы (балаларды) тамақтандыру үшiн, жұмыстың әр үш сағатынан жиi емес ұзақтығы мынадай:
  
      1) бiр баласы бар әйелдерге (әкелерге) - әр үзіліс отыз минуттан кем емес;
  
      2) екi немесе одан да көп баласы бар әйелдерге (әкелерге) - әр үзiлiс бiр сағаттан кем емес қосымша үзілістер беріледi.
  
      2. Осы баптың 1-тармағында көрсетiлген қызметкердiң өтінішi бойынша баланы (балаларды) тамақтандыру үшiн үзiлiстер демалу және тамақтану үшiн үзілістерге қосылады не сомаланған үзілістер жұмыс күнiнiң басында немесе аяғында берiледi.
  
      3. Баланы (балаларды) тамақтандыру үшiн үзiлiстер жұмыс уақытына кiредi, үзiлiстер уақытында әйелдердiң (әкелердің, асырап алушылардың) орташа жалақысы сақталып қалады.

**179-бап. Әйелдерге және отбасы мiндеттерi бар өзге де**
  
                
**адамдарға толық емес жұмыс уақытын белгiлеу**

      Жұмыс берушi жүктi әйелдің, үш жасқа дейiнгi балалары бар әйелдiң, сондай-ақ отбасының ауру мүшесiне медициналық қорытындыға сәйкес күтiмдi жүзеге асыратын қызметкердiң жазбаша өтiнiшi бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимi белгiлей алады.

**180-бап. Жүктi әйелдерге жиынтық жұмыс уақытын қолдануды**
  
                
**шектеу**

      Жүктi әйелдерге, егер жұмыс күнiнiң ұзақтығы сегiз сағаттан артық болса жиынтық жұмыс уақыты режимi (жұмыс ауысымын) қолдануға тыйым салынады.

**181-бап. Жүктi әйелдердi басқа жұмысқа уақытша ауыстыру**

      1. Жұмыс берушi медициналық қорытынды негiзiнде жүктi әйелдi, қолайсыз өндiрiстiк факторлардың әcepi болмайтын басқа жұмысқа, бұрынғы жұмысындағы орташа жалақымен есептелген жалақысын сақтай отырып ауыстыра алады.
  
      2. Жүкті әйелге медициналық қорытынды негiзiнде тиiстi жұмыс беру не ол болмаса басқа жұмысқа ауыстыру мәселесiн шешуге дейiн жүктi әйелдi жұмыс берушi, оның салдарынан жұмыс iстемеген күндерi үшiн бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақысын сақтай отыра жұмыстан босатуға тиiс.

**182-бап. Жүктiлiгі және босануына байланысты демалыстар**

      1. Әйелдерге босануына дейiн ұзақтығы жетпiс күн және босанғаннан кейiн елу алты (қиналып босанған немесе екi немесе одан да көп, бала туған жағдайда - жетпіс) күнтiзбелiк күн-жүктiлігi және босануына байланысты демалыс беріледi.
  
      2. Ядролық сынақтардың әсерi тиген аумақтарда тұратын әйелдерге, Қазақстан Республикасының заң актiлерiне сәйкес дейiн ұзақтығы жетпiс күн және босанғаннан кейiн жетпiс (қиналып босанған немесе екi немесе одан да көп бала туған жағдайда - жүз қырық) күнтiзбелiк күн жүктiлiгi және босануына байланысты демалыс берiледi.
  
      3. Осы баптың 1 және 2-тармақтарында көрсетiлген демалыстарды есептеу жиынтықталып жүргiзiледi және демалыс әйелге толық, босанғанға дейiн нақты пайдаланған күндерiнiң санына және жұмыс берушiдегi жұмысының ұзақтығына қарамастан беріледi.

**183-бап. Жаңа туған балаларды асырап алған**
  
                
**қызметкерлерге берiлетiн демалыстар**

      Жаңа туған балаларды асырап алған әйелге (еркекке), (ата-анасының бiреуіне) баланы асырап алған күннен бастап және бала туған күннен елу алты күн өткенге дейiнгі кезеңге ақылы демалыс берiледi.

**184-бап. Балаларды күту жөнiндегi демалыс**

      1. Жұмыс берушi қызметкерге бала үш жасқа келгенге дейiн оны күту үшін:
  
      1) ата-анасының қалауы бойынша - баланың анасына не әкесіне;
  
      2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған - ата-анасына;
  
      3) баланы нақты тәрбиелеп отырған әжесiне, атасына, басқа туысына немесе қамқоршысына;
  
      4) жаңа туған баланы асырап алған қызметкерге жалақысы сақталмайтын демалыс беруге мiндеттi.
  
      2. Бала үш жасқа келгенге дейiн бала күтімі жөнiндегi жалақысы сақталмайтын демалыс, осы баптың 1-тармағында көрсетiлген қызметкердiң жазбаша өтiнiшi бойынша, қызметкердiң қалауы бойынша толық немесе бөлiніп пайдаланылуы мүмкiн.
  
      3. Бала күтiмi жөнiндегi, ол үш жасқа келгенге дейiн жалақысы сақталмайтын демалыс уақытында қызметкердiң жұмыс орыны (лауазымы) сақталады.
  
      4. Бала күтiмi жөнiндегi, ол үш жасқа келгенге дейiн жалақысы сақталмайтын демалыс уақыты, егер Қазақстан Республикасының заң актiсiнде өзгеше көзделмесе, жалпы еңбек стажына, мамандығы бойынша жұмыс стажына есептеледi.

**16-тарау. Жұмысты қоса атқару бойынша жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегін реттеудің ерекшелiктерi**

**185-бап. Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шарты**

      1. Он сегiз жасқа толмаған және ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыстарда iстейтiн қызметкерлермен жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартын жасасуға жол берiлмейдi.
  
      2. Жұмыс берушi қоса атқару бойынша жұмыс iстейтiн қызметкерге әлеуметтiк жәрдемақы төлемiн қызметкердiң қалауы бойынша жүргізедi.

**186-бап. Жұмысты қоса атқару кезiндегi жұмыс уақытының**
  
                
**ұзақтығы**

      Жұмысты қоса атқару кезiндегi жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгiленген жұмыс уақытының бiр жарым ұзақтығынан аспау керек.

**187-бап. Жұмысты қоса атқару кезiндегi демалыс**

      1. Жұмысты қоса атқару бойынша жұмыс iстейтiн қызметкерлерге жұмыс берушінің келiсiмi бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы басқа жұмыс бойынша демалыспен қатар берiлуi мүмкiн.
  
      2. Егер жұмысты қоса атқару туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы басқа жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан aз болса, жұмыс берушi қоса атқару бойынша жұмыс iстейтiн қызметкердiң өтінішi бойынша - демалыс ұзақтығының айырмасын құрайтын күндерге жалақысы сақталмайтын демалыс беруге құқылы.

**17-тарау. Ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіптi) жұмыстарда, iстейтiн қызметкерлердің еңбегiн реттеудiң ерекшелiгi**

**188-бап. Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс**
  
                
**уақытының қысқартылған ұзақтығы**

      1. Ауыр (eрeкшe ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда iстейтiн қызметкерлер үшiн жұмыс уақытының қысқартылған, аптасына 36 сағаттан аспайтын ұзақтығы белгіленеді.
  
      2. Қысқартылған жұмыс уақытына құқық беретiн өндiрiстер, цехтар, кәсіптер мен лауазымдар тiзiмiн, сондай-ақ ауыр (ерекше ауыр) жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыстардың тiзбесiн еңбек жөнiндегi уәкілетті мемлекеттiк орган белгілейдi.

**189-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы**

      Жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалыстары еңбек жөнiндегi уәкiлетті мемлекеттiк орган белгiлейтiн өндiрiстер, цехтар, кәсіптер мен лауазымдар тiзiмiне сәйкес ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіптi (ерекше қауiптi) жұмыстарда iстейтiн қызметкерлерге беріледi.

**190-бап. Ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары**
  
                
**зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi**
  
                
**(ерекше қауiптi) жұмыстарда iстейтiн**
  
                
**қызметкерлерге еңбекақы төлеу**

      Ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше ауыр) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыстарда iстейтiн қызметкерлерге ұйым қызметкерлерiнiң еңбекақы жүйесi белгiлейтiн мөлшерде үстемеақылар белгiленуi мүмкiн.

**191-бап. Кәсіпорындарда салауатты және қауiпсiз еңбек**
  
                
**жағдайларын қамтамасыз ету**

      Кәсіпорын қызметкерлерiне еңбек жағдайлары бойынша жұмыс берушi қаражаты есебiнен мемлекеттiк басқару органдары белгiлейтiн және ұжымдық шарт негізiнде белгiленген нормалардан кем емес арнайы киiм, арнайы аяқ киiм және басқа да жеке қорғану құралдары, жуу және зарарсыздандыру материалдары, сүт, емдеу-алдын алу тағамдары берiледi.

**18-тарау. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкерлердiң еңбегiн реттеудің ерекшелiгі**

**192-бап. Маусымдық жұмыстар**

      Маусымдық деп табиғи немесе климат жағдайлары бойынша белгілi бiр кезең (ауысым) ішінде орындалатын жұмыстар танылады.

**193-бап. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкерлермен**
  
                
**еңбек шартын жасасу ерекшелiктерi**

      1. Еңбек шартында маусымдық жұмыстар орындауға және оларды орындау кезеңiне шарт жасасу туралы жағдай көрсетiлуi тиiс.
  
      2. Маусымдық жұмыстарға еңбек шарты жасасқан кезде қызметкердiң тапсырылған жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ белгіленбейдi.

**194-бап. Маусымдық жұмыстарда істейтiн қызметкерлермен**
  
                
**жұмыс берушінiң бастамасы бойынша еңбек шартын**
  
                
**бұзудың қосымша негiздерi**

      Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкерлермен еңбек шарты, осы Кодекстiң 51-бабында көзделген негiздерден басқа, жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша:
  
      1) жұмыс берушiнің жұмыстарын өндiрiстiк сипаттағы себептер бойынша екi аптадан артық мерзiмге тоқтатқан;
  
      2) қызметкер еңбекке уақытша жарамсыздығы салдарынан бiр ай ішiнде жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкiн.

**195-бап. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкерлермен**
  
                
**жасасқан еңбек шартын бұзу тәртiбiнiң**
  
                
**ерекшелiгi**

      1. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкер, өз бастамасы бойынша, ол туралы жұмыс берушіні жетi күнтiзбелiк күн бұрын ескертiп еңбек шартын бұза алады.
  
      2. Жұмыс берушi маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкердi, осы Кодекстiң 51-бабының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша болатын еңбек шартының бұзылуы туралы жетi күнтiзбелiк күн бұрын ескертуге мiндеттi.

**19-тарау. Вахталық әдiспен жұмыс істейтiн қызметкерлердiң еңбегiн реттеудiң ерекшелiгi**

**196-бап. Еңбектiң вахталық әдiсiнің ерекшелiгi**

      1. Вахталық әдiс қызметкердiң тұрақты тұратын жерiне күн сайын қайтып келуi қамтамасыз етiле алмағанда, тұрақты тұратын жерiнен тыс еңбек процесiн жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.
  
      2. Жұмыс берушi вахталық әдiспен жұмыс iстейтiн қызметкерлердi, жұмыс өндiрiсi объектiсiнде болған кезде олардың тiршілік әрекетін қамтамасыз ету үшін тұрғын үймен, жұмыс орнына барып келуiн, сондай-ақ жұмыстарын орындау және ауысымаралық демалыспен қамтамасыз етуге мiндеттi.

**197-бап. Вахталық әдiспен істелетiн жұмыстарға шектеу**

      Вахталық әдiспен iстелетiн жұмыстарға он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер, жүктi әйелдер жiберiлмейдi. Вахталық әдiспен iстелетiн жұмыстарға, егер мұндай жұмыстарды iстеу оларға медициналық қорытынды негiзiнде рұқсат етiлмесе, өзге қызметкерлер тартылмайды.

**198-бап. Вахтаның ұзақтығы**

      1. Вахта деп объекте жұмыстың орындалу уақыты мен вахталық кентте ауысымаралық демалыс уақыты кiретiн кезең есептеледi.
  
      2. Вахтаның ұзақтығы отыз күнтiзбелiк күннен аспауы тиiс.
  
      Жекелеген объектiлерде жұмыс берушi қызметкерлер өкiлдерінің келiсiмiмен ерекше жағдайларда вахтаның ұзақтығын қырық бес күнтiзбелік күнге дейiн ұзарта алады.

**199-бaп. Вахталық әдіспен жұмыс істеген кезде жұмыс**
  
                
**уақытының және демалыс уақытының режимi**

      1. Вахталық әдiспен жұмыс iстеген кезде қызметкерлер үшiн жұмыс уақытының сомаланған режимi белгiленедi.
  
      2. Жиынтық жұмыс уақыты режимiнің кезiнде есептік кезең кез келген күнтiзбелік, бiрақ бiр жылдан аспайтын кезең бола алады.
  
      3. Есептiк кезең жұмыс уақытын, демалыс уақытын, жұмыс берушi орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмысқа дейінгі және одан қайту жолын қамтиды. Бұл ретте, есептік кезеңдегi жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгiленген нормадан аспауы тиiс.
  
      4. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын вахтааралық демалыс кезеңінде беруге тыйым салынады.

**20-тарау. Жұмыс берушi - жеке тұлғада жұмыс iстейтiн үй қызметкерлерiнiң еңбегiн реттеудiң ерекшелiгi**

**200-бап. Үй қызметкерлерiмен еңбек шартын жасасу және**
  
                
**тоқтату (бұзу) ерекшелiктерi**

      1. Үй қызметкерлерi деп жұмыс берушi - жеке тұлғаның үй шаруашылығында жұмыс iстейтiн (қызметтер көрсететiн) қызметкерлер танылады.
  
      2. Жұмыс берушi үй қызметкерiмен еңбек шартын жасасқаннан немесе тоқтатқаннан кейiн қызметкердi есепке алу не жұмыстан босату туралы бұйрық шығармайды және қызметкердiң еңбек кiтапшасына жұмысы туралы мәлiметтер енгiзбейдi.
  
      3. Үй қызметкерiнің еңбек қызметi еңбек шартымен расталады.
  
      4. Үй қызметкерiмен еңбек шарты тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы жазбаша ескертудiң мерзiмi, сондай-ақ жұмысынан айрылуға байланысты өтемақы төлеу жағдайлары мен мөлшерi еңбек шартында белгіленедi.

**201-бап. Yй қызметкерлерiнің жұмыс уақытының және**
  
                
**демалыс уақытының режимi**

      Үй қызметкерлерiне осы Кодексте белгiленген жұмыс уақыты мен демалыс уақыты ұзақтығының нормалары қолданылады, бұл ретте жұмыс режимi, демалыс күндерi, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру, үй қызметкерiн мерзiмнен тыс жұмыстарға, демалыс және мейрам күндерi жұмысқа тарту еңбек шартында белгіленедi.

**202-бап. Тәртiптiк жаза қолданудың және оны алып**
  
                
**тастаудың тәртiбi**

      Үй қызметкерiне қатысты тәртiптiк жаза қолданудың және оны алып тастаудың тәртiбi еңбек шартында белгiленедi.

**203-бaп. Жеке еңбек дауларын шешу**

      Үй қызметкерi мен жұмыс берушiнiң арасындағы жеке еңбек даулары тараптар келiсiмiмен не сотта қаралады.

**21-тарау. Жұмысты үйде iстейтiн қызметкерлер еңбегін**
  
**реттеудiң ерекшелiктерi**

**204-бап. Үйде iстелетiн жұмыстар**

      1. Жұмысты үйде iстейтiн қызметкерлер деп жұмыс берушiмен жұмысты үйде жеке еңбегiмен, өз материалдарымен және өзiнiң немесе жұмыс берушi бөлiп беретiн не жұмыс берушi қаражаты есебiнен сатып алатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен тетiктердi пайдаланып жұмысты орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар есептеледi.
  
      2. Қызметкердiң жұмысты үйде орындауын еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек шартының қолданылу мерзiмi iшiнде еңбек шартына тиiстi өзгерiстер енгiзумен белгiлеуге болады.

**205-бап. Үйде iстелетін жұмыстарды орындаудың шарттары**

      1. Үйде iстелетiн жұмыстар қызметкер денсаулығының жағдайына қайшы келмеген және оларды орындау үшiн мемлекеттiк стандарттар, қызметкердің еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғауы қамтамасыз етілген жағдайда ғана орындала алады.
  
      2. Еңбек шартында үйде iстелетiн жұмыстарды орындауға:
  
      1) жұмысты қызметкерге тиесiлі меншiк құқығындағы немесе жұмыс берушi бөлiп беретiн не жұмыс берушi қаражатынан сатып алынатын жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар мен тетіктердi пайдаланып орындау туралы;
  
      2) қызметкердi жұмысты орындау үшiн шикiзатпен, материалдармен, жартылай фабрикаттармен қамтамасыз етудiң тәртiбi мен мерзiмдерi туралы;
  
      3) дайын өнiмдi шығарудың тәртiбi мен мерзiмдерi;
  
      4) қызметкерге өтемақылық және өзге де төлемдердi өтеу туралы шарттар мiндеттi түрде көзделуi тиiс.

**206-бап. Жұмыс уақытының және демалыс уақытының режимi,**
  
                
**жұмысты үйде iстейтiн қызметкер еңбегiнiң**
  
                
**қауiпсiздігі мен еңбегiн қорғауды қамтамасыз**
  
                
**ету жағдайлары**

      Жұмыс уақытының және демалыс уақытының режимi, жұмыс берушiнiң қызметкердiң жұмыс уақыты режимiн сақтауын бақылау ерекшелiктерi, жұмысты үйде iстейтiн қызметкер үшiн еңбек қауіпсiздігі мен еңбектi қорғауды және осы шарттардың сақталуын қамтамасыз ету жөнiндегi жағдайлар еңбек шартында белгiленедi.

**207-бап. Жұмысты үйде істейтiн қызметкерге өтемақылық**
  
                
**және өзге де төлемдер**

      Жұмысты орындау кезiнде қызметкерге меншiк құқығында тиесiлi жабдықтар, материалдар, құрал-саймандар мен тетiктер пайдаланылған жағдайда жұмыс берушi қызметкерге олардың тозығы үшiн өтемақы төлеуге, сондай-ақ жұмысты үйде орындауына байланысты өзге де шығыстарды өтеуге мiндеттi.

**22-тарау. Мүгедектер еңбегiн реттеудің ерекшелiктерi**

**208-бап. Мүгедектердiң еңбекке құқығын іске асыру**

      1. Мүгедектердiң, еңбек жағдайлары әдеттегiдей не мүгедектердi оңалтудың жеке бағдарламасын есепке ала отырып, мүгедектер еңбегiн қолданатын мамандандырылған ұйымдардағы жұмыс берушiлермен еңбек шарттарын жасасуға құқығы бар.
  
      2. Мүгедектiк себебi бойынша, халықты әлеуметтiк қорғау саласындағы уәкiлеттi органның қорытындысы бойынша денсаулығының жағдайы кәсiптiк мiндеттер орындауға кедергi болған не оның денсаулығына және (немесе) басқа адамдар еңбегiнiң қауіпсiздiгiне қауіп төндiрген жағдайды қоспағанда, оның келiсiмiнсiз еңбек шартын жасасудан бас тартуға мүгедектi басқа жұмысқа ауыстыруға, еңбек жағдайларын өзгертуге тыйым салынады.

**209-бап. Мүгедек-қызметкерлер еңбегінің жағдайлары**

      1. Еңбектi нормалау, еңбекақы төлеу және еңбектi қорғау жағдайлары, жұмыс режимi, кәсiптердi (лауазымдарды) қоса атқарудың тәртiбi, техникалық, санитарлық, гигиеналық, өндiрiстiк-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптар келiсiмi бойынша еңбек және ұжымдық шарттардың өзге де жағдайлары мүгедек емес қызметкерлермен салыстырғанда мүгедектер жағдайларын нашарлата немесе олардың құқықтарын шектей алмайды.
  
      2. Мүгедектер еңбегiн ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.
  
      3. Жұмыс iстеп жүрген мүгедектерге осы Кодексте, келiсiмдерде, жұмыс берушiнiң актiлерiнде, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттарда белгiленген қосымша кепiлдiктер берiле алады.
  
      4. Уәкiлеттi мемлекеттiк органдардың ұсынымдары, сондай-ақ жұмыс iстеп жүрген мүгедектердiң толық емес жұмыс уақытының режимi, жұмыс көлемiн азайту және басқа еңбек жағдайлары туралы медициналық қорытындылары жұмыс берушi үшiн орындалуы мiндеттi.

**210-бап. Мүгедек-қызметкерлердiң жұмыс уақытының**
  
                
**қысқартылған ұзақтығы**

      1. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедек-қызметкерлерге - еңбек-ақысы азайтылмай, аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгiленедi.
  
      2. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедек-қызметкерлердiң күн сайынғы жұмысының (жұмыс аптасының) ұзақтығы жетi сағаттан аспайды.

**211-бап. Мүгедек-қызметкерлер үшiн жиынтық жұмыс уақыты**
  
                
**режимiн қолдануға шектеу**

      1. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедек-қызметкерлерге жиынтық жұмыс уақытын қолдануға тыйым салынады.
  
      2. Үшiншi топтағы мүгедек-қызметкерлерге жиынтық жұмыс уақытының режимi, егер оларға медициналық көрсеткiштер бойынша мұндай режимге тыйым салынған болса, белгiлене алмайды.

**212-бап. Мүгедек-қызметкерлердi түнгi, мерзiмнен тыс**
  
                
**жұмыстарға, демалыс және мейрам күндерiндегi**
  
                
**жұмыстарға, іссапарға жiберуге шектеу**

      Мүгедек-қызметкерлердi түнгi, мерзiмнен тыс жұмыстарға, демалыс және мейрам күндерiндегі жұмыстарға тартуға, оларды iссапарға жiберуге олардың жазбаша келiсiмiмен, егер мұндай жұмыс оларға медициналық көрсеткiштер бойынша тыйым салынбаса ғана жол беріледi.

**213-бап. Мүгедек-қызметкерлердiң оларға қолайлы уақытта**
  
                
**жыл сайынғы еңбек демалысын алу құқығы**

      Мүгедек-қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы, олардың қалауы бойынша өздерiне қолайлы уақытта беріледi.

**214-бап. Мүгедек-қызметкерлердiң қосымша еңбек**
  
                
**демалысына және жалақысы сақталмайтын**
  
                
**демалысы құқығы**

      1. Жұмыс берушi бiрiншi және екiншi топтағы мүгедек-қызметкерлерге ұзақтығы он бес күнтiзбелiк күннен кем емес қосымша ақылы еңбек демалысын бередi.
  
      2. Жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысы жыл сайынғы еңбек демалысымен қатар не қызметкердің қалауы бойынша жұмыс жылының (күнтiзбелiк жылдың) басқа уақытында берiледi.

**23-тарау. Мемлекеттiк қызметшiлердің еңбегін реттеудiң epeкшеліктері**

**215-бап. Мемлекеттiк қызметке кiрудiң шарттары**

      1. Мемлекеттік қызметке кiретiн адам:
  
      1) тиiстi бiлiмi, кәсiптiк даярлық деңгейi мен белгiленген бiлiктілiк талаптарға сәйкес болуы тиiс;
  
      2) салық қызметi органдарына өздерiнiң алған кiрiстерi мен салық салынатын объектi болып табылатын меншiк құқығындағы мүлкi туралы мәлiмет беруге мiндеттi.
  
      2. Мемлекеттік әкiмшілiк лауазымға орналасу азаматтар мiндеттi түрдегi арнаулы тексеруден өткеннен кейiн жүзеге асырылады.
  
      3. Мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымдарға қойылатын бiлiктiлiк талаптарын мемлекеттiк органдар лауазым санаттарына қойылатын үлгiлі білiктiлiк талаптары негiзiнде әзiрлейдi және бекiтедi.

**216-бап. Мемлекеттiк қызметке кiру**

      1. Мемлекеттік әкiмшiлiк қызметке орналасу осы баптың 5 және 6-баптарында көзделген жағдайларды қоспағанда, конкурстық негізде жүзеге асырылады.
  
      2. Мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымға орналасуға арналған конкурсты өткізудің шарттары мен тәртiбiн, оның ішiнде конкурстық комиссия құру тәртiбiн Қазақстан Республикасының мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi органы белгілейдi.
  
      3. Конкурстық комиссияның оң қорытындысын алған конкурсқа қатысушылардың мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымға орналасуға құқығы бар. Мемлекеттiк органның басшысы конкурстық комиссияның оң қорытындысын алған қатысушыны жарияланған лауазымға тағайындау туралы бұйрық шығаруға міндетті. Бұл ретте мемлекеттiк қызметке кiру үшiн заңнамада көзделген талаптар сақталуға тиiс.
  
      4. Мемлекеттiк әкiмшілік қызметке орналасуға арналған кадрлық резервтi Қазақстан Республикасының мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi органы мен оның аумақтық бөлiмшелерi мемлекеттiк қызмет туралы заңнамамен белгiленген талаптарға сәйкес қалыптастырады. Кадрлық резервке есепке алынған азаматтар конкурстан өткен сәттен бастап бiр жыл бойына тиiстi мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымға қосымша конкурстан өтпей-ақ еңбек шартын жасасуына болады.
  
      5. Мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiнiң мемлекеттiк әкiмшілік лауазымға орналасуы ол тиiстi бос тұрған лауазымға қойылатын бiлiктiлiк талаптарына сәйкес келген жағдайда, мемлекеттiк әкiмшілiк қызметшiнiң және Қазақстан Республикасы мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлетті органның немесе оның аумақтық бөлiмшесiнің келiсiмiмен конкурстық iрiктеусiз ауысуы тәртiбiмен жүзеге асырылуы мүмкiн.
  
      6. Мемлекеттiк саяси қызметшiлердiң, сондай-ақ тұрақты негiзде жұмыс iстейтін, өз өкілеттігін доғарған және ұсынылатын бiлiктiлiк талаптарына сай келетiн Парламент депутаттарының, Мәслихат депутаттарының мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымға конкурстық iрiктеусiз орналасуға құқығы бар. Мемлекеттiк саяси қызметшілер мен тұрақты негiзде жұмыс iстейтiн Парламент, Мәслихат депутаттарының мемлекеттік әкiмшiлiк лауазымға орналасу тәртiбiн Қазақстан Республикасының Президентi белгілейдi.

**217-бап. Мемлекеттік қызметке кiру және оны өту**
  
                
**кезiндегi шектеулер**

      1. Мемлекеттiк қызметке:
  
      1) Қазақстан Республикасының азаматтығы жоқ;
  
      2) егер тиiстi лауазым үшiн Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгедей көзделмесе, он сегiз жасқа толмаған;
  
      3) белгіленген тәртiппен әрекет етуге қабiлетсiз немесе әрекет ету қабiлетi шектеулi деп танылған;
  
      4) сот белгiлi мерзiм iшiнде мемлекеттiк лауазымдар атқару құқығынан айырған;
  
      5) бiлiктiлiк талаптарында тиiстi қызметтердi атқару үшiн денсаулық жағдайына арнаулы талаптар белгiленген жағдайларда, медициналық мекеменiң қорытындысына сәйкес лауазымдық өкiлеттіктi орындауға кедергi келтiретiн науқасы бар;
  
      6) Қазақстан Республикасының мемлекеттiк қызмет туралы заңнамасында белгiленген шектеулердi қабылдаудан бас тартқан;
  
      7) мемлекеттiк қызметке кiрер алдында бiр жыл iшiнде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылығы үшiн тәртiптiк жауапкершiлiкке тартылған;
  
      8) мемлекеттік қызметке кiрер алдында бiр жыл ішiнде қасақана құқық бұзушылығы үшiн сот тәртiбiмен әкiмшілік жаза қолданылған;
  
      9) мемлекеттiк қызметке кiру уақытына өтелмеген немесе заңда белгiленген тәртіппен алынбаған сотталуы бар адамдарды қабылдауға болмайды.
  
      2. Мемлекеттiк қызметшiнiң, педагогтық (жеке педагогтық еңбек қызметiн қоспағанда), ғылыми, шығармашылық қызметтен және мемлекеттік медициналық мекемелердің ақылы еңбек қызметiнен басқа ақылы қызметпен айналысуға құқығы жоқ.
  
      3. Мемлекеттiк қызметшi мемлекеттiк қызмет туралы заңнамада белгіленген мемлекеттiк қызметте болуға байланысты шектеулердi сақтауға мiндеттi.

**218-бап. Мемлекеттiк қызметте жақын туыстардың бiрлескен**
  
                
**қызметiне тыйым салу**

      1. Мемлекеттiк қызметшілер жақын туыстары мен жұбайы атқаратын лауазымға тiкелей бағыныста болатын лауазымдарға тұра алмайды.
  
      2. Осы баптың 1-тармағының талаптарын бұзған мемлекеттiк қызметшілер, егер олар аталған бұзушылықтар айқындалған сәттен бастап үш ай ішінде оны өз еркiмен жоймаса, мұндай бағыныста болмайтын басқа лауазымға ауыстырылады, ал мұндай ауыстыру мүмкiн болмағанда мемлекеттiк қызметшiлердiң бiреуi жұмыстан шығарылуы тиiс.

**219-бап. Мемлекеттiк қызметшілер лауазымдарын сыныптау**

      1. Мемлекеттiк қызметшілердiң саяси лауазымдарын сыныптау мемлекеттiк қызмет туралы заңнамада белгiленедi. Мемлекеттік саяси қызметшiлер лауазымдарының тiзiлiмiн Қазақстан Республикасының Президентi бекiтедi.
  
      2. Мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiлер лауазымдарының Санаттар бойынша тізілiмiн Қазақстан Республикасы мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкілеттi органның ұсынысымен Қазақстан Республикасының Президентi бекiтедi.

**220-бап. Мемлекеттiк әкімшiлiк қызметшiлердi аттестаттау**

      Мемлекеттiк әкiмшілік қызметшілердiң, кәсiптiк даярлығының, құқықтық мәдениетiнiң деңгейiн, азаматтармен жұмыс iстей алу қабiлетiн айқындау мақсатында аттестаттаудан өтедi. Мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшілердi аттестаттаудың тәртiбi мен шарттарын Қазақстан Республикасы мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi органның ұсынысымен Қазақстан Республикасының Президентi бекiтедi.

**221-бап. Мемлекеттiк әкiмшілік қызметшiнi демалыс және**
  
                
**мейрам күндерi жұмысқа тартудың тәртiбі**

      Мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiлер мемлекеттiк орган басшысының жазбаша өкiмiмен мемлекеттiк органның тұтастай немесе жекелеген бөлiмшелерiнiң одан әрi қалыпты (үздiксiз) жұмысы оның жедел орындалуына тәуелді болатын кезектен тыс немесе алдын ала болжанбаған жұмысты орындау үшiн демалыс және мереке күндері жұмысқа тартылуы мүмкiн.

**222-бап. Мемлекеттiк қызметшiлерге еңбекақы төлеу**

      1. Мемлекеттiк қызметшілердің еңбекақысы қызметтiк міндеттерiн сөзсiз және тиянақты атқару үшiн жеткiлiктi материалдық жағдайды қамтамасыз етуге, мемлекеттiк органдарды құзырлы және тәжiрибелi кадрлармен жасақтауға жәрдемдесуге, олардың адал да бастамашыл еңбегiн ынталандыруға тиіс.
  
      2. Мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiлерге еңбекақы төлемi Қазақстан Республикасының Президентi бекiткен еңбекке ақы төлеудің бiрыңғай жүйесi негiзiнде жүзеге асырылады.
  
      3. Саяси және әкiмшiлiк қызметшiлер үшін лауазымдық еңбекақыны анықтау мақсатында мемлекеттiк қызмет стажы Қазақстан Республикасының Президентi белгiлейтiн тәртiппен есептеледі.

**223-бап. Мемлекеттiк қызметшілердiң жыл сайынғы ақылы**
  
                
**еңбек демалысының ұзақтығы**

      Мемлекеттiк қызметшiлерге сауықтыру үшiн екi лауазымдық ақысы мөлшерiнде жәрдемақы төленіп, ұзақтығы отыз күнтiзбелiк күнге жыл сайынғы негiзгi ақылы еңбек демалысы берiледi.

**224-бап. Мемлекеттiк қызметшiлерге жыл сайынғы ақылы**
  
                
**еңбек демалысын беру және демалыстан**
  
                
**шақырып алу**

      1. Мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiнi ауыстырған не мемлекеттiк саяси қызметшi басқа мемлекеттiк лауазымға тағайындаған жағдайда, егер мемлекеттiк қызметшi бұрынғы жұмыс орны бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын пайдаланбаса, жаңа жұмыс орнында жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы осы Кодексте белгiленген мерзiм аяқталғаннан кейiн берiледi.
  
      2. Мемлекеттiк орган басшысының шешiмi бойынша мемлекеттiк қызметшi жыл сайынғы немесе қосымша ақылы еңбек демалысынан шақырып алынуы мүмкiн. Мемлекеттiк қызметшiге пайдаланылмаған демалысының қалған бөлігi тиiстi жылдың кез келген уақытында берiледi не келесi жылдың демалысына қосылады.

**225-бап. Мемлекеттiк қызметшілердi көтермелеу**

      1. Лауазымдық мiндеттерiн үлгiлi атқарғаны, мiнсiз мемлекеттiк қызметi, ерекше маңызды және күрделi тапсырманы орындағаны және жұмыстағы басқа да жетiстiктерi үшін мемлекеттiк қызметшi:
  
      1) бiржолғы ақшалай сыйлықақымен;
  
      2) алғыс жарияланумен;
  
      3) бағалы сыйлықпен мараппатаумен;
  
      4) Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген көтермелеудiң басқа да нысандарымен көтермеленуi мүмкiн.
  
      2. Ерекше еңбек сiңiргенi үшiн мемлекеттiк қызметшi Қазақстан Республикасының мемлекеттiк наградаларымен марапатталады.

**226-бап. Мемлекеттiк қызметшінің тәртіптік терiс қылығы**

      Мемлекеттiк қызметшiнiң тәртіптiк терiс қылығы бұл мемлекеттiк қызметшiнiң өзiне жүктелген міндеттердi құқыққа қайшы кiнәлi орындамауы немесе тиiсiнше орындамауы, лауазымдық өкiлеттiгiн асыра пайдалануы, мемлекеттiк және еңбек тәртiбiн бұзуы, қызмет этикасының нормаларын бұзуы, дисциплинарлық тәртiппен жазаланатын сыбайластық құқық бұзушылық жасауы, осыларға тең мемлекеттiк қызметте болуымен байланысты белгiленген шектеулердi сақтамауы.

**227-бап. Мемлекеттiк қызметшiге қолданылатын тәртiптiк**
  
                
**өндiрiп алу түрлерi**

      Жасаған тәртiптiк қылығы үшiн мемлекеттiк қызметшiге мынадай тәртіптік өндiрiп алулар қолданылуы мүмкiн:
  
      1) ескерту;
  
      2) сөгiс;
  
      3) қатаң сөгiс;
  
      4) қызметiне толық сәйкес еместiгi туралы ескерту;
  
      5) тиiстi өкiлеттiктер беруден бас тарту;
  
      6) мемлекеттік функцияларды орындаудан босату;
  
      7) лауазымын төмендету;
  
      8) лауазымынан босату.

**228-бап. Мемлекеттік қызметшілерге тәртіптік өндiрiп**
  
                
**алуларды қолдану ережесі**

      Қазақстан Республикасының әкiмшiлiк мемлекеттiк қызметшiлеріне тәртiптiк өндiріп алуларды қолдану ережесiн Қазақстан Республикасының Президентi бекiтедi.

**229-бап. Әкiмшiлiк мемлекеттiк қызметшілердiң**
  
                
**мемлекеттік қызметті тоқтату негiздерi**

      Әкiмшiлiк мемлекеттiк қызметшілердiң мемлекеттiк қызметтi тоқтату негiздерi:
  
      1) өзiнің тiлегi бойынша жұмыстан босату туралы өтiніш беруi;
  
      2) еңбек шартын бiр жылға жасау жолымен мемлекеттiк қызметте болу мерзiмiн ұзарту құқығымен, Қазақстан Республикасы заңымен белгiленген зейнетақы жасына жетуi;
  
      3) әкімшілік мемлекеттік қызметшінің табысы мен мүлкі туралы біле тұра жалған мәліметтер ұсынуы;
  
      4) осы Кодекспен белгiленген шектеулердi сақтамауы;
  
      5) меншiк құқығымен тиесiлi мүлiктi сенiмгерлiкпен басқаруға беруден бас тарту;
  
      6) Қазақстан Республикасы азаматтығынан айрылуы;
  
      7) сыбайлас құқық бұзушылық жасауы;
  
      8) осы Кодексте белгiленген жағдайларды қоспағанда, әкiмшiлiк мемлекеттік қызметке конкурстан тыс орналасуы;
  
      9) аттестаттаудың терiс нәтижелерi;
  
      10) Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде көзделген өзге де негiздер болып табылады.
  
      2. Әкімшілік мемлекеттiк қызметшiлердi лауазымынан босатуды Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртіппен әкімшілік мемлекеттiк лауазымға қабылдау құқығы бар мемлекеттiк органның тиiстi лауазымды адамы жүргiзедi.
  
      3. Жұмысынан заңсыз босатылған жағдайда әкiмшiлiк мемлекеттiк қызметшiнiң уәкiлеттi органға шағымдануға, сондай-ақ өзiнiң құқықтары мен бостандығын сотпен қорғауға құқығы бар.

**230-бап. Лауазымынан босатуды шектеулер**

      1. Саяси мемлекеттiк қызметшілердiң ауысуы жаңадан тағайындалған саяси мемлекетi қызметшiнің бастамасымен әкiмшiлiк мемлекеттiк қызметшiнi лауазымынан босату үшiн негiз бола алмайды.
  
      2. Басқарма құрылымының өзгеруi, лауазымдар атауының өзгеруi, мемлекеттiк орган штатының қызметкерлер санының нақты қысқаруынсыз және (немесе) мемлекеттiк қызметтi өткеру шарттарының өзгеруiнсiз қысқаруы әкiмшiлiк мемлекеттiк қызметшiлердi лауазымынан босатуға негiз болып табылмайды.

**231-бап. Әкімшiлiк мемлекеттiк қызметшiлерге**
  
                
**мемлекеттiк орган таратылған немесе қайта**
  
                
**құрылған кезде берiлетiн өтемақылар**

      Мемлекеттік органдарда кемiнде үш жыл стажы бар әкiмшiлiк мемлекеттiк қызметшi мемлекеттiк орган таратылған не қызметкерлердiң саны немесе штаты қысқарған кезде лауазымынан босатылған жағдайда төрт орташа айлық жалақысы мөлшерiнде шығу жәрдемақысын төлеу жүргізiледi.

**232-бап. Саяси мемлекеттік қызметшілердiң мемлекеттік**
  
                
**қызметке кiруi және отставкаға шығуы**

      1. Саяси мемлекеттік қызметшiлердің мемлекеттiк қызметке кiруi тағайындау не сайлану негiзiнде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгiленген тәртiпте және шарттарда жүзеге асырылады.
  
      Саяси мемлекеттiк қызметке кiруге қойылатын қосымша талаптарды Қазақстан Республикасының Президентi айқындайды.
  
      2. Саяси мемлекеттiк қызметшiлердiң еңбекақы жүйесiн Қазақстан Республикасының Президентi айқындайды.
  
      3. Саяси мемлекеттiк қызметшiлерге тәртіптiк өндiрiп алуларды қолдану тәртiбінің ережесiн Қазақстан Республикасының Президентi айқындайды.
  
      4. Саяси мемлекеттік қызметшілер отставкаға 
Конституцияда
 және Қазақстан Республикасының мемлекеттiк қызмет туралы заңдармен белгіленген негiздерде және тәртiппен шығады.
  
      5. Саяси мемлекеттiк қызметшiнiң отставкасын саяси мемлекеттік қызметшiнi осы лауазымға тағайындаған (сайлаған) мемлекеттiк орган немесе лауазымды адам қабылдайды не онда уәждемелi бас тарту берiледi. Отставканы қабылдау немесе одан бас тарту жазбаша өтiнiш берiлген күннен бастап бiр айлық мерзiмде қабылданады. Бас тартқан жағдайда саяси қызметшi өзiнiң еңбек өкiлеттiктерiн атқаруды жалғастыруы тиiс.
  
      6. Лауазымдық өкілеттігін өрескел бұзу, мемлекеттiк қызметте болумен үйлеспейтiн әрекеттер жасау саяси мемлекеттiк қызметшінің отставкаға шығуына негiз бола алмайды, лауазымынан босату үшiн ғана негiз болып табылады. Саяси мемлекеттiк қызметшiнiң лауазымынан босатудың негiздерi мен тәртiбiн Қазақстан Республикасының Президентi айқындайды.
  
      7. Мемлекеттiк қызмет туралы заңнамада көзделген лауазымды адамдар отставкаға шығу құқығы бар және отставкаға беруге мiндеттi лауазымды адамдар болып табылады.

**24-тарау. Дипломатиялық қызметкерлердің еңбегiн реттеу ерекшелiктерi**

**233-бап. Дипломатиялық қызметке кiру шарттары**

      1. Дипломатиялық қызметке кiрген адам:
  
      1) қажеттi бiлiмi, кәсiптiк даярлық деңгейi болуы және белгiленген бiлiктілік талаптарына сәйкес болуы тиiс;
  
      2) алған табысы мен салық салу нысаны болып табылатын, өзiнің меншiк құқығындағы мүлкi туралы деректердi салық қызметi органдарына ұсынуға мiндеттi.
  
      2. Дипломатиялық қызмет органдарына қызметке тұру азаматтар мiндеттi арнаулы тексеруден өткеннен кейiн жүзеге асырылады.
  
      3. Дипломатиялық қызметке жоғары бiлiмi бар, өзiне жүктелген мiндеттердi атқару үшiн тиiстi iскерлiк, адамгершiлiк, кәсiптiк қасиеттерi мен денсаулық жағдайы бар Қазақстан Республикасының азаматы тағайындала алады.

**234-бап. Дипломатиялық қызмет қызметкерлерi лауазымдарын**
  
                
**сыныптау**

      Дипломатиялық қызмет органдарының дипломатиялық және әкiмшiлiк-техникалық лауазымдарының тiзбесiн Қазақстан Республикасының Президентi бекiтедi.

**235-бап. Дипломатиялық қызмет қызметкерлерiнiң**
  
                
**дипломатиялық дәрежелерi**

      1. Дипломатиялық қызметтiң штаттық дипломатиялық лауазымдағы қызметкерлерiне дипломатиялық дәреже берiледi.
  
      2. Қызметкердiң дипломатиялық дәрежесi әдетте, оның дипломатиялық қызмет лауазымына сәйкес немесе одан бiр саты жоғары немесе төмен болуы тиiс.
  
      3. Дипломатиялық дәреже берудiң тәртiбiн Қазақстан Республикасының Президентi бекiтедi.

**236-бап. Дипломатиялық қызмет қызметкерлерiне еңбекақы**
  
                
**төлеу**

      1. Дипломатиялық қызмет органдарында шетелдегi штаттық дипломатиялық және әкiмшiлiк-техникалық лауазымдағы дипломатиялық қызмет қызметкерлердiң еңбегiне ақы төлеу тұратын елдегi саяси, әлеуметтiк-экономикалық және материалдық-тұрмыстық жағдайларды ескере отырып айқындалады.
  
      2. Дипломатиялық қызмет органдарында штаттық дипломатиялық лауазымдағы дипломатиялық қызмет қызметкерлерiнiң дипломатиялық дәрежесi, шет тiлдердi бiлгенi, мемлекеттiк құпияларды құрайтын мәліметтермен жұмыс iстегенi үшiн ақшалай төлемдер, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Yкiметi белгiлеген мөлшерде өкiлдiк жабдықтау құнының жыл сайынғы ақшалай өтемақысын алуға құқығы бар.
  
      3. Өкiлдiк жабдықтау туралы ереженi Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiтедi.

**237-бап. Дипломатиялық қызмет қызметкерлерiнің жыл**
  
                
**сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы**

      Дипломатиялық қызмет қызметкерлерiне сауықтыру үшiн берiлетiн екi лауазымдық қызметақысы мөлшерiндегi жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы отыз күнтiзбелiк күн жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берiледi.

**238-бап. Дипломатиялық қызмет қызметкерлерiн көтермелеу**

      Лауазымдық мiндеттерiн үлгілi атқарғаны, мiнсiз мемлекеттiк қызметi, аса күрделi және маңызды тапсырмаларды орындағаны және басқа да жұмыстағы жетiстiктерi үшiн дипломатиялық қызмет қызметкерi дипломатиялық дәрежесi мерзiмiнен бұрын жоғарылату арқылы көтермеленуi мүмкiн.

**239-бап. Дипломатиялық қызмет қызметкерлерiне**
  
                
**қолданылатын тәртiптiк өндiріп алу түрлерi**

      Шетелдегi дипломатиялық қызмет органдарында штаттық дипломатиялық немесе әкiмшiлiк-техникалық лауазымдағы дипломатиялық қызмет қызметкерiне осы Кодексте көрсетiлген өндiрiп алулардан басқа мынадай тәртiптiк өндiрiп алулар:
  
      1) дипломатиялық дәреже берiлуiн бiр жылға дейiн кешiктiру;
  
      2) дипломатиялық дәрежесiн төмендету;
  
      3) дипломатиялық дәрежесiнен айыру қолданылуы мүмкiн.

**25-тарау. Азаматтық қызметшілер еңбегiн реттеудiң ерекшелiктерi**

**240-бап. Азаматтық қызметке кiру**

      1. Азаматтық қызметке кiру тағайындау немесе конкурс тәртiбiмен жүзеге асырылады. Кiру тәртiбiн азаматтық қызметтің тиiстi саласындағы мемлекеттiк басқару органы айқындайды.
  
      2. Конкурсты бос лауазымы бар мемлекеттiк мекеме (қазыналық кәсiпорын) ұйымдастырады және өткiзедi.
  
      Азаматтық қызметшiнiң бос лауазымына тұруға арналған конкурсты өткiзудiң тәртiбiн Қазақстан Республикасының Yкiметi айқындайды.
  
      3. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және бұйрық шығару жолымен жүзеге асырылады.

**241-бап. Азаматтық қызметте болумен байланысты шектеулер**

      Азаматтық қызметшiнiң:
  
      1) материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, басқа да мемлекеттiк мүлiк пен қызметтік ақпаратты қызметтiк емес мақсаттарға пайдалануға;
  
      2) азаматтық қызметтiң қалыпты жұмыс iстеуiне және лауазымдық мiндеттерiн атқаруға кедергі келтiретiн әрекеттерге қатысуға;
  
      3) қызмет жағдайын азаматтық қызметпен байланысты емес жеке мақсаттарына пайдалануға құқығы жоқ.

**242-бап. Азаматтық қызметшiлердiң қоса қызмет атқаруы**

      1. Азаматтық қызметшi сол мемлекеттiк мекемедегі (қазыналық кәсіпорындағы) өзі еңбек қатынастарында тұратын жұмыс берушiмен қоса қызмет атқару жөнiндегi еңбек шартын жасасуға құқылы.
  
      2. Қоса қызмет атқару кезiнде мемлекеттік мекеменiң (қазыналық кәсіпорынның) басшысы ол жұмыстарда қосымша iстеу азаматтық қызметшiнiң денсаулық жағдайына және өндiрiс қауiпсiздiгiне келеңсiз салдарларға әкеп соқтыруы мүмкiн, еңбек жағдайлары мен режимi ерекше жекелеген кәсiптер мен лауазымдарға ғана қатысты қоса қызмет атқаруға шектеулер енгiзе алады.
  
      3. Тиiстi қызмет саласындағы азаматтық қызметшiлердiң жекелеген санаттарының қоса қызмет атқару жөнiндегi жұмысын реттеу ерекшелiктерін мемлекеттiк басқарудың орталық органы еңбек жөніндегі уәкілетті органмен келісе отырып реттейді.

**243-бап. Азаматтық қызметшiнi басқа мемлекеттiк мекемеге**
  
                
**(қазыналық кәсiпорынға) жұмысқа ауыстыру**

      Азаматтық қызметшi өзiнiң жазбаша өтiнiшi бойынша тиiстi ұйымдардың басшылары арасындағы келiсiм бойынша басқа мемлекеттiк мекемеге (қазыналық кәсiпорынға) жұмысқа ауыстырылуы мүмкiн.

**244-бап. Азаматтық қызметшiлердi аттестаттау**

      Кәсiптiк және бiлiктiлiк даярлығының, iскерлiк қасиеттерiнің деңгейiн айқындау мақсатында азаматтық қызметшiлер аттестаттаудан өтедi.
  
      Азаматтық қызметшiлердi аттестаттаудан өткiзудің тәртiбi мен шарттарын тиiстi қызмет саласындағы орталық мемлекеттiк басқару органы айқындайды.

**245-бап. Азаматтық қызметтегі жоғарылау**

      1. Азаматтық қызметшiнің қызмет бойынша жоғарылауы оны жоғары тұрған лауазымға ауыстыру жолымен жүзеге асырылады.
  
      2. Біліктілiк және жұмыс тәжiрибесiнің деңгейi жоғары, өзінің  кәсiптiк және бiлiктiлiк деңгейiн ұдайы арттырып отыратын азаматтық қызметшiлердің басымдықты азаматтық қызмет бойынша жоғарылау құқықтары болады.

**246-бап. Азаматтық қызметшілердің біліктiлігін арттыру**
  
                
**және оларды қайта даярлау**

      1. Азаматтық қызметшiлер кәсiптiк бiлiмi мен дағдыларын тереңдету және кәсiптер мен мамандықтар алу мақсатында тиiстi бiлiм беру ұйымдарына жiберiлуi мүмкiн.
  
      2. Азаматтық қызметшiлердiң білiктілiгiн арттыруды және оларды қайта даярлауды тиiстi қызмет саласындағы мемлекеттiк басқару органдары, бiлiм беру ұйымдары, мемлекеттiк ұйымдар, ғылыми және оқу орталықтары жүргiзедi.
  
      3. Оқуды, қайта оқытуды, ғылыми тағылымдаманы қоса, тағылымдаманы өндiрiстен (жұмыстан) қол үзбей оқыған жағдайда, азаматтық қызметшiге төлем жiберген ұйымның қаражаты есебiнен төленедi.
  
      Оқу кезеңiнде азаматтық қызметшiнiң өзi iстейтiн азаматтық лауазымы сақталады, сондай-ақ кепiлдiктер мен өтемақылар берiледi.
  
      4. Азаматтық қызмет бейiнiне сәйкес келетiн мамандық бойынша бiлiктiлiгiн арттырудан немесе қайта даярлаудан өтiп жүрген азаматтық қызметшiге ақылы оқу демалысы берiледi.

**247-бап. Азаматтық қызметшілердi көтермелеу**

      Лауазымдық мiндеттерiн адал атқарғаны, жұмысты, оның iшiнде ерекше күрделi және шұғыл жұмысты жоғары сапалы орындағаны үшiн, бастамасы, шығармашылық белсендiлiгi және жұмыстағы басқа да жетiстiктерi үшiн азаматтық қызметшi:
  
      1) азаматтық қызметте жоғарылатумен;
  
      2) ақшалай сыйақымен;
  
      3) алғыс жарияланумен көтермеленуi мүмкiн.

**248-бап. Азаматтық қызметшілердің мемлекет пен қоғам**
  
                
**мүддесіндегi міндеттердi орындау кезіндегi**
  
                
**кепiлдiктері мен өтемақылары**

      Азаматтық қызметшілер мемлекет пен қоғам мүддесiндегi мiндеттердi орындау уақытына, заң актiлерiнде көзделген жағдайларда, өзiнiң жұмыс орны (лауазымы) сақтала отырып, жұмыстан босатылады. Бұл орайда, азаматтық қызметшiнi мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттердi орындауға тартатын орган немесе мекемелер азаматтық қызметшiге iстейтiн лауазымы бойынша заңнамаға сәйкес есептелетiн орташа жалақысын төлейдi.

**249-бап. Басқа жерге жұмысқа көшу кезіндегi кепiлдiктер**
  
                
**мен өтемақылар**

      Азаматтық қызметшілерге мемлекеттiк мекемемен (қазыналық кәсiпорынмен) бiрге әкiмшiлiк-аумақтық бiрлiк бөлiнiсi бойынша басқа жерге (басқа елдi мекенге) көшкен кезде:
  
      Азаматтық қызметшiнің өзiнiң және отбасы мүшелерiнiң жұмыс орнына жолақысының құнын (мемлекеттiк мекеме (қазыналық кәсіпорын) тиiстi жүріп-тұру) құралын берген жағдайдан басқа);
  
      мүлiкті апару шығыстары;
  
      жолда болған әр күн үшiн тәулiктiк шығыстары;
  
      iстейтiн лауазымы бойынша алты лауазымдық жалақысы мөлшерiндегi бiржолғы жәрдемақы;
  
      сапарға жиналу және жаңа орында орналасу күндерiнің, бiрақ алты күннен асырмай, сондай-ақ жолда болған уақытының жалақысы төленедi.

**250-бап. Азаматтық қызмет жүйесіндегi еңбекақы жүйесi**

      1. Азаматтық қызмет жүйесiндегi еңбекақы жүйесiн Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлейдi.
  
      2. Ауылдық (селолық) жердегi денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, бiлiм бepу, мәдениет және спорт жүйесiнде жұмыс iстейтiн азаматтық қызметшiлерге, жергiлiктi өкiлеттi органдардың шешiмi бойынша жергiлiктi бюджет қаражаты есебiнен, қала жағдайында қызметтiң осы түрiмен айналысатын азаматтық қызметшiлердiң ставкаларымен салыстырғанда жоғарылатылған қызметақылар мен тарифтiк ставкалар белгiленуi мүмкiн.
  
      3. Ауылдық (селолық) жердегi денсаулық сақтау, әлеуметтiк қамсыздандыру, білiм беру, мәдениет және спорт жүйесiнде жұмыс iстейтiн мамандар лауазымдарының тiзбесiн жергiлiктi атқарушы орган жергілiктi өкiлеттi органмен келiсе отырып айқындайды.

**251-бап. Азаматтық қызметшілердiң демалыстары**

      1. Азаматтық қызметшiлерге лауазымдық қызметақы мөлшерiндегi сауықтыруға арналған жәрдемақы төлемiмен ұзақтығы күнтiзбелiк отыз күн, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берiледi.
  
      Азаматтық қызметшiлердің жекелеген санаттарына Қазақстан Республикасының заң актiлерiмен жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының анағұрлым ұзақ мерзiмi белгіленуi мүмкін.
  
      2. Жоғары оқу орындарында оқып жүрген азаматтық қызметшiлерге жұмыс берушiнiң келiсуi бойынша емтихан тапсыру, диплом (жұмысын) жобасын дайындау және қорғау, оқу бiтiру емтихандарын тапсыру кезеңiне ақылы оқу демалыстары берiледi.

**252-бап. Азаматтық қызметшілерді жұмыстан босату үшін**
  
                
**қосымша негiздемелер**

      Осы Кодексте қызметкерлердi босату үшін белгiленген негiздемелерден басқа Қазақстан Республикасы заңымен белгiленген зейнеткерлiк жасына жету азаматтық қызметшiлердi жұмысынан босату үшiн қосымша негіздеме болып табылады.
  
      Зейнеткерлiк жасына жеткен, кәсiптiк және бiлiктiлiк деңгейi жоғары адамдарға, олардың еңбекке қабiлеттілігін ескере отырып, мемлекеттiк мекеменiң (қазыналық кәсіпорынның) басшысы еңбек шартын бiр жылға дейiнгi мерзiмге ұзарта алады.

**26-тарау. Шағын кәсiпкерлiк субъектілерi қызметкерлерiнiң еңбегiн реттеудiң ерекшелiктерi**

**253-бап. Оларға қатысты еңбек қатынастарын реттеудің**
  
                
**ерекшеліктері белгіленетін шағын кәсіпкерлік**
  
                
**субъектiлерi**

      1. Осы Кодекс мақсатында заңды тұлға құрмаған жеке тұлғалар, қызметкерлерiнiң орташа жылдық саны 10 адамға дейiнгi заңды тұлғалар оларға қатысты еңбек қатынастарын реттеудің ерекшелiктерi белгiленетiн шағын кәсiпкерлiк субъектілерi болып табылады.
  
      2. Қызметкерлердің саны әрбiр күнтізбелік жыл басындағы толық жұмыс күнi бойындағы жұмыспен қамтуға қарай айқындалады. Егер жыл ішiндегі қызметкерлердiң саны 10 адамнан асатын болса, шағын кәсiпкерлiк субъектiсi өзiнiң мәртебесiн осы жылдың аяғына дейiн сақтайды.

**254-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектiлерiнiң жұмысқа**
  
                
**қабылдауы**

      Шағын кәсіпкерлiк субъектiсiнің кiнәсiнен еңбек шарты болмаса және (немесе) ол тиiсiнше ресiмделмеген болса, қызметкермен еңбек шартының қолданылуы оның жұмысқа нақты жiберілген күнiнен басталады.

**255-бап. Шағын кәсiпкерлік субъектiлерi үшін еңбек**
  
                
**шарттарының мерзімдері**

      Шағын кәсіпкерлiк субъектiлерi қызметкерлермен еңбек шарттарын белгiлi бiр мерзiмге қандай да болмасын шектеусіз жасаса алады.

**256-бап. Шағын кәсiпкерлік субъектiсi еңбек тәртiбінің**
  
                
**ережелері**

      Шағын кәсiпкерлiк субъектiсi осы Кодекстiң 63-бабында айқындалған талаптарды сақтай отырып, еңбек тәртiбiнің ережелерін бiржақты тәртіппен бекiтедi.

**257-бап. Жұмысқа қабылдау**

      Шағын кәсіпкерлiк субъектiлерi үшiн әлеуметтiк қорғауды қажет ететiн адамдарды жұмысқа қабылдау үшін квоталар белгілене алмайды және оларға мүмкiндiктерi шектеулi адамдарға арналған жұмыс орындарын құру жөнiндегi мiндет жүктелмейдi.

**258-бап. Жұмыс режимi**

      Шағын кәсiпкерлiк субъектілерiнiң жұмыс берушi белгілейтін кестеге сәйкес демалыс, мереке күндерi жұмысқа тартуды көздейтін жұмыс режимiн белгiлеуге, сондай-ақ жұмыс уақытының сомаланған есебi немесе жұмыс уақытының ұзақтығы жөнiндегi жалпы талаптарды сақтай отырып, жұмыс күнiн бөлiктерге бөлу режимiн қолдануға құқығы бар.

**259-бап. Еңбекақы төлеу шарттары**

      1. Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерi қызметкерлерінің еңбекақы төлеу шартын жұмыс берушi белгiлейдi және өзгертедi, ол еңбек шартын жасасу кезiнде немесе оны бекiткенге дейiн бiр айдан кешiктiрмей қызметкерлер назарына жеткiзiледi. Жұмысқа еңбекақы төлеу шарттарын бекiту кезiнде жұмыс берушiнің бiржақты тәртіппен еңбек шартының талаптарын өзгертуге құқығы жоқ.

**260-бап. Кепiлдi және өтемақы төлемдерін жүзеге асыру**
  
                
**ерекшеліктері**

      1. Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерiмен еңбек қатынастарында тұратын қызметкерлердің мемлекеттiк және қоғамдық мiндеттерiн атқару кезiндегі орташа жалақысы көрсетiлген мiндеттердi атқарылған орны бойынша төленедi.
  
      2. Шағын кәсіпкерлiк субъектiлерi қызметкерлерге осы Кодексте және басқа да заңдарда көзделген ақысыз демалыстар бередi.
  
      3. Әскери қызметке шақырылуына байланысты қызметкер босатылған жағдайда шығу жәрдемақысының төлемi мемлекеттiк бюджеттің немесе қызметкер әскери қызметке жiберiлетiн ұйымның есебiнен жүзеге асырылады.

**261-бап. Шағын кәсіпкерлiк субъектiлерiнің әлеуметтiк**
  
                
**әріптестікке қатысуы**

      Егер жұмыс берушiлер мен қызметкерлер келiссөз жүргiзу және осындай келiсімдерге қол қою үшiн тиiсті ұйымдарға бiрлескен жағдайда, шағын кәсіпкерлік субъектілері қатысатын еңбек қатынастарына келісiмнің күші қолданылады.

**262-бап. Еңбектi қорғаудың ерекшелiктерi**

      Жергiлiктi атқарушы органдар еңбек жөніндегі уәкiлетті органның аумақтық бөлiмшелерiмен бiрге шағын кәсiпкерлiк субъектiлерiне тиiстi ұйғарымдар әзiрлеу мақсатымен еңбек қауіпсiздiгi және еңбектi қорғау жағдайлары мен өрт қауiпсiздiгiн тексеру бойынша нұсқаулық өткiзу жөнiнде ақылы қызметтер көрсететiн ұйымдарды айқындайды.

**27-тарау. Әскери қызметтегi адамдар мен арнаулы**
  
**мемлекеттiк органдар қызметкерлерiнің еңбегiн реттеу**
  
**ерекшелiктерi**

**263-бап. Мемлекеттiк әскери қызметтегi адамдар мен**
  
                
**арнаулы мемлекеттiк органдардың қызметкерлерi**

      1. Мемлекеттiк әскери қызметтегi адамдарға, әскери (арнаулы) оқу орындарының курсанттарын, старшиналарды, сержанттарды, мерзiмдi қызмет солдаттары мен матростарын қоспағанда, Қарулы күштерде, ұлттық қауіпсiздiк органдарында, Қазақстан Республикасының Республикалық ұланында, iшкi әскерлерде, Iшкi iстер министрлiгінің әскери-тергеу және әскери полициясында, Қазақстан Республикасы Президентiнiң күзет қызметiнде, Қазақстан Республикасының Төтенше жағдайлар жөнiндегі агенттiгінің басқару органдары мен азаматтық қорғаныс бөлiмдерiнде және әскери прокуратурада қызмет өткерiп жүрген адамдар жатады.
  
      2. Арнаулы мемлекеттiк органдар қызметкерлерiне Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдарындағы қызметте тұратын, Қазақстан Республикасы заң актiлерiне сәйкес құқық қорғау қызметiн жүзеге асыратын адамдар жатады.

**264-бап. Әскери қызметтегі адамдар мен арнаулы**
  
                
**мемлекеттiк органдар қызметкерлерiнiң**
  
                
**еңбегiн реттеу**

      1. Әскери қызметтегi адамдар мен арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің еңбегiн осы Кодекс Қазақстан Республикасының арнаулы заң актілерiнде көзделген ерекшелiктерiмен реттейдi.
  
      2. Осы Кодексте көрсетілген арнаулы мемлекеттiк органдардың, мекемелер мен ұйымдардың мiндеттерiне сәйкес қызметкерлер үшiн ерекше қызмет жағдайлары, еңбекақы төлеу жағдайлары, сондай-ақ қосымша жеңiлдiктер мен артықшылықтар белгіленедi.
  
      3. Әскери қызметтегi адамдардың әскери қызметiн өткеру және арнаулы мемлекеттiк органдар қызметкерлерiнің еңбегінiң тәртiбi Қазақстан Республикасының арнаулы заң актiлерiмен айқындалады.

**4-бөлiм. Еңбек саласындағы әлеуметтік әрiптестiк пен**
  
**ұжымдық шарттар**

**28-тарау. Еңбек саласындағы әлеуметтiк әрiптестiк**

**265-бап. Әлеуметтiк әріптестік мiндеттерi**

      Қазақстан Республикасындағы әлеуметтiк әрiптестiк мынадай негiзгi:
  
      1) әлеуметтiк және еңбек, және олармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудiң тиiмдi механизмiн құру;
  
      2) қоғамның барлық буындарының мүдделерiн объективтi ескеру негiзiнде әлеуметтiк тұрақтылық пен қоғамдық келiсiмнiң қамтамасыз етiлуiне жәрдемдесу;
  
      3) қызметкерлердiң еңбек құқықтарының кепілдiктерiн қамтамасыз етуге, оларды әлеуметтiк қорғауды жүзеге асыруға жәрдемдесу;
  
      4) барлық деңгейлердегi әлеуметтiк әрiптестер арасындағы консультациялар мен келiссөздер процестерiне жәрдемдесу;
  
      5) ұжымдық еңбек даулары мен жанжалдарын шешуге жәрдемдесу мiндеттерiн шешуге бағытталған.

**266-бап. Әлеуметтiк әрiптестiктiң негiзгi қағидаттары**

      Әлеуметтiк әрiптестiктiң негізгi қағидаттары:
  
      1) тараптар өкiлдерінің толық өкiлеттiгі;
  
      2) тараптардың тең құқықтығы;
  
      3) талқылауға енгiзiлетiн мәселелер тiзбесiн таңдау бостандығы;
  
      4) тараптардың мiндеттеме қабылдау еркіндігі және тараптардың оларды орындау мiндеттiлігі;
  
      5) тараптардың мүдделерiн құрметтеу;
  
      6) ұжымдық шарттардың, келiсiмдердiң орындалу мiндеттілігі;
  
      7) келiсiм бойынша қабылданған мiндеттемелердің өз кiнәлары бойынша орындалмауы үшiн тараптардың, олардың өкiлдерiнiң жауаптылығы;
  
      8) мемлекеттiң әлеуметтiк әрiптестіктiң демократиялық негiзде нығаюына және дамуына жәрдемдесуi болып табылады.

**267-бап. Әлеуметтiк әрiптестiк жүйесi**

      Әлеуметтiк әрiптестiк әлеуметтiк әрiптестiк органдары арқылы өзара әрекет ету нысанында;
  
      1) республикалық деңгейде;
  
      2) салалық деңгейде;
  
      3) өңiрлiк (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде;
  
      4) ұйымдық деңгейде қызметкер мен жұмыс берушiнің арасында еңбек саласындағы өзара нақты мiндеттемелердi белгiлейтiн келiсiмдер мен ұжымдық шарттар нысанында қамтамасыз етіледі.

**268-бап. Әлеуметтiк әрiптестiк нысандары**

      Әлеуметтiк әріптестiк:
  
      ұжымдық шарттардың, келiсiмдердің жобаларын әзiрлеу және оларды жасау жөнiндегi ұжымдық келiссөздер;
  
      еңбек қатынастарын және олармен тiкелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердiң еңбек құқықтарының кепiлдiктерiн қамтамасыз ету және еңбек заңнамасын жетiлдiру мәселелерi бойынша өзара консультациялар (келiссөздер);
  
      қызметкерлер мен жұмыс берушілер өкілдерiнің еңбек дауларын сотқа дейiн шешуге қатысуы нысандарында жүзеге асырылады.

**269-бап. Әлеуметтiк әрiптестiк тараптары**

      Атқарушы өкiмет органдары, қызметкерлер, жұмыс берушілер белгiленген тәртiппен өкілеттік берiлген олардың өкілдерi атынан әлеуметтік әріптестік тараптары болып табылады.

**270-бап. Республикалық деңгейдегi әлеуметтiк**
  
                
**әрiптестiктi ұйымдастыру**

      1. Республикалық деңгейдегi әлеуметтiк әріптестіктi әлеуметтік әрiптестiк пен әлеуметтiк және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия (бұдан әрi - республикалық комиссия) қамтамасыз етедi.
  
      2. Республикалық комиссия тиiстi шешiмдермен ресiмделетін консультациялар мен келiссөздер жүргiзу арқылы әлеуметтiк әрiптестердiң мүдделерiн келiстiрудi қамтамасыз ету жөнiндегi тұрақты жұмыс iстейтiн орган болып табылады.
  
      3. Қазақстан Республикасы Үкiметiнiң, қызметкерлердiң республикалық бiрлестіктерi мен жұмыс берушілердің республикалық бiрлестiктерi республикалық комиссияның қатысушылары болып табылады.
  
      4. Қазақстан Республикасы облыстарының жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлiмшелерi (филиалдары мен өкiлдiктерi) мен кәсiподақтардың салалық бiрлестiктерi бар бiрлестiктер қызметкерлердің республикалық бiрлестіктерінің өкілетті өкiлi болып табылады.
  
      5. Қазақстан Республикасы облыстарының жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлiмшелерi (филиалдары мен өкілдiктерi) бар бiрлестiктер жұмыс берушілердің республикалық бiрлестіктерiнің өкілеттi өкiлi болып табылады.

**271-бап. Салалық деңгейдегi әлеуметтiк әріптестікті**
  
                
**ұйымдастыру**

      1. Салалық деңгейдегi әлеуметтiк әрiптестiктi әлеуметтiк әрiптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегі салалық комиссия (бұдан әрi - салалық комиссия) қамтамасыз етедi.
  
      2. Салалық комиссия тиiстi шешiмдермен ресiмделетiн консультациялар мен келiссөздер жүргiзу арқылы әлеуметтiк әрiптестердiң мүдделерiн келiстiрудi қамтамасыз ету жөнiндегi тұрақты жұмыс iстейтін орган болып табылады.
  
      3. Тиiстi атқарушы органдардың өкiлеттi өкілдерi, жұмыс берушiлер мен қызметкерлердiң өкiлдерi салалық комиссияның қатысушылары болып табылады.
  
      4. Қазақстан Республикасы облыстарының жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлiмшелерi (филиалдары мен өкiлдiктерi) бар қызметкерлердiң бiрлестiктерi қызметкерлердiң республикалық бiрлестіктерiнің өкілеттi өкілi болып табылады.
  
      5. Салалық кәсiпорындардың өкiлдерi жұмыс берушілердiң өкілеттi өкілдерi болып табылады.

**272-бап. Өңiрлiк деңгейдегi әлеуметтік әріптестікті**
  
                
**ұйымдастыру**

      1. Өңiрлiк деңгейдегі әлеуметтік әрiптестікті әлеуметтік әрiптестік пен әлеуметтiк және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi облыстық, қалалық және аудандық комиссия (бұдан әрi - өңiрлiк комиссия) қамтамасыз етедi.
  
      2. Өңiрлiк комиссия тиiстi шешiмдермен ресiмделетiн консультациялар мен келiссөздер жүргiзу арқылы әлеуметтiк әрiптестердiң мүдделерiн келiстiрудi қамтамасыз ету жөнiндегi тұрақты жұмыс iстейтiн орган болып табылады.
  
      3. Жергілiктi атқарушы органдардың өкілдерi, жұмыс берушілер мен қызметкерлердiң өкілдерi өңiрлiк комиссияның қатысушылары болып табылады.
  
      4. Кәсiподақтардың өңiрлiк бiрлестiктерi, өңiрдегi iрi және орташа кәсiпорындар қызметкерлерiнiң кәсiподақтары қызметкерлердің өкiлдерi болып табылады.
  
      Жұмыс берушілердiң өңiрлiк бiрлестiктерi немесе өңiрдегі iрi және орташа кәсіпорындардың өкілдерi жұмыс берушілердiң өкілдерi болып табылады.

**273-бап. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұйымдар**
  
                
**деңгейiнде peттeу**

      Әлеуметтiк-еңбек қатынастарын реттеудi, ұжымдық келiссөздердi жүргізу және ұжымдық шарттың, келiсiмнің жобаларын дайындау және оларды жасауды қамтамасыз ету үшiн, сондай-ақ ұйым деңгейiндегi ұжымдық шарт пен келiсiмнің орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшiн тең құқықтық негiзде, тараптардың шешiмi бойынша тараптардың қажеттi өкілеттiктер берiлген өкілдерiнен комиссия құрылады.

**274-бап. Тұрақты жұмыс iстейтiн республикалық,**
  
                
**салалық, өңірлік комиссияларды қалыптастырудың**
  
                
**қағидаттары мен тәртiбі**

      1. Комиссиялар мынадай қағидаттардың:
  
      1) комиссияның қызметiне атқарушы өкiмет органы өкілдерінің, жұмыс берушiлер мен қызметкерлер өкiлдерi қатысуының міндеттілігі;
  
      2) тараптардың өкілеттігі;
  
      3) паритетті өкілдік;
  
      4) тең құқықтық;
  
      5) тараптардың өзара жауапкершiлiгi негiзiнде қалыптастырылады.

**275-бап. Тұрақты жұмыс iстейтiн республикалық,**
  
                
**салалық, өңірлік комиссиялардың негiзгi**
  
                
**мақсаттары мен мiндеттерi**

      1. Комиссиялардың негiзгi мақсаттары әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу және тараптардың мүдделерiн келiстiру болып табылады.
  
      2. Комиссиялардың негiзгi мiндеттерi:
  
      1) әлеуметтiк және экономикалық саясаттың негiзгi бағыттары бойынша тараптардың көзқарастарын келiстiру;
  
      2) келiсiмдердi iске асыру жөнiндегi iс-шараларды әзiрлеу, келiсу және бекіту;
  
      3) келiсiмдердi әзiрлеу және жасау;
  
      4) республикалық комиссия шеңберiнде консультациялар өткiзу және халықаралық еңбек нормаларын бекiтумен және қолданумен байланысты мәселелер бойынша ұйғарымдар әзiрлеу болып табылады.
  
      3. Комиссиялар өздерi бекiткен ережелерге және жұмыс жоспарларына сәйкес әрекет етедi. Комиссия отырыстары жылына кемiнде екi рет өткiзіледi.

**276-бап. Республикалық комиссияның негізгі құқықтары**

      Республикалық комиссия:
  
      1) әлеуметтiк және еңбек қатынастары саласында келiсiлген саясат жүргiзу проблемаларын өзінің отырыстарында қарауға;
  
      2) келiсiм жобаларын әзірлеу, көрсетілген келiсiмдi iске асыру, комиссия шешiмдерiн орындау кезiнде атқарушы органдардың, жұмыс берушiлер мен қызметкерлердiң мүдделерiн келiстiруге;
  
      3) атқарушы органдардан, жұмыс берушілерден және (немесе) қызметкерлерден әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтiн жасалатын және жасалған келiсiмдер туралы ақпарат сұрауға;
  
      4) өзінің шешiмдерiнің орындалуына бақылауды жүзеге асыруға, жауапты адамдардың оларды орындамаған жағдайда тиiстi әріптестік тарапына анықталған бұзушылықтарды жою жөніндегi ұсыныстары бар ақпарат жiберуге және келiсiм шарттарының орындалмағаны үшiн кiнәлі адамдарды жауапқа тартуға;
  
      5) атқарушы органдардан ұжымдық келiссөздер жүргiзу және келiсiмнің жобасын дайындау үшiн, көрсетілген келiсiмнің, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актiлерінің орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшiн қажетті, Қазақстан Республикасындағы әлеуметтiк жағдай туралы ақпаратты сұратуға және алуға;
  
      6) нормативтік құқықтық актілердi әзiрлеу жөнiнде ұсыныстар енгiзуге немесе әлеуметтiк және еңбек қатынастары саласындағы заңдар мен Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк құқықтық актiлерi бастамашылық жобаларын уәкілетті органдардың қарауына жiберуге;
  
      7) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып жұмыс топтарын құруға;
  
      8) республикалық комиссияның отырыстарына орталық атқарушы органдардың, қоғамдық бiрлестiктердiң қызметкерлерiн, сондай-ақ тәуелсiз сарапшыларды шақыруға;
  
      9) атқарушы органдар, жұмыс берушілер мен қызметкерлер комиссия бекiткен мерзiмде қарауы және орындауы үшiн мiндеттi бiрлескен келiсімдермен шешiмдер қабылдауға;
  
      10) әлеуметтiк және еңбек қатынастары мен әлеуметтік әріптестiк мәселелерi жөнiндегi халықаралық, республикалық, өңiраралық кеңестердi, конференцияларды, конгрестердi, семинарларды өткiзуге, көрсетiлген iс-шараларды ұйымдастырушылармен келiсiлген тәртіппен қатысуға құқылы.

**276-бап. Салалық және өңiрлiк комиссиялардың негізгі**
  
                
**құқықтары**

      Салалық және өңiрлiк комиссиялар:
  
      1) әлеуметтiк және еңбек қатынастары саласындағы келiсiлген саясат жүргiзу проблемаларын өзінің отырыстарында қарауға;
  
      2) келiсiм жобаларын әзiрлеу, көрсетілген келiсiмдi iске асыру, комиссия шешiмдерiн орындау кезiнде атқарушы органдардың, жұмыс берушілер мен қызметкерлердiң мүдделерiн келiстіруге
  
      3) атқарушы органдардан, жұмыс берушілерден және (немесе) қызметкерлерден әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтiн жасалатын және жасалған келiсiмдер туралы ақпарат сұрауға;
  
      4) өзінің шешiмдерінің орындалуына бақылауды жүзеге асыруға, жауапты адамдардың оларды орындамаған жағдайда тиiстi әріптестік тарапына анықталған бұзушылықтарды жою жөнiндегi ұсыныстары бар ақпарат жiберуге және келiсiм шарттарының орындалмағаны үшін кiнәлi адамдарды жауапқа тартуға;
  
      5) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып жұмыс топтарын құруға;
  
      6) республикалық комиссияның отырыстарына орталық атқарушы органдардың, қоғамдық бiрлестіктердiң қызметкерлерiн, сондай-ақ тәуелсiз сарапшыларды шақыруға;
  
      7) атқарушы органдар, жұмыс берушiлер мен қызметкерлер комиссия бекiткен мерзiмде қарауы және орындауы үшiн мiндеттi бiрлескен келiсiмдер мен шешiмдер қабылдауға;
  
      8) әлеуметтік және еңбек қатынастары мен әлеуметтік әрiптестiк мәселелерi жөнiндегi халықаралық, республикалық, өңіраралық кеңестердi, конференцияларды, конгрестердi, семинарларды өткiзуге, көрсетiлген iс-шараларды ұйымдастырушылармен келiсiлген тәртiппен қатысуға құқылы.

**29-тарау. Әлеуметтік әріптестік тараптары арасында**
  
**келісімдер жасаудың тәртібі**

**277-бап. Республикалық, салалық, өңiрлiк комиссиялардың**
  
                
**шешім қабылдау тәртібі**

      1. Комиссиялардың шешімдерi келiссөздерде барлық тараптардың келiсiмiне қол жеткiзу негiзiнде ғана қабылданады және тиiстi келiсiмдермен ресiмделедi.
  
      2. Егер келiсiм барысында тараптар келiсiмге келе алмаса, хаттама жасалады, онда тараптардың келiспеушiлiктердi жою жөнiндегі және келiссөздердi жаңғырту мерзiмдерi туралы жазылған соңғы ұсыныстар енгізiлетiн хаттама жасалады.
  
      3. Комиссия шешiмдердi қабылдау және жұмысты ұйымдастырудың тәртiбін әзiрлейдi және бекiтедi.

**278-бап. Келiсiмдердiң тараптары, түрлерi және**
  
                
**қолданылуы**

      1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасы Үкiметінің, жұмыс берушiлердiң республикалық бiрлестiктерi мен қызметкерлердiң республикалық бiрлестiктерi арасындағы Бас келiсiм жасалады.
  
      2. Салалық деңгейде тиiстi атқарушы орган мен жұмыс берушiлердiң республикалық бiрлестiктерi мен қызметкерлердiң өкілдерi арасындағы салалық келiсiм жасалады.
  
      3. Өңiрлiк деңгейде жергілікті атқарушы органдардың, жұмыс берушiлер мен қызметкерлердің бiрлестіктерi арасындағы өңiрлiк (облыстық, қалалық, аудандық) келiсiмдер жасалады.
  
      4. Келiсiмдердiң күші тараптардың тиiстi өкілдерiн олардың атынан осы келiсiмдердi жасауға өкiлеттік берген тиiстi атқарушы органдарға, жұмыс берушiлер мен қызметкерлерге, сондай-ақ келiсім жасалғаннан кейiн оған қосылған атқарушы органдарға, жұмыс берушiлер мен қызметкерлерге қолданылады.

**279-бап. Келiсiмдердi дайындау жөнінде келіссөздер**
  
                
**жүргізу құқығы**

      1. Тараптардың кез келгені келісімдерді әзiрлеу, оның мазмұны, қорытындысы, оны өзгерту, толықтыру жөнiндегi келіссөзге бастамашы болып шығуға құқылы.
  
      2. Республикалық, салалық, өңiрлік деңгейде қызметкерлер мен жұмыс берушiлер өкілеттiк берген бiрнеше өкіл болса, олардың әрқайсысына өздерi өкiлдiк жасайтын қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң атынан келiссөз жүргiзу құқығы берiледi.

**280-бап. Келiсімдердің мазмұны**

      1. Келiсiмдер мынадай:
  
      1) қолданылу мерзiмi туралы;
  
      2) орындалуын бақылаудың тәртiбi туралы;
  
      3) келiсiмге өзгерiстер мен толықтырулар енгізудiң тәртiбi туралы;
  
      4) өздерiне алған мiндеттемелерiн орындамаған жағдайдағы тараптардың жауапкершілігі туралы ережелердi қамтуы тиiс.
  
      2. Бас келiсiмнiң мазмұнын тұрақты жұмыс iстейтін, әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтiк және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi республикалық үшжақты комиссия, әлеуметтiк әрiптестіктің барлық тараптары немесе олардың біреуі ұсынған Бас келiсiмнiң жобасына қарай айқындайды.
  
      3. Салалық және өңiрлiк келiсiмдердің мазмұнын тұрақты жұмыс iстейтiн, әлеуметтік әріптестiк пен әлеуметтiк және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi салалық және өңiрлiк комиссия, әлеуметтiк әрiптестiктiң барлық тараптары немесе олардың бipeуi ұсынған келiсiм жобаларының негiзiнде айқындайды.
  
      4. Келiсімдерде:
  
      1) еңбекақы төлеу, еңбек жағдайлары мен еңбектi қорғау, еңбек және демалыс режимi туралы;
  
      2) бағалар мен инфляцияның, ең төменгi күнкөрiс деңгейіне және келiсiмде айқындалған көрсеткiштердiң орындалуына қарай еңбекақыны реттеу механизмі туралы;
  
      3) өтемақы сипатындағы қосымша ақылар туралы;
  
      4) жұмыспен қамтуға, қызметкерлердi кәсіптiк дайындауға және қайта дайындауға жәрдемдесу туралы;
  
      5) жұмысқа және демалуға қолайлы жағдайлар жасау және тиiстi қоршаған ортамен қамтамасыз ету жолымен өндiрiсте қызметкерлердің денсаулығын қорғауды ұйымдастыру туралы;
  
      6) салауатты өмiр салтын насихаттау жөнiндегi шаралар туралы;
  
      7) қызметкердi және оның отбасы мүшелерiн әлеуметтік қорғау жөнiндегi арнаулы іс-шаралар туралы;
  
      8) қызметкерлерді өндiрiстің уақытша тоқтап тұруы жағдайынан қорғау шаралары туралы;
  
      9) жанжалдар мен ереуiлдердi болдырмау, еңбек тәртiбiн нығайту туралы;
  
      10) еңбек мәселелерi жөнiндегi, заңдарға қайшы келмейтін басқа да ережелер;
  
      11) әлеуметтiк инфрақұрылымды дамытуға жәрдемдесу туралы ережелер көзделуі мүмкiн.

**281-бап. Келіссөздерді жүргізудің, келісімдерді**
  
                
**әзірлеудің және жасасудың тәртібі**

      1. Келіссөздердің басталуы туралы екінші тараптан жазбаша ұсыныс алған тараптар күнтізбелік он күннің ішінде оларды қарауға және келiссөздерге кiрiсуге міндетті.
  
      2. Келiссөздердi жүргізудiң тәртiбін, келiсiмдердi әзiрлеудiң және жасасудың мерзiмдерiн, сондай-ақ оларға өзгерiстер мен толықтырулар енгiзудi, оларға қосылуды комиссиялар бекiтедi.
  
      3. Келiсiмдер, оларға тараптар қол қойған сәттен бастап не келiсiмдерде белгіленген күннен бастан күшіне енеді. Келiсiмдердің барлық қосымшалары олардың ажырамас бөлігі болып табылады және олармен теңдей заң күшiне ие болады.
  
      4. Келiсiмнiң қолданылу мерзімi тараптардың келiсімi бойынша не жаңа келiсiм қабылданғанға дейiн белгіленедi, бiрақ үш жылдан аспауы тиiс.
  
      5. Қызметкерлерге бір мезгiлде бiрнеше келiсiмнiң күшi қолданылған жағдайларда, қызметкерлер үшін неғұрлым қолайлысы қолданылады.
  
      6. Бас, салалық, өңірлік келiсiмдер әлеуметтiк әрiптестiк тараптары өкілдерінің қолдарымен бекiтіледi.
  
      7. Тараптардың қолдары қойылған салалық өңірлік келісімдер қосымшаларымен бiрге жеті күндiк мерзiм ішінде хабарламалы тiркеу үшiн республикалық комиссияға жiберіледi.

**282-бaп. Келiсімдердi тiркеу**

      Бас, салалық, өңірлік келiсiмдердi тiркеудi тиiсiнше Қазақстан Республикасының Үкіметi, еңбек жөнiндегі уәкілеттi мемлекеттік орган мен оның аумақтық органдары жүзеге асырады.

**283-бап. Келiсімдердiң орындалуын бақылау**

      Келiсiмдердiң орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік және әлеуметтiк және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi тиiстi комиссиялар жүзеге асырады.

**284-бап. Комиссияларды үйлестірушілер**

      Бac, салалық, өңірлік келiсiмдердiң үйлестірушілері тараптардың бiрлескен шешiмімен тағайындалады. Комиссия үйлестірушісі:
  
      1) тараптардың қызметiне араласпайды;
  
      2) комиссия жұмысына қатысу үшiн жұмыс берушілер мен қызметкерлер бiрлестіктерінің өкілдерiн, атқарушы өкiмет органдарының комиссия мүшелері болып табылмайтын өкілдерiн, сондай-ақ ғалымдар мен мамандарды, басқа да ұйымдардың өкiлдерiн шақырады;
  
      3) комиссияның және жұмыс топтарының жұмысын, хаттамалар жүргiзiлуiн қамтамасыз етедi;
  
      4) шешiмдердiң жобаларын дайындайды және қабылданған шешiмдердің орындалуын бақылайды.

**30-тарау. Ұжымдық шарт**

**285-бап. Ұжымдық шарт**

      1. Ұжымдық шарттар бiр жылдан кем емес мерзiмге жасалуы тиiс.
  
      2. Жұмыс берушi мен қызметкерлердiң өкiлдерi ұжымдық шарттың
  
тараптары болып табылады.
  
      3. Ұжымдық шарт, сондай-ақ ұйымның филиалдарында, өкілдiктерiнде немесе өзге де бөлектенген құрылымдық бөлiмшелерiнде жасалуы мүмкін. Бұндай жағдайларда жұмыс берушi өкілеттік берген тиiстi бөлiмшенің басшысы жұмыс берушінің өкілі болып табылады.
  
      4. Ұжымдық шарттың жекелеген ережелерi бойынша тараптардың арасында келiспеушілiк болғанда, ұжымдық келіссөздер басталған күннен бастап екi ай iшiнде тараптар бір мезгiлде келiспеушілiктер хаттамасын жасай отырып, келiсілген жағдайда ұжымдық шартқа қол қоюы керек.

**286-бап. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымы**

      1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар айқындайды. Ұжымдық шартқа қызметкерлер мен жұмыс берушінің мынадай мәселелер бойынша алған өзара мiндеттемелерi:
  
      1) еңбектi ұйымдастыруды жақсарту және өндiрiс тиiмділiгін арттыру туралы;
  
      2) нормалау, еңбекақы төлеудiң нысандары, жүйелерi, тарифтiк ставкалар мен қызметақылар, қосымшаақылар мен үстемеақылар туралы;
  
      3) еңбекақыны индекстеу туралы, жәрдемақылар мен өтемақылар төлемдерi туралы;
  
      4) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының, еңбек демалысының ұзақтығы туралы;
  
      5) салауатты және қауiпсiз еңбек жағдайларын жасау, денсаулықты қорғауды жақсарту, қызметкерлер мен олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепiлдiктерi, қоршаған ортаны қорғау туралы;
  
      6) еңбек кестесі мен еңбек тәртiбiн реттеу туралы;
  
      7) босатылатын қызметкерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, бiліктілiгiн арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету;
  
      8) жұмыс пен оқуын ұштастырып жүрген қызметкерлерге берiлетiн кепiлдiктер мен жеңілдiктер туралы;
  
      9) қызметкерлердiң тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;
  
      10) қызметкерлердi сауықтыру, санаторлық-курорттық емдеу және олардың демалысы туралы;
  
      11) еңбек шарттарының ереуілдер уәждемесі бойынша жұмыс берушiлердің бастамашылығымен бұзылуын болдырмау туралы;
  
      12) өздері келтiрген зиян үшiн қызметкерлер мен жұмыс берушiлердің жауапкершілігі туралы;
  
      13) ұжымдық шарттың орындалуы үшін тараптардың жауапкершілігі туралы;
  
      14) тараптар айқындаған басқа да мәселелер енгізiлуi мүмкiн.
  
      2. Егер заңдарда және басқа да нормативтiк актiлерде бұл ережелердi енгiзу қажеттiгi тiкелей көрсетiлген болса, ұжымдық шартқа нормативтiк ережелер енгiзiледi.

**287-бап. Ұжымдық шарттың қолданылуы**

      1. Ұжымдық шарт үш жылдан аспайтын мерзiмге жасалады және тараптар қол қойған күннен бастап не ұжымдық шартта белгiленген күннен бастап күшiне енедi.
  
      2. Тараптардың ұжымдық шарттың қолданылуын үш жылдан аспайтын мерзiмге ұзарту құқығы бар.
  
      3. Ұжымдық шарт өзi атынан жасалған қызметкерлерге қолданылады.
  
      4. Ұйымның атауы өзгерген, ұйымның басшысымен еңбек шарты бұзылған жағдайларда ұжымдық шарт өзінің күшiн сақтайды.
  
      5. Қайта ұйымдастыру кезiнде ұжымдық шарт өзiнiң күшiн сақтайды.
  
      6. Ұйымның меншiк нысаны өзгергенде меншік құқығы ауысқан күннен бастап үш ай бойына ұжымдық шарт өзiнің күшiн сақтайды. Осы мерзiмде кез келген тарап екiншi тарапқа жаңа ұжымдық шарт жасасу немесе бұрынғы шарттың қолданылуын үш жылға дейiнгi мерзiмге ұзарту туралы ұсыныс жiберуге құқығы бар.

**288-бап. Ұжымдық шартты орындамағаны үшiн тараптардың**
  
                
**жауапкершілігі**

      Ұжымдық шартта көзделген мiндеттемелердi орындамағаны үшiн тараптар ұжымдық шартқа сәйкес, сондай-ақ Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

**289-бап. Шарттардың мiндеттiлігі және келiсiмдер мен**
  
                
**ұжымдық шарттың ара-қатынасы**

      1. Заңдарға сәйкес жасалған ұжымдық шарттың талаптары олардың атынан жасалған жұмыс берушi мен қызметкерлер үшiн мiндеттi болып табылады.
  
      2. Ұжымдық шарт салалық, өңiрлiк шарттармен салыстырғанда, қызметкерлердiң жағдайын нашарлатпауға тиiс.

**31-тарау. Ұжымдық еңбек дауларын шешу**

**290-бап. Қызметкерлердің (олардың өкiлдерiнің)**
  
**талаптарын ресiмдеудiң және мәлiмдеудiң**
  
**тәртібi**

      1. Қызметкерлердің еңбекақы және еңбек жағдайларын белгiлеу және өзгерту, қызметкерлер мен жұмыс берушiнің, жұмыс берушілердiң арасындағы ұжымдық шарттар мен келiсiмдердi жасау, өзгерту және орындау мәселелерi жөнiндегi талаптары қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жиналысқа қатысушылардың басым көпшілік, не конференция делегаттарының үштен екiсінің дауысымен қалыптастырылады және бекiтiледi.
  
      2. Қызметкерлердiң талаптары жазбаша нысанда жазылады және күнтiзбелiк үш күн iшiнде жұмыс берушiге, жұмыс берушiлердiң бiрлестiктерiне жiберiледi.
  
      3. Көрсетiлген талаптарды әртүрлi жұмыс берушiнiң қызметкерлерi ұсынған жағдайда, бұл талаптарды кәсіптік одақтардың салалық немесе аумақтық органдары, не қызметкерлер өкiлеттiк берген өзге де адамдар мен органдар ұсынады.
  
      4. Жұмыс берушi, жұмыс берушiлердiң бiрлестiктерi талаптар ұсыну жөнiндегi қызметкерлердiң жиналысына (конференциясына) кедергi келтiруге қабiлеттi қандай да болмасын араласушылықтан қалыс қалуға мiндеттi.

**291-бап. Қызметкерлердiң талаптарын қарау**

      1. Жұмыс берушi, жұмыс берушiлердің бiрлестiктерi қызметкерлер ұсынған талаптарды, оларды алған күннен бастап күнтiзбелiк үш күн iшiнде қарауға және жазылған талаптарды тiкелей шешуге байланысты шаралар қабылдауға мiндеттi, бұл мүмкiн болмаған жағдайда, өздерінің шешiмдерi мен ұсыныстарын туындап отырған келiспеушiлiктердi келiсу рәсiмдерi тәртiбiмен одан әрi қарау үшiн, өзiнiң өкілдерiн көрсете отырып, көрсетiлген мерзiмде жазбаша нысанда қызметкерлерге жеткiзедi.
  
      2. Ұжымдық еңбек дауы қызметкерлердiң ұсынған талаптарына қатысты орын алып отырған келiспеушiлiктердің мәнi туралы жұмыс берушінің, жұмыс берушiлер бiрлестiктерiнiң жазбаша хабарламасы ресiмделген күннен, не жұмыс берушi, жұмыс берушiлер бiрлестiктерi өздерiнің шешiмдерi туралы хабарламаған жағдайда, осы баптың 1-тармағында көрсетілген мерзiм өткен күннен бастап туындаған деп есептеледi.

**292-бап. Бiтiмге келтіру рәсімдері**

      1. Қызметкерлердiң (олардың өкiлдерінің) осы Кодекстiң 29-бабы 1-тармағында көрсетiлген талаптары бiтiмге келтiру рәсiмдерi тәртiбiмен қаралады.
  
      Жұмыс берушi, жұмыс берушiлер бiрлестiктерi (олардың өкiлдерi) бас тартқан немесе олар ішінара қанағаттандырған талаптар әуелi бітімгерлік комиссиясында қаралады, онда келісімге қол жеткізілмесе - еңбек арбитражында қаралады.
  
      2. Ұжымдық еңбек дауын қараудың кез келген сатысында тараптар делдалға өтінішпен бара алады. Бітімгерлік комиссиясындағы, еңбек арбитражындағы келістіру рәсімдеріне қарағанда, делдалдық рәсiм дербес болып табылады және олармен қатар жүргізіле алады.

**293-бап. Бiтімгерлік комиссия**

      1. Бiтiмгерлiк комиссия жұмыс берушi, жұмыс берушiлер бiрлестiктерi (олардың өкілдерi) өзiнің шешiмiн қызметкерлерге (олардың өкілдерiне) хабарлаған, не хабарламаған күннен бастап, не ұжымдық келiссөздер барысында келiспеушiлiктер хаттамасы жасалған күннен бастап күнтiзбелiк үш күн iшiнде құрылады.
  
      2. Бiтімгерлік комиссия қызметкерлердiң (олардың өкiлдерiнің) ұсыныстарын өзi құрылған күннен бастап күнтiзбелiк жетi күннен кешiктiрмей қарайды.
  
      3. Комиссия бiтiмге келтiру рәсімі барысында қызметкерлермен (олардың өкiлдерiмен), жұмыс берушiмен, жұмыс берушiлер бiрлестіктерiмен (олардың өкiлдерiмен), мемлекеттiк органдармен, әлеуметтiк әрiптестiк жөнiндегi комиссиямен және өзге де мүдделi адамдармен консультация жүргiзедi.
  
      4. Комиссия шешiмi келiссөздер негiзiндегi тараптардың арасындағы келiсiм бойынша тараптардың өкiлдерi қолданып қоятын хаттамамен ресiмделедi, және тараптар үшiн мiндеттi күшi болады.
  
      5. Бiтiмгерлiк комиссиясында осы баптың 3-тармағында белгiленген мерзiмде келiсiмге қол жетпесе, бiтiмгерлiк комиссиясының жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшiн еңбек арбитражы құрылады.

**294-бап. Еңбек арбитражы**

      1. Еңбек арбитражын ұжымдық еңбек дауының тараптары күнтiзбелiк бес күн iшiнде, әлеуметтiк-еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi республикалық, салалық немесе өңiрлiк (облыстық, қалалық, аудандық) үшжақты комиссия мүшелерінің қатысуымен құрады.
  
      2. Еңбек арбитражы мүшелерiнің саны мен оның жеке құрамы ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiсуiмен айқындалады, еңбек арбитражы бес адамнан кем емес құрамнан тұруы тиiс. Еңбек арбитражының құрамына кәсiподақ органдарының өкiлдерi, мемлекеттiк еңбек инспекторы, мамандар, сарапшылар мен басқа да адамдар енгiзіледi.
  
      3. Еңбек арбитражының төрағасы тараптардың келiсуiмен арбитраж мүшелерi қатарынан бекiтiледi.
  
      4. Еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауын ұжымдық еңбек дауы тараптарының мiндетті түрде қатысуымен, ал қажет болған жағдайда басқа да мүдделi адамдар өкілдерiнің де қатысуымен қарайды.
  
      5. Дауды қарау рәсiмiн еңбек арбитражы айқындайды және ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткiзедi.
  
      6. Еңбек арбитражының шешiмi ол құрылған күннен бастап күнтiзбелiк жетi күннен кешiктiрмей арбитраж мүшелерiнiң қарапайым көпшілік дауысымен қабылданады. Еңбек арбитражы мүшелерiнiң дауыстары тең бөлiнген кезде, төрағаның дауысы шешушi болып табылады. Шешiм уәждемеленген, жазбаша нысанда және арбитраж мүшелерiнің барлығының қолдары қойылған болуы тиiс.
  
      7. Еңбек арбитражының шешiмi, егер тараптар бұл туралы жазбаша нысанда келiсiм жасаған болса, орындалуы мiндеттi болып табылады.

**295-бап. Ұжымдық еңбек дауын шешу кезіндегi делдалдар**

      1. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қараудың тәртiбi ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiсуi бойынша айқындалады.
  
      2. Тараптар делдал ретiнде өздерiне беделдi ұйымдарды және тараптар үшiн бейтарап адамдарды таңдайды. Әлеуметтiк-еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi республикалық, салалық немесе өңiрлік (облыстық, қалалық, аудандық) үшжақты комиссия ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiсімімен ұжымдық еңбек дауын реттеу жөнiндегi жұмысқа орталық және жергілiктi атқарушы органдардың, ассоциациялардың және басқа да бiрлестiктердiң, кәсiподақ органдарының басшылары мен қызметкерлерiн, жұмыс берушiлердi, сондай-ақ тәуелсiз сарапшыларды тарта алады. Делдал сайлау жағдайларының бәрiнде олардан делдалдыққа жазбаша келiсiмi алынуы тиiс.

**296-бап. Тараптардың ұжымдық еңбек дауы бойынша**
  
                
**келiсiмге жету салдарлары**

      1. Ұжымдық еңбек дауы тараптары арасында делдалдың қатысуымен немесе онсыз оны шешiлуi туралы келiсiмге қол жеткен жағдайлардың бәрiнде аяқталмаған бiтiмге келтiру рәсiмдерi тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келiсiм-шарттары даудың шешiлу шарттары деп есептеледi.
  
      2. Тараптар арасындағы даудың шешiлуi туралы келiсiмге қол жеткiзу, егер ереуіл жарияланған болса, оның тоқтатылуына әкеп соғады.

**297-бап. Тараптар мен бiтімге келтiруші органдардың**
  
                
**ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөнiндегi**
  
                
**мiндеттерi**

      1. Тараптардың ешқайсысы бiтiмге келтiру рәсiмдерiнен жалтаруға құқылы емес.
  
      2. Егер бiтiмгерлiк комиссия мен еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiспеушiлiктерiн реттей алмаса, оның себептерi жазбаша түрде тараптардың назарына жеткiзiледi. Бұл жағдайда қызметкерлер (олардың өкiлдерi) ереуiл өткiзуге кiрiсе алады.

**298-бап. Ұжымдық еңбек дауының шешiлуiне байланысты**
  
                
**кепiлдіктер**

      Бiтiмгерлiк комиссияның мүшелерi, делдалдар, еңбек арбитрлерi ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысу уақытында жұмыс берушінің келiскен жағдайда орташа жалақысы сақталып, негiзгi жұмысынан босатылады.

**299-бап. Eреуілге шығу құқығы**

      1. Егер бiтiмге келтiру рәсiмдерi арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жетпесе, қызметкерлер ереуiлге шығу жөнiнде шешiм қабылдай алады.
  
      2. Ереуiл жасау жөнiндегi шешiм қызметкерлердiң (олардың өкiлдерінің) жиналысында (конференциясында) қабылданады және жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың кемiнде үштен екiсi ол үшiн дауыс берген жағдайда қабылданды деп есептеледi.
  
      3. Ереуiлдi қызметкерлер (олардың өкiлдерi) уәкiлеттiк берген орган (ереуiл комитетi) басқарады. Бiрнеше жұмыс берушiлерге бiрдей талаптар қойылатын ереуіл жарияланған жағдайда, оны осы қызметкерлердiң (олардың өкiлдерінің) өкілдерiнiң теңдей санынан қалыптастырылатын бiрлескен орган басқара алады.
  
      4. Ереуiлге қызметкерлер ерiктi түрде қатысады. Ешкiм де мәжбүрлi түрде ереуiлге қатыса алмайды және ереуiлге қатысудан бас тарта алмайды.
  
      5. Қызметкерлердi ереуiлге қатысуға немесе оған қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтiн тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгiленген тәртiппен тәртiптiк, әкiмшiлiк, қылмыстық жауаптылықта болады.

**300-бап. Ереуілдiң басталуын жариялау**

      1. Жұмыс берушi, жұмыс берушiлердiң бiрлестiктерi (олардың өкiлдерi) уәкiлеттi органмен ереуiлдiң басталуы мен оның ықтимал ұзақтығы жөнiнде оны жариялаудан кемiнде он бес күн бұрын жазбаша түрде ескертiлуi тиiс.
  
      2. Ереуiлдi жариялау туралы шешiмде:
  
      - тараптардың ереуiлдi өткiзуге негiз болған наразылықтар тiзбесi;
  
      - ереуiлдiң өткiзiлетiн күнi, орны мен уақыты, оның ұзақтығы және қатысушылардың болжамды саны;
  
      - ереуiлдi басқаратын органның атауы, бiтiмге келтiру рәсiмiне қатысуға уәкілеттi қызметкерлер өкілдерiнің құрамы;
  
      - ереуiл кезiнде орындалатын қажеттi жұмыстар (қызмет түрлерінің) минимумы бойынша ұсыныстар көрсетiледi.

**301-бап. Ереуілді басқаратын органның өкiлеттiктерi**

      1. Ереуiлдi басқаратын орган оған осы Кодекспен берілетiн құқықтар шегiнде және оған қызметкерлер (олардың өкiлдерi) берген өкiлеттiктер негiзiнде әрекет етедi.
  
      2. Ереуiлдi басқаратын органның:
  
      - жұмыс берушiмен, жұмыс берушiлердің бiрлестiгiмен (олардың өкiлдерiмен), мемлекеттiк, кәсiподақ, өзге де заңды және лауазымды тұлғалармен қойылған талаптарды шешу мәселелерiне қатысты қарым-қатынастарда қызметкерлердің (олардың өкiлдерiнің) мүдделерiн бiлдiруге;
  
      - жұмыс берушiден, жұмыс берушiлер бiрлестiгiнен (олардың өкiлдерiнен) қызметкерлердiң (олардың өкiлдерiнiң) мүдделерiне қатысты мәселелер жөнiнде ақпарат алуға;
  
      - қызметкерлердiң (олардың өкiлдерiнiң) талаптарын қарау барысын бұқаралық ақпарат құралдарында жариялап отыруға;
  
      - жұмыс берушiмен, жұмыс берушілер бiрлестiгiмен (олардың өкiлдерiмен) ұжымдық еңбек дауын шешу мәселелерi бойынша келiссөздер жүргiзуге;
  
      - даулы мәселелер бойынша қорытындылар шығару үшiн мамандарды тартуға;
  
      - қызметкерлердiң (олардың өкiлдерiнiң) келiсiмi бойынша ереуiлдi тоқтата тұруға құқығы бар.
  
      3. Ереуiлдi қайтадан бастау үшiн бiтiмгерлiк комиссияның, делдалдың немесе еңбек арбитражының дауды қайта қарауы талап етілмейдi. Жұмыс берушi, жұмыс берушiлер бiрлестiгi (олардың бiрлестіктерi) және еңбек дауларын реттеу жөнiндегі орган ереуілдiң қайта басталуы туралы кемiнде үш жұмыс күнi бұрын ескертiлуi тиiс.
  
      4. Ұжымдық еңбек дауының тараптары оны реттеу жөнiндегi келiсiмге қол қойған, сондай-ақ ереуiл заңсыз деп танылған жағдайларда ереуiлдi басқаратын органның өкiлеттiктерi тоқтатылады.
  
      5. Өз өкiлеттiктерiн жүзеге асыру кезiнде ереуiлдi басқаратын орган жұмыс берушінің, мемлекеттік органдардың және қоғамдық бiрлестiктердiң құзырына жататын мәселелердi шешуге құқылы емес.

**302-бап. Заңсыз ереуiлдер**

      1. Егер:
  
      1) саяси себептер бойынша, оның iшiнде конституциялық құрылысты өзгертудi, мемлекеттiк органдарды шақыртуды, таратуды немесе олардың қызмет тәртiбiн өзгертудi, олардың басшыларын отставкаға жiберу туралы талаптары, сондай-ақ ұлттық және нәсілдік теңдіктiң бұзылуына, елдiң аумақтық тұтастығының өзгеруiне әкеп соғатын талаптары болса;
  
      2) осы Кодекстiң 289, 290-баптарындағы ережелердiң сақталмай жарияланған;
  
      3) адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қауіп төндіретін жағдайларды;
  
      4) соғатын темiр жол көлiгi, азаматтық авиация, байланыс ұйымдарындағы, қызметінің тоқтап қалуы ауыр және қауiптi салдарға әкеп үзіліссiз жұмыс iстейтiн өндiрiстердегi;
  
      5) Республиканың қорғаныс қабiлетiн, құқықтық тәртібiн және қауiпсiздiгiн қамтамасыз ету жөнiндегi мiндеттердi орындайтын ұйымдардағы;
  
      6) заң актілерiнде көзделген өзге де жағдайлардағы ереуiлдер заңсыз болып танылады.
  
      2. Халықтың тiршілiк әрекетiн қамтамасыз ететiн ұйымдарда (қоғамдық көлiк, сумен, электр қуатымен, жылумен қамтамасыз ететiн ұйымдар) ереуiл жергілiктi атқарушы органдармен алдын-ала келiсу негiзiнде айқындалатын халықтың тiршiлігін қамсыздандыруға қажеттi тиiстi қызмет түрлерiнің деңгейi сақталған жағдайда ғана өткiзiледi.
  
      3. Ереуiлдi заңсыз деп тану туралы шешiмдi сот заң актiлерiне сәйкес қабылдайды.
  
      4. Сот жұмыс берушінің (олардың өкiлдерінің), жергілiктi атқарушы органдардың не тиiстi прокурордың ереуiлдi заңсыз деп тану жөнiндегі талап-арызы бойынша iстi өндiрiске қабылдайды.
  
      5. Сот iстi талап-арыз берiлген күннен бастап кемiнде он күнтiзбелiк күн мерзiмiнде қарауы тиiс.
  
      6. Ереуiлдi заңсыз деп тану туралы сот шешiмi қызметкерлердi (олардың өкiлдерiн) ереуiлдi басқарушы органға сот шешiмiнiң көшiрмесi тапсырылғаннан кейiн бiр тәулiктен кешiктiрмей ереуiлдi кейiнге қалдыруды немесе оны тоқтатуды және жұмысқа кiрiсудi мiндеттейдi.
  
      7. Ереуiлдi басқарушы орган сот шешiмiне Қазақстан Pecпубликасының заңнамасында белгiленген тәртiппен шағымдануға құқылы.

**303-бап. Ереуiлдi өткiзуге байланысты қызметкерлерге**
  
                
**берiлетін кепiлдiктер**

      1. Ереуiлдерге қатысу (осы Кодекстiң 298-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда) қызметкердiң еңбек тәртiбiн бұзуы деп қаралмайды және ол Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртiптiк әсер ету шараларының қолданылуына әкеп соқтыра алмайды.
  
      2. Ереуiл уақытына қызметкердiң жұмыс орны (лауазымы), әлеуметтiк сақтандыру бойынша жәрдемақы алу құқығы, еңбек стажы сақталады және еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепілдік берiледi.
  
      Ереуiлге қатысушы қызметкерлердiң ереуiл уақытындағы еңбекақысы сақталмайды.
  
      3. Ереуiлге қатыспағанымен, бiрақ соған байланысты өз жұмысын атқаруға мүмкіндігі болмаған қызметкерлердiң еңбек және ұжымдық шарттарда белгiленген орташа жалақысы сақталады.

**304-бап. Заңсыз ереуілдер үшiн жауапкершiлiк**

      1. Сот заңсыз деп таныған ереуiлдi ұйымдастыру немесе оған қатысу еңбек тәртiбiн бұзу деп қаралады және ол Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген тәртiптiк шаралардың қолданылуына әкеп соғуы мүмкiн.
  
      2. Ереуiлге зорлықпен немесе күш қолданып қорқыту жолымен қатысуға мәжбүрлейтiн тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес қылмыстық жауаптылықта болады.

**5-бөлiм. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау**

**32-тарау. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау саласындағы мемлекеттiк басқару**

**305-бап. Еңбек қауiпсіздiгi мен еңбектi қорғау**
  
                
**саласындағы мемлекеттiк басқару, бақылау және**
  
                
**қадағалау**

      Еңбек қауіпсiздiгi мен еңбектi қорғау саласындағы мемлекеттiк басқаруды, бақылау мен қадағалауды Қазақстан Республикасының Үкiметi, еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган жүзеге асырады.

**306-бап. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөніндегі**
  
                
**мемлекеттiк нормативтiк талаптар**

      1. Еңбек қауіпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегі мемлекеттiк нормативтiк талаптар Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актiлерiмен белгiленедi және олар еңбек қызметi процесi кезiнде қызметкерлердiң өмiрi мен денсаулығын сақтауға бағытталған ережелердi, рәсiмдер мен өлшемдердi қамтуы тиiс.
  
      2. Жұмыс берушiлер мен қызметкерлер Қазақстан Республикасы аумағында қызметiн жүзеге асыру кезiнде еңбек қауіпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегi талаптарды орындауға мiндеттi.
  
      3. Мемлекеттiк органдардың еңбек қауіпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегi нормативтiк құқықтық актiлердi әзiрлеу және бекiту тәртiбiн Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлейдi.

**307-бап. Қазақстан Республикасы Үкіметінің еңбек**
  
                
**қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау саласындағы**
  
                
**құзыретi**

      Қазақстан Республикасының Үкiметi:
  
      1) негiзгі бағыттарды әзiрлейдi және мемлекеттiк саясаттың iске асырылуын қамтамасыз етедi;
  
      2) мемлекеттiк бағдарламалардың әзiрленуiн және орындалуын ұйымдастырады;
  
      3) мемлекеттiк бақылауды ұйымдастырудың және жүргiзудiң тәртiбiн белгiлейдi;
  
      4) ақпарат берудiң және деректер банкiн құра отырып мемлекеттiк статистиканы жүргiзудiң тәртiбiн айқындайды;
  
      5) ғылыми-зерттеулердiң жүргiзiлуiн қамтамасыз етедi.

**308-бап. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау**
  
                
**саласындағы еңбек жөніндегі уәкілетті**
  
**мемлекеттік органының құзыреті**

      Еңбек жөніндегі уәкiлеттi мемлекеттік органы:
  
      1) мемлекеттiк саясатты жүзеге асырады;
  
      2) еңбек қауіпсiздігі мен еңбекте қорғау проблемалары бойынша зерттеу бағдарламаларын әзiрлейдi;
  
      3) еңбек қауіпсiздігі мен еңбектi қорғау мониторингін жүргiзедi;
  
      4) өзге мемлекеттiк органдармен, сондай-ақ қызметкерлер мен жұмыс берушiлер өкiлдерiмен үйлестiру және өзара әрекет етудi жүзеге асырады;
  
      5) Қазақстан Республикасының салааралық нормативтік құқықтық актiлерiн әзірлейді және бекiтедi;
  
      6) мемлекеттiк еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргізедi;
  
      7) Қазақстан Республикасының заңнамасының сақталуын мемлекеттiк бақылауды ұйымдастырады;
  
      8) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеп тексерудiң Қазақстан Республикасы заңдарында белгiленген тәртiппен уақытында және дұрыс жүргiзiлуiн бақылауды жүзеге асырады;
  
      9) халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады;
  
      10) физиологиялық тұрғыдан негізделген еңбек нормаларын әзiрлейдi және олардың сақталуын бақылауды жүзеге асырады;
  
      11) еңбек қауіпсiздiгi мен еңбектi қорғау саласында өндiрiстiк бақылау жүргізуге арналған талаптарды әзiрлейдi, кәсiпорындардағы өндiрiстiк бақылау туралы ережелердi бекiтедi және олардың толықтығы мен оны жүзеге асырудың дұрыстығын қадағалайды;
  
      12) еңбек қауiпсiздігi мен еңбектi қорғау саласындағы ғылыми-зерттеулерді ұйымдастырады;
  
      13) Қазақстан Республикасы заңдарына сәйкес өзге де функцияларды атқарады.

**309-бап. Еңбек қауiпсiздiгі мен еңбекті қорғау**
  
                
**саласындағы еңбек жөніндегі уәкілетті**
  
                
**мемлекеттiк органның аумақтық бөлімшелерінің**
  
                
**құзыреті**

      Еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органның аумақтық бөлiмшелерi:
  
      1) Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын бақылауды жүзеге асырады;
  
      2) өндiрiстiк жарақаттанудың, кәсiби аурулардың себептерiне талдау жүргiзедi және олардың алдын алу жөнiнде ұсыныстар әзiрлейдi;
  
      3) Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеп тексередi;
  
      4) Қазақстан Республикасының еңбек жөнiндегі уәкiлеттi мемлекеттік органы бекiткен ережелерге сәйкес жұмыс берушiлердiң (жұмыс берушілердің өкiлдерiнiң) және жұмыс берушiлердiң еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектің қорғалуын қамтамасыз ету үшiн жауапты қызметкерлерінің бiлiмiн тексередi;
  
      5) өндiрістiк нысандағы объектiлердi қабылдау жөнiндегi қабылдау комиссиясының құрамына қатысады;
  
      6) еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау нормативтерiн жетiлдiру мәселелерi бойынша кәсiптiк одақтар мен жұмыс берушiлер бiрлестіктерiмен өзара бiрлесiп әрекет етедi;
  
      7) Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес өзге функцияларды атқарады.

**310-бап. Еңбек қауiпсiздігі және еңбектi қорғау**
  
                
**саласындағы мониторинг пен қатерлердi бағалау**

      Еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган мен оның аумақтық бөлiмшелерi жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын, өндiрiстiк жарақаттанушылықты азайту және өндiрiстегi жазатайым оқиғалардың алдын алуды кешендi бағалау мақсатында еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау саласындағы мониторинг пен қатерлерді бағалауды ұйымдастырады.

**33-тарау. Еңбек қауiпсiздігi мен еңбектi қорғау саласы қызметкерлері құқықтарының кепілдiктері**

**311-бап. Еңбек шартын жасау кезiндегi еңбек**
  
                
**қауiпсiздiгі мен еңбекті қорғау құқықтарына**
  
                
**берілетін кепілдiктер**

      1. Еңбек шартында қауіптi және зиянды өндiрiстiк факторлармен, қоса жұмыс орнының анық сипаттамасы, Қазақстан  Республикасы заңдарында және ұжымдық келiсiм-шартта көзделген осындай жағдайларда жұмыс iстеу үшiн берiлетiн кепiлдiктер, жеңiлдiктер және өтемақылар көрсетiлуi тиiс.
  
      2. Жұмыс беруші еңбек жағдайлары ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарға, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауіптi) жұмыстарға еңбек шартын жасау кезiнде қызметкерге кәсiби ауру туындауы анағұрлым ықтимал мерзiм туралы ескертуге мiндеттi.

**312-бап. Қызметкерлердi мiндеттi медициналық тексеру**

      1. Еңбек жағдайлары ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiптi) және өндiрiстiк факторлары қолайсыз жұмыстарға, сондай-ақ жерасты жұмыстарына шарт жасау денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның нормативтiк құқықтық актілерiмен белгіленген талаптарға сәйкес, азамат алдын ала медициналық тексеруден өткеннен кейiн және денсаулық жағдайы бойынша қарсы айғақтамалардың жоқтығы айқындалғаннан кейiн жүзеге асырылуы тиіс.
  
      2. Жұмыс берушi Қазақстан Республикасы заңдарында белгiленген тәртiппен ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауiптi) жұмыс iстейтiн қызметкерлердi мерзiмдi медициналық бақылаудан және зерттеп тексеруден өткiзудi өз қаражаты есебiнен ұйымдастыруға мiндеттi.
  
      3. Жоғары қатерлi жұмыстармен, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстарда iстейтiн қызметкерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуi тиiс. Ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуi тиiс кәсіптердің тiзiмiн Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi мемлекеттік органы айқындайды.
  
      4. Жұмыс берушi Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес мiндеттi болып келетiн медициналық тексеруден немесе ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген қызметкерлердi жұмыстан шеттетедi.

**313-бап. Еңбек қызметi процесінде қызметкерлердің**
  
                
**еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау**
  
                
**құқықтарына берілетiн кепілдіктер**

      1. Жұмыс берушідегi, әрбiр жұмыс орнындағы еңбек қауiпсiздiгi жағдайлары мемлекеттiк стандарттар, еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегі ережелердiң талаптарына сәйкес болуы тиiс.
  
      2. Жұмыс берушiнiң еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегi талаптарды бұзуы салдарынан жұмыстың тоқтап тұрған уақытында қызметкердiң жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.
  
      3. Өзiнiң немесе айналасындағы адамдардың өмiрi мен денсаулығына тiкелей қауiп туындаған жағдайда қызметкердiң жұмысты орындаудан бас тартуы оны тәртiптiк және (немесе) материалдық жауапкершілікке тартуға әкеп соқтырмайды.
  
      4. Жұмыс берушi қызметкердi жеке және (немесе) ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киiммен қамтамасыз етпеген жағдайда қызметкер еңбек мiндеттерiн орындауды тоқтатуға құқылы, ал жұмыс беруші осы себеп бойынша туындаған iркiлiстi қызметкердің орташа жалақысы мөлшерiнде төлеуге мiндетті.
  
      5. Еңбек мiндеттерiн орындау кезiнде қызметкердiң өмiрi мен денсаулығына зиян келтiрiлген жағдайда, келтiрiлген зиянды өтеу осы Кодексте және Қазақстан Республикасының азаматтық кодексiнде көзделген тәртiп пен жағдайларда жүргiзiледi.
  
      6. Зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсер етуi салдарынан қызметкерде еңбек жарақаты, кәсiби ауру немесе денсаулығының өзге де зақымдану белгiлерi анықталған кезде, жұмыс берушi қызметкердi оның денсаулығына қайшы келмейтiн өзге жұмысқа осы Кодекстiң 4-бабымен көзделген тәртіппен ауыстырады.

**314-бап. Қызметкерлердi еңбек қауiпсіздігi мен еңбектi**
  
                
**қорғау мәселелерi бойынша оқыту, нұсқау беру**
  
                
**және олардың бiлiмдерiн тексеру**

      1. Қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау мәселелерi бойынша оқытуды, нұсқау берудi және олардың бiлiмдерiн тексерудi жұмыс берушi өз қаражаты есебiнен жүргiзедi.
  
      2. Қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау мәселелерi бойынша оқыту, нұсқау беру және білімдерiн тексерудің, тәртiбi мен мерзiмдерi Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актiлерімен айқындалады.
  
      3. Еңбек шартын жасағаннан кейiн қызметкерлер жұмыс берушi ұйымдастыратын алдын ала оқытудан, кейiннен жүргiзiлетiн еңбек қауiпсiздігі мен еңбекті қорғау мәселелерiне қатысты білімiн мiндеттi тексеруден өтуi тиiс. Алдын ала оқытудан, нұсқаулық беруден және білімiн тексеруден өтпеген қызметкерлердi жұмыс берушi жұмыстан шеттетедi.
  
      4. Қызметкерлер еңбек шартын жасаудан кейiнгі немесе өзге лауазымға ауыстырудан кейiн бiр ай мерзiм iшiнде және мерзiмдi түрде, үш жылда кемiнде бiр рет, тиiстi жоғары оқу орындары мен мекемелерiнде біліктiлiгiн арттыру курстарында еңбек қауіпсiздігі мен еңбектi қорғау мәселелерi бойынша оқудан және бiлiмiн тексеруден өтуге мiндеттi.

**34-тарау. Қызметкер мен жұмыс берушiнің еңбек қауіпсiздігi**
  
**мен еңбектi қорғау саласындағы құқықтары мен мiндеттерi**

**315-бап. Қызметкердiң еңбек қауiпсiздiгiне және еңбектi**
  
                
**қорғау құқықтары**

      Қызметкердiң:
  
      1) жұмыс берушiден жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен еңбектi қорғаудың жай-күйi, денсаулыққа зиян келтiру қатерi болуы туралы, сондай-ақ ол зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлардан өзiн қорғау жөнiнде қолданылған шаралар туралы ақиқат ақпарат алуға;
  
      2) еңбек жарақатын, кәсiби ауру, денсаулықтың өзге де зақымдануын немесе еңбек қабiлетiнiң төмендеуiн туғызуы мүмкiн зиянды және (немесе) қауіптi өндiрiстiк факторлардан қорғалған жұмыс орнына;
  
      3) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсiздiгi мен еңбектi қорғау туралы заңдарында, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киiммен қамтамасыз етiлуге;
  
      4) өзiнiң жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен еңбектi қорғауға зерттеп тексеру жүргізу туралы Қазақстан Республикасының еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органына және оның аумақтық бөлiмшелерiне өтініш беруге;
  
      5) өзi немесе өзiнiң өкiлi арқылы еңбек жағдайларын, еңбек қауiпсiздiгiн және еңбектi қорғауды жақсартуға байланысты мәселелердi тексеру және қарауға қатысуға;
  
      6) өзiнiң өмiріне немесе денсаулығына қатер төндiретiн жағдай туындаған кезде ол жөнiнде тiкелей басшысын немесе жұмыс берушiнi (жұмыс берушінің өкiлiн) хабардар ете отырып, жұмысты атқарудан бас тартуға;
  
      7) Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленген тәртіппен еңбек мiндеттерiн қауіпсiз атқару үшiн қажеттi бiлiм алуға және кәсiби даярлыққа;
  
      8) еңбек (қызмет) мiндеттерiн атқару кезiнде өмiрi мен денсаулығына келтiрiлген зиянды Қазақстан Республикасының заң актiлерiне сәйкес өтетуге;
  
      9) еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау талаптарына сәйкес болмауы себептi үшiн жұмыс берушiнiң жұмысы уақытша тоқтап тұрған кезеңдегi орташа жалақысының сақталуына;
  
      10) жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілiнiң) еңбек қауіпсiздiгi мен еңбектi қорғау саласындағы заңсыз әрекеттерiне шағымдануға құқығы бар.

**316-бап. Қызметкердiң еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi**
  
                
**қорғау саласындағы міндеттері**

      Қызметкер:
  
      1) арнайы киiмдi, жеке және ұжымдық қорғану құралдарын орнымен пайдалануға;
  
      2) өзiнің тiкелей басшысына өндiрiсте орын алған әрбiр жазатайым оқиға туралы, кәсiби аурудың белгiлерi, сондай-ақ адамдардың өмiрi мен денсаулығына қатер төндіретін жағдай туралы дереу хабарлауға;
  
      3) Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген жағдайларда, жұмыс берушiнiң қаражаты есебінен мiндеттi мерзiмдi тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан, сондай-ақ өндiрiстiк қажеттілік бойынша не кәсiби аурудың белгілерi пайда болғанда басқа жұмысқа ауысу үшiн медициналық куәландырудан өтуге мiндетi.

**317-бап. Жұмыс берушінің еңбек қауiпсiздігі мен**
  
                
**еңбектi қорғау саласындағы құқықтары**

      Жұмыс берушi:
  
      1) өз өкілеттігі шегiнде еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау мәселелерi жөнiндегi актілерді шығаруға;
  
      2) қызметкерлерден еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау нормаларының сақталуын талап етуге;
  
      3) қызметкерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларының жасалуына қосқан үлесi, қауiпсiз еңбек жағдайларын жасау жөнiндегi рационализаторлық ұсыныстары үшiн ынталандыруға;
  
      4) еңбек қауіпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi талаптарды бұзатын қызметкерлердi осы Кодексте белгiленген тәртiппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптiк жауапкершiлiкке тартуға құқылы.

**318-бап. Жұмыс берушінің еңбек қауiпсiздігi мен**
  
                
**еңбектi қорғау саласындағы міндеттері**

      1. Жұмыс берушi:
  
      1) еңбек қауіпсiздiгi мен еңбектi қорғаудың жай-күйiне бақылау жүргiзуге;
  
      2) ұйымның аумағында және жұмыс орындарында болуы ықтимал зиянды өндiрiстiк факторлар жөнiнде қызметкерлердi хабардар етуге;
  
      3) профилактика жүргiзу, өндiрiстiк жабдық пен технологиялық процестердi анағұрлым қауiпсiз түрлерiмен ауыстыру жолымен жұмыс орындарында және технологиялық процестердегi кез келген қатерлердi болдырмау жөнiнде шаралар қолдану;
  
      4) ережелер мен нормативтердiң талаптарына сәйкес, оның iшінде жаңа жабдықтар мен жаңа технологиялық процестердi енгізу кезiнде қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау бойынша оқыту мен даярлаудан өткiзуге;
  
      5) еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi шараларды әзiрлеуге және оларды ұйымдарда өткiзуге қаражат бөлуге;
  
      6) қызметкердi арнайы киiммен, арнайы аяқ киiммен және зиянды және (немесе) қауіптi өндiрiстiк факторлардың әсерінен жеке қорғану құралдарымен өз қаражаты есебiнен оларды пайдаланудың белгіленген мерзiмiнде қамтамасыз етуге және жеке және ұжымдық қорғану құралдарын, арнайы киiмнiң орнымен пайдаланылуын бақылауды жүзеге асыруға;
  
      7) нұсқаулықтар өткiзуге, қызметкерлердi өндiрiстiк процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі тиісті нұсқаулық құжаттармен (нұсқаулықтармен, ережелермен, әдiстемелiк нұсқаулармен) қамтамасыз етуге;
  
      8) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттік орган бекiткен ережелерге сәйкес басшылар мен мамандардың еңбек қауiпсiздiгі мен еңбектi қорғау мәселелерi бойынша бiлiмдерiн тексерудi жүргiзуге;
  
      9) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларында өзгерiстерi бар басқа жұмысқа ауыстыру кезiнде не кәсіби аурудың белгiлерi пайда болған кезде қызметкерлердi міндетті мерзiмдi (еңбек қызметi барысында) медициналық тексерулерді және ауысым алдындағы медициналық куәландыруды өз қаражаты есебінен жүргiзуге;
  
      10) өз қаражаты есебінен қызметкерлерге қажеттi санитарлық-гигиеналық жағдайлар жасауға, қызметкерлердi арнайы киiм мен аяқ киiмдi алдын ала өңдеу және жөндеу заттарымен, жуу және зарарсыздандыру заттарымен, медициналық қорапшамен, еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган белгiлейтiн нормалардан кем емес сүтпен, емдеу-алдын алу тамақтандырумен қамтамасыз етуге;
  
      11) еңбек жөніндегi уәкiлеттi органның және оның аумақтық органдарының лауазымды қызметкерлерiн, қызметкерлер өкiлдерiн ұйымдардағы еңбек қауіпсiздiгі мен еңбек жағдайлары мен еңбектi қорғау жай-күйін және Қазақстан Республикасының еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау туралы заңдарының сақталуын, сондай-ақ өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды және кәсiби ауруларды тексеруге кедергiсiз жiберуге;
  
      12) еңбек жөніндегi уәкілетті мемлекеттiк органға және оның аумақтық бөлiмшелерiне, қызметкерлер өкiлдерiне ұйымдардағы еңбек қауіпсiздiгi мен еңбек жағдайлары және еңбектi қорғаудың жай-күйi туралы қажеттi ақпарат беруге;
  
      13) мемлекеттiк еңбек инспекторларының ұйғарымдарын қабылдауға және оларды орындауға;
  
      14) өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсiби аурулардың тiркелуiн, есепке алынуын және талдануын жүзеге асыруға;
  
      15) еңбек жөнiндегi уәкiлетті орган бекiткен ережелерге сәйкес, қызметкерлер өкiлдерiнiң қатысумен мерзiмдi, бес жыл iшiнде кемiнде бiр рет, өндiрiстік объектілердi еңбек жағдайларының жай-күйi бойынша аттестаттау, сондай-ақ қайта құрудан, жаңғыртудан, жаңа техника немесе технология орнатудан кейiн мiндеттi түрде аттестаттау жүргiзуге;
  
      16) қызметкердiң өмiрi мен денсаулығына келтiрiлген зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтеуге;
  
      17) өндiрiстегi жазатайым оқиғалардың тексерiлуiн Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгiленген тәртіппен қамтамасыз етуге;
  
      18) пайдаланудағы барлық негiзгi қорларды еңбек қауіпсiздiгi мен еңбекті қорғаудың қолданыстағы нормалары мен ережелерiмен сәйкестікке келтiруге;
  
      19) еңбек мiндеттерiн орындау кезiнде қызметкердiң өмiрi мен денсаулығына зиян келтiрiлгенi үшін жауапкершiлiктi сақтандыруға;
  
      20) зиянды және қауiптi еңбек жағдайларында жұмыс iстейтiн жұмысшылар мен мамандарды гигиеналық оқытуды (жалпы және кәсiби аурулар профилактикасы мәселелерi бойынша санитарлық бiлiмдер минимумын) қамтамасыз етуге;
  
      21) авариялық жағдайдың дамуына және жарақаттау факторларының өзге адамдарға әсер етуiне жол бермеу жөнiндегi шұғыл шаралар қолдануға;
  
      22) егер өзге адамдардың өмiрi мен денсаулығына қауiп төндірмесе және авариялық жағдайға апаратын болмаса, өндiрiстегi жазатайым оқиғаны тексеру басталғанға дейін оқиға болған сәттегi жағдайды сол қалпында сақтауға, ал оны сақтау мүмкiн болмаған жағдайда қалыптасқан жағдайды тiркеуге (тәсімдер құрастыруға, оның ішiнде фото-бейне түсірулерді пайдалануға);
  
      23) өндiрiстегi топтық жазатайым оқиға (екi және одан да артық адам), жазатайым ауыр оқиға немесе адам өлiмiне әкеп соқтырған жазатайым оқиға туралы тиiстi мемлекеттiк органдарға тәулік iшiнде хабарлауға;
  
      24) қатты улану оқиғалары туралы халықтың санитарлық эпидемиологиялық ахуалы саласындағы уәкiлеттi органның тиiстi аумақтық бөлiмшесiне хабарлауға мiндеттi.
  
      2. Жұмыс беруші қызметiнiң ерекшелiктерiн және жұмыс түрлерін, жоғары қатер көздерiнiң болуын ескере отырып еңбек немесе ұжымдық шарттарында жұмыс берушiнiң (жұмыс беруші өкiлiнiң) қосымша мiндеттерi көзделуi мүмкiн.

**35-тарау. Еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру**

**319-бап. Жұмыс берушiдегi еңбек қауіпсiздігi мен**
  
                
**еңбекті қорғау қызметi**

      1. Қызметкерлерінің саны 50-ден асатын өндiрiстік ұйымдардағы еңбек қауіпсiздiгi мен еңбектi қорғау талаптарының сақталуын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс берушi еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау қызметiн құруы тиiс. Өзінің мәртебесi бойынша еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау қызметi негiзгi өндiрiстiк қызметтерге теңестiрiледi.
  
      2. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау қызметi жұмысының негiзгi бағыттары мен олардың жұмысын ұйымдастыруды Қазақстан Республикасының еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органы айқындайды.
  
      3. Жұмыс берушi еңбек қауіпсіздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi маманның лауазымын енгiзу туралы шешiмдi қызмет ерекшелiктерiн ескере отырып енгiзедi не қызметкерлерінің саны 50 адамға дейiнгі жұмыс берушiлерде еңбек қауіпсiздiгi мен еңбекті қорғау жөнiндегі мiндеттер өзге маманға қоса атқару бойынша жүктеледi.

**320-бап. Еңбек қауiпсіздiгi мен еңбектi қорғау**
  
                
**саласындағы нормативтердi әзiрлеу**

      1. Еңбек қауіпсiздiгi мен еңбекті қорғау саласындағы нормативтер қызметкерлердiң еңбек қызметi процесiнде олардың денсаулығы мен өмiрiн сақтауға бағытталған ұйымдық, техникалық, технологиялық, санитарлық-гигиеналық, биологиялық, физикалық және өзге де нормаларды, ережелердi, рәсiмдер мен өлшемдердi белгiлейдi.
  
      2. Еңбек қауіпсiздiгi мен еңбектi қорғау саласындағы салалық нормативтердi әзiрлеу мен бекiтудi тиiстi уәкiлеттi мемлекеттiк органдар Қазақстан Республикасының Үкiметi белгілеген тәртiппен жүзеге асырады.
  
      3. Жұмыс берушi еңбек қауіпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi нұсқаулықтарды әзiрлеу мен бекiтудi еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттік орган бекiткен тәртiппен жүзеге асырады.

**321-бап. Өндiрістiк объектiлер мен өндірiс құралдарын**
  
                
**жобалау, салу және пайдалану кезiндегi еңбек**
  
                
**қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегі**
  
                
**талаптар**

      1. Мемлекеттiк стандарттардың, еңбектi қорғау жөнiндегi ережелер мен нормалардың, санитарлық, құрылыс ережелерi мен нормаларының талаптарына жауап бермейтiн өндiрiстiк ғимараттар мен құрылыстарды жобалауға, салуға және қайта құруға, технологияларды әзiрлеуге және пайдалануға, машиналарды, механизмдердi, жабдықтар мен өзге де бұйымдарды өндiруге және құрастыруға жол берілмейдi.
  
      2. Егер еңбек қауіпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi талаптарға, сондай-ақ санитарлық және құрылыс ережелерi мен нормаларына сай келмесе жаңа немесе қайта құрылған өндiрiстiк нысандар, өндiрiс құралдары немесе өнiмнiң басқа да түрлерi қабылданбайды және пайдалануға енгiзiлмейдi.
  
      3. Өндiрiстiк нысандар еңбек жағдайлары бойынша еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган белгiлеген тәртіпке сәйкес мiндеттi кезеңдi аттестаттауға жатады.
  
      4. Өндiрiстiк мақсатта салынған нысанды iске қосуға қабылдауды қабылдау комиссиясы мiндеттi түрде мемлекеттiк еңбек инспекторының және қызметкерлер өкілдерiнiң қатысуымен жүргiзедi.
  
      5. Мемлекеттiк сынақтан және үлгiсi бекiтуден, тексеруден, метрологиялық аттестаттаудан өтпеген, бекiтiлген үлгіге сәйкес келмейтiн өлшеу құралдарын, сондай-ақ санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен гигиеналық нормаларға сәйкес келмейтiн тауарларды, материалдарды, шикiзатты пайдалануға тыйым салынады.

**36-тарау. Жазатайым оқиғаларды және еңбек қызметіне байланысты қызметкерлер денсаулығының өзге де зақымдануларын зерттеп тексеру және есепке алу**

**322-бап. Жазатайым оқиғаларды зерттеп тексерудің**
  
                
**жалпы ережелері**

      1. Жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру:
  
      1) кәсiби даярлық алып жатқан азаматтарға;
  
      2) кәсiптiк тәжiрибеден өту кезiнде немесе жұмыс берушiде жұмыс атқару кезiнде, бастауыш кәсiптiк, жоғары оқу орнынан кейiн кәсiптiк білім беру бағдарламаларын icке асыратын оқу орындарында оқитын азаматтарға;
  
      3) әскери қызмет өткерумен байланысты емес жұмыстарды орындауға тартылған әскери қызметшілерге;
  
      4) еңбекке сот үкiмi бойынша тартылған азаматтарға;
  
      5) әскерилендiрiлген авариялық-құтқару бөлiмшелерiнiң, әскери күзеттердiң жеке құрамына, авариялардың, табиғи апаттардың салдарын жою жөніндегі, адам өмiрін және мүлiктi құтқару жөніндегi ерікті командалар мүшелерiне қатысты жүргiзiледi.
  
      2. Еңбек қызметіне байланысты уақытша бiр күнге және одан да көп немесе тұрақты еңбек ету қабiлетсiздiгiне не оның өлiмiне әкеп соқтырған қызметкерлер денсаулығының кез келген зақымдануы өндiрiстегi жазатайым оқиға ретінде қаралады, ал оның мән-жайлары мен себептерi осы Кодекске сәйкес зерттеп тексерiледi.
  
      3. Қызметкерлер денсаулығының зақымдануы:
  
      1) жұмыс уақыты алдында немесе жұмыс уақытынан кейiн жұмыс орнын, өндiрiс жабдықтарын, жеке қорғану құралдарын және т.б. дайындау және тәртiпке келтiру кезiнде;
  
      2) жұмыс уақыты iшiнде жұмыс орнында немесе iссапарда не онда болуы, жұмыс берушінің немесе жұмысты ұйымдастырушының тапсырмасымен байланысты еңбек немесе өзге міндеттерді орындауға қатысты өзге жерде болу кезiнде;
  
      3) қызметi қызмет көрсету нысандары арасында жүрiп-тұрумен байланысты жұмыс берушінің тапсырмасы бойынша қызметкердiң жұмыс орнына бара жатқан жолында;
  
      4) жұмыс берушiнiң көлiгiнде;
  
      5) оны қызметтiк сапарлар үшін қолдануға жұмыс берушiнiң қажетті жазбаша түрдегi келiсiмi болған кезде, өзінің жеке көлiгiнде;
  
      6) жұмыс берушiнiң өкiмi бойынша өзiнiң немесе өзге ұйымның аумағында болған, сондай-ақ, жұмыс берушiнiң мүлкiн қорғау не өзiнiң бастамасы бойынша жұмыс берушінің мүддесiне өзге де әрекеттердi iске асыру кезiнде;
  
      7) iссапар кезiнде қызметкердiң еңбек немесе қызметтiк мiндеттерiн атқаруы кезiнде;
  
      8) қызметкердiң еңбек мiндеттерiне кiрмейтiн, бiрақ жұмыс берушінің (оның өкiлiнің) мүдделері жолында жасалатын әрекеттердi немесе авария мен жазатайым оқиғаның алдын алуға бағытталған әрекеттердi жүзеге асыру кезiнде алынған жарақаттар мен денсаулықтың өзге де зақымданулары өндiрiстiк (кәсiптiк) жарақаттанулар деп сыныпталады және танылады.
  
      Осы тiзбе бүкiл жағдайларды толық қамтымайды және әрбiр нақты жағдайда оның өндiрiспен байланысын комиссия зерттеп тексеру кезiнде анықтайды.
  
      4. Зерттеп тексеру барысында:
  
      1) зардап шегушінің өз бастамасы бойынша жұмыс берушiнiң мүддесiне қатысы жоқ жұмыстарды орындауы кезiнде;
  
      2) өз денсаулығына әдейi (қасақана) зиян келтіру немесе зардап шегушiнiң (сот үкiмiмен анықталған) қылмыстық әрекет жасауы нәтижесiнде;
  
      3) зардап шегушi денсаулығының қауіптi және зиянды өндiрiстiк факторлар әсерiне қатыссыз күрт нашарлауы салдарынан;
  
      4) жазатайым оқиғаға себеп болған, алкогольден мас болу, қатты әсер ететiн улы және нашақорлық заттарын қабылдау салдарынан болған деп объективтi түрде айқындалған зақымдар өндiрiстiк (кәсіптiк) деп жарақаттанулар мен қызметкердiң өндiрiстегi өзге де зақымданулары ретiнде ресiмделмейдi.

**323-бап. Жазатайым оқиғаларды зерттеп тексерудiң тәртiбi**

      1. Әрбiр жазатайым оқиға туралы зардап шегуші немесе куәгер жұмыс берушiге дереу хабарлауға мiндеттi.
  
      2. Жұмыс берушi:
  
      1) зардап шегушiге алғашқы медициналық көмек көрсетудi және оның денсаулық сақтау мекемесіне жеткiзiлуiн ұйымдастыруға;
  
      2) зерттеп тексеру басталғанға дейiн жазатайым оқиға болған орындағы жағдайды, жабдықтар мен механизмдердiң жай-күйiн, сондай-ақ еңбек құралдарын оқиға орын алған сәттегі қалпында сақтауға (егер ол қызметкерлердiң өмiрi мен денсаулығына қатер төндірмесе, ал өндiрiстiк процестің үзілiссiздiгiнің бұзылуы аварияға әкеп соқпаса) және жазатайым оқиға орнын суретке түсiруге мiндеттi.
  
      3. Денсаулық сақтау мекемелерiнiң жауапты лауазымды қызметкерлерi жұмыс берушiлердi және мемлекеттiк еңбек инспекциясы органдарын жарақатпен немесе қызметкерлердiң денсаулығына келтiрiлген өзге де зақымданумен алғаш рет келуiнiң әрбiр жағдайы туралы, сондай-ақ қатты кәсiптiк ауру (улану) жағдайларында - мемлекеттiк санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарын, денсаулық сақтау iстерi жөніндегі уәкiлеттi органды хабарландыруы тиiс.
  
      4. Жұмыс беруші өндiрiстегi жазатайым оқиға туралы немесе қызметкерлер денсаулығының өзге де зақымдануы туралы:
  
      1) еңбек жөнiндегi мемлекеттiк уәкiлеттi органның мемлекеттiк еңбек инспекциясына;
  
      2) ұйым қызметкерлерiнің өкiлiне;
  
      3) сақтандыру ұйымымен тиiстi келiсiм болған кезде сақтандыру ұйымына;
  
      4) кәсiптiк ауру немесе улану оқиғалары туралы денсаулық сақтау iстерi жөнiндегi уәкiлеттi органның жергiлiктi мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарына дереу хабарлауы тиiс.
  
      Осы баптың 11-тармағында көрсетiлген жазатайым оқиға туындаған жағдайда жұмыс берушi, сондай-ақ:
  
      1) жазатайым оқиға орын алған жердегi құқық қорғау органына;
  
      2) өнеркәсiптiк және ведомстволық бақылау мен қадағалау органдарына дереу хабарлайды.
  
      5. Жазатайым оқиғаны зерттеп тексерудi, осы баптың 12-тармағында санамаланғандарды қоспағанда, жұмыс беруші жазатайым оқиға туындаған сәттен бастап жиырма төрт сағат iшiнде құратын, ұйым бөлiмшесiнiң басшысы, еңбектi қорғау қызметi мен қызметкерлердiң өкiлдерi құрамында комиссия жүргiзедi.
  
      6. Кәсiби немесе қатты кәсiби ауру (улану) жағдайында комиссияның зерттеп тексеруiне денсаулық сақтау жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттік органның өкiлдерi қатысады.
  
      7. Жұмыс берушiмен тиiстi шарттық қатынастары бар сақтандыру ұйымының өкiлi комиссия жұмысына қатысуға құқылы.
  
      8. Жазатайым оқиғалардың және өндiрiсте қызметкерлердiң денсаулығына келтiрiлген өзге де зақымдардың (бұдан әрі - жазатайым оқиғалар) толық, шынайы және уақытылы тексерiлуi, рәсiмделуi және тiркелуi үшін жауапкершілік зардап шегушiлер еңбек қатынастарында тұрған жұмыс берушiге жүктеледі.
  
      9. Өзге ұйымға өндiрiстiк тапсырманы (қызметтiк немесе шарттық мiндеттердi) орындауға жiберiлген қызметкермен болған жазатайым оқиғаны зерттеп тексерудi, оқиға орын алған аумақтағы ұйымның басшысы құратын комиссия зардап шегушінің өкілеттi өкілдерiнiң қатысуымен жүргiзедi.
  
      Өзге ұйымның аумағында орналасқан және жұмыс жүргiзетiн ұйымның қызметкерімен болған жазатайым оқиғаны зерттеп тексерудi, оның жұмыс берушiсi аумағында оқиға орын алған ұйымның жауапты өкiлiнiң қатысуымен жүргiзедi.
  
      10. Көлiк апаттары салдарынан болған жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру көлiк инспекциясы органдарының зерттеп тексеру материалдары негiзiнде жүргiзiледi.
  
      Көлік инспекциясы органдары көлiк апаты болған күннен кeйiнгі бес күндiк мерзiм iшінде жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру жөнiндегi комиссия төрағасының талабы бойынша оған қажеттi құжаттардың көшiрмелерiн ұсынуға мiндеттi.
  
      11. Жұмыс берушіге уақытында хабарланбаған жазатайым оқиғалар немесе олардың салдарынан еңбекке жарамсыздық бiрден туындамаған (өту мерзiмiне қарамастан) жазатайым оқиғалар зардап шегушiнiң, оның уәкiлеттi өкiлiнiң немесе мемлекеттiк еңбек инспекторының ұйғарымы бойынша өтініш тiркелген, ал ұйғарымды алған күннен бастап 10 күн ішiнде тексерiледi.
  
      12. Өндiрiстегi ауыр және адам өлiмiмен аяқталған жазатайым оқиғалар, сондай-ақ ұйымның екі және одан да артық бiр топ адамдарымен болған топтық жазатайым оқиғалар еңбек жөнiндегi мемлекеттiк уәкiлеттi орган белгiлеген тәртiп бойынша арнайы тексерiлуi тиiс.
  
      13. Жазатайым оқиғаны арнайы зерттеп тексерудi еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттік орган құратын, құрамына мемлекеттiк еңбек инспекторы (басшы), жұмыс берушi және қызметкердің өкiлi кiретiн комиссия он күн ішiнде жүргiзiледi.
  
      14. Үш адамнан бес адамға дейін қаза тапқан топтық жазатайым оқиғаларды зерттеп тексерудi еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган құратын, ал саны бестен артық адам қаза тапқан жағдайда - Қазақстан Республикасының Үкiметi құратын комиссия жүргiзедi.
  
      15. Жазатайым оқиғаны арнайы зерттеп тексеру кезiнде жұмыс беруші комиссия мүшелерi мен мемлекеттік бақылау органдары өкiлдерiнiң өздеріне жүктелген функцияларды атқаруы үшiн қажеттi барлық жағдайды қамтамасыз етеді.
  
      16. Сарапшылардың қорытындысын қажет ететiн мәселелердi шешу үшін арнайы зерттеп тексеру комиссиясының басшысының ұйымдардың мамандары ғалымдар мен бақылау-қадағалау органдары мамандары қатарынан сараптамалық шағын комиссиялар құруға құқығы бар.
  
      17. Арнайы зерттеп тексеру жөнiндегi комиссия басшысының келiсiмiнсiз осы жазатайым оқиғаның куәгерлеріне сұрақтар қоюға, сондай-ақ ресми тағайындалған комиссияның жұмыс күндерiнде, жазатайым оқиғаны кез келген адамның немесе өзге комиссияның қатар зерттеп тексеруiне тыйым салынады.

**324-бап. Жазатайым оқиғаларды ресiмдеу және тiркеу**

      1. Медициналық қорытындыға сәйкес қызметкердiң (қызметкерлердiң) кемінде бiр күн еңбекке жарамсыздығын туғызған өндiрiспен байланысты әрбір жазатайым оқиға белгiленген нысандағы жазатайым оқиға немесе өндiрiсте қызметкердiң денсаулығының өзге де зақымдануы туралы актімен және еңбек жөнiндегi мемлекеттiк уәкiлеттi орган белгiлеген тәртiп бойынша рәсiмделедi.
  
      2. Денсаулық cақтау ұйымы белгiленген тәртiппен растаған кәсiби аурулар мен уланулар да, еңбекке жарамсыздықтың болуына не болмауына қарамастан жазатайым оқиға немесе өндiрiсте қызметкердiң денсаулығына келтiрiлген өзге де зақымдар туралы актiмен рәсiмделедi.
  
      3. Әрбiр жазатайым оқиғаны тексеруден кейiн жұмыс берушi осы баптың 1 және 2-тармақтарында айтылған актiнi үш күннен кешiктiрмей мемлекеттік еңбек инспекторына жiберуге және зардап шегушіге не оның сенiмдi адамына бeруi тиiс. Топтық жазатайым оқиғаны арнайы зерттеп тексеру актiсiнiң материалдары мемлекеттiк еңбек инспекциясы органына жiберiледi.
  
      4. Мемлекеттiк еңбек инспекторы арнайы зерттеп тексеру актiлерi тексеру аяқталған соң жетi күн мерзiм iшiнде жергіліктi iшкi істер органдарына жiбередi, ол шешiм қабылдауы және қабылданған шешім туралы жолдаған тарапты хабардар етуi тиiс.
  
      5. Тексеру нәтижелерiмен келіспеген жағдайда немесе жазатайым оқиға туралы актi уақытында рәсімделмеген жағдайда зардап шегушi, ұйым қызметкерлерiнiң өкiлi немесе өзге де мүдделi тұлға он күн мерзiм iшiнде оның өтiнiшiн қарауға мiндеттi және ол бойынша шешiм қабылдауы тиiс жұмыс берушiге жазбаша өтiнiш жасауға құқылы.
  
      6. Зерттеп тексеру барысында жұмыс берушi мен қызметкердiң арасында туындаған жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру, ресiмдеу және тiркеу мәселелері жөнiндегi келiспеушiліктер мемлекеттік еңбек инспекциясында немесе сот тәртiбiмен қаралады.
  
      Тексеру актiлерi материалдарында Кодекстiң осы тарауының талаптары бұзылғаны анықталғанда немесе жазатайым оқиғаны жасыру фактiсi айқындалған жағдайда, мемлекеттiк еңбек инспекциясы органдары қосымша тексеру тағайындауға немесе тиiстi қорытынды дайындауға құқылы.
  
      Мемлекеттiк еңбек инспекторының жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру мәселелерi мен оларды өндiрiске қатысты, не қатысы жоқ ретiнде сыныптау жөнiндегi шешiмi қорытынды түрiнде ресiмделедi және жұмыс беруші үшiн оның орындалуы мiндеттi.
  
      7. Белгiленген нысан бойынша актiмен ресiмделген әрбiр жазатайым оқиға жазатайым оқиғаларды және денсаулыққа келтiрiлген өзге де зақымдарды тiркеу журналына жазылады және уақытша еңбекке жарамсыздық пен өндiрiсте жарақаттанушылық туралы статистикалық есепке енгiзiледi.
  
      8. Жазатайым оқиғаны зерттеп тексеру материалдары ұйымда қырық бес жыл бойына сақталуы тиiс, оны таратылған жағдайында жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру материалдары мiндеттi түрде оның қызмет орны бойынша мемлекеттiк мұрағатқа тапсырылуы тиiс.

**6-бөлiм. Қазақстан Республикасының еңбек**
  
**заңдарының сақталуын бақылау**

**37-тарау. Мемлекеттік бақылау**

**325-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының**
  
                
**сақталуын мемлекеттiк бақылау**

      1. Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттiк бақылауды Қазақстан Республикасының еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органының және оның аумақтық органдарының мемлекеттiк еңбек инспекторлары жүзеге асырады.
  
      2. Мемлекеттiк еңбек инспекторларына:
  
      1) Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттiк еңбек инспекторы - Қазақстан Республикасының еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органы мемлекеттiк еңбек инспекциясының басшысы;
  
      2) Қазақстан Республикасының еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттік органының бас мемлекеттік еңбек инспекторлары - Қазақстан Республикасының еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органының мемлекеттiк еңбек инспекциясының қызметкерлерi;
  
      3) облыс, Астана және Алматы қалалары бойынша бас мемлекеттiк еңбек инспекторы - облыстық Астана мен Алматы қалалары бойынша бас мемлекеттiк еңбек инспекторлары - Қазақстан Республикасының еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органының мемлекеттiк еңбек инспекциясының қызметкерлерi;
  
      4) облыстар, қалалар және аудандар бойынша мемлекеттiк еңбек инспекторлары, Қазақстан Республикасының еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк облыстық, Астана және Алматы қалаларының аумақтық органдарының мемлекеттiк еңбек инспекторлары жатады.
  
      3. Мемлекеттік еңбек инспекторлары туралы ереженi, мемлекеттiк еңбек инспекторлары қызметiнiң ұйымдастырылуын Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiтедi.

**326-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторларының құқықтары**

      Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезiнде мемлекеттiк еңбек инспекторларының:
  
      1) белгiленген тәртіппен ресiмделген тексеру жөнiндегi қаулыны және куәлiктi ұсынып жұмыс берушілердің (жұмыс берушiлер өкiлдерiнiң) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтауына тексерулер жүргiзуге;
  
      2) шетелдiк жұмыс күшiн тартуға берiлетiн рұқсат қағаздарда көрсетiлген шарттардың орындалуын тексеру жүргiзуге;
  
      3) жұмыс берушiлерден өздеріне жүктелген функцияларды орындауға қажеттi тиісті құжаттар мен өзге де ақпарат сұратуға және алуға;
  
      4) Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының анықталған бұзушылықтарын жою жөнінде жұмыс берушілер үшін орындалуы мiндеттi ұйғарымдар шығаруға, сондай-ақ бұзушылықтар туралы хаттамалар жасауға, әкімшілік шаралар қолдануға және сотқа талап-арыздарын беруге;
  
      5) өздерiнiң құзыретіне кіретін мәселелер бойынша түсініктемелер беруге;
  
      6) қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілер талаптарының бұзылуы анықталған кезде ұйымдардың, жеке өндiрiстердiң, цехтардың, учаскелердiң, жұмыс орындарының және құрал-жабдықтардың пайдаланылуын бұл бұзушылықтар жойылғанша тоқтата тұруға (тыйым салуға);
  
      7) жұмыс орындарында белгiленген талаптарға сай келмейтін арнайы киімнің, жеке және ұжымдық қорғану құралдарының берiлуiне және пайдаланылуына тыйым салуға;
  
      8) еңбек қауiпсiздiгi мен еңбекті қорғау мәселелерi бойынша оқытудан, нұсқау беруден, бiлiмдерiн тексеруден өтпеген қызметкерлердің жұмыстан шеттетiлуiн талап етуге;
  
      9) Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылу фактiлерi, жұмыс берушiлердiң мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындамауы фактілері бойынша талап-арыздарын және өзге де материалдарды тиісті құқық қорғау және сот органдарына жіберуге;
  
      10) жұмыс берушiлерден (жұмыс беруші өкiлдерiнен) мемлекеттік еңбек инспекторларына жүктелген функциялардың орындалуы үшін жағдай жасалуын талап етуге;
  
      11) Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыруға құқығы бар.

**327-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторларының міндеттері**

      Мемлекеттiк еңбек инспекторлары:
  
      1) Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының орындалуын бақылауды жүзеге асыруға;
  
      2) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын қолдану мәселелері жөніндегі өтініштерін уақытында қарауға;
  
      3) Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен жағдайларды анықтауға, оларды жою және нұқсан келтірілген еңбек құқықтарының қалпына келтіру жөнінде шаралар қолдануға;
  
      4) Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының бұзылу себептерін жинақтау, талдау және қорытындылауды жүзеге асыруға, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын бұзушылықтардың алдын алу жөніндегі жұмысты күшейтуге бағытталған іс-шараларды жүзеге асыру жөнінде шараларды әзірлеуге және қабылдауға қатысуға;
  
      5) өндiрiстегi жазатайым оқиғалардың және кәсіптік ауруларды зерттеп тексеруге қатысуға және олардың есебін жүргiзуге;
  
      6) тексеру нәтижелері бойынша анықталған Қазақстан Республикасы еңбек заңдарын бұзушылықтарды жою жөнінде ұйғарымдар беруге;
  
      7) шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған лицензиялық шарттардың және рұқсат шарттарының орындалуын жүзеге асыруға;
  
      8) жұмыс берушілердi (жұмыс берушілер өкілдерін) анықталған еңбек заңдарының бұзу фактілері жөнінде хабарландыруға, мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдары орындалмаған жағдайда, кінәлі адамдарды жауапкершілікке тарту туралы ұсыныстар енгізуге;
  
      9) Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын тиісінше қолдану мәселелері бойынша тікелей жұмыс берушiлер үшін, сондай-ақ бұқаралық ақпарат құралдары арқылы түсіндіру жұмысын жүргiзуге;
  
      10) мемлекеттік құпияны құрайтын мәліметтерді, өзінің лауазымдық уәкілеттiктерiн жүзеге асыру барысында алған қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жарияламауға міндетті.

**328-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторларының**
  
                
**әрекеттеріне шағымдану**

      Мемлекеттік еңбек инспекторларының әрекеттеріне бағыныстылық тәртібімен облыс, Астана және Алматы қалалары бойынша бас мемлекеттік инспекторға, Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттiк еңбек инспекторына шағым жасалуы мүмкін.

**329-бап. Еңбек заңдарының бұзылуы үшін жауапкершілік**

      Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының бұзылуына кінәлі адамдар Қазақстан Республикасы заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

**38-тарау. Қоғамдық бақылау**

**330-бап. Еңбек заңдарын қоғамдық бақылау**

      1. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша еңбек заңнамасын қоғамдық бақылауды қызметкерлердің өкiлдерi мен жұмыс берушілер еңбекті қорғау жөніндегі комитеттер (комиссиялар) құру жолымен жүзеге асырады. Олардың құрамына тең негізінде жұмыс берушiлер мен қызметкерлердің өкiлдерi кіреді.
  
      2. Еңбектi қорғау жөніндегі комитет (комиссия) өндiрiстiк жарақаттанудың алдын алу мақсатында жұмыс орындарындағы еңбек қауiпсiздiгi мен еңбекті қорғау саласында қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.
  
      3. Еңбекті қорғау жөнiндегi комитет (комиссия) еңбек қауіпсіздігі мен еңбектi қорғау жөніндегі іс-шараларды даярлауға қатысады, сондай-ақ ұжымдық келiсiммен көзделген еңбек қауіпсiздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін өзге де қызметті жүзеге асырады.

**331-бап. Қызметкерлер өкілдерінің қызметкерлердiң**
  
                
**құқықтарын қорғау жөніндегі құқықтары**

      Қызметкерлер өкілдерiнің:
  
      1) жұмыс берушілердің еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актiлердi сақтауын қоғамдық бақылау, жұмыс берушiнiң ұйымдардағы жұмыс орындарында қалыпты қауiпсiздiк техникасы мен жұмыс жағдайларын жасау жөніндегі келісімдер, ұжымдық шарттар жасауы арқылы жұмыс берушілердің алдында қызметкерлердің еңбекті қорғау құқықтарының қорғалуын жүзеге асыруға;
  
      2) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеруге және мемлекеттiк еңбек инспекторлары жүргізетін еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жағдайын кешенді тексерулерге қатысуға;
  
      3) жұмыс берушiлерден және ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарынан еңбек жағдайлары мен еңбектi қорғаудың жай-күйi туралы, оның iшiнде жазбаша түрде де ақпарат пен түсініктемелер алуға құқылы;
  
      4) өндiрiстiк нысандар мен өндiрiс құралдарын сынақтан өткізу және iске қосу жөнiндегi қабылдау комиссияларының жұмысына қатысуға;
  
      5) еңбектi қорғау туралы нормативтік құқықтық актiлердi әзiрлеуге қатысуға, өзінің ұсыныстарын енгiзуге;
  
      6) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсiздігі мен еңбекті қорғау жөнiндегi заңдарының, келiсiмдердiң және ұжымдық шарттардың еңбекті қорғау жөнiндегі бөлімдеріне қатысты ережелерiнiң бұзылуына, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсiптiк аурулардың жасырылуына кінәлі жұмыс берушiлер мен ұйымдардың өзге де лауазымды тұлғаларын жауапкершiлiкке тарту туралы талаптармен тиiстi мемлекеттік органдарға өтiнiш беруге;
  
      7) еңбек жағдайларының өзгеруiмен, Қазақстан Республикасының еңбек қауiпсiздiгi мен еңбекті қорғау жөнiндегi заңнамасының бұзылуымен, келiсiмдер мен ұжымдық шарттардағы мiндеттемелердiң орындалмауымен байланысты еңбек дауларын қарауға қатысуға құқығы бар.

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК