

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің жобасы туралы

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 30 желтоқсандағы N 1435 Қаулысы

Қазақстан Республикасының Үкіметі **ҚАУЛЫ ЕТЕДІ:**

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

*Қ а з а қ с т а н Р е с п у б л и к а с ы
П р е м ь е р - М и н и с т р і н і ң*

міндетін атқарушы

ЖАЛПЫ БӨЛІМ

1-бөлім. Жалпы ережелер

1-тарау. Негізгі ережелер

1-бап. Осы Кодексте пайдаланылатын негізгі ұғымдар

1. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

- 1) жұмыс берушінің актілері - жұмыс беруші шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, ережелер, еңбек тәртібінің ережелері;
- 2) еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау - өндірістік объектілерді, цехтарды, учаскелерді, жұмыс орындарын оларда орындалатын жұмыстардың қауіпсіздігінің, зияндылығының, ауырлығының, қауырттылығының жай-күйін, еңбек гигиенасын айқындау және өндірістік орта жағдайларының еңбек жағдайлары нормативтеріне сәйкестігін айқындау мақсатында бағалау жөніндегі қызмет;
- 3) еңбек қауіпсіздігі - еңбек қызметі процесінде қызметкерлерге зиянды және қауіпті әсерді болдырмайтын іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етілген қызметкерлердің қорғалу жай-күйі;
- 4) еңбектің қауіпсіз жағдайлары - қызметкерге зиянды және қауіпті өндірістік факторлардың әсері жоқ, не олардың әсерінің деңгейі қауіпсіздік нормаларынан аспайтын, жұмыс беруші жасаған еңбек жағдайлары;
- 5) зиянды (ерекше зиянды) еңбек жағдайлары - белгілі бір өндірістік факторлардың әсері қызметкердің еңбекке қабілеттілігінің төмендеуіне немесе сырқаттануына, не оның ұрпақтарының денсаулығына теріс ықпалы болуына әкеп соқтыратын еңбек жағдайлары;
- 6) зиянды өндірістік фактор - әсері қызметкердің сырқаттануына немесе еңбекке

кабілеттілігінің төмендеуіне, және (немесе) оның ұрпақтарының денсаулығына теріс ықпалы болуына әкеп соқтыруы мүмкін өндірістік фактор;

7) демалыс уақыты - қызметкердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және оны өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты;

8) еңбек гигиенасы - қызметкерлердің денсаулығын сақтау, өндірістік ортаның және еңбек процесінің қолайсыз әсерінің алдын алу жөніндегі санитарлық-эпидемиологиялық шаралар мен құралдар кешені;

9) азаматтық қызметші - қазыналық кәсіпорындарда, мемлекеттік мекемелерде ақылы штаттық лауазымда істейтін және олардың міндеттері мен функцияларын іске асыру, мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыру және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ету мақсатында лауазымдық өкілеттіктерді жүзеге асыратын адам;

10) азаматтық қызмет - азаматтық қызметшілердің қазыналық кәсіпорындардың, мемлекеттік мекемелердің міндеттері мен функцияларын іске асыруға, мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыруға және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз етуге бағытталған лауазымдық өкілеттіктерді орындау жөніндегі кәсіптік қызметші;

11) тәртіптік өндіріп алу - жұмыс берушінің қызметкерге тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін қолданатын тәртіптік әсер ету шарасы;

12) тәртіптік теріс қылық - қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ еңбек міндеттерін құқыққа қайшы кінәлі орындамауы немесе тиісінше орындамауы;

13) ереуіл - жұмыс беруші мен ұжымдық еңбек дауында өздерінің әлеуметтік-экономикалық және кәсіптік талаптарын қанағаттандыру мақсатында қызметкерлердің жұмысты толық немесе ішінара тоқтатуы (жұмысқа шықпау, еңбек міндеттерін орындамау);

14) жалақы - жұмыс беруші қызметкерге еңбегі үшін біліктілігіне, күрделілігіне, жұмсалған еңбектің саны мен сапасына сәйкес төлеуге міндетті, еңбек шартында және Қазақстан Республикасының еңбек заңдарында көзделген ақшалай нысандағы сыйақы;

15) біліктілік разряды - өзінің орындайтын жұмыстарының күрделілігін көрсететін қызметкердің біліктілік деңгейі;

16) ұжымдық шарт - бір немесе бірнеше жұмыс берушілердің (олардың өкілдерінің) және қызметкерлердің бір немесе бірнеше өкілдерінің арасында еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерді реттеу үшін жасалған, жазбаша шарт нысанындағы құқықтық акті;

17) іссапар - жұмыс берушінің өкімі бойынша қызметкерді тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге еңбек міндеттерін орындау үшін жіберу, сондай-ақ қызметкерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жіберу;

18) өтемақы төлемдері - жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айрылуына, бәсекелестікті болдырмау туралы шарттың қабылдануына,

жұмысты орындау кезінде қызметкер шеккен шығындардың орнын толтыруға байланысты ақшалай төлемдер;

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

20) өндірістегі жазатайым оқиға - өзінің еңбек (қызмет) міндеттерін немесе жұмыс берушінің тапсырмаларын орындау кезінде, қызметкердің жарақаттануы, денсаулығының күрт нашарлауы, улануы салдарынан оның еңбек ету қабілетінен уақытша немесе тұрақты айрылуына, кәсіби ауруына, не өліміне әкеп соқтырған өндірістік фактордың қызметкерге әсер етуі;

21) еңбек жағдайларының нормативтері - эргономикалық, санитарлық-гигиеналық, психофизиологиялық және еңбектің қалыпты жағдайларын қамтамасыз ететін өзге де т а л а п т а р ;

22) қауіпсіздік нормалары - қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдық, техникалық, санитарлық-гигиеналық, биологиялық және өзге де нормаларды, ережелерді, рәсімдер мен өлшемдерді қамтамасыз ету тұрғысынан өндіріс жағдайларын, өндірістік және еңбек процесін сипаттайтын сапалық және сандық көрсеткіштер;

23) еңбекті нормалау - нақты ұйымдастыру-техникалық жағдайларында қызметкерлердің жұмысты орындауға (өнім бірлігін жасауға) арналған қажетті еңбек (уақыт) шығындарын айқындау және осылардың негізінде еңбек нормасын белгілеу;

24) еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор - еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын қызметкерлер өкілі;

25) қауіпті еңбек жағдайлары - еңбекті қорғау ережелері сақталмаған жағдайда белгілі бір өндірістік факторлардың әсері қызметкердің жарақаттануына, кәсіби ауруына, денсаулығының кенеттен күрт нашарлауына немесе улануына әкеп соқтыруы салдарынан оның еңбек ету қабілетінен уақытша немесе тұрақты айрылуы, кәсіби ауруы не өлімі туындайтын еңбек жағдайлары;

26) қауіпті өндірістік фактор - әсерін тигізуі қызметкердің еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айрылуына (өндірістік жарақатқа немесе кәсіби ауруға) немесе өліміне әкеп соқтыруы мүмкін өндірістік фактор;

27) еңбекақы төлеу - осы Кодекске, заңнамалық және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттары мен жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуі мен байланысты қатынастар жүйесі ;

28) еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастар - еңбекті ұйымдастыру және еңбекті басқару, жұмысқа орналастыру, кәсіптік даярлау, қайта даярлау және қызметкерлердің біліктілігін арттыру, әлеуметтік әріптестік ұжымдық шарттар мен

келісімдер жасасу, қызметкерлердің (қызметкерлер өкілдерінің) еңбек жағдайларын белгілеуге және осы Кодексте көзделген жағдайларда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қолданылуына қатысуы, еңбек дауларын шешу және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын бақылауға қатысты қалыптасатын қ а т ы н а с т а р ;

29) демалыс - жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, қызметкердің жыл сайынғы үздіксіз демалысын қамтамасыз ету және (немесе) әлеуметтік мақсаттары үшін қызметкерді белгілі бір к е з е ң г е ж ұ м ы с т а н б о с а т у ;

30) еңбекті қорғау - құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдық-техникалық, санитарлық-эпидемиологиялық, емдеу-алдын алу, оңалту және өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметі процесінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі;

31) делдал - еңбек қатынастарының тараптары еңбек дауын шешу жөнінде қызметтер көрсету үшін тартатын заңды немесе жеке тұлға;

32) мереке күндері - ұлттық және мемлекеттік мереке күндері;

33) қызметкерлердің өкілдері - кәсіптік одақтардың органдары, олардың бірлестіктері және/немесе қызметкерлер өкілеттік берген өзге де адамдар мен Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртіппен құрылған ұйымдар;

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

35) бітімгерлік рәсімдері - ұжымдық еңбек дауын алғашында бітімгерлік комиссиясында, онда келісімге қол жетпеген кезде - еңбек арбитражында дәйекті түрде қ а р а у ;

36) бітімгерлік комиссиясы - ұжымдық еңбек дауын тараптарды бітімге келтіру жолымен реттеу үшін жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы келісім б о й ы н ш а құ р ы л а т ы н о р г а н ;

37) өндірістік қажеттілік - апатты күйзелістің, аварияның алдын алу немесе жою, не олардың салдарларын жою мақсатында, жазатайым оқиғалардың, іркілістің, адам өлімінің немесе мүліктің бүлінуінің алдын алу үшін және басқа да ерекше жағдайларда, сондай-ақ орнында жоқ қызметкерді алмастыру үшін жұмыс орындау;

38) өндірістік жабдық - машиналар, тетіктер, құрылғылар, аппараттар, жабдықтар мен жұмысқа, өндіріске қажетті өзге де техникалық құралдар;

39) өндірістік санитария - зиянды өндірістік факторлардың қызметкерлерге әсерін болғызбайтын немесе азайтатын санитарлық-гигиеналық, ұйымдастыру іс-шаралары мен техникалық құралдар жүйесі;

40) өндірістік жарақаттану - қызметкер денсаулығының, оның еңбек қызметімен байланысты және бір және одан да көп күнге немесе тұрақты еңбекке жарамсыздығына

ә к е п

с о қ т ы р ғ а н

з а қ ы м д а н у ы ;

41) іркіліс - экономикалық, технологиялық, ұйымдық, өзге де өндірістік сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтап тұруы;

42) қызметкерлерді кәсіптік даярлау - кәсібі мен мамандығы жоқ адамдарға кәсіптік б і л і м б е р у н ы с а н ы ;

43) кәсіби ауру - еңбек (қызмет) міндеттерін орындауымен байланысты қызметкердің өндірістік зиянды факторлардың әсер етуінен туындаған созылмалы н е м е с е қ а т т ы а у ы р у ;

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

45) жұмыс беруші - қызметкер еңбек қатынастарында тұратын заңды немесе жеке т ұ л ғ а ;

46) жұмыс уақыты - жұмыс берушінің актілері мен жеке еңбек шартының талаптарына сәйкес қызметкер еңбек міндеттерін орындайтын уақыт;

47) жұмыс орны - еңбек қызметі процесінде, өзінің міндеттерін орындау кезінде қызметкердің тұрақты немесе уақытша болатын орны;

48) қосымша жұмыс істеу - қызметкердің еңбек шарты бойынша негізгі жұмысынан бос уақытында өзге тұрақты ақы төленетін жұмысты орындауы;

49) мерзімнен тыс жұмыс - еңбек шартымен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығынан тыс орындалатын жұмыс;

50) ауысымдық жұмыс - тәулік ішінде екі, үш немесе төрт жұмыс ауысымындағы ж ұ м ы с ;

51) (бас), салалық (тарифтік), өңірлік келісім (бұдан әрі - келісім) - әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында жасалатын, тараптардың еңбек жағдайларын, жұмыспен қамту және қызметкерлер үшін әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі міндеттемелерін республикалық, салалық және өңірлік деңгейлерде айқындайтын қ ұ қ ы қ т ы қ а к т і ;

52) әлеуметтік әріптестік - атқарушы органдардың, жұмыс берушілер мен қызметкерлер өкілдерінің еңбек саласындағы мүдделерін келістіруге бағытталған қатынастар мен механизмдер жүйесі;

53) арнаулы киім - қызметкерді зиянды және қауіпті өндірістік факторлардан қорғауға арналған киім, аяқ киім, бас киім, қолғаптар;

54) жеке қорғану заттары - қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғауға арналған заттар;

55) ұжымдық қорғану заттары - жұмыс істейтін екі немесе одан да көп адамдарды зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен бір мезгілде қорғауға а р н а л ғ а н з а т т а р ;

56) жұмыс уақытының жиынтық есебі - жұмыс беруші белгілеген, бір жылдан асырылмайтын есептеу кезеңіндегі жұмыс уақытын сомалау жолымен есептелген

ж ұ м ы с

у а қ ы т ы н ы ң

е с е б і ;

57) еңбек арбитражы - бітімге келтіру комиссиясында келісімге қол жетпеген кезде, ұжымдық еңбек дауы тараптары дауды шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган;

58) еңбек - адам мен қоғамның өмірі мен қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қ ы з м е т і ;

59) еңбек тәртібі - жұмыс беруші мен қызметкерлердің Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен, еңбек, ұжымдық шарттармен, еңбек тәртібі ережелерімен, жұмыс берушінің актілерімен, құрылтай құжаттарымен белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы;

60) еңбек шарты - қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, ол бойынша қызметкер жұмыс берушінің актісіне сәйкес белгілі бір мамандық, біліктілік, немесе лауазым бойынша жұмысты атқаруға міндеттенеді, ал жұмыс беруші қызметкерге жалақысын және заңдар мен тараптардың келісімінде көзделген өзге де ақшалай төлемдерді уақытында және толық көлемінде төлеуге, еңбек туралы заңдар мен ұжымдық шартта көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттенеді;

61) еңбек міндеттері - жұмыс беруші мен қызметкердің еңбек және ұжымдық шарттармен келісілген міндеттемелері;

62) еңбек қатынастары - жұмыс беруші мен қызметкердің арасында тараптардың жеке еңбек шарты мен ұжымдық шарттар негізінде еңбек қызметін жүзеге асыруына байланысты туындайтын қатынастар;

63) еңбек делдалдығы - халықты жұмысқа орналастыруда жұмыспен қамту жөніндегі уәкілетті орган, сондай-ақ жеке жұмыспен қамту агенттігі көрсететін жәрдем ;

64) еңбек тәртібі - қызметкерлер мен жұмыс берушінің еңбекті ұйымдастыру жөніндегі қатынастарды реттеудің тәртібі;

65) еңбек дауы - қызметкер (қызметкерлер өкілдерінің) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер өкілдерінің) арасында бұрын реттелмеген, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын қолдану, ұжымдық шарттардың, келісімдердің, жеке еңбек және (немесе) туралы жұмыс беруші актілерінің шарттарын орындау немесе өзгерту мәселелері жөніндегі қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келіспеушіліктер;

66) жұмысқа орналастыру - халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге жәрдемдесуге бағытталған ұйымдық, экономикалық және құқықтық іс-шаралар кешені;

67) еңбек стажы - қызметкердің еңбек міндеттерін жүзеге асыруға жұмсаған, күнтізбемен есептелген уақыты;

68) ауыр жұмыстар - қызметкер қызметінің ауыр заттарды қолмен көтеруге немесе орнын ауыстыруға байланысты түрлері, не 250 ккал/сағаттан астам күш-қуат

жұмсалатын басқа да жұмыстар;

69) хабардар ету - қызметкердің немесе жұмыс берушінің жазбаша өтініші, не өзге тәсілмен (курьерлік пошта, пошта байланысы, факсимильді байланыс және электронды пошта арқылы) ұсынылған өтініштер;

70) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган - еңбек қатынастары саласында мемлекеттік саясатты Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жүзеге асыратын Қазақстан Республикасының мемлекеттік органы;

71) еңбек қауіпсіздігі жағдайлары - еңбек процесінде қызметкердің еңбек ету қабілеті мен денсаулығына кері әсер ететін өндірістік орта мен еңбек процесінің жол берілетін факторларының жиынтығы;

72) еңбек жағдайлары - еңбекке ақы төлеу, нормалау жағдайлары, жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқарудың тәртібі, қызмет көрсету аймағының ұлғаюы, уақытша орнында болмаған қызметкердің міндеттерін атқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келісуі бойынша өзге де еңбек жағдайлары.

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

2-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы

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

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

3. Егер Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шартта, осы Кодексте қамтылғандардан өзгеше ережелер белгіленген болса, онда халықаралық шарттың ережесі қолданылады. Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттар, халықаралық шарттарда оны қолдану заң шығаруды талап етілетін жағдайларды қоспағанда, еңбек қатынастарына тікелей қолданылады.

3-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты мен міндеттері

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

2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының міндеттері еңбек қатынастары

тараптары мүдделерінің тепе-теңдігіне, экономикалық өсуге қол жеткізуге, өндіріс тиімділігі мен адамдардың әл-ауқатын арттыруға бағытталған, қажетті құқықтық жағдайлар жасау болып табылады.

4-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары:

- 1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;
- 2) еңбек бостандығы;
- 3) кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбек пен балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;
- 4) қауіпсіздік және гигиена талаптарына жауап беретін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;
- 5) өндірістік қызмет нәтижелеріне қарағанда қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;
- 6) еңбегі үшін жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес әділетті сыйақы алу құқығын қамтамасыз ету;
- 7) демалысқа құқығын қамтамасыз ету;
- 8) қызметкерлер құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі болып табылады.

5-бап. Еңбек саласындағы құқықтардың шектелуіне жол бермеу

Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртіптен басқа, ешкім де еңбек саласындағы құқықтарында шектелмейді.

6-бап. Еңбек бостандығы

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

7-бап. Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу

1. Еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен бостандығын іске асыруға әркімнің де теңдей мүмкіндіктері бар.

2. Жынысына, жасына, дене кемістіктеріне, нәсіліне, ұлтына, тіліне, мүлдіктік, әлеуметтік және лауазымдық жағдайына, тұратын жеріне, дінге көзқарасына, саяси сеніміне, текке немесе қауымға, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына, сондай-ақ қызметкердің іскерлік қасиеттеріне немесе жұмыстың ерекшеліктерімен байланысты емес, басқа да жағдайларға қарамастан, ешкім де өзінің еңбек құқықтарын іске асыруда қандай да бір артықшылықтар ала алмайды.

3. Еңбектің осы түріне тән талаптармен айқындалатын не әлеуметтік және құқықтық басымдықты қорғауға мұқтаж адамдар туралы мемлекеттің ерекше қамқорлығынан туындаған айрықшалықтар, ерекшеліктер, артықшылықтар мен

шектеулер кемсітушілік болып табылмайды.

4. Еңбек саласында кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар кемсітушілік фактілерін жою, нұқсан келтірілген құқығын қалпына келтіру туралы не материалдық немесе моральдік зиянды өтеу туралы өтінішпен сотқа немесе өзге де инстанцияларға белгіленген тәртіппен шағымдануға құқылы.

8-бап. Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу

Мәжбүрлі еңбекке тыйым салынған. Мәжбүрлі еңбекке тек сот үкімі бойынша не төтенше немесе соғыс жағдайларында ғана жол беріледі.

9-бап. Осы Кодекстің қолданылу аясы

1 . О с ы К о д е к с :

ең б е к қ а т ы н а с т а р ы н ;

еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастарды;

әлеуметтік әріптестік қатынастарын;

еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі қатынастарды реттейді.

2. Осы Кодекстің күші Қазақстан Республикасының азаматтарына, егер осы Кодексте, заңдарда және Қазақстан Республикасы бекіткен халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қызметін жүзеге асырушы шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдарға қолданылады.

3. Осы Кодекс құрылтайшылары немесе меншік иелері (толық немесе ішінара) шетелдік заңды немесе жеке тұлғалар болып табылатын, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан ұйымдардың қызметкерлеріне қолданылады.

4. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбекпен құқықтық реттеудің ерекшеліктері осы Кодекспен және Қазақстан Республикасының өзге де заң актілерімен белгіленеді және осы Кодексте көзделген еңбек құқықтары, бостандықтары мен кепілдіктері деңгейін төмендете алмайды.

Қазақстан Республикасының заңдары осы Кодексте белгіленген еңбек құқықтарының, бостандықтар мен кепілдіктердің деңгейін төмендетпеуі тиіс.

10-бап. Еңбек шарттары, әлеуметтік әріптестік тараптарының келісімдері, 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 қабылдаған актілерімен реттеледі.

2. Әлеуметтік әріптестік тараптары келісімдерінің, ұжымдық және еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің Қазақстан Республикасы еңбек заңдарымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын ережелері заңсыз деп т а н ы л а д ы .

3. Келісімдердің, ұжымдық және еңбек шарттарының талаптарын біржақты

тәртіппен өзгертуге болмайды.

4. Жұмыс беруші актілерді өз құзіреті шегінде және Қазақстан Республикасы еңбек заңдарына, ұжымдық шартта белгіленген міндеттемелерге сәйкес қабылдайды.

11-бап. Осы Кодекспен белгіленген мерзімдерді есептеу

1. Осы Кодекспен, еңбек немесе ұжымдық шарттармен, келісімдермен белгіленген мерзім күнтізбелік күнмен, жылдармен, айлармен, апталармен немесе күндермен есептелетін уақыт кезеңінің аяқталуымен айқындалады. Мерзім сондай-ақ, басталуы тиіс оқиғаны көрсетумен айқындалуы мүмкін.

2. Осы Кодекспен көзделген жағдайларда мерзім жұмыс күндерімен есептеледі.

3. Уақыт кезеңімен айқындалатын мерзімнің ағымы оқиғаның басталуы белгіленген күнтізбелік күннен кейінгі күні басталады.

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

5. Егер осы Кодекспен өзгеше көзделмесе, мерзімнің соңғы күні жұмыс күні емес күнге келсе, онда одан кейінгі жұмыс күні мерзімнің біткен күні болып есептеледі.

2-тарау. Мемлекеттік органдардың еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзіреті

12-бап. Қазақстан Республикасы Үкіметінің еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзіреті

Қазақстан Республикасының Үкіметі:

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

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік бағдарламалардың әзірленуін және орындалуын ұйымдастырады;

3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мемлекеттік бақылауды ұйымдастырудың және өткізудің тәртібін белгілейді;

4) ақпарат берудің және еңбек қауіпсіздігі, еңбекті қорғау саласында мемлекеттік статистика жүргізудің тәртібін айқындайды;

5) шетелдік жұмыс күшін тартудың тәртібін белгілейді;

6) әлеуметтік жәрдемақылардың мөлшерін, оларды тағайындаудың және төлеудің т ә р т і б і н а й қ ы н д а й д ы ;

7) екі айдан астам еңбекке жарамсыздық мерзімі белгіленетін аурулар түрлерінің т і з б е с і н б е к і т е д і ;

8) орташа жалақыны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді;

9) азаматтық қызметке орналасудың және азаматтық қызметшінің бос лауазымына тұруға конкурс өткізудің тәртібін айқындайды;

10) азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізбесін айқындайды;

11) жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерімен және қызметкерлердің республикалық бірлестіктерімен Бас келісім жасасады;

12) тиісті уәкілетті органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді және нормативтерді әзірлеу тәртібін белгілейді;

13) мемлекеттік еңбек инспекторы туралы ережені бекітеді.

13-бап. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзіреті

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган:

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

2) Қазақстан Республикасының қызметтің барлық салаларына арналған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауға қойылатын жалпы талаптарды белгілейтін нормативтік құқықтық актілерін бекітеді;

3) Қазақстан Республикасының еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы және халықты жұмыспен қамту туралы заңдарының сақталуына мемлекеттік бақылауды ұйымдастырады;

4) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету саласында басқа мемлекеттік органдармен, сондай-ақ қызметкерлердің және жұмыс берушілердің өкілдерімен үйлестіруді және өзара бірлесіп әрекет етуді жүзеге асырады;

5) еңбек кітапшаларының нысанын, оларды жүргізудің және сақтаудың тәртібін белгілейді;

6) үлгілік нормалар мен еңбек нормативтерін ауыстырудың және қайта қараудың тәртібін белгілейді;

7) қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін жұмыс берушілердің еңбек нормаларын қараудың, келісудің және бекітудің тәртібін белгілейді;

8) қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін жұмыс берушілердің еңбекақы жүйесін қараудың, келісудің және бекітудің тәртібін белгілейді;

9) салалық келісімдер мен облыстық деңгейде жасалған өңірлік келісімдерді тіркеуді жүзеге асырады;

10) мемлекеттік еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргізеді;

11) өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеп тексерудің уақытында және дұрыс жүргізілуін Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен бақылауды жүзеге асырады;

12) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету саласындағы халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады.

14-бап. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелерінің еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзіреті

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелері:

- 1) Қазақстан Республикасының еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңдарының сақталуына мемлекеттік бақылауды жүзеге асырады;
- 2) жұмыс берушілер ұсынған ұжымдық шарттардың мониторингін жүзеге асырады;
- 3) өндірістік жарақаттанудың, кәсіптік аурулардың, кәсіптік уланулардың себептеріне талдау жасайды және олардың алдын алу жөнінде ұсыныстар әзірлейді;
- 4) өндірістегі жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртіппен зерттеп тексереді;
- 5) жұмыс берушілердің (жұмыс берушілер өкілдерінің) және жұмыс берушілердегі қауіпсіздік пен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты қызметкерлердің білімін Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органы бекіткен ережелерге сәйкес тексеруді жүргізеді;
- 6) өндірістік нысандағы объектілерді пайдалануға қабылдау жөніндегі қабылдау комиссиясының құрамына қатысады;
- 7) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің толық өкілетті өкілдерімен қауіпсіздік және еңбекті қорғау нормативтерін жетілдіру мәселелері бойынша өзара бірлесіп әрекет етеді.

15-бап. Жергілікті атқарушы органдардың еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзіреті

Жергілікті атқарушы органдар:

- 1) тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік аумағында еңбек қызметін жүзеге асыру үшін шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсаттар береді;
- 2) жергілікті өкілетті органмен келісім бойынша ауылды жерлерде (селолық) жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет және спорт мамандары лауазымдарының тізбесін айқындайды;
- 3) қалалық, аудандық деңгейде жасалған салалық және өңірлік кесілімдерді тіркеуді жүзеге асырады;
- 4) халықтың тұрмыс тіршілігін қамтамасыз етуші ұйымдарда (қоғамдық көлік, сумен, электр энергиясымен, жылумен қамтамасыз ететін ұйымдар) ереуіл өткізуді келіседі;
- 5) жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктерімен және қызметкерлердің өңірлік бірлестіктерімен өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасасады.

3-тарау. Еңбек қатынастарының субъектілері.

Еңбек қатынастарының басталу негіздері

16-бап. Еңбек қатынастарының субъектілері

1. Қызметкер мен жұмыс беруші еңбек қатынастарының субъектілері болып т а б ы л а д ы .

2. Заңды және жеке тұлғалар жұмыс берушінің немесе қызметкерлердің мүдделерін нормативтік құқықтық актілердің, сот шешімдерінің, сондай-ақ құрылтай құжаттарының не сенімхат негізінде өздеріне сеніп тапсырған өкілеттіктері шегінде білдіреді.

17-бап. Еңбек қатынастарының туындау негіздері

1. Еңбек қатынастары қызметкер мен жұмыс берушінің арасында Қазақстан Республикасының заң актілерімен немесе жұмыс беруші - жеке тұлғаның құрылтайлық құжаттарымен белгіленген жағдайларды қоспағанда, осы Кодекске сәйкес жасалған еңбек шартының негізінде туындайды.

2. Еңбек қатынастары еңбек шартының жасалуы алдындағы актілердің:

- 1) лауазымға сайлану (сайлау);
- 2) бос лауазымға конкурс бойынша сайлану;
- 3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекіту;
- 4) еңбек шартын жасасу туралы сот шешімінің негізінде туындауы мүмкін.

18-бап. Лауазымға сайлану (сайлау) актісі негізінде туындайтын еңбек қатынастары

1. Егер сайлану (сайлау) туралы актісінен қызметкердің белгілі бір еңбек функцияларын атқару міндеттемесі туындайтын болса, лауазымға сайлану (сайлау) туралы акті мен еңбек шартының негізінде еңбек қатынастары туындайды.

2. Қызметкерді сайлаған орган Қазақстан Республикасының заң актілерінде немесе жұмыс беруші - заңды тұлғаның құрылтайлық құжаттарымен белгіленген жағдайларда, оның өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтата алады.

19-бап. Конкурс бойынша сайлану актісі негізінде туындайтын еңбек қатынастары

Егер Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен, жұмыс берушінің құрылтай құжаттарымен немесе жұмыс берушінің актісімен конкурс бойынша орналасуға жататын лауазымдардың тізбесі мен бұл лауазымдарға конкурстық сайлану тәртібі айқындалған болса, конкурс бойынша сайлану актісі мен еңбек шартының негізінде еңбек қатынастары туындайды.

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

Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен немесе жұмыс берушінің құрылтай құжаттарымен көзделген жағдайларда лауазымға тағайындау немесе бекіту туралы актінің негізінде еңбек қатынастары туындайды.

21-бап. Еңбек шартын жасасу туралы сот шешімінің негізінде туындайтын еңбек қатынастары

Еңбек шартын жасасу туралы сот шешімінің негізіндегі еңбек қатынастары еңбек шартының заңсыз бұзылуына байланысты адам бұрынғы жұмысында қалпына келтірілген немесе жұмыс беруші осы Кодекстің 25-бабында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын жасасудан бас тартуы анықталған жағдайда туындайды.

22-бап. Қызметкердің негізгі құқықтары мен міндеттері

1. Қызметкердің :

- 1) осы Кодексте көзделген тәртіп пен жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;
- 2) жұмыс берушіден еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге ;
- 3) еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
- 4) еңбекті жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және дұрыс ақпарат алуға ;
- 5) еңбек шарты талаптарына сәйкес уақытылы және толық көлеміндегі жалақы төлеміне ;
- 6) өзінің кінәсінен болмаған іркіліс үшін осы Кодекске сәйкес еңбекақы алуға;
- 7) демалысқа, оның ішінде жыл сайынғы еңбек демалысына;
- 8) өзінің өкілдігі мен құқықтарына өкілдік ету және қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға енуге ;
- 9) өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысуға және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
- 10) осы Кодексте көзделген тәртіппен кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және өзінің біліктілігін арттыруға ;
- 11) еңбек міндеттерін атқарумен байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге ;
- 12) Қазақстан Республикасы заң актілерінде көзделген жағдайларда міндетті әлеуметтік сақтандыруға ;
- 13) кепілдіктер мен өтемақыларға ;
- 14) өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға ;
- 15) теңдей еңбегі үшін, қандай да болмасын кемсітусіз теңдей еңбекақы алуға;
- 16) еңбек дауын шешу үшін таңдауы бойынша келістіру комиссиясына немесе сотқа өтінішпен баруға құқығы бар.

2. Қызметкер :

- 1) еңбек міндеттерін еңбек және ұжымдық шарттарға жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;
- 2) еңбек тәртібін сақтауға;
- 3) жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария талаптарын сақтауға;
- 4) жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;
- 5) адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкінің сақталуына қатер төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ іркіліс туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
- 6) еңбек және ұжымдық шарттарға сәйкес өзіне сеніп тапсырылған мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;
- 7) жұмыс берушіге келтірілген зиянды Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген шектерде өтеуге;
- 8) зейнетақы жинақтарын бір жинақтаушы зейнетақы қорынан екіншісіне ауыстырған кезде, міндетті зейнетақы жарналары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шарт жасасу жөнінде жұмыс берушіні хабарландыруға міндетті.

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

23-бап. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері

1. Жұмыс берушінің:

- 1) қызметкерлермен еңбек шартын осы Кодексте көзделген тәртіп пен негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;
- 2) өз құзіреті шегінде актілер шығаруға;
- 3) өзінің құқықтары мен мүдделерін білдіру мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;
- 4) қызметкерлерден еңбек және ұжымдық шарттың, еңбек тәртібі ережесі талаптарының орындалуын талап етуге;
- 5) осы Кодексте белгіленген тәртіппен қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға және оларға әкімшілік өндіріп алулар салуға;
- 6) еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкер келтірген зиянды өтетуге;
- 7) еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа өтініш беруге;
- 8) қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;
- 9) егер жеке еңбек шартының талаптарында жазылған болса, қызметкерді оқытумен байланысты өз шығындарын өтетуге;
- 10) жұмысқа қабылдау кезінде азаматтардан олардың біліктілігін растайтын

құжаттарды талап етуге құқығы бар.

2. Жұмыс беруші:

1) Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, ұжымдық және еңбек шарттарының талаптарын сақтауға;

2) қызметкерлермен осы Кодексте белгіленген тәртіппен және шарттармен еңбек шарттарын жасасуға;

3) қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты беруге;

4) қызметкерлерді еңбек және ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес еңбекақымен қамтамасыз етуге;

5) қызметкерге жалақыны және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген өзге де төлемдерді уақытында және толық мөлшерде төлеуге;

6) қызметкерді жұмыс берушінің актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;

7) ұжымдық келіссөздер жүргізу үшін, ұжымдық шарттар жасасу үшін, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті ақпарат беруге;

8) ұжымдық келіссөздер жүргізуге және осы Кодексте белгіленген тәртіппен ұжымдық шарт жасасуға;

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

10) қызметкерлерді жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де заттармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;

11) мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындауға;

12) егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге де адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;

13) қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртіппен жүзеге асыруға;

14) еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкердің денсаулығы мен өміріне зиян келтіргені үшін жауапкершілігін сақтандыруға;

15) қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;

16) жұмысқа қабылдау кезінде қызметкермен еңбек шартын жасасуға, қызметкерді ұжымдық шартпен және жұмыс берушінің актілерімен таныстыруға;

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

18) қызметкерге зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыс жағдайлары мен кәсіптік ауру мүмкіндігі туралы ескертуге;

19) жұмыс орындары мен өндірістік процестерде қатердің алдын алу жөнінде

шаралар қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып профилактикалық жұмыстар жүргізуге;

20) жұмыс уақытының, оның ішінде зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жұмыс жағдайларында, ауыр жұмыстарда әрбір қызметкер орындайтын жұмыс уақытынан тыс жұмыстардың нақты есебін жүргізуге міндетті.

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

ЕРЕКШЕ БӨЛІМ

2-бөлім. Еңбек қатынастары

4-тарау. Еңбек шарты

24-бап. Еңбек шартының мәні

Еңбек шарты бойынша қызметкер сыйақы үшін тиісті біліктілігі бойынша жұмысты (еңбек функциясын) атқарады және жұмыс берушінің еңбек тәртібін сақтайды, ал жұмыс беруші еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді, қызметкерге жалақысын және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек және ұжымдық шартта, тараптардың келісімінде көзделген ақшалай төлемдерді уақытында және толық көлемінде төлейді.

25-бап. Еңбек шартын жасау кезіндегі кепілдіктер

1. М ы н а л а р м е н :

- 1) жүкті болуына байланысты уәждемелер бойынша әйелдермен;
- 2) үш жасқа дейінгі балалары болуы уәждемелері бойынша әйелдермен (е р к е к т е р м е н) ;
- 3) жергілікті уәкілетті органдар белгіленген квота есебіне жұмысқа жіберген а з а м а т т а р м е н ;
- 4) заңды күшіне енген сот шешімінде олармен еңбек шартын жасасу міндеті белгіленген а з а м а т т а р м е н ;
- 5) егер сайлану (сайлау) актісінен белгілі бір еңбек функциясын орындау міндеті туындайтын болса, заңдарда белгіленген тәртіппен лауазымға сайланған азаматтармен;
- 6) кәмелетке толмағандармен, олардың кәмелетке толмауы уәждемелері бойынша;
- 7) мүгедектермен, олардың мүгедектігі уәждемелері бойынша егер осы Кодекспен өзгеше белгіленген болмаса, жеке еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым с а л ы н а д ы .

2. Еңбек шартын жасасудан бас тартуға сотқа шағым жасалуы мүмкін.

26-бап. Еңбек шартын жасауға қойылатын шектеулер

Еңбек шартын:

- 1) денсаулық жағдайы бойынша еңбекке жарамсыз азаматтармен;
- 2) денсаулық жағдайына қайшы келетін жұмысқа;
- 3) еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарға, он сегіз жасқа толмаған азаматтармен;
- 4) жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз ету үшін қызметкердің толық материалдық жауаптылығы көзделетін жұмыстарға, 18 жасқа толмаған азаматтармен;
- 5) белгілі бір лауазым мен жұмысқа, заңды күшіне енген сот үкімі бойынша осы лауазымға тұру және оны атқару құқығынан айрылған азаматтармен;
- 6) шетелдік азаматтармен және азаматтығы жоқ, Қазақстан Республикасы аумағында уақытша тұратын азаматтармен, олар шетелдік жұмыс күшін тартуға уәкілетті мемлекеттік органның рұқсатын Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен алғанға дейін еңбек шартын жасауға жол берілмейді.

27-бап. Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшелігі

Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшеленетін белгілері онда төмендегі шарттардың біреуінің болуы болып табылады:

- 1) қызметкердің еңбек функцияларын белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша орындауы;
- 2) міндеттемелердің ұйымның еңбек тәртібіне бағына отырып жеке орындалуы;
- 3) қызметкердің орындалатын жұмыстың саны мен сапасына, күрделілігіне сәйкес жалақы алуы.

28-бап. Еңбек шартының мазмұны

1. Еңбек шартында:

- 1) тараптардың деректемелері:

жұмыс беруші - заңды тұлғаның толық атауы мен тұратын жері, жұмыс беруші - заңды тұлғаның құрылтай құжаттарының мемлекеттік тіркелген нөмірі, күні мен бизнес-сәйкестендіру нөмірі;

жұмыс беруші - жеке тұлғаның тегі, аты, әкесінің аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілген болса), оның тұрақты тұратын мекен-жайы, жеке сәйкестендіру (бизнес-сәйкестендіру) нөмірі, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні;

қызметкердің тегі, аты, әкесінің аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілген болса), жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, жеке сәйкестендіру нөмірі;

- 2) еңбек қызметі (белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмыс);
- 3) жұмыстың атқарылатын орны;

- 4) еңбек шартының мерзімі;
- 5) жұмыстың басталу күні;
- 6) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі;
- 7) еңбекақының мөлшері мен өзге де шарттары;
- 8) егер жұмыс ауыр жұмыстарға жатқызылса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының, кепілдіктер мен жеңілдіктердің сипаттамалары;
- 9) қызметкердің құқықтары мен міндеттері;
- 10) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;
- 11) еңбек шартын тоқтатудың, өзгертудің және ұзартудың тәртібі;
- 12) кепілдіктер мен өтемақылар және оларды төлеудің тәртібі;
- 13) әлеуметтік сақтандыру шарттары;
- 14) тараптардың жауапкершілігі;
- 15) жасалу күні мен реттік нөмірі қамтылуы тиіс.

2. Еңбек шартына сынақ мерзімі, бәсекелестікті болдырмау, жұмысты қоса атқару, аттестаттау, оқу демалысын беру туралы, қызметкердің біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету жөніндегі жұмыс берушінің міндеттемелері туралы талаптар, сондай-ақ Қазақстан Республикасы заңнамасына қайшы келмейтін өзге де талаптар енгізілуі мүмкін.

29-бап. Бәсекелестікті болдырмау туралы талап

1. Тараптардың келісуімен еңбек шартында жұмыс берушіге тікелей немесе жанама зиян келтіруге қабілетті қызметті жүзеге асырмауы туралы қызметкердің міндеттемесі (бәсекелестікті болдырмау туралы талап) көзделуі мүмкін.

2. Еңбек шартына бәсекелестікті болдырмау туралы талап енгізілген кезде, тараптардың келісуі бойынша, қызметкерге осы талаптың қолданылу кезеңіне өтемақы белгіленеді.

3. Қызметкер бәсекелестікті болдырмау туралы талапты бұзған жағдайда, қызметкер еңбек шартының талаптарына сәйкес өтемақыны түгел немесе оның бөлігін өтеуге міндетті.

4. Қызметкер бәсекелестікті болдырмау туралы талапты бұзған жағдайда жұмыс беруші осы Кодекстің 48-бабы 1-тармағының 18) тармақшасына сәйкес жеке еңбек шартын бұзуға құқылы.

30-бап. Еңбек шартының мерзімі

1. Еңбек шарты:
- 1) белгісіз мерзімге;
 - 2) осы тармақтың 3) және 4) тармақшаларында белгіленген жағдайларды қоспағанда, бір жылдан артық белгілі бір мерзімге;
 - 3) белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына;
 - 4) жұмыста уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына жасалуы мүмкін.

2. Жұмыс беруші - заңды тұлғаның атқарушы органы басшысы лауазымына жұмысқа еңбек шарты жұмыс берушінің құрылтайшы құжаттарында немесе тараптардың келісімінде белгіленген мерзімге жасалады. Мұндай шартқа осы баптың 4-тармағымен белгіленген ережелер қолданылмайды.

3. Егер еңбек шартында оның қолданылу мерзімі жазылмаса, онда шарт белгісіз мерзімге жасалған деп есептеледі.

4. Белгісіз мерзімге жасалған шарт, тараптардың келісімімен белгілі бір мерзімге қайта жасалуы мүмкін.

31-бап. Еңбек шартын жасауға жол берілетін жас

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

2. Ата-анасының біреуінің, қорғаншысының немесе асырап алушысының жазбаша келісімімен:

1) он бес жасқа толған азаматтармен, орта білім алған не жалпы білім беретін оқу орнын тастап кеткен жағдайларда;

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

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

3. Осы баптың 2-тармағында белгіленген жағдайларда еңбек шартына кәмелетке толмаған адаммен қатар ата-анасы, қорғаншысы немесе асыраушысы қол қояды.

32-бап. Еңбек шартын жасауға қажетті құжаттар

1. Еңбек шартын жасау үшін мынадай құжаттар:

1) жеке басының куәлігі немесе төлқұжаты (он алты жасқа толмаған адамдар үшін тууы туралы куәлігі);

2) тұруға рұқсаты немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (шетелдік азаматтар үшін және Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын, азаматтығы жоқ адамдар үшін);

3) тиісті білім, дағдылар мен машықтарды талап ететін жұмысқа арналған еңбек шартын жасасу кезінде - білімі, біліктілігі, арнаулы білімі немесе кәсіптік дайындығының болуы туралы құжат;

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

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

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

7) әлеуметтік жеке код берілгені туралы куәлік, міндетті зейнетақы жарналары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шарттың көшірмесі (зейнетақы заңнамасына сәйкес міндетті зейнетақы жарналарын төлеуден босатылған адамдардан б а с қ а) қ а ж е т .

2. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген құжаттарды талап етуге жұмыс берушінің құқығы жоқ.

3. Қызметкердің келісімімен әлде бір құжаттар жұмыс берушіде сақталған немесе мемлекеттік органдар белгілеген әлде бір рәсімдерді орындау үшін уақытша қалдырылған жағдайда, жұмыс беруші оларды қайтару туралы қызметкерге жазбаша міндеттеме береді.

33-бап. Еңбек шартын жасаудың, өзгертудің және толықтырудың тәртібі

1. Еңбек шарты жазбаша нысанда, кемінде екі дана етіп жасалады және оған тараптардың қолдары қойылады. Еңбек шарты бір-бір данадан жұмыс беруші мен қызметкерде сақталады. Қызметкердің еңбек шартының бір данасын алуы жазбаша нысанда расталады.

2. Еңбек шартына өзгерістер мен толықтырулар енгізу, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде, жазбаша нысанда, осы баптың 1-тармағында көзделген тәртіппен жүзеге асырылады.

Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы ұсынысты еңбек шарты тараптарының біреуі жазбаша нысанда береді және екінші тарап оны берілген күннен бастап жеті күнтізбелік күн ішінде қарайды.

3. Ұйымның атқарушы органы лауазымды адамдарымен еңбек шартын ұйымның меншік иесі не ол уәкілеттік берген адам немесе орган ұйымның құрылтай құжаттарында белгіленген мерзімге жасасады.

34-бап. Еңбек шартын жасасуды ресімдеу

Еңбек шарты жасалғаннан кейін жұмыс беруші жұмысқа қабылдау туралы акті шығарады, онымен таныстырылғаны қызметкердің қойған қолымен расталады.

35-бап. Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттар

1. Қызметкердің:

1) еңбек кітапшасы;

2) күні мен оны тоқтатудың негіздері туралы жұмыс берушінің белгісі бар, еңбек шарты;

3) еңбек шартының жасалуы және тоқтатылуы негізінде еңбек қатынастарының туындауын және тоқтатылуын растайтын бұйрықтардың үзінді көшірмелері;

4) қызметкерлерге жалақы төлеу ведомосынан үзінді көшірмелер;

5) ұйым басшысының қолы қойылған, ұйымның мөртаңбасымен не нотариуспен расталған қызмет ету тізімі (қызметкердің жұмысы, еңбек қызметі туралы деректердің

тізбесі) еңбек қызметін растайтын құжаттары болып табылады.

2. Еңбек кітапшаларының нысанын, жүргізу және сақтау тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

36-бап. Еңбек шартындағы сынақ туралы талаптар

1. Еңбек шартында қызметкердің тапсырылатын жұмысқа қызметкер біліктілігінің сәйкестігін тексеру мақсатымен оған сынақ мерзімі туралы шарт белгіленуі мүмкін. Бұл жағдай еңбек шартында жазылмаса, қызметкер жұмысқа сынақ мерзімінсіз қ а б ы л д а н д ы деп е с е п т е л е д і .

2. Сынақ мерзімі еңбек шарты күшіне енген сәттен басталады.

3. Сынақ кезеңінде қызметкерлерге осы Кодекстің нормалары, еңбек және ұжымдық шарттың талаптары қолданылады.

4. Сынақ мерзімі қызметкердің жұмыс стажына қосылады және үш айдан аспауы тиіс. Қызметкер жұмыста шын мәнінде болмаған кезең сынақ мерзіміне есептелмейді.

5. Тараптардың біреуі еңбек шартын себебін көрсете отырып, екінші тарапты сынақ мерзімі аяқталғанға дейін үш күннен кешіктірмей жазбаша ескертіп бұзуға құқылы. Еңбек шарты жазбаша хабарламада көрсетілген күннен бастап бұзылды деп есептеледі.

6. Жұмыс беруші қызметкерді сынақ мерзімі аяқталғанға дейін жоғары лауазымға тағайындаған жағдайда, қызметкер сынақ мерзімінен өтті деп есептеледі.

7. Егер сынақ мерзімі өтіп, тараптардың ешқайсысы басқа тарапты еңбек шартын бұзу туралы хабарландырмаса, қызметкер сынақ мерзімінен өтті деп есептеледі.

37-бап. Еңбек шарты қолданылуының басталуы

1. Еңбек шартының қолданылуы оған тараптардың қолы қойылған күннен, не шартта белгіленген күннен басталады.

2. Қызметкерді жұмысқа нақты жіберу немесе оны басқа жұмысқа ауыстыру еңбек шартына тараптардың қолы қойылғаннан кейін ғана жүзеге асырылады.

3. Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті үлгіде ресімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары, қызметкер жұмысқа кіріскен күннен басталды деп есептеледі.

38-бап. Еңбек шартының жарамсыздығы

1. Еңбек шарты :

- 1) алдау, күш көрсету, қауіп төндіру әсерімен;
- 2) шын мәніндегі немесе заңды салдар туғызу ниетінсіз (жалған еңбек шарты);
- 3) әрекет етуге қабілетсіз деп танылған азаматпен;
- 4) он төрт жасқа толмаған азаматпен;
- 5) он алты жасқа толмаған азаматпен, ата-анасының біреуінің, қорғаншысының, асыраушысының келісімінсіз жасалған жағдайларда сот жарамсыз деп таниды.

2. Еңбек шартының жұмыс берушінің кінәсінен жарамсыз деп танылуы бұрынғы

қызметкердің еңбекақы, жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы және өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айрылуына әкеп соқтырмайды.

3. Еңбек шартының жұмыс берушінің немесе қызметкердің кінәсінен жарамсыз деп танылуы олардың Қазақстан Республикасы заңдарына сәйкес жауаптылығына әкеп соқтырады.

4. Еңбек шартының жекелеген талаптарын жарамсыз деп тану тұтас еңбек шартының жарамсыздығына әкеп соқтырмайды.

39-бап. Еңбек шартында келісілмеген жұмысты орындауға тыйым салу

Жұмыс беруші осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерден еңбек шартында келісілмеген жұмысты орындауды талап етуге құқылы емес.

40-бап. Қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру

1. Қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру деп:

1) қызметкердің еңбек функциясының өзгеруі, яғни жұмысты басқа лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік бойынша орындау;

2) орындау кезінде еңбек шартында келісілген еңбек жағдайлары (жалақы мөлшері, жұмыс уақыты мен демалыс уақыты, жеңілдіктер мен басқа да жағдайлар) өзгертін жұмысты тапсыру;

3) жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшеге ауыстыру;

4) жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауысуы есептеледі.

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, басқа жұмысқа ауыстыру еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізе отырып, жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

41-бап. Қызметкерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру

1. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда ескертудің одан ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші қызметкерді жұмыс берушінің басқа жерге көшетіні туралы бір ай бұрын жазбаша ескертуге міндетті.

2. Қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауыстырылған жағдайда, жұмыс беруші қызметкердің, осы Кодекстің 138-бабында көзделген, көшуге байланысты шығыстарын өтейді.

3. Қызметкер жұмыс берушімен басқа жерге ауысудан жазбаша бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстің 53-бабы 1-тармағының 1) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

42-бап. Өндірістік қажеттілік жағдайында уақытша басқа жұмысқа ауыстыру

Өндірістік қажеттілік болған, оның ішінде жоқ қызметкерді уақытша алмастырған жағдайда, жұмыс берушінің қызметкерді оның келісімінсіз бір айға дейінгі мерзімге, күнтізбелік жыл ішінде бір реттен асырмай, орындалатын жұмыс бойынша төленетін, бірақ бұрынғы жұмысындағы орташа жалақысынан кем емес еңбекақымен, еңбек шартында келісілмеген және денсаулық жағдайына қайшы келмейтін сол жердегі, сол ұйымдағы жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.

43-бап. Іркіліс жағдайында уақытша басқа жұмысқа ауыстыру

1. Жұмыс берушінің іркіліс жағдайында оның мамандығын, біліктілігін ескере отырып, қызметкерді оның келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде бір ай мерзімге, денсаулық жағдайына қайшы келмейтін басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.

2. Іркіліс жағдайындағы ауыстыру кезінде қызметкерге еңбекақы төлеу орындайтын жұмысы бойынша өнім шығару нормаларына сәйкес, бірақ оның бұрынғы жұмысындағы орташа айлық жалақысының үштен екісінен кемітпей жүргізіледі.

Егер қызметкер жұмысын жаңа жағдайларда жалғастыруға келіспесе, онда осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес онымен еңбек шарты бұзылады.

44-бап. Денсаулық жағдайы бойынша уақытша басқа жұмысқа ауыстыру

1. Қызметкер денсаулық жағдайы бойынша медициналық қорытындыда көрсетілген мерзімге неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстырылады. Тараптардың келісімі бойынша қызметкердің бұрынғы жұмыстағы жалақысы сақталуы мүмкін.

2. Жұмыс беруші еңбек міндеттерін орындаумен байланысты алған жарақатына, кәсіптік ауруға немесе өзге де денсаулығының зақымдануына байланысты еңбек ету қабілеті қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенге дейін қызметкерді неғұрлым жеңіл жұмысқа ауыстыруға не Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген ережелерге сәйкес зиянның өтемін төлей отырып, оны жұмыстан босатуға м і н д е т т і .

3. Қызметкер анағұрлым жеңіл жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, бас тарту алған күннен бастап осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес онымен еңбек қатынастары тоқтатылады.

45-бап. Қызметкердің басқа жұмысқа ауыстырылуын шектеу

Денсаулық жағдайы бойынша қызметкердің денсаулығына қайшы келетін, медициналық қорытындымен расталған айғақтамалар болса, оны басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

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

1. Құрылымдық бөлімшедегі, белгілі бір жұмыс орнындағы, механизмдегі немесе жабдықтағы жұмыстың өзгеше еңбек жағдайлары болуын қоспағанда, басқа жұмыс орнына, не осы жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру, не еңбек шартында келісілген лауазымының, мамандығының, кәсібінің, біліктілігінің шегінде басқа механизмдегі немесе агрегаттағы жұмысты тапсыру қызметкердің келісімін талап е т п е й д і .

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

47-бап. Еңбек жағдайларының өзгеруі

1. Қысқартуды қоса, өндірісте ұйымдастырудағы өзгерістерге және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты, қызметкер еңбек шартында келісілген тиісті біліктілік лауазымы, мамандығы немесе кәсібі бойынша жұмысын жалғастырған кезде, оның еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі.

Еңбек жағдайлары өзгерген кезде, еңбек және ұжымдық шарттарға тиісінше толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі.

2. Жұмыс беруші қызметкерге еңбек жағдайларының өзгеруі туралы, егер еңбек, ұжымдық шарттарда ескертудің ұзағырақ мерзімі белгіленген болмаса бір айдан кешіктірмей жазбаша ескертуі тиіс.

Егер қызметкер жұмысты жаңа жағдайларда жалғастыруға келіспесе, онда жұмыс беруші қызметкердің біліктілігі мен денсаулық жағдайына сәйкес келетін өзге жұмысты, ал мұндай жұмыс болмаса - қызметкер өзінің біліктілігі мен денсаулық жағдайы бойынша орындай алатын лауазымы төмен немесе еңбекақысы төмен бос лауазымды жазбаша нысанда ұсынуға міндетті.

3. Көрсетілген жұмыс болмағанда, сондай-ақ қызметкер ұсынылған жұмыстан бас тартқан жағдайда осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес еңбек шарты тоқтатылады.

48-бап. Жұмыс берушінің атауы өзгеруі, қайта құрылуы немесе меншік иесінің, ведомстволық бағыныстылықтың ауысуы кезіндегі еңбек қатынастары

Қазақстан Республикасы заңдарында және жұмыс берушінің құрылтай құжаттарында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің атауы өзгерген, қайта құрылған немесе меншік иесі, ведомстволық бағыныстылық ауысқан жағдайларда, қызметкерлермен еңбек қатынастары өзгеріссіз қалады.

49-бап. Жұмыстан шеттету

1. Қазақстан Республикасының заң актілерінде көзделген жағдайларда жұмыс беруші тиісті уәкілетті мемлекеттік органдардың қаулылары мен шешімдерінің

негізінде қызметкерді өз құзіреті шегінде жұмыстан шеттетуге міндетті.

2. Осы баптың 1-тармағында көзделген жағдайлардан басқа, жұмыс беруші:

1) жұмыста алкогольдік, нашақорлық, улы масандық (соларға ұқсас) жағдайында болған немесе жұмыс күні ішінде осындай масандық туғызатын заттарды пайдаланған;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау ережелері бойынша емтихан тапсырмаған;

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

4) Қазақстан Республикасы заңдарына сәйкес олар міндетті болып табылатын болса, медициналық тексеруден не ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген;

5) авариялық ахуал туғызуға, еңбекті қорғау, еңбек қауіпсіздігі ережелерінің бұзылуына не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігіне әкеп соқтыруы мүмкін әрекеттер жасаған қызметкерді жұмыстан шеттетуге міндетті.

3. Жұмыстан шеттету кезеңінде қызметкердің жалақысы сақталмайды және жүктілігі мен босануына байланысты берілетін жәрдемақыларды қоспағанда, жұмыс берушінің есебінен уақытша еңбекке жарамсыздығы жөніндегі жәрдемақы төленбейді.

4. Қызметкерді жұмыстан шеттету оны шеттету үшін негіз болған себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға дейінгі мерзімге жүзеге асырылады.

5. Қызметкердің жалақысы жұмыс берушінің кінәсі бойынша жұмыстан негізсіз шеттетілген жағдайда сақталады.

50-бап. Еңбек шартын тоқтату негіздері

М ы н а л а р :

1) т а р а п т а р д ы ң к е л і с і м і ;

2) еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;

3) еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу;

4) еңбек шартын қызметкердің бастамасы бойынша бұзу;

5) т а р а п т а р д ы ң е р к і н е н т ы с м ә н - ж а й л а р ;

6) қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;

7) Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе тағайындалуы;

8) еңбек шартын жасау шарттарының бұзылуы;

9) жұмыс берушінің атқарушы органы басшысымен жасалған еңбек шартында көзделген негіздер еңбек шартын тоқтату негіздері болып табылады.

51-бап. Еңбек шартын тараптардың келісімімен тоқтату

1. Еңбек шарты тараптардың келісімімен тоқтатылуы мүмкін.

2. Еңбек шартының еңбек шартын тоқтатуға тілек білдіруші тарабы тараптардың келісуі бойынша еңбек шартының екінші тарабына хабарландыру жібереді. Хабарландыру алған тарап үш жұмыс күні ішінде екінші тарапқа қабылданған шешім туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті.

3. Еңбек шартының тоқтатылу күні тараптардың келісімімен қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісу бойынша айқындалады.

4. Қызметкермен келісім бойынша еңбек шартында, жұмыс берушінің қызметкерге бір жылғы орташа жалақыдан кем емес мөлшерде өтемақы төлей отырып, осы баптың 2-тармағында белгіленген талаптарды сақтамай-ақ еңбек шартын тоқтату құқығы көзделеді.

52-бап. Мерзімінің анықталуына байланысты еңбек шартын тоқтату

1. Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты, оның мерзімінің аяқталуына байланысты тоқтатылады.

2. Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты тоқтатылған кезде, еңбек шартында келісілген мерзімге сәйкес соңғы жұмыс күні еңбек шарты мерзімінің аяқталған күні болып табылады.

3. Белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына жасалған еңбек шартының аяқталу күні, жұмыстың аяқталған күні болып табылады.

4. Уақытша болмаған қызметкердің орнын ауыстыру уақытына жасалған еңбек шартының аяқталған күні, жұмыс орны (лауазымы) сақталған қызметкердің жұмысқа шыққан күні болып табылады.

5. Егер еңбек шартының мерзімі аяқталғанда еңбек қатынастары шын мәнінде жалғасып, тараптардың ешқайсысы оның тоқтатылуын талап етпесе, шарттың қолданылуы белгісіз мерзімге ұзартылды деп есептеледі.

53-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен бұзудың негіздері

Еңбек шарты жұмыс берушінің бастамашылығымен:

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

2) қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруы;

3) біліктілігінің жетіспеуі салдарынан қызметкердің жұмыс істеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуі;

4) осы жұмысын жалғастыруына денсаулық жағдайының кедергі келтіруі салдарынан қызметкердің жұмыс істеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуі;

5) сынақ мерзімі кезеңінде теріс жұмыс нәтижесі;

6) бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде қызметкердің дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойына жұмыста болмауы;

7) қызметкер жұмыста алкогольдік, нашақорлық улы масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болуы, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, нашақорлық улы масаңдық (соларға ұқсас) осындай масаңдық туғызатын заттарды пайдалануы;

8) қызметкердің жарақаттар мен аварияны қоса, ауыр салдарларға әкеп соқтырған

немесе соқтыруу мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі, не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі ережелерін бұзуы;

9) қызметкердің жұмыс орнында заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған басқаның мүлкін ұрлауы (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жоюы немесе бүлдіруі;

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

11) тәрбиелік функциялар атқаратын қызметкердің осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, адамгершілікке жат қылықтар жасауы;

12) қызметкердің еңбек міндеттерін атқарумен байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жария етуі;

13) тәртіптік жазасы бар қызметкердің, еңбек шартындағы міндеттемелерін дәлелді себепсіз екінші қайтара орындамауы;

14) Қазақстан Республикасының заң актілерінде белгіленген жағдайларда қызметкерді мемлекеттік құпияларға рұқсатының тоқтатылуы;

15) қызметкердің жұмыс берушіге жалған құжаттарды немесе мәліметтерді әдейі ұсынуы, егер еңбек шартын жасасу кезінде түпнұсқа құжаттар мен мәліметтер еңбек шартын жасасудан бас тартуға негіз болып табылуы мүмкін болса;

16) жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлімшесі басшысының еңбек міндеттерін жұмыс берушіге зиян келтіруге әкеп соқтырған, бір рет өрескел бұзуы;

17) жүктілігі және босануы бойынша демалыста болу уақытын есептемегенде, сондай-ақ заңдарда осы ауру бойынша еңбекке жарамсыздықтың неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленбесе, уақытша еңбекке жарамсыздығы салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпауы, сондай-ақ ауру анағұрлым ұзақ жұмысқа жарамсыздық мерзімі белгіленген, Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін тізбеге енетін болса;

Өндірістік жарақаттануына немесе кәсіптік ауруға байланысты еңбек ету қабілетінен айрылған қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) еңбек ету қабілеті қалпына келгенге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақталады.

18) еңбек шартында көзделген бәсекелестікті болдырмау туралы талаптың бұзылуы;

19) қызметкердің одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін болдырмайтын сыбайлас құқық бұзушылық жасаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

54-бап. Жұмыс берушінің бастамашылығымен еңбек шартының бұзылуы мүмкіндіктерін шектеу

1. Осы Кодекстің 53-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен уақытша еңбекке жарамсыздық және қызметкердің жыл сайынғы демалысында жүрген кезеңінде бұзуға жол берілмейді.

2. Осы Кодекстің 53-бабы 1-тармағының 1), 7)-14), 16) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің бастамашылығымен жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

55-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен бұзудың тәртібі

1. Еңбек, ұжымдық шарттарда ескертудің анағұрлым ұзақ мерзімі белгіленбесе, жұмыс беруші осы Кодекстің 53-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша қызметкерді бір ай бұрын жазбаша ескертуге міндетті. Қызметкердің жазбаша келісуімен еңбек шартын бұзу ескерту мерзімі аяқталғанға дейін жүргізілуі мүмкін.

2. Кәсіптік одақтың мүшесі болып табылатын қызметкерлермен осы Кодекстің 53-бабы 1-тармағының 2), 3), 13) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу осы ұйымның кәсіптік одақ органының уәждемелі пікірін ескере отырып жүргізіледі.

3. Еңбек шартын осы Кодекстің 53-бабы 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес бұзу үшін осы жұмысын жалғастыруына кедергі келтіретін денсаулық жағдайының салдарынан қызметкердің жұмыс істеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуі медициналық-әлеуметтік сараптама қорытындысымен Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртіппен расталған болуы тиіс.

4. Еңбек шартын осы Кодекстің 53-бабы 1-тармағының 6)-13) және 16) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзу осы Кодекстің 69-бабында көзделген тәртіптік жазаларды қолдану тәртібін сақтай отырып жүргізіледі.

5. Еңбек шарты осы Кодекстің 53-бабы 1-тармағының 2)-4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылған кезде, жұмыс беруші қызметкер келіскен жағдайда, оны басқа жұмысқа ауыстыру шараларын қабылдауы тиіс.

56-бап. Еңбек шартын қызметкердің бастамашылығымен бұзу

1. Осы баптың 4-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкер бұл туралы жұмыс берушіні кемінде бір ай бұрын жазбаша ескерте отырып, еңбек шартын өзінің бастамашылығымен бұзуға құқылы.

2. Қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша еңбек шарты осы баптың 1-тармағында көзделген ескерту мерзімі аяқталғанға дейін бұзылуы мүмкін.

3. Қызметкер еңбек шартын бұзу жұмысты одан әрі жалғастыру мүмкіндігінің болмауына байланысты жағдайларда, жұмыс берушіні еңбек шартын өтініште көрсетілген мерзімде бұзу туралы жазбаша ескертеді.

4 . Қ ы з м е т к е р :

1) жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі заң талаптарын не жұмыс орнында салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелерін бұзған;

2) еңбек шартын жасасу кезінде жұмыс беруші еңбек жағдайлары туралы жалған ақпарат айтқан, не жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын бұзған жағдайларда, жұмыс берушіні кемінде үш күнтізбелік күн бұрын жазбаша ескертіп, еңбек шартын өзінің бастамашылығымен бұзуға құқылы.

5. Қызметкер осы баппен көзделген ескерту мерзімі ішінде, еңбек шартын бұзу туралы өтінішін жазбаша нысанда кері қайтарып алуға құқылы.

6. Еңбек шарты осы баптың 4-тармағында көзделген жағдайларда бұзылған кезде жұмыс беруші қызметкерге үш айдағы орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлемін жүргізуге міндетті.

7. Осы бапта көрсетілген ескерту мерзімі аяқталғанда қызметкер жұмысты тоқтатуға құқылы, ал жұмыс беруші қызметкерге еңбек кітапшасын, жұмыспен байланысты өзге де құжаттар мен оған тиесілі ақшалай төлемдерді беруге міндетті.

8. Осы Кодекспен қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін еңбек шартын қызметкердің бастамашылығымен бұзудың ерекше тәртібі көзделеді.

57-бап. Еңбек шартын тараптардың еркіне тәуелсіз мән-жайлар бойынша тоқтату

1. Еңбек шарты тараптардың еркіне тәуелсіз мынадай мән-жайлар бойынша:

1) қызметкерді әскери қызметке немесе оны алмастыратын балама қызметке шақыру (кіру) кезінде, қызметкер тиісті құжатты ұсынған күннен бастап, үш күндік мерзімнен кешіктірмей;

2) еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндіктерін болдырмайтын, қызметкер не жұмыс беруші - жеке тұлға жаза тартуға үкім шығарылған сот үкімі заңды күшіне енген кезде;

3) қызметкер не жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот қызметкерді не жұмыс беруші - жеке тұлғаны қаза тапқан деп таныған немесе хабарсыз кеткен деп таныған жағдайда;

4) сот қызметкерді нәтижесінде бұрынғы жұмысын жалғастыруға мүмкіндігі болмайтын, әрекетсіз немесе әрекеті шектеулі деп таныған жағдайда;

5) бұрын осы жұмысты атқарған қызметкер жұмысына қайта алынған жағдайда тоқтатылуы тиіс.

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

58-бап. Қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы кезінде еңбек шартын тоқтату

1. Қызметкермен еңбек шарты:

- 1) қызметкердің жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартуы;
- 2) қызметкердің еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартуы;
- 3) қызметкердің жұмыс беруші - заңды тұлғаның қайта құрылуы кезінде жұмысты жалғастырудан бас тартуы;
- 4) еңбек міндеттерін атқарумен байланысты жұмыс берушінің кінәсінен өндірістік жаракат, кәсіптік ауруға ұшыраған немесе денсаулығына өзге зақымдар алған кезде қызметкердің басқа жұмысқа ауысудан бас тартуы кезінде тоқтатылуға тиіс.

2. Қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша бас тартқан кезде ғана еңбек шартын тоқтатуға жол беріледі.

3. Қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыз болуы (оның ішінде жүктілігі және босануы бойынша) және демалысы кезеңінде еңбек шартын тоқтатуға жол берілмейді.

4. Еңбек шарты осы бапта көзделген жағдайларда тоқтатылған кезде, жұмыс беруші қызметкерге бір айдағы орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлемін жүргізеді.

59-бап. Еңбек шартын қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе оның лауазымға тағайындалуына байланысты тоқтату

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында осындай лауазымдарда істейтін адамдарға ақы төленетін өзге лауазымдарда істеуге тыйым салу белгіленген болса, оның сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе лауазымға тағайындалуына байланысты қызметкермен еңбек шарты тоқтатылады.

Қызметкердің жұмыс берушіге хабарламасы мен қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) сайлану немесе тағайындалу актісі еңбек шартын тоқтату үшін негіз болып табылады.

60-бап. Еңбек шартын жасасу шарттарының бұзылуы салдарынан еңбек шартын тоқтату

1. Егер еңбек шартын жасасу шарттарының бұзылуы салдарынан еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігі болмайтын мынадай жағдайларда:

- 1) медициналық қорытынды бойынша қызметкердің денсаулық жағдайына қайшы келетін жұмысты атқаруға еңбек шарты жасалған;
- 2) белгілі бір лауазымдарды немесе белгілі бір қызметті атқару құқығынан айыру туралы заңды күшіне енген сот үкімінің (шешімін) бұзылуына әкеп соғатын жұмысты атқаруға еңбек шарты жасалған;
- 3) шетелдік азаматтармен және азаматтығы жоқ адамдармен оларға белгіленген тәртіппен шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат алмай немесе Қазақстан

Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе алып тастауларды сақтамай еңбек шарты жасалған;

4) Қазақстан Республикасы заң актілерінде көзделген басқа да жағдайларда еңбек шарты тоқтатылуы тиіс.

2. Егер қызметкерді оның келісімімен, жұмыс берушіде бар басқа, оның орындау үшін қызметкерге шектеу жоқ, жұмысқа ауыстыру мүмкіндігі болмаса, осы баптың 1)-2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын тоқтатуға жол беріледі. Қызметкер басқа жұмысқа ауысуға келіссе, онымен еңбек шарты жасалады.

3. Еңбек шарты осы баптың 1), 3) тармақшаларында көзделген жағдайларда тоқтатылған кезде, жұмыс беруші қызметкерге үш айдағы орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлемін жүргізеді.

61-бап. Жұмысынан айрылуына байланысты берілетін өтемақы

1. Жұмыс беруші қызметкерге:

1) жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - заңды тұлға қызметін тоқтатқан жағдайда жұмыс берушінің бастамашылығымен еңбек шарты бұзылғанда (осы баптың 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда);

2) қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыс берушінің бастамашылығымен еңбек шарты бұзылғанда жұмысынан айрылуына байланысты бір айлық орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлеуге міндетті.

2. Еңбек шартын жасасу кезінде жұмыс беруші еңбек жағдайлары туралы жалған ақпарат берген не жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, еңбек және ұжымдық шарттың талаптарын бұзған жағдайда қызметкердің бастамашылығымен еңбек шарты бұзылғанда жұмыс беруші қызметкерге жұмысынан айрылуына байланысты үш айлық орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлемін жүргізеді.

3. Еңбек, ұжымдық шартта жұмысынан айрылуына байланысты өтемақының неғұрлым жоғары мөлшері көзделуі мүмкін.

62-бап. Еңбек шартының тоқтатылуын ресімдеу

1. Жұмыс беруші - жеке тұлғаның қайтыс болған (сотпен қайтыс болған немесе хабарсыз кеткен деп танылған) жағдайда еңбек шартының тоқтатылуын және үй қызметкерлерімен еңбек шарты тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, еңбек шартының тоқтатылуы жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілінің) актісімен ресімделеді.

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

3. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыстың соңғы күні еңбек шартының тоқтатылған күні болып табылады.

4. Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі қызметкерге оның қолы қойылып беріледі не оған үш күндік мерзімде хабарламалы хатпен жіберіледі.

63-бап. Еңбек кітапшасын және еңбек қызметімен байланысты құжаттарды беру

1. Жұмыс беруші еңбек шарты тоқтатылған күні қызметкердің талабы бойынша оған еңбек кітапшасын, еңбек кітапшасы болмаса, қызметкердің еңбек қызметін растайтын өзге де құжатты беруге міндетті.

2. Жұмыс беруші, қызметкердің (оның ішінде бұрынғы қызметкердің) өтініші бойынша өтініш берілген сәттен бастап бес күндік мерзімнен кешіктірмей оның мамандығын (біліктілігін, лауазымын), жұмыс уақытын және жалақы мөлшерін көрсете отырып, анықтаманы, қызметкердің біліктілігі және оның жұмысқа көзқарасы туралы мәліметтері бар мінездеме-ұсынымды, сондай-ақ осы Кодексте көзделген басқа да құжаттарды беруге міндетті.

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

64-бап. Жұмысына қайта алу

1. Еңбек шарты заңды негізсіз немесе жұмыстан босатудың белгіленген тәртібін бұза отырып тоқтатылған, не басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған жағдайда, қызметкер жеке еңбек дауларын қарайтын органның шешімі бойынша бұрынғы жұмысына қайта алынуды тиіс.

2. Бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге, жұмысқа мәжбүрлі шықпаған барлық уақыты үшін, бірақ алты айдан асырылмай, орташа жалақысы төленеді.

5-тарау. Еңбек кестесі. Еңбек тәртібі

65-бап. Еңбек кестесінің ережелері

1. Жұмыс беруші еңбек тәртібінің ережесін қызметкерлер өкілдерінің пікірлерін ескере отырып бекітеді.

2. Еңбек тәртібінің ережелерінде қызметкердің жұмыс уақыты мен демалыс уақыты, еңбек тәртібін қамтамасыз етудің шарттары, еңбек қатынастарын реттеудің өзге де мәселелері белгіленеді.

3. Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін еңбек тәртібі Қазақстан Республикасының заң актілерімен белгіленген тәртіппен бекітілетін жарғылармен және ережелермен реттеледі.

4. Еңбек тәртібінің ережелерін орындау жұмыс берушілер мен қызметкерлер үшін міндетті болып табылады.

66-бап. Еңбек тәртібін қамтамасыз ету

Еңбек тәртібі жұмыс берушінің жеке және ұжымдық еңбек үшін қажетті ұйымдық және экономикалық жағдайлар жасауы арқылы, қызметкердің еңбекке саналы көзқарасымен, сендіру, адал еңбегі үшін мадақтау әдістерімен, сондай-ақ тәртіптік теріс қылық жасаған қызметкерлерге тәртіптік жаза қолданумен қамтамасыз етіледі.

67-бап. Еңбегі үшін көтермелеу

1. Жұмыс беруші қызметкерлерге еңбектегі жетістіктері үшін көтермелеудің кез-келген түрлерін қолдануға құқылы.

2. Қызметкерлерді көтермелеудің түрлері мен оларды қолданудың тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, жұмыс берушінің актілерімен, ұжымдық шарттармен айқындалады.

68-бап. Тәртіптік жазалар

1. Жұмыс беруші қызметкер тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін мынадай тәртіптік жаза түрлерін қолдана алады:

1) ескерту;

2) сөгіс жариялау;

3) қатаң сөгіс жариялау;

4) жұмыс берушінің бастамасымен жеке еңбек шартын осы Кодекстің 53-бабы 1-тармағының 6)-13) және 16) тармақшаларында және 273-бабында көрсетілген жағдайларда бұзу.

2. Осы Кодексте және өзге де заңдарда көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.

69-бап. Тәртіптік жазаларды қолданудың және олар бойынша шағымданудың тәртібі

1. Тәртіптік жазаны жұмыс беруші жұмыс берушінің актісін шығару арқылы қолданады.

2. Тәртіптік жазаны қолданғанға дейін жұмыс беруші қызметкерден жазбаша түрде түсініктеме талап етуге міндетті. Қызметкердің жазбаша түсініктеме беруден бас тартуы тәртіптік және қолдануға кедергі болмайды.

3. Тәртіптік жазаның түрін белгілеу кезінде жұмыс беруші жасалған тәртіптік теріс қылықтың мазмұнын, сипатын және ауырлығын, оны жасаудың мән-жайын, қызметкердің оның алдындағы тәртібін, еңбекке деген көзқарасын ескеруі тиіс.

4. Әрбір тәртіптік теріс қылығы үшін қызметкерге тек бір ғана тәртіптік жаза қолданыла алады.

5. Жұмыс берушінің қызметкерге тәртіптік жаза қолдану туралы актісі:

1) қызметкердің жұмысқа уақытша жарамсыздығы;

2) қызметкердің мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттер атқару уақытына жұмыстан босатылу;

3) қызметкер демалыста болған;

4) қызметкер қызметтік іссапарда болған кезеңде шығарылмайды.

6. Тәртіптік жаза қолдану туралы акт, шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде тәртіптік жаза қолданылатын қызметкерге қолын қойғызып, жарияланады. Қызметкер жұмыс берушінің актісімен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда актіде тәртіптік жаза қолданылғаны туралы тиісті жазба жасалады. Қызметкерді жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы актісімен жеке таныстыруға мүмкіндік болмаған жағдайда жұмыс беруші актіні қызметкерге хатпен жіберуге міндетті.

7. Қызметкер тәртіптік жаза жөнінде жеке еңбек дауларын қарау үшін белгіленген тәртіппен шағымдана алады.

70-бап. Тәртіптік жазаларды қолданудың мерзімі

1. Тәртіптік жаза қызметкерге Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген жағдайларды қоспағанда, тікелей тәртіптік теріс қылық анықталғаннан кейін, бірақ ол анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірмей қолданылады.

2. Тәртіптік жаза тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап алты айдан кешіктірілмей, ал ревизия немесе жұмыс берушінің қаржы-шаруашылық қызметін тексеру нәтижелері бойынша тәртіптік теріс қылық анықталған жағдайда - қызметкер тәртіптік теріс қылық жасаған күннен бастап бір жылдан кешіктірілмей қолданылады. Көрсетілген мерзімге қылмыстық іс жүргізу жөніндегі өндіріс уақыты кірмейді.

71-бап. Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі

1. Осы Кодекстің 68-бабы 1-тармағының 4) тармақшасында көзделген жағдайларды қоспағанда, тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан асырылмайды. Егер осы мерзім ішінде қызметкер жаңа тәртіптік жазаға тартылмаса, онда оның тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі.

2. Қызметкерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші өзінің бастамасымен, қызметкердің немесе оның тікелей басшысының өтінішімен, қызметкерлер өкілінің қолдауы бойынша тәртіптік жазаны мерзімнен бұрын алуға құқылы.

6-тарау. Жұмыс уақыты

72-бап. Жұмыс уақытының түрлері

1. Жұмыс уақыты ұзақтығы қалыпты, 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 өнімді тапсыру және т.б.) еңбек технологиясы мен ұйымдастыру, нормалау және еңбекті қорғау ережелерімен көзделген үзілістер, қызметкердің өзінің уақытына еркін иелік ете алмайтын жұмыс орнында болу және күту уақыты, мереке және демалыс күндеріндегі кезекшілік, үйдегі кезекшілік және

еңбек , ұжымдық шарттарымен, жұмыс берушінің актілерімен не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен айқындалатын басқа да кезеңдер жатады.

73-бап. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы

1. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы жұмыс аптасында 40-сағаттан аспауы тиіс.

2. Еңбек , ұжымдық шарттарда жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін берілетін еңбекақы төлемімен, жұмыс уақытының аз ұзақтығы көзделуі мүмкін.

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

1. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстің 160-бабына сәйкес белгіленеді.

2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстің 185-бабына сәйкес белгіленеді.

3. Бірінші және екінші топтағы мүгедектер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстің 207-бабына сәйкес белгіленеді.

4. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыс уақытының осы баптың 1-3 тармақтарында көрсетілген уақыттан кем қысқартылған ұзақтығы көзделе алады.

5. Қызметкерлерге жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленгенде еңбекақы төлеу осы Кодекске сәйкес жүргізіледі.

75-бап. Толық емес жұмыс уақыты

Толық емес жұмыс уақыты деп осы Кодексте белгіленген қалыпты ұзақтықтан кем уақыт есептеледі, оның ішінде:

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

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

бір мезгілде күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту және жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту.

76-бап. Толық емес жұмыс күніндегі жұмыс жағдайлары

1. Тараптардың келісуімен еңбек шартында қызметкер үшін толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін.

2. Толық емес жұмыс уақыты белгілі немесе белгісіз мерзімге белгіленеді.

3. Толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмыс істеуі қызметкер үшін жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығын есептеуде қандай да болмасын шектеулерге әкеп соқтырмайды.

77-бап. Жұмыс аптасының түрлері

1. Қызметкерлер үшін екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыс берушінің актісімен немесе жұмыс беруші жұмыстың ерекшелігін, қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып және жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығын сақтай отырып бекітетін ауысымдық кестемен белгіленеді.

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

3. Жұмыс беруші бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасын еңбек және (немесе) ұжымдық шарттарының талаптарымен белгілейді.

78-бап. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының)

ұзақтығы

1. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (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 күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыс (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 асырылмайды.

3. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістер уақыты жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығын сақтай отырып, ұйымның еңбек тәртібінің ережелерімен, еңбек, ұжымдық шарттарымен белгіленеді.

79-бап. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын)

бөліктерге бөлу

1. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлуге:

1) жұмыс қарқыны әртүрлі жұмыстарда;

2) қызметкердің бастамасы бойынша, егер бұл оның әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттіліктерімен байланысты болса жол беріледі.

2. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлген кезде жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) белгіленген ұз а қ т ы ғ ы н а н а с п а у ы т и і с .

3. Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлініп жүргізілетін жұмыс түрлері, жұмыстағы үзілістердің саны мен ұзақтығы, сондай-ақ еңбек жағдайлары осындай жұмыстағы қызметкерлерге төленетін өтемақының түрлері мен мөлшері еңбек, ұжымдық шарттарымен белгіленеді.

80-бап. Ауысымды жұмыс

1. Ауысымды жұмыс өндірістік процестің ұзақтығы не жұмыс берушінің өндірістік қызметінің режимі күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан асып кеткен жағдайда б е л г і л е н е а л а д ы .

2. Ауысымды жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс

ауысымынан екінші ауысымға ауысу жұмыс беруші қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып бекіткен ауысым кестелерімен белгіленеді.

3. Жұмыс беруші ауысым кестелерін, олар қолданысқа енгізілгенге дейін бір ай бұрын қызметкерлер назарына жеткізеді.

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

81-бап. Икемді жұмыс уақыты кестесіндегі жұмыс

1. Қызметкерлердің әлеуметтік-тұрмыстық және жеке қажеттіліктерін өндіріс мүдделерімен үйлестіру мақсатында жұмыс уақытының икемді режимі белгілене алады.

2. Икемді жұмыс режимі кезінде:

1) белгіленген жұмыс уақыты;

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

3) есептік кезең белгіленеді.

3. Икемді жұмыс уақытындағы есептік кезең деп, оның шегінде қызметкерлердің осы санаты үшін орта шамамен жұмыс уақыты ұзақтығының нормасы сақталуы тиіс кезең танылады.

4. Икемді жұмыс уақытындағы есептік кезең бір айдан аспауға тиіс.

5. Икемді жұмыс уақытындағы күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақытының ұзақтығы күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасынан көп немесе аз бола алады.

6. Белгіленген жұмыс уақытының, икемді (ауыспалы) жұмыс уақытының ұзақтығы, икемді жұмыс уақыты режиміндегі есептік кезең еңбек, ұжымдық шарттарында белгіленеді.

82-бап. Жұмыс уақытының жиынтық есебі

1. Жұмыс уақытының жиынтық есебі үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде, цехтарда, учаскелерде және өндіріс (жұмыс) жағдайлары бойынша осы санаттағы қызметкерлер үшін белгіленген жұмыс уақытының күнделікті немесе апта сайынғы ұзақтығы сақталмайтын жұмыстардың кейбір түрлерінде қолданылады.

2. Жиынтық жұмыс уақыты кезіндегі есептік кезең деп, оның шегінде қызметкерлердің осы санаты үшін орта шамамен белгіленген күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасы сақталуы тиіс кезең танылады.

3. Жиынтық жұмыс уақыты кезінде, кез келген күнтізбелік, бірақ бір жылдан аспайтын кезең немесе белгіленген жұмысты орындау кезеңі есептік кезең бола алады.

4. Жұмыс уақытының жиынтық режимі белгіленгенде жұмыстың аяқталуы мен келесі жұмыс күнінің (жұмыс ауысымы) басталу арасындағы қызметкердің демалысының ұзақтығы сақталуы міндетті болып табылады.

5. Жұмыс уақытының жиынтық режимін жұмыста қолданудың тәртібі мен

қызметкерлердің жиынтық жұмыс уақытының режимі белгіленетін санаты еңбек немесе ұжымдық шарттарда не жұмыс берушінің актісінде қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып айқындалады.

6. Осы Кодекстің 174, 208-баптарында көзделген жағдайларда жұмыс уақытының жиынтық режимін қолдануға жол берілмейді.

83-бап. Түнгі уақыттағы жұмыс

1. 22 сағаттан таңғы 6 сағатқа дейінгі түнгі уақыт болып есептеледі.

2. Қызметкерлерді түнгі уақытта жұмысқа тарту осы Кодексте белгіленген шектеулерді сақтай отырып жүргізіледі.

84-бап. Жұмыс уақытынан тыс жұмысты шектеу

1. Жұмыс уақытынан тыс жұмыстарға:
1) жүкті әйелдер;

2) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер жіберілмейді.

2. Осы Кодекстің 86-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс уақытынан тыс жұмыстарға тартуға қызметкердің жазбаша келісімімен ғана рұқсат етіледі.

85-бап. Жұмыс уақытынан тыс жұмыстардың шектеулі көлемі

1. Әр қызметкер үшін жұмыс уақытынан тыс жұмыс тәулік ішінде екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе), қауіпті жұмыстарда - бір сағаттан аспауға тиіс.

2. Жұмыс уақытынан тыс жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына 12 сағаттан және жылына 120 сағаттан аспауы тиіс.

3. Жұмыс уақытынан тыс жұмыстардың шекті санын шектеу осы Кодекстің 86-бабының 1) тармақшасында көзделген жағдайдағы жұмыстарға қолданылмайды.

86-бап. Қызметкерлердің келісімінсіз жұмыс уақытынан тыс жұмысқа жол берілетін ерекше жағдайлар

Қызметкерлердің жазбаша келісімінсіз жұмыс уақытынан тыс жұмыстарға тарту мынадай жағдайларда ғана:

1) ел қорғанысына қажет, сондай-ақ төтенше жағдайларды және стихиялық апат, өндірістік авария немесе олардың салдарын жедел жою кезіндегі жұмыстар өндірісі кезінде;

2) сумен, газбен қамтамасыз ету, отын, жарық және басқа да тіршілікті қамтамасыз ету жүйелерінің қалыпты қызмет етуін бұзатын өзге де жағдайларды жою үшін;

3) егер жұмыста басқа қызметкермен шұғыл ауыстыру шараларына үзіліс жасау мүмкіндігі болмаса, ауыстыратын қызметкер келмегенде жұмысты жалғастыру үшін рұқсат беріледі.

87-бап. Жұмыс уақыты есебін жүргізудің тәртібі

1. Жұмыс беруші қызметкердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытының есебін
ж ү з е г е а с ы р а д ы .

2. Қызметкер жұмыс орындаған және орындамаған уақытты қамтитын нақты жұмыс
у а қ ы т ы е с е п к е а л ы н у ы т и і с .

3. Жұмыс орындалған уақыт құрамында жұмыс орындалған нақты жұмыс уақыты
мен жұмыс уақытына жататын өзге де уақыт кезеңдері есептелуі тиіс, бұл орайда,
жұмыс уақытынан тыс жұмыстардың уақыты, түнгі уақыттағы жұмыстар, демалыс
күндері, мереке күндері, іссапар күндері жеке есептеледі.

4. Жұмыс орындалмаған уақыт құрамында еңбекақы төленетін және еңбекақы
төленбейтін уақыт, сондай-ақ қызметкердің және/немесе жұмыс берушінің кінәсінен
жоғалған жұмыс уақыты есептелуі тиіс.

5. Жұмыс уақытының есебі жұмыс беруші белгілеген құжаттарда жүргізіледі.

6. Қызметкердің жұмыс уақытына жұмысты жұмыс орнынан басқа жерде
орындаған, не олардың орындалғанын жұмыс беруші нақты уақытпен тіркей алмайтын
кезеңдер қосылады, бұл кезеңдер жұмыс уақытының есебі құжаттарында еңбек
шартында белгіленген жұмыс көлемін орындалуы ретінде белгіленеді.

7-тарау. Демалыс уақыты

88-бап. Демалыс уақытының түрлері

М ы н а л а р :

1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер - демалуға және тамақ ішуге
арналған үзіліс; ауысымшылық және арнаулы үзілістер;

2) күн сайынғы (ауысымаралық) демалыс;

3) демалыс күндері (апта сайынғы үздіксіз демалыс);

4) мерекелік күндер;

5) еңбек демалыстары демалыс уақытының түрлері болып табылады.

89-бап. Демалуға және тамақтануға арналған үзіліс

1. Күн сайынғы жұмыста (жұмыс ауысымында) қызметкерге демалуға және
тамақтануға арналған ұзақтығы бір сағаттан кем емес бір үзіліс берілуі тиіс.

2. Демалуға және тамақтануға арналған үзіліс, осы баптың 3-тармағында
белгіленген жағдайларды қоспағанда, күн сайынғы жұмыс (жұмыс ауысымы)
басталғаннан кейін үш сағаттан ерте емес және төрт сағаттан кешіктірілмей белгіленуі
т и і с .

3. Күн сайынғы жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы 8 сағаттан артық жұмыс
уақытының икемді, жиынтық есебі режимі кезінде демалуға және тамақтануға арналған
үзіліс күн сайынғы жұмыс (жұмыс ауысымы) басталуынан төрт сағаттан кейін
б е л г і л е н е а л а д ы .

4. Демалуға және тамақтануға арналған үзіліс уақыты, оның ұзақтығы еңбек

тәртібінің ережелерімен, еңбек, ұжымдық шарттармен белгіленеді.

5. Демалу және тамақтануға арналған үзіліс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды. Өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беру мүмкін емес жұмыстарда жұмыс беруші қызметкерді жұмыс уақытында арнаулы жабдықталған орында демалу және тамақтану мүмкіндігімен қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстардың тізбесін, демалу және тамақтанудың тәртібі мен орны ұжымдық шарттарда мен жұмыс берушінің, қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша қабылданған актілерде белгіленеді.

90-бап. Ауысымаралық және арнаулы үзілістер

1. Жұмыстың жекелеген түрлерінде қызметкерлерге технологияға және өндіріс пен еңбекті ұйымдастыруға байланысты, жұмыс уақытына кіретін, ауысымшылық үзілістер беріледі. Бұл жұмыстардың түрлері, мұндай үзілістер берудің ұзақтығы мен тәртібі ұжымдық шарттарда бекітіледі немесе қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып қабылданған жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.

2. Жылдың суық мезгілінде далада жұмыс істейтін немесе жабық, жылу берілмейтін үй-жайларда жүк тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын қызметкерлерге жылыну және демалу үшін, жұмыс уақытына кіретін арнаулы үзілістер беріледі. Жұмыс беруші қызметкерлердің жылынуы және демалуы үшін үй-жайларды жабдықтармен қамтамасыз етуге міндетті.

3. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар, жұмыс істейтін әйелдерге демалуға және тамақтануға арналған үзілістен басқа осы Кодекстің 168-бабына сәйкес баланы тамақтандыруға арналған қосымша үзілістер беріледі.

91-бап. Күн сайынғы (ауысымаралық) демалыстың ұзақтығы

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

92-бап. Демалыс күндері

1. Қызметкерлерге апта сайын демалыс күндері беріледі.

2. Бес күндік жұмыс аптасында қызметкерлерге аптасына екі демалыс күні, ал алты күндік жұмыс аптасында - бір күн беріледі.

3. Бес күндік және алты күндік жұмыс аптасында жалпы демалыс күні жексенбі болып табылады. Бес күндік жұмыс аптасында екінші демалыс күні жұмыс берушінің актісінде немесе ауысым кестесінде белгіленеді. Егер ұжымдық және еңбек шарттарында өзгеше белгіленген болмаса екі демалыс күні қатар беріледі.

4. Үздіксіз өндірістерде немесе өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа үздіксіз қызмет көрсету қажеттілігі салдарынан демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкін емес өндірістерде істейтін қызметкерлерге (қызметкерлер тобына) демалыс күндері аптаның әр күні кезекпен, қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып қабылданған, жұмыс берушінің актілерімен бекітілген ауысымдық кестеге

с ә й к е с

б е р і л е д і .

5. Иссапарда жүрген қызметкер, демалыс күндерін өзі жіберілген жұмыс берушінің тәртібіне (кестесіне) сәйкес пайдаланады.

93-бап. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс

1. Осы Кодекстің 94-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің бастамашылығымен демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа қызметкердің жазбаша келісімімен жол беріледі.

2. Қызметкердің бастамасы бойынша демалыс күндеріндегі жұмысқа жұмыс берушінің жазбаша рұқсатының негізінде жол беріледі.

3. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс қызметкердің қалауы бойынша басқа демалыс күнін берумен өтеледі немесе оған осы Кодекстің 122-бабында көрсетілген мөлшерде еңбекақы төленеді.

94-бап. Демалыс және мереке күндері қызметкердің келісімінсіз жұмысқа тартудың ерекше

жағдайлары

Демалыс және мейрам күндері қызметкердің келісімінсіз жұмысқа тартуға мынадай жағдайларда рұқсат етіледі:

1) төтенше жағдайларды немесе стихиялық апатты, өндірістік аварияны болдырмау немесе олардың салдарын шұғыл жою үшін;

2) жазатайым оқиғаларды, мүліктің опат болуын немесе бүлінуін болдырмау үшін;

3) шұғыл, бұрын ойда болмаған, жалпы жұмыс берушінің тұтастай немесе оның жеке бөлімшелерінің бұдан әрі қалыпты жұмысы осы жұмыстың орындалуына тәуелді жұмыстарды орындау үшін.

95-бап. Қызметкерлерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуды ресімдеу

Қызметкерлерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілінің) актісімен ресімделеді.

96-бап. Демалыс түрлері

1. Қызметкерлерге демалыстың мынадай түрлері беріледі:

1) жыл сайынғы еңбек демалысы;

2) әлеуметтік демалыстар.

2. Жұмыс орыны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып белгілі бір күнтізбелік күндердің санына берілетін жыл сайынғы еңбек демалысы, қызметкердің жұмысқа қабілеттілігін қалпына келтіруге, денсаулығын күшейтуге және қызметкердің өзге де жеке қажеттіліктеріне арналады.

3. Әлеуметтік демалыс деп қызметкерді жұмыстан ана болу, балаларды күту, өндірістен қол үзбей білім алу үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін белгілі бір кезеңге босату ұғынылады.

4. Қызметкерлерге әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері беріледі:

1) жалақысы сақталмайтын демалыс;

2) оқу демалысы;

3) бала тууына байланысты берілетін демалыс.

97-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы

1. Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы он сегіз күнтізбелік күннен кем емес ұзақтықпен беріледі.

2. Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін осы Кодекске, Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілеріне, ұжымдық шарттар мен келісімдерге сәйкес жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы көбірек белгіленуі мүмкін.

98-бап. Ақы төленетін жыл сайынғы қосымша еңбек демалысы

1. Қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстары:

1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін қызметкерлерге күнтізбелік алты күннен кем емес ұзақтықпен;

Ақы төленетін жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстардың тізбесін, демалыстың осы түрінің ұзақтығын, жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына құқық беретін жұмыс стажын есептеуді, сондай-ақ оны берудің шарттарын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді;

2) бірінші және екінші топтағы мүгедектерге - күнтізбелік он бес күннен кем емес ұзақтықпен беріледі;

3) қызметкерлердің өзге санаттарына жыл сайынғы қосымша еңбек демалысын беру және оның ең төменгі ұзақтығы Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен белгіленуі мүмкін.

2. Еңбек, ұжымдық шарттармен қызметкерлерге - үздіксіз ұзақ жұмысы, маңызды, күрделі, шұғыл жұмыстарды орындағаны үшін, сондай-ақ өзге сипаттағы жұмыстары үшін мадақтау сипатындағы жыл сайынғы қосымша еңбек демалыстары белгіленуі мүмкін.

99-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығын есептеу

1. Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік күндермен, қолданылатын жұмыс режимі мен кестесіне қарамастан, еңбек демалысына келетін мереке күндері ескерілмей есептеледі.

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

қосылады, бұл ретте жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығы жоғары шекпен шектелмейді.

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

Жыл сайынғы негізгі еңбек демалысына құқық беретін жұмыс стажына:

- 1) нақты жұмыс істеген уақыт;
- 2) қызметкердің нақты жұмыс істемеген, бірақ оның жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы толық не ішінара сақталған уақыт;
- 3) қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздығына байланысты нақты жұмыс істемеген уақыты;
- 4) қызметкердің жұмысқа қайта алыну алдындағы жұмыс істемеген уақыты енеді.

101-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысын берудің тәртібі

1. Қызметкерге бірінші жыл үшін жыл сайынғы еңбек демалысы еңбек шарты бойынша бірінші жұмыс жылы өткенде беріледі.
2. Келесі жылдардағы жыл сайынғы еңбек демалысы күнтізбелік жылдың кез келген уақытында беріледі.
3. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысын берудің ерекшеліктері осы Кодекстің 196-бабында белгіленеді.
4. Қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бөліктерге бөлінуі мүмкін.
5. Жыл сайынғы еңбек демалысы осы баптың 6-тармағында белгіленген талаптарды сақтай отырып, осы Кодекстің 104 және 105-баптарында белгіленген жағдайлар мен тәртіпте ауыстырылады, ұзартылады және үзіледі.
6. Қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысын екі жыл қатарынан бермеуге тыйым салынады.
7. Жыл сайынғы еңбек демалысына төлемақы ол басталғанға дейін үш күнтізбелік күннен кешіктірілмей жүргізіледі.

102-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысының берілу кезеңін айқындау

1. Қызметкердің жұмыс берушідегі бірінші күнінен бастап есептелген 12 ай жұмыс жылын құрайды.
2. Қызметкерлерге жұмыс жылы не күнтізбелік жыл үшін жыл сайынғы еңбек демалысын беру еңбек, ұжымдық шарттарда не қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып қабылданған жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.

103-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысын берудің кезектілігі

1. Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысын берудің кезектілігі еңбек, ұжымдық шарттарда демалыс кестесінде, жұмыс берушінің актісінде көзделген тәртіппен, қызметкерлер пікірін ескере отырып айқындалады.

2. Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кестесі өзгерген жағдайда, жұмыс беруші бұл туралы қызметкерге еңбек демалысы басталуынан кемінде екі апта бұрын хабарлауға міндетті.

104-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысын ауыстыру немесе ұзарту жағдайлары мен оның тәртібі

1. Жыл сайынғы еңбек демалысы қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздығы, жүктілігі мен бала тууы кезінде толық не ішінара ауыстырылуы немесе ұзартылуы мүмкін.

2. Жыл сайынғы еңбек демалысы (оның бөлігі) қызметкердің жазбаша келісімімен немесе оның сұрауы бойынша ғана ұзартылуы немесе келесі жұмыс жылына ауыстырылуы мүмкін. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша келесі жылғы еңбек демалысына қосылады немесе қызметкердің сұрауы бойынша басқа уақытта бөлек беріледі.

105-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алу

1. Жыл сайынғы еңбек демалысы жұмыс берушінің ұсынысы бойынша қызметкердің келісімімен ғана үзілуі мүмкін. Қызметкердің жұмыс берушінің ұсынысынан бас тартуы еңбек тәртібін бұзушылық болып табылмайды.

2. Шақыртып алуға байланысты жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жұмыс (күнтізбелік) жыл ішінде беріледі немесе келесі жұмыс (күнтізбелік) жылы кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс (күнтізбелік) жылғы жыл сайынғы еңбек демалысына қосылады.

3. Жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алғанда қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізілуі мүмкін.

106-бап. Еңбек шарты тоқтатылған кезде пайдаланылмаған жыл сайынғы еңбек демалысы үшін берілетін өтемақы төлемі

Еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланбаған күндері үшін ақшалай өтемақы төленеді.

107-бап. Жалақы сақталмайтын демалыс

1. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкер өтінішінің негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

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

108-бап. Оқу демалысы

1. Білім ұйымдарында оқитын қызметкерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру үшін, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау үшін оқу демалыстары беріледі.

2. Оқу демалысына берілетін төлемақы еңбек, ұжымдық шарттармен, келісімдермен белгіленеді.

109-бап. Бала (балалар) тууына байланысты берілетін демалыстар

1. Жүкті әйелдерге, бала (балалар) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) бала тууына байланысты мынадай демалыстар:

1) жүктілігі және босануына байланысты берілетін ақылы демалыс;

2) жаңа туған балаларды асырап алған әйелдерге (еркектерге) берілетін ақылы демалыс;

3) бала үш жасқа толғанға дейін берілетін жалақысы сақталмайтын демалыс беріледі.

2. Бала (балалар) тууына байланысты демалыстарды беру осы Кодекстің 176-178-баптарында көзделген жағдайларда жүзеге асырылады.

3. Жүктілігі және босануына байланысты, сондай-ақ жаңа туған балаларды асырап алған әйелдерге (еркектерге) берілетін демалысқа ақы төлеу үшін орташа жалақыны есептеудің тәртібі Кодекстің 128-бабына сәйкес айқындалады.

110-бап. Демалыстарды ресімдеу

Демалыстарды беру, ауыстыру, ұзарту, не демалыстан шақырып алу жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілінің) актісімен ресімделеді.

8-тарау. Еңбекті нормалау

111-бап. Еңбек нормалары

1. Еңбек нормалары (өнімділік, уақыт, қызмет көрсету) еңбек шығындарының өлшемі болып табылады және тиісті біліктілігі бар қызметкер үшін техниканың, технологияның, еңбек өндірісін ұйымдастырудың қол жеткен деңгейіне сәйкес белгіленеді.

2. Он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлер үшін өнімділік нормалары осы Кодекстің 166-бабына сәйкес белгіленеді.

3. Мерзімді еңбекақы төлеу кезінде қызметкерлерге нормаланған тапсырмалар белгіленеді. Жұмыстың жекелеген функциялары мен көлемін орындау үшін қызметтер көрсету нормалары немесе қызметкерлер санының нормалары (нормативтер) белгіленуі мүмкін.

112-бап. Еңбек нормаларын әзірлеу, жаңа еңбек нормаларын енгізу және қолданылып жүргендерін қайта қарау

1. Еңбек нормаларын әзірлеуді, жаңа еңбек нормаларын енгізуді және қайта қарауды жұмыс беруші үлгілік еңбек нормалары мен нормативтері негізінде жүргізеді.

2. Еңбектің үлгілік нормалары мен нормативтерін қызметтің тиісті салаларындағы уәкілетті, орталық атқарушы органдар еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның келісуімен, өздері белгілеген тәртіппен бекітеді.

3. Еңбектің үлгілік нормалары мен нормативтерін ауыстыруды және қайта қарауды оларды бекіткен органдар, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүзеге асырады.

4. Еңбек нормалары жұмыс орындарын аттестаттау мен рационализациялау жүргізілуіне, жаңа техника мен технологияның енгізілуіне және еңбек өнімділігінің өсуін қамтамасыз ететін ұйымдық-техникалық іс-шаралардың жүргізілуіне қарай міндетті түрде жаңа нормалармен ауыстырылуы тиіс.

Қызметкерлердің өз бастамасы бойынша еңбектің жаңа тәсілдерін қолдану және жұмыс орындарын жетілдіру есебінен өнім өндіруде (қызметтер көрсетуде) жоғары деңгейге жетуі бұрын белгіленген еңбек нормаларын қайта қарауға негіз болып табылмайды.

5. Жұмыс берушінің еңбектің жаңа нормаларын енгізуі туралы қызметкерлерге кемінде бір ай бұрын хабарланады.

113-бап. Еңбек нормаларын әзірлеуге қойылатын талаптар

Еңбектің нормаларын әзірлеу кезінде:

1) еңбек нормаларын қалыпты (немесе жол берілетін) еңбек қарқындылығына сәйкес қажетті еңбек шығындарына оңтайлы жақындату;

2) ұқсас ұйымдық-техникалық жағдайларда орындалатын бірдей жұмыстарға арналған бірыңғай нормалар белгілеу жолымен еңбектің теңдей қауырттылығы, сондай-ақ олардың прогрессивтілігі;

3) өндіріс қызметкерлерінің барлық санаттарының еңбек шығындарын объективті бағалауды қамтамасыз ету мақсатында орындалатын жұмыстың барлық түрлеріне еңбекті нормалаудың мүмкіндігінше кеңінен қолданылуы;

4) адамның еңбек және демалысының негізделген кестесі негізінде оның еңбек ету қабілеті мен денсаулығын сақтау мақсатында, ұйымдық-техникалық және технологиялық, құрылымдық, экономикалық, әлеуметтік, психофизикалық және басқа да факторларды ескере отырып еңбек нормаларының негізділігі қамтамасыз етілуі керек.

114-бап. Еңбекті нормалауды реттеудің ерекшеліктері

Қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін жұмыс берушілердің еңбек нормаларын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекітеді.

9-тарау. Еңбекақы төлеу

115-бап. Жалақының мөлшері

1. Қызметкердің айлық жалақысының мөлшері орындалатын жұмыстың күрделілігіне (еңбек нормаларына, еңбек міндеттеріне), еңбектің саны мен сапасына қарай сараланып белгіленеді.

2. Осы кезеңге белгіленген жұмыс уақытының нормасын толық атқарған және еңбек нормаларын (еңбек міндеттерін) орындаған қызметкердің айлық жалақысының мөлшері Қазақстан Республикасының заң актілерінде белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауы тиіс.

116-бап. Айлық жалақының ең төмен мөлшері

1. Айлық жалақының ең төмен мөлшері - еңбек нормаларын (еңбек міндеттерін) қалыпты жағдайларда және осы Кодексте белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығы кезінде орындаған біліктілігі жоқ (онша күрделі емес) қарапайым еңбек қызметкеріне бір ай ішінде берілетін ақшалай төлемнің кепілді минимумы.

2. Айлық жалақының ең төмен мөлшері Қазақстан Республикасының заң актілерімен жыл сайын белгіленеді және оған қосымша ақылар мен үстемеақылар, өтемақылар, сыйлықтар мен басқа ынталандыру төлемдері қосылмайды және жұмыс істеген уақытына сәйкес төленеді.

3. Еңбек және (немесе) ұжымдық шарттарда көзделген айлық жалақының ең төмен мөлшері, ұйымның қаржы-экономикалық қызметінің нәтижелеріне қарамастан, Қазақстан Республикасы заңымен белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауы тиіс.

117-бап. Сағаттық еңбекақы

Еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарымен және (немесе) жұмыс берушінің актісімен толық емес жұмыс күні кезінде нақты орындалған жұмыс үшін, немесе толық көлемдегі емес жұмыс үшін, сондай-ақ уақытша немесе біржолғы сипаттағы жұмысқа еңбекақы төлеу үшін сағаттық еңбекақы белгіленуі мүмкін.

118-бап. Жалақыны индекстеу

Жұмыс беруші қызметкерлердің жалақысын индекстеуді ұйымның қаржы-экономикалық қызметінің нәтижелеріне және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде тиісті кезеңге белгіленген инфляция деңгейіне қарай, келісімдерде, ұжымдық шартта, еңбек шартында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен жүргізеді.

119-бап. Еңбекақы төлеуді ұйымдастыру

1. Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары мен белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің тарифтік-біліктілік бірыңғай анықтамалығына, Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілердің біліктілік анықтамалығына, сондай-ақ ұйымдардың басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

2. Орындалатын жұмысты белгілі бір күрделілікке жатқызу және қызметкерлерге біліктілік разрядтары мен санаттарын беру Жұмыстар мен жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы мен Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілердің біліктілік анықтамалығына және ұйымдардың басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары сәйкес жүргізіледі.

3. Осы баптың 1-тармағында көрсетілген анықтамаларды, жұмысшылар кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларын әзірлеудің, қайта қараудың, сынақтан өткізудің, бекітудің және қолданудың тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды. Әртүрлі экономикалық қызмет ұйымдарының басшылары, мамандары мен басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын тиісті қызмет саласындағы уәкілетті орталық атқарушы органдар еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша әзірлейді және бекітеді.

120-бап. Еңбекақы төлеу жүйелері

1. Қызметкерлердің еңбегіне ақы мерзімді, кесімді немесе өзге де еңбекақы жүйелері бойынша төленеді. Еңбекақы төлеу еңбектің жеке және (немесе) ұжымдық нәтижелері үшін жүргізілуі мүмкін.

2. Жұмыс беруші қызметкерлердің өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстың сапасын арттыруға мүдделілігін арттыру үшін сыйлықақы беру жүйесін және материалдық көтермелеудің басқа да нысандарын енгізе алады.

3. Ұйымдардағы еңбекақы жүйелері мен материалдық көтермелеу нысандары ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.

4. Мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдардың қызметкерлерінің еңбекақы жүйесі Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен белгіленеді.

5. Ұлттық компаниялар қызметкерлерінің еңбекақы жүйесі Қазақстан Республикасының Үкіметі бекіткен Үлгі ереже негізінде белгіленеді.

6. Қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін жұмыс берушілердің еңбекақы жүйесін қараудың және келісудің еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

121-бап. Жұмыс уақытынан тыс жұмысқа еңбекақы төлеу

Мерзімді еңбекақы төлеу кезіндегі жұмыс уақытынан тыс жұмысқа еңбекақы бір жарым еседен кем төленбейді. Кесімді еңбекақы төлеу кезіндегі жұмыс уақытынан тыс жұмысқа еңбекақы қызметкердің тарифтік ставкасының (лауазымдық жалақысының) елу пайызынан кем емес мөлшерде жүргізіледі.

122-бап. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа еңбекақы төлеу

Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа еңбекақы төлеу қызметкердің күндік (сағаттық) ставкасына қарай, екі еседен кем емес мөлшерде жүргізіледі.

123-бап. Түнгі уақыттағы жұмысқа еңбекақы төлеу

Түнгі уақыттағы жұмыстың әр сағатына қызметкердің күндік (сағаттық) ставкасына қарай, бір жарым мөлшерден кем емес еңбекақы төленеді.

124-бап. Лауазымдарды қоса атқару (қызмет көрсету аймағының кеңеюі) және уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін атқару кезіндегі жалақы

1. Бір ұйымда, еңбек шартында келісілген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа лауазым бойынша қосымша жұмыс немесе өзінің негізгі жұмысынан босатылмай, уақытша болмаған қызметкердің жұмысын қоса орындаған қызметкерге қосымша ақы төленеді.

2. Лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймағының кеңеюі) және уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін атқарғаны үшін берілетін қосымша ақының мөлшерін жұмыс беруші қызметкермен келісе отырып белгілейді.

125-бап. Іркіліс уақытына еңбекақы төлеу

1. Жұмыс берушінің кінәсінен тоқтап тұрған уақытқа еңбекақы төлеудің тәртібі мен жағдайлары еңбек немесе ұжымдық шарттарында айқындалады және қызметкердің орташа жалақысының елу пайызынан кем емес мөлшерде белгіленеді.

2. Қызметкердің кінәсінен тоқтап тұрған уақытқа төлем жүргізілмейді.

126-бап. Жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдері

1. Жалақы айына бір реттен кем емес, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей, Қазақстан Республикасының ұлттық валютасымен төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек, ұжымдық шарттарда көзделеді.

2. Жалақы төленген кезде жұмыс беруші ай сайын қызметкерге тиісті кезеңде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшері мен негіздері, оның ішінде ұстап қалған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы жазбаша нысандағы мәліметтерді хабарлап отыруға міндетті.

3. Жалақы төлеу күні демалыс немесе мереке күндерімен сәйкес келген кезде, төлем олардың алдында жүргізіледі.

4. Жұмыс берушінің кінәсінен жалақы, ал қызметкермен еңбек шарты бұзылған

кезде - оған тиесілі басқа да төлемдер белгіленген мерзімдермен салыстырғанда кешеуілдеп қалса, жұмыс беруші қызметкерге берешегін және төлемақы өсімін төлейді. Төлемақы өсімінің мөлшері Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру ставкасы бойынша жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерін орындау күніне белгіленеді және төлем жүргізілуге тиісті күннен кейінгі күннен бастап жүргізілуге тиіс және төленген күнмен аяқталатын кешіктірілген әр күнтізбелік күн ү ш і н е с е п т е л е д і .

5. Еңбек шарты бұзылған кезде қызметкерге тиесілі барлық сомаларды төлеу соңғы жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

127-бап. Жалақы төленетін орын

Қызметкерлерге жалақы төлеу, егер еңбек, ұжымдық шарттарда өзгеше көзделмесе, әдетте олардың жұмысты орындайтын орнында жүргізілуі тиіс.

128-бап. Қызметкердің орташа айлық жалақысын есептеу

1. Бес күндік, сондай-ақ алты күндік жұмыс аптасында орташа айлық жалақыны есептеу, белгіленген үстемеақылар мен қосымша ақыларды және еңбекақы жүйесінде көзделген, басқа да тұрақты сипаттағы ынталандыру төлемдерін ескере отырып, нақты жұмыс істелген уақыт үшін, тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақының е с е б і н е н жү р г і з і л е д і .

2. Орташа жалақыны есептеу үшін осы Кодекске сәйкес тиісті еңбекақы төлеуге (төлемге) байланысты оқиғаның алдындағы он екі күнтізбелік ай есептік кезең болып табылады. Күнтізбелік он екі айдан кем жұмыс істеген қызметкерлер үшін орташа айлық жалақы нақты жұмыс істеген уақыты үшін белгіленеді.

3. Осы Кодексте көзделген орташа айлық жалақыны айқындаудың барлық жағдайлары үшін Қазақстан Республикасының Үкіметі оны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді.

129-бап. Жалақыдан ұстап қалулар

1. Қызметкердің жалақысынан ұстап қалулар сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заң актілерінде көзделген жағдайларда жүргізіледі.

2. Өздері жұмыс істейтін ұйымдарға берешегін өтеу үшін қызметкерлердің жалақысынан ұстап қалулар, қызметкердің жазбаша келісімі болғанда, жұмыс берушінің актісі негізінде жүргізілуі мүмкін.

3. Ұстап қалулардың жалпы мөлшері қызметкерге тиесілі жалақының елу пайызынан аспауы тиіс.

10-тарау. Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және кадрлардың біліктілігін арттыру

130-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар

Осы тарауда мынадай ұйымдар пайдаланылады:

1) кәсіптік даярлау - жаңа кәсіпті игеру мақсатымен кәсіптік білімін, іскерлігі мен дағдыларды үйрету;

2) қайта даярлау - қызметкерлерді еңбектің мазмұны мен нәтижелеріне қойылатын талаптардың өзгеруіне немесе жаңа кәсіпті үйренуіне байланысты жаңа білім, іскерлік пен дағдыларды игеру мақсатында даярлау;

3) біліктілігін арттыру - қызметкерлерді бұрын алған кәсіптік білім, іскерлік пен дағдыларды жетілдіру мақсатында даярлау.

131-бап. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім ұйымдарында қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру

1. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім ұйымдарында қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасы заңдарында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебінен жүзеге асырылады.

2. Келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шартында оқумен байланысты жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері көзделуі мүмкін.

132-бап. Кәсіптік даярлаудың, қайта даярлаудың және қызметкерлердің біліктілігін арттырудың тәртібі

1. Жұмыс берушінің жолдамасымен қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру ұйымдарда, ал қажет болған кезде келісімдерде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында айқындалатын жағдайларда, білім ұйымдарында жүргізіледі.

2. Қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттырудың нысандарын, қажетті кәсіптер мен мамандықтардың тізбесін жұмыс беруші қызметкерлер өкілдерінің пікірлерін ескере отырып айқындайды.

3. Жұмыс беруші кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтіп жүрген қызметкерлерге жұмысын оқумен ұштастыру үшін қажетті жағдайлар туғызады және осы Кодексте, келісімдерде, ұжымдық және (немесе) еңбек шартында көзделген өзге де жағдайларда жасайды.

133-бап. Кәсіптік даярлаудың, қайта даярлаудың және біліктілігін арттырудың шарттары

1. Егер келісімде, ұжымдық, еңбек шарттарында және/немесе жұмыс берушінің актілерінде көзделген болса, қызметкерлердің жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға құқығы бар.

2. Жұмыс беруші қаражатының есебінен оқыған қызметкер, оқу шартында тараптармен келісілген мерзімді осы жұмыс берушіде жұмыс істеп өтеуге міндетті.

3. Егер еңбек шарты қызметкердің бастамасымен немесе қызметкердің кінәсі салдарынан жұмыс берушінің бастамасымен бұзылған жағдайда қызметкер жұмыс істеп өтеудің аяқталмаған мерзіміне сәйкес жұмыс берушіге өзін кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және жаңа кәсіптер мен мамандықтарды үйренуді қоса, біліктілігін арттыруға байланысты шығындарды толық өтейді.

11-тарау. Жұмысқа орналастыру

134-бап. Жұмысқа орналастыру кезіндегі мемлекеттік кепілдіктер

Мемлекет халықты жұмыспен қамту саласында азаматтарға:

- 1) кемсітушіліктің кез келген түрінен қорғауға және кәсіп пен жұмыс алуда теңдей мүмкіндіктермен қамтамасыз етуге;
- 2) кәсіптік даярлау, біліктілігін арттыру, қайта даярлау және жұмыссыздар үшін қоғамдық жұмыстар ұйымдастыруға;
- 3) шағын бизнес пен кәсіпкерлікті дамытуға жәрдемдесуге;
- 4) еңбек делдалдығын уәкілетті орган мен жұмыспен қамту жеке агенттігі арқылы ұйымдастыруға;
- 5) кәсіптік-бағдарлау қызметтерін көрсетуге, бос орындар мен вакансиялар туралы ақпарат беруге;
- 6) кәсіптік білім беру жүйесін еңбек рыногына қажетті мамандарды даярлауға бағдарлауға;
- 7) жұмыс күшін мемлекеттік бағдарламаларға сәйкес өңіраралық қайта бөлуге;
- 8) еңбек қатынастарын айқындау және заңдастыру жөнінде шараларды әзірлеуге және іске асыруға кепілдік береді.

135-бап. Азаматтардың жұмысқа орналасу саласындағы құқықтары

А з а м а т т а р д ы ң :

- 1) жұмыс берушіге тікелей өтінішпен бару арқылы, сондай-ақ жұмыспен қамту жөніндегі уәкілетті органның немесе халықтың жұмысқа орналасуына жәрдем көрсететін жеке жұмыспен қамту агенттігінің еңбек делдалдығы арқылы қызмет пен кәсіптің түрін еркін таңдауға;
- 2) жұмысты өз бетімен, оның ішінде шетелде де іздеуге және жұмысқа орналасуға;
- 3) халықты жұмысқа орналастыруда жәрдем көрсететін уәкілетті органдардан және жеке жұмыспен қамту агенттіктерінен консультациялар мен ақпарат алуға;
- 4) қоғамдық жұмыстарға қатысуға құқығы бар.

136-бап. Жұмысқа орналастыру кезіндегі жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері

1. Жұмыс берушінің:

1) кадрларды іріктеуді жүзеге асыруға;
2) жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органдардан еңбек рыногының жағдайы мен кәсіптік даярлықтың мүмкіндіктері туралы ақиқат, толық және жедел ақпарат алуға құқығы бар.

2. Жұмыс беруші:

1) жұмысқа орналасуға жәрдемдесуге;
2) жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға: ұйымның таратылуына, қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты күтіліп отырған қызметкерлердің босатылуы туралы, босатылудан кемінде бір ай бұрын толық көлемде ақпарат беруге; қызметкерді жалдау қажеттігі мен жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган жіберген азаматтармен әңгімелесу нәтижелері туралы бес жұмыс күн ішінде хабарлауға міндетті.

137-бап. Еңбек делдалдығы

Еңбек делдалдығын жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган немесе жеке жұмыспен қамту агенттіктері:

1) азаматтарды жұмысқа тұру мүмкіндігі туралы, ал жұмыс берушілерді - жұмыс күшімен қамтылу мүмкіндігі туралы хабардар ету;
2) азаматтарға жұмыс таңдауға жәрдемдесу;
3) азаматтарға бос жұмыс орнына жұмысқа орналасу үшін жұмыс берушіге жолдама беру;
4) еңбек рыногы жөнінде деректер базасын қалыптастыру;
5) өтінішпен келген азаматтарды есепке алу және тіркеу;
6) кәсіптік бағдарлануда қызметтер көрсету;
7) шарттар негізінде жұмыс берушілермен жұмысқа орналастыру мәселелері жөнінде өзара әрекет ету арқылы жүзеге асырады.

12-тарау. Кепілдіктер мен өтемақы төлемдері

138-бап. Қызметкерлерге мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттер орындау кезінде берілетін кепілдіктер

1. Жұмыс беруші қызметкерді Қазақстан Республикасының заң актілерінде көзделген жағдайларда мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындауға еңбек міндеттерінен босатады.

2. Қызметкерге мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындағаны үшін жалақы

көрсетілген міндеттерді орындаған орыны бойынша төленеді.

3. Еңбек, ұжымдық шарттарда қызметкердің мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындаған уақыттағы жалақысы сақталатын жағдайлар белгіленуі мүмкін.

139-бап. Медициналық тексеруге жіберілген қызметкерлерге берілетін кепілдіктер

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

140-бап. Донор болып табылатын қызметкерлерге берілетін кепілдіктер

Донор болып табылатын қызметкердің тексеру және қан тапсыру уақытында бір күндік мерзімге жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

141-бап. Іссапарға жіберілетін қызметкерлерге берілетін кепілдіктер мен өтемақылық төлемдер

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

2. Іссапарға жіберілетін қызметкерлерге:

- 1) қызметтік іссапарда, оның ішінде жолда болған күнтізбелік күндері үшін төлеулік;
- 2) баратын жеріне дейін және кері қайту жолының шығыстары;
- 3) тұрғын үй жалдау шығыстары төленеді.

3. Қызметкерлерді іссапарға жіберудің шарттары мен мерзімдері еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.

4. Қызметкерлерді іссапарға жіберу осы Кодекстің 167, 171, 209-баптарында көзделген шектеулерді ескере отырып жүзеге асырылады.

142-бап. Қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырылған кезде берілетін кепілдіктер мен өтемақылық төлемдер

1. Қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырылған кезде жұмыс беруші:

- 1) қызметкер мен оның отбасы мүшелерінің көшіп-қону шығыстарын;
- 2) қызметкер мен оның отбасы мүшелерінің мүлкін жеткізу жөніндегі шығыстарын өтеуге міндетті.

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

143-бап. Қызметкердің жеке мүлкін жұмыс берушінің мүддесінде пайдалануымен байланысты өтемақы төлемдері

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

144-бап. Қызметкерлерге, олардың жұмысы жолда немесе жүріп-тұратын сипатта болатын, не қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты жағдайларда төленетін өтемақы төлемдері

1. Қызметкерлерге, олардың жұмысы жолда немесе жүріп-тұру сипатында, не қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болған кезде, тұрақты мекенжайынан тыс жерде болған әр күн үшін келісімде, ұжымдық шартта, еңбек шартында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен өтемақы төлемдері жүргізіледі.

2. Қызметкерлер айдың барлық жұмыс күндерінде сапарда болмаған жағдайда, төлем жұмыс (жұмыс өндірісі) орнына және кері сапарының нақты күндерінің санына сәйкес жүргізіледі.

3. Өтемақылық төлемдер ұйымның еңбек және демалыс кестесіне қарамастан төленеді. Ерекше сипаттағы жұмыстармен айналысатын қызметкерлердің тізбесін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

4. Өтемақы төлемдері ұйым қызметкерлерінің орташа жалақысы есептелген кезде ескерілмейді.

145-бап. Далалық жабдықтылым төлемінің тәртібі мен шарттары

1. Далалық жабдықтылым геологиялық барлау, топографиялық-геодезиялық іздестіру ұйымдарының қызметкерлеріне:

- 1) тұрақты тұратын жерінен тыс, тұрақты мекенжайына күнде қайтып келмей;
- 2) тұрақты тұратын жерінен тыс, тұрақты мекенжайы болып табылмайтын далалық ұйым орналасқан жерге күнде қайтып келіп;
- 3) тұрақты тұратын жерінен тыс, далалық жағдайларда еңбекті вахталық әдіспен ұйымдастыру арқылы жұмыс орындаған кезде төленеді.

2. Далалық жабдықтылым төлемі далалық жұмыстарда болған барлық күнтізбелік күндер үшін жүргізіледі.

3. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болған уақыты үшін Қызметкерлерге далалық жабдықтылым төленбейді.

4. Қызметкер далалық ұйымнан іссапарға шыққан кезде оған далалық жабдықтылым төлеу тоқтатылады, ал іссапарға байланысты шығыстар осы Кодекске сәйкес өтеледі.

5. Далалық жабдықтылым мөлшері ұйым қызметкерлерінің орташа жалақысын есептеу кезінде ескерілмейді.

6. Далалық жабдықталымды төлеудің тәртібі, шарттары мен мөлшері, далалық жағдайдағы жұмыс және онда болу уақытының есебі келісімдерде, еңбек және ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.

7. Далалық жағдайлардағы жұмыс кезінде қызметкерге демалыс күндері үшін далалық жабдықталым оны ол қай жерде (далалық жұмыстар объектісінде, телімінде, ұйымның далалық базасында, жұмыстар жүргізілетін жерден тыс) өткізуіне байланысты жүргізіледі. Мұндай тәртіп еңбекті, еңбек және демалыс кестесін ұйымдастырудың қабылданған нысандарына қарамастан қолданыла алады.

146-бап. Жұмыс беруші қаражатының есебінен қызметкерлерге әлеуметтік жәрдемақылар төлеу

1. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен қызметкерлерге уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша, жүктілігі және босануы бойынша, бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) берілетін демалыс уақытына әлеуметтік жәрдемақылар төлеуге м і н д е т т і .

2. Уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін заңдарда белгіленген тәртіппен берілген еңбекке жарамсыздық парақтары негіз болып т а б ы л а д ы .

3. Еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақылар жұмыс істейтін азаматтарға еңбекке жарамсыздығы басталған бірінші күннен бастап еңбек ету қабілеті қалпына келтірілген немесе мүгедектік белгіленген күнге дейін, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептелген орташа жалақы есебінен төленеді.

4. Әлеуметтік жәрдемақылардың мөлшерін, оларды тағайындаудың және төлеудің тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді. Жұмыс берушілер, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген әлеуметтік жәрдемақы мөлшеріне қосымша төлемдер белгілеуге құқылы.

13-тарау. Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі

147-бап. Еңбек шарты тараптарының келтірілген зиянды (залалды) өтеу жөніндегі міндеттері

1. Еңбек шартының екінші тарабына зиян (залал) келтірген тарап оны осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заң актілеріне сәйкес өтейді.

2. Қызметкер мен жұмыс берушінің жауапкершілігі еңбек, ұжымдық шарттарда н а қ т ы л а н у ы м ү м к і н .

3. Зиян (залал) келтірілгеннен кейін еңбек шартының тоқтатылуы еңбек шарты тарабының басқа тарапқа келтірілген зиянды өтеу жөніндегі материалдық жауапкершіліктен босатылуына әкеп соқтырмайды.

148-бап. Еңбек шарты тарабының зиян келтіргені үшін материалдық жауапкершілігінің басталу жағдайлары

1. Еңбек шарты тарабының еңбек шартының басқа тарабына зиян (залал) келтіргені үшін материалдық жауапкершілігі, егер осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заң актілерінде өзгеше көзделмесе, құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық (әрекет немесе әрекетсіздік) нәтижесінде келтірілген зиян (залал) үшін және құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық пен келтірілген зиян (залал) арасындағы себептік байланыс үшін басталады.

2. Жұмыс беруші қызметкер алдында:

- 1) қызметкерді өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айырумен келтірілген зиян үшін;
- 2) қызметкердің мүлкіне келтірілген зиян үшін;
- 3) қызметкердің денсаулығына келтірілген зиян үшін материалдық жауапкершілікте болады.

3. Қызметкер жұмыс берушінің алдында:

- 1) жұмыс берушінің мүлкін жоғалту немесе бүлдірумен келтірілген зиян үшін;
- 2) қызметкердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған зиян үшін материалдық жауапкершілікте болады.

4. Жеке және ұжымдық еңбек шарттарында белгіленген басқа жағдайларда қызметкер мен жұмыс беруші өзара материалдық жауапкершілікте болады.

149-бап. Жұмыс берушінің қызметкерге еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айырумен келтірген зияны үшін материалдық жауапкершілігі

1. Жұмыс беруші қызметкерге, басқа жұмысқа заңсыз ауыстырған, қызметкерді жұмыс орнына жібермеген, еңбек шартының жағдайлары біржақты өзгерген, жұмыстан шеттетілген, еңбек шарты негізсіз бұзылған жағдайда алмаған жалақысын және өзге де оған тиесілі төлемдерді өтеуге міндетті.

2. Еңбек, ұжымдық шарттарында, қызметкерлер өкілдерімен келісілген жұмыс берушінің актілерінде жұмыс берушінің қызметкерді еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айырумен келтірген зиянды өтеудің қосымша жағдайлары белгілене алады.

150-бап. Жұмыс берушінің қызметкердің мүлкіне келтірген зиян үшін материалдың жауапкершілігі

Қызметкердің мүлкіне зиян келтірген жұмыс беруші оны еңбек, ұжымдық шарт талаптарына сәйкес толық көлемінде өтеуге міндетті.

151-бап. Қызметкердің денсаулығына келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігі

1. Еңбек міндеттерін атқаруымен байланысты, жұмыс берушінің кінәсінен қызметкерге өндірістік жарақат немесе денсаулығына өзге де зақымдар келтірілген кезде, нәтижесінде қызметкер еңбек ету қабілетінен толық не ішінара айрылса, жұмыс беруші Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген көлемде зиянды өтеуге міндетті.

2. Осы баптың 1-тармағында көзделген зиян қызметкерде сақтандыру төлемдері болмаса толық көлемде өтеледі. Сақтандыру төлемдері болған кезде жұмыс беруші қызметкерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшері арасындағы айырманы өтеуге міндетті.

3. Жұмыс берушінің қызметкердің денсаулығына келтірілген зиянды өтеу тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

152-бап. Жұмыс берушіге зиян келтіргені үшін қызметкердің материалдық жауапкершілігі

1. Жұмыс берушіге зиян келтіргені үшін қызметкердің материалдық жауапкершілігі осы Кодексте көзделген жағдайларда және мөлшерде туындайды.

2. Қызметкер жұмыс берушіге келтірілген тікелей нақты зиянды өтеуге міндетті.

3. Жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін қызметкердің жауапкершілігі, егер зиян жеңе алмайтын күш, не аса қажеттілік, қажетті қорғаныс нәтижесінде, қызметкерге тапсырылған мүліктің сақталуы үшін жұмыс берушінің тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерін орындамауы нәтижесінде пайда болса алынып тасталады.

4. Қызметкерге әдеттегі өндірістік-шаруашылық қатер санатына жатқызылуы мүмкін зиян үшін жауапкершілікті жүктеуге жол берілмейді.

5. Жұмыс беруші қызметкерлердің қалыпты жұмысын және оларға сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасауға міндетті.

153-бап. Қызметкердің жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін материалдық жауапкершілігін шектеу

Қызметкер жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін өзінің орташа айлық жалақысы шегінде материалдық жауапкершілікте болады.

154-бап. Қызметкердің жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін толық материалдық жауапкершілікте болу жағдайлары

Жұмыс берушіге келтірген зиянның толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік қызметкерге:

1) өзіне толық материалдық жауапкершілікті жүктеу туралы жазбаша шарт негізінде қызметкерге берілген мүлікті және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген;

2) қызметкердің біржолғы құжат бойынша есебіне алған мүліктің және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген;

3) алкогольды, есірткі немесе уытқұмарлық масаң (оларға ұқсастарды қолдану) к ү й і н д е з и я н к е л т і р г е н ;

4) материалдардың, жартылай фабрикаттардың, өнімдердің, оның ішінде оларды әзірлегенде, сондай-ақ жұмыс беруші қызметкерге пайдалануға берген құрал-саймандарды, өлшегіш аспаптардың, арнайы киімдердің және басқа заттардың жетіспеуі, қасақана жойылған немесе қасақана бұзылған;

5) қызметкердің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен расталған қылмыстық істерімен зиян келтірілген жағдайларда жүктеледі.

155-бап. Жеке және ұжымдық (бригадалық) толық материалдық жауапкершілік туралы шарттар

1. Өндіріс үрдісінде оған берілген мүлік пен құндылықтарды сақтаумен, өңдеумен, сатумен (жіберумен), тасымалдаумен, қолданумен және өзге де пайдаланумен байланысты жұмыстарды орындайтын лауазымда немесе жұмыста істейтін қызметкер мен жұмыс беруші қызметкерге тапсырылған мүліктің және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету жөнінде жазбаша түрде қызметкердің жеке толық материалдық жауапкершілігі туралы шарт жасасады.

2. Өндіріс үрдісінде оларға берілген мүлік пен құндылықтарды сақтаумен, өңдеумен, сатумен (жіберумен), тасымалдаумен, қолданумен және өзге де пайдаланумен байланысты, әр қызметкердің келтірген зияны үшін материалдық жауапкершілікті бөлуге мүмкіндік болмайтын жұмыстарды бірлесіп орындайтын қызметкерлер мен жұмыс беруші қызметкерлерге тапсырылған мүліктің және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету жөнінде жазбаша түрде қызметкерлердің ұжымдық (бригадалық) толық материалдық жауапкершілігі туралы шарт жасасады.

3. Жеке немесе ұжымдық (бригадалық) толық материалдық жауапкершілік туралы шарттар, еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек шартына қосымша ретінде де ж а с а л у ы м ү м к і н .

4. Қызметкерлерге тапсырылған мүліктің және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету жөнінде жеке және ұжымдық (бригадалық) толық материалдық жауапкершілігі туралы шарттар жасаса алатын қызметкерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейтін тәртіппен бекітіледі.

156-бап. Еңбек шарты тараптарының келтірілген зиянды (залалды) өтеу тәртібі

Басқа тарапқа зиян (залал) келтірген еңбек шартының тарабы оны осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген мөлшерде, сот шешімінің негізінде не ерікті түрде өтейді.

14-тарау. Жеке еңбек дауларын шешу

157-бап. Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар

1. Жеке еңбек дауларын келістіруші комиссиялар және/немесе соттар қарайды.
2. Егер еңбек шартының тараптары жеке еңбек дауын келістіруші комиссияда қарау туралы келісімге келсе, жеке еңбек дауларын келістіруші комиссия қарайды.
3. Еңбек шартының тараптары өз қалауы бойынша жеке еңбек шартын шешу үшін тікелей сотқа бара алады.

158-бап. Келістіруші комиссияны құру және оның жұмысын ұйымдастыру

1. Келістіруші комиссия тепе-тең негізде жұмыс беруші мен қызметкердің теңдей с а н д а р ы н а н қ ұ р ы л а д ы .
2. Жұмыс беруші мен қызметкерлердің теңдей санымен келістіруші комиссияның сандық құрамы, комиссия өкілеттігінің мерзімі қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) белгіленеді.
3. Қызметкерлерден келістіруші комиссия мүшелері қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) сайланады. Жұмыс берушілерден келістіруші комиссия мүшелері жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілінің) актісімен тағайындалады. Келістіруші комиссия мүшелері бірінші ұйымдық отырыста көпшілік дауыспен өз ішінен төраға мен хатшыны сайлайды.
4. Келістіруші комиссия еңбек дауын қызметкер (қызметкер өкілі) өтініш берген күннен бастап жеті күндік мерзімде қарайды.
5. Қарау нәтижесі бойынша келістіруші комиссия шешім қабылдайды, ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей өтініш иесіне беріледі.
6. Келістіруші комиссияның өтініш иесінің талабын қанағаттандыру туралы шешімін қарама қарсы тарап шешім шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде ерікті түрде орындауы тиіс.

159-бап. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі органдарға өтінішпен бару мерзімі

1. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі органдарға өтінішпен бару үшін мынадай м е р з і м д е р белгіленеді:
 - 1) жұмысқа қайта оралу туралы даулар бойынша - еңбек шартын бұзу туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі берілген күннен бастап үш ай;
 - 2) басқа еңбек даулары бойынша - қызметкер немесе жұмыс беруші өз құқығын бұзушылық туралы білген немесе білуге тиісті күннен бастап бір жыл.
2. Өтініш беру мерзімдері қызметкердің денсаулығына келтірілген зиянды өтеу туралы талаптарға қолданылмайды. Осындай зиянды өтету құқығы туындаған сәттен бастап үш жылдан кейін қойылған талаптар, қызметкердің талап беру алдындағы үш

жылдан аспайтын уақыт үшін қанағаттандырылады.

3. Егер тарап дәлелді себептер бойынша талап беру мерзімін өткізіп алса, сот оны қалпына келтіре алады.

160-бап. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі органның қызметкерді жұмысына қайта алғызуы

1. Егер еңбек шарты басқа жұмысқа, басқа жұмыс орнына заңсыз ауыстыру, еңбек жағдайларының өзгеруі, жұмыстан заңсыз шығару негізінде тоқтатылған болса, жеке еңбек дауын қарау жөніндегі орган, осы баптың 3-тармағында көрсетілген жағдайларды қоспағанда, қызметкерді бұрынғы орнына қайта алу туралы шешім шығарады.

2. Бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге жұмысқа мәжбүрлі шықпаған (жұмыстан босатылған) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе еңбекақысы төмен жұмысты орындаған уақыты үшін, бірақ үш айдан аспайтын жалақысының айырмасы төленеді.

3. Қызметкердің өтініші бойынша жеке еңбек дауын қарайтын орган қызметкерге осы баптың 2-тармағында көрсетілген мөлшерде жалақы төлеу туралы шешім шығарумен шектеле алады.

4. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі органның қызметкерді бұрынғы жұмысында қалпына келтіру туралы шешімі дереу орындалуы тиіс. Жұмыс беруші жұмысында қалпына келтіру туралы шешімнің орындалуын кешіктірген кезде, жеке еңбек дауын қарау жөніндегі орган қызметкерге шешімнің орындалуын кешіктірген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысының айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

161-бап. Сот шешімі бойынша төленген сомаларды өндіріп алуды шектеу

Сот шешімімен немесе жеке еңбек дауы бойынша келістіруші комиссияның шешімімен төленген сомаларды, Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен шешімнің күші жойылған кезде қызметкерден қайта өндіріп алуға, күнін жойған шешім қызметкер хабарлаған жалған мәліметтерге немесе ол берген жалған құжаттарға негізделген жағдайда ғана рұқсат етіледі.

3-бөлім. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеудің ерекшеліктері

15-тарау. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

162-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбек саласындағы құқықтары

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбек қатынастарындағы құқықтары кәмелетке толғандар құқықтарына теңестіріледі, ал еңбекті қорғау, жұмыс уақыты, демалыс уақыты және басқа еңбек жағдайлары саласында, олар осы Кодексте белгіленген қосымша кепілдіктерді пайдаланады.

163-бап. Он сегіз жасқа толмаған адамдардың еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар

1. Он сегіз жасқа толмаған адамдардың еңбегін ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.

2. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге, оларға белгіленген шекті нормалардан артық салмақтарды тасуға және қозғалтуға тыйым салынады.

3. Он сегіз жасқа толмаған адамдардың еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің салмақтарды тасуға және қозғалтуға белгіленген шекті нормаларын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша белгілейді.

164-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді міндетті медициналық тексерулер

Он сегіз жасқа толмаған азаматтармен еңбек шарттары міндетті алдын ала медициналық тексеруден кейін жасалады және одан әрі қызметкерлер он сегіз жасқа толғанға дейін, жыл сайын міндетті медициналық тексеруден өтуі тиіс.

165-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің жұмыс уақытының ұзақтығы

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге:

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

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

166-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге еңбекақы төлеу және өнім нормалары

1. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге еңбекақы төлеу жұмыстың қысқартылған ұзақтығы ескертіле отырып жүргізіледі.

2. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің өнім нормалары қызметкерлер өнімінің жалпы нормаларына орай осы Кодекстің 165-бабында белгіленген жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына сәйкес айқындалады.

167-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбек және демалыс режимінің ерекшеліктері

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді түнгі уақыттағы жұмысқа, жұмыс уақытынан тыс жұмысқа, жұмыс уақытының жиынтық режиміндегі жұмысқа тартуға,

сондай-ақ оларды қызметтік іссапарға және вахталық әдіспен орындалатын жұмысқа жіберуге тыйым салынады.

168-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің материалдық жауапкершілігін шектеу

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлермен толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасуға тыйым салынады.

16-тарау. Әйелдердің және отбасы міндеттері бар өзге де адамдардың еңбегін реттеудің ерекшеліктері

169-бап. Жұмыс берушінің бастамасымен жүкті әйелдермен еңбек шартын бұзуды шектеу

Егер еңбек шарты аяқталған күні әйел мерзімі он екі апта және одан көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса, жұмыс беруші оның еңбек қатынастарын ұзарту туралы жазбаша өтініші бойынша еңбек шартының мерзімін бала үш жасқа толғанға дейін, оның күтімі жөніндегі демалыс аяқталған күнге дейін ұзартуға міндетті.

170-бап. Әйелдер еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар

1. Әйелдер еңбегін ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.

2. Әйелдерге, олар үшін белгіленген шекті нормадан артық салмақты қолмен көтеруге және тасуға тыйым салынады.

3. Әйелдер еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, әйелдердің салмақты қолмен көтеруге және тасуға белгіленген шекті нормаларын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның келісімі бойынша белгілейді.

171-бап. Әйелдердің және отбасы міндеттері бар өзге де адамдардың еңбегі мен демалысының ерекшеліктері

1. Жұмыс берушінің жүкті әйелдерді түнгі уақыттағы жұмысқа, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа, жұмыс уақытынан тыс жұмысқа тартуға, сондай-ақ оларды қызметтік іссапарға жіберуге құқығы жоқ.

2. Жұмыс берушінің:

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

2) егер медициналық қорытынды негізінде үш жасқа дейінгі балалар, мүгедек-балалар не отбасының ауру мүшесі күтімге мұқтаж болса, отбасының ауру мүшесіне күтім жасап не мүгедек-балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлерді түнгі

уақыттағы жұмысқа, жұмыс уақытынан тыс жұмысқа тартуға, сондай-ақ іссапарға және вахталық әдіспен істелетін жұмысқа жазбаша келісімінсіз жіберуге құқығы жоқ.

172-бап. Баланы тамақтандыруға берілетін үзілістер

1. Демалу және тамақтану үшін үзілістерден, ауысым ішіндегі және арнайы үзілістерден басқа бір жарым жасқа толмаған балалары бар әйелдерге, анасыз бір жарым жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін, жұмыстың әр үш сағатынан сиретпей
ұ з а қ т ы ғ ы м ы н а д а й :

- 1) бір баласы бар әйелдерге (әкелерге) - әр үзіліс отыз минуттан кем емес;
- 2) екі немесе одан да көп баласы бар әйелдерге (әкелерге) - әр үзіліс бір сағаттан кем емес қосымша үзілістер беріледі.

2. Осы баптың 1-тармағында көрсетілген қызметкердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыру үшін үзілістер демалу және тамақтану үшін үзілістерге қосылады не сомаланған үзілістер жұмыс күнінің (ауысымының) басында немесе а я ғ ы н д а б е р і л е д і .

3. Баланы (балаларды) тамақтандыру үшін үзілістер жұмыс уақытына кіреді, үзілістер уақытында әйелдердің (әкелердің, асырап алушылардың) орташа жалақысы сақталады.

173-бап. Әйелдерге және отбасылық міндеттері бар өзге де адамдарға толық емес жұмыс уақытын белгілеу

Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар әйелдің, сондай-ақ отбасының ауру мүшесіне медициналық қорытындыға сәйкес күтімді жүзеге асыратын қызметкердің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимін береді.

174-бап. Жүкті әйелдерге жиынтық жұмыс уақытын қолдануды шектеу

Жүкті әйелдерге, егер жұмыс күнінің ұзақтығы сегіз сағаттан артық болса жиынтық жұмыс уақыты режимін (жұмыс ауысымын) қолдануға жол берілмейді.

175-бап. Жүкті әйелдерді басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

Жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді, қолайсыз өндірістік факторлардың әсері болмайтын басқа жұмысқа, бұрынғы жұмысындағы орташа жалақымен есептелген жалақысын сақтай отырып ауыстыруға міндетті.

176-бап. Жүкті болуына және босануына байланысты демалыстар

1. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, әйелдерге босануына дейін ұзақтығы жетпіс күн және босанғаннан кейін елу алты (қиналып босанған немесе екі немесе одан да көп бала туған жағдайда - жетпіс) күнтізбелік күн

жүкті болуына және босануына байланысты демалыс беріледі.

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

177-бап. Жаңа туған балаларды асырап алған қызметкерлерге берілетін демалыстар

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

178-бап. Балалар күтімі жөніндегі демалыс

1. Жұмыс беруші қызметкерге бала үш жасқа толғанға дейін:

1) ата-анасының қалауы бойынша - баланың анасына не әкесіне;

2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған - ата-анасына;

3) баланы нақты тәрбиелеп отырған әжесіне, атасына, басқа туысына немесе қ а м қ о р ш ы с ы н а ;

4) жаңа туған баланы асырап алған қызметкерге бала күтімі жөніндегі жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

2. Бала үш жасқа толғанға дейін бала күтімі жөніндегі жалақысы сақталмайтын демалыс, осы баптың 1-тармағында көрсетілген қызметкердің жазбаша өтініші негізінде, қызметкердің қалауы бойынша толық немесе бөлініп пайдаланылуы мүмкін.

3. Бала үш жасқа толғанға дейін бала күтімі жөніндегі, жалақысы сақталмайтын демалыс уақытында қызметкердің жұмыс орыны (лауазымы) сақталады.

4. Бала үш жасқа толғанға дейін бала күтімі жөніндегі, жалақысы сақталмайтын демалыс уақыты, егер Қазақстан Республикасының заң актісінде өзгеше көзделмесе, жалпы еңбек стажына мамандығы бойынша жұмыс стажына, есептеледі.

17-тарау. Жұмысты қоса атқару бойынша жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

179-бап. Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шарты

1. Қызметкер, онымен еңбек қатынастарында тұрған (негізгі жұмыс орыны бойынша) бір жұмыс берушімен, сондай-ақ бірнеше жұмыс берушілермен де жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартын жасасуға құқылы.

2. Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартында жұмыс қоса атқарылатынына міндетті сілтеме болуы қажет.

180-бап. Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартын жасасуға қажетті қосымша құжаттар

Басқа жұмыс берушімен жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартын жасасу үшін, қызметкер осы Кодекстің 32-бабында көзделген құжаттардан басқа, негізгі жұмыс

орыны бойынша еңбектің сипаттары мен жағдайлары (жұмыс орыны, лауазымы, еңбек жағдайлары) туралы анықтама ұсынады.

181-бап. Жұмысты қоса атқару кезіндегі жұмыс уақытының ұзақтығы

Негізгі жұмыс орыны бойынша және жұмысты қоса атқару бойынша күн сайынғы жиынтық жұмыс ұзақтығы осы Кодекстің 78-бабында көзделген күн сайынғы жұмыс уақыты нормасынан 4 сағаттан артық аспауы тиіс.

182-бап. Жұмысты қоса атқару кезіндегі жыл сайынғы еңбек демалысы

1. Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы негізгі жұмысы бойынша демалысымен қ а т а р б е р і л е д і .

2. Егер жұмысты қоса атқару туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы басқа жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші қоса атқару бойынша жұмыс істейтін қызметкердің өтініші бойынша - демалыс ұзақтығының айырмасын құрайтын күндерге жалақысы сақталмайтын демалыс беруге құқылы.

183-бап. Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартын жасасуды шектеу

Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартын он сегіз жасқа толмаған қызметкерлермен және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлермен жасасуға тыйым салынады.

184-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартын бұзудың қосымша негіздері

Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шарты осы Кодекстің 53-бабында көзделген негіздерден басқа, еңбек шарты бұл жұмыс ол үшін негізгі болып табылатын қызметкермен жасасқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасымен бұзыла алады.

18-тарау. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

185-бап. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы

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

2. Қысқартылған жұмыс уақытына құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органмен келісім бойынша айқындайды.

186-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысы

Жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалыстары еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органмен келісім бойынша белгілейтін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне сәйкес ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге беріледі.

187-бап. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге

еңбекақы төлеу

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге ұйым қызметкерлерінің еңбекақы жүйесі белгілейтін мөлшерде қосымша ақылар белгіленуі мүмкін.

188-бап. Салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету

Ұйым қызметкерлеріне еңбек жағдайлары бойынша жұмыс берушінің қаражаты есебінен уәкілетті мемлекеттік органдар белгілейтін нормалардан төмен емес арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдары, жуу және зарарсыздандыру материалдары, сүт, емдеу-алдын алу тағамдары беріледі.

19-тарау. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері

189-бап. Маусымдық жұмыстар

Табиғи немесе климат жағдайлары бойынша белгілі бір кезең (маусым) ішінде, бірақ бір жылдан артық емес, орындалатын жұмыстар маусымдық деп танылады.

190-бап. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерлермен еңбек шартын жасасу

ерекшеліктері

1. Еңбек шартында маусымдық жұмыстар орындауға және оларды орындау кезеңіне шарт жасасу туралы шарт көрсетілуі тиіс.

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

**191-бап. Маусымдық жұмыстарда істейтін
қызметкерлермен жұмыс берушінің бастамасы
бойынша еңбек шартын бұзудың қосымша
негіздері**

Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерлермен еңбек шарты, осы Кодекстің 53-бабында көзделген негіздерден басқа, жұмыс берушінің бастамасы бойынша:

- 1) жұмыс берушінің жұмыстарын өндірістік сипаттағы себептер бойынша екі аптадан артық мерзімге тоқтатқан;
- 2) қызметкер еңбекке уақытша жарамсыздығы салдарынан бір ай ішінде жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

**192-бап. Маусымдық жұмыстарда істейтін
қызметкерлермен еңбек шартын бұзу
тәртібінің ерекшеліктері**

1. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкер, өз бастамасы бойынша, ол туралы жұмыс берушіні жеті күнтізбелік күн бұрын ескертіп еңбек шартын бұза алады.
2. Жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерді, осы Кодекстің 53-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартының бұзылатыны туралы жеті күнтізбелік күн бұрын ескертуге міндетті.
3. Маусымдық қызметкермен еңбек шарты бұзылған кезде, жұмыс беруші жұмыс істеген уақытына сәйкес пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы төлейді.

**20-тарау. Валюталық әдіспен жұмыс істейтін
қызметкерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері**

193-бап. Вахталық жұмыс әдісінің ерекшеліктері

1. Вахталық әдіс қызметкердің тұрақты тұратын жеріне күн сайын қайтып келуі қамтамасыз етіле алмайтын, тұрақты тұратын жерінен тыс еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.
2. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлерді, жұмыс өндірісі объектісінде болған кезде олардың тіршілік әрекетін қамтамасыз ету үшін тұрғын үймен, жұмыс орнына барып келуін, сондай-ақ жұмыстарын орындау және ауысымаралық демалысын қамтамасыз етуге міндетті.

**194-бап. Вахталық әдіспен істелетін жұмыстарға
шектеу**

Вахталық әдіспен істелетін жұмыстарға он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер, жүкті әйелдер, бірінші және екінші топтағы мүгедектер жіберілмейді. Өзге

қызметкерлер егер мұндай жұмыстарды істеу медициналық қорытынды негізінде олардың денсаулығына қайшы келмесе, вахталық әдіспен істелетін жұмыстарға тартыла алады.

195-бап. Вахтаның ұзақтығы

1. Объектідегі жұмыстың орындалу уақытын және ауысымаралық демалыс уақытын қамтитын кезең вахта деп есептеледі.

2. Вахтаның ұзақтығы отыз күнтізбелік күннен аспауы тиіс.

196-бап. Вахталық әдіспен жұмыс істеген кездегі жұмыс уақытының және демалыс

уақытының есебі

1. Вахталық әдіспен жұмыс істеген кезде қызметкерлер үшін жұмыс уақытының жиынтықталған режимі белгіленеді.

2. Жұмыс уақыты жиынтық режимі кезінде кез келген күнтізбелік, бірақ бір жылдан аспайтын кезең есепті кезең болуы мүмкін.

3. Есепті кезең жұмыс уақытын, демалыс уақытын, жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмысқа дейінгі және одан кері қайту жолын қамтиды. Бұл ретте, есепті кезеңдегі жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгіленген нормадан аспауы тиіс.

4. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын вахтааралық демалыс кезеңінде бөліп беруге жол берілмейді.

21-тарау. Жұмыс беруші - жеке тұлғаларда жұмыс істейтін үй қызметкерлерінің еңбегін реттеу ерекшеліктері

197-бап. Үй қызметкерлерімен еңбек шартын жасасу және тоқтату ерекшеліктері

1. Үй қызметкерлері деп жұмыс беруші - жеке тұлғаның үй шаруашылығында жұмыс істейтін (қызметтер көрсететін) қызметкерлер танылады.

2. Жұмыс беруші үй қызметкерін жұмысқа қабылдау не онымен еңбек қатынастарын тоқтату туралы акт шығармайды және қызметкердің еңбек кітапшасына жұмысы туралы мәліметтер енгізбейді.

3. Үй қызметкерінің еңбек қызметі еңбек шартымен расталады.

4. Үй қызметкерімен еңбек шарты тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы жазбаша ескертудің мерзімі, сондай-ақ жұмысынан айрылуға байланысты өтемақы төлеу жағдайлары мен мөлшері еңбек шартында белгіленеді.

198-бап. Үй қызметкерлерінің жұмыс уақытының және демалыс уақытының режимі

1. Үй қызметкерлеріне осы Кодексте белгіленген жұмыс уақыты мен демалыс уақыты ұзақтығының нормалары қолданылады.

2. Үй қызметкерінің жұмыс режимі, демалыс күндерін, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берудің, оларды мерзімнен тыс жұмыстарға, түнгі уақыттағы, демалыс және мейрам күндері жұмысқа тартудың тәртібі еңбек шартында белгіленеді.

199-бап. Тәртіптік жаза қолданудың және оны алып тастаудың тәртібі

Үй қызметкеріне қатысты тәртіптік жаза қолданудың және оны алып тастаудың тәртібі еңбек шартында айқындалады.

200-бап. Жеке еңбек дауларын шешу

Үй қызметкері мен жұмыс берушінің арасындағы жеке еңбек даулары тараптар келісімімен не сотта қаралады.

22-тарау. Жұмысты үйде істейтін қызметкерлер еңбегін реттеу ерекшеліктері

201-бап. Жұмысты үйде істейтін қызметкерлер

1. Жұмысты үйде істейтін қызметкерлер деп жұмыс берушімен жұмысты үйде жеке еңбегімен, өз материалдарымен және өзінің немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс беруші қаражаты есебінен сатып алатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен тетіктерді пайдаланып орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар есептеледі.

2. Қызметкердің жұмысты үйде орындауы еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізумен белгіленуі мүмкін.

202-бап. Жұмысты үйде істейтін қызметкерлердің еңбек жағдайлары

1. Үйде істелетін жұмыс қызметкер денсаулығының жағдайына қайшы келмейтін және оларды орындау үшін мемлекеттік стандарттар, қызметкердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауы қамтамасыз етілген жағдайда ғана орындала алады.

2. Еңбек шартында үйде істелетін жұмыстарды орындауға:

1) жұмысты қызметкерге тиесілі меншік құқығындағы немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс беруші қаражатына сатып алынатын жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар мен тетіктерді пайдаланып орындау туралы;

2) қызметкерді жұмысты орындау үшін шикізатпен, материалдармен, жартылай фабрикаттармен қамтамасыз етудің тәртібі мен мерзімдері туралы;

3) дайын өнімді шығарудың тәртібі мен мерзімдері;

4) қызметкерге өтемақылық және өзге де төлемдерді өтеу туралы шарттар міндетті түрде көзделуі тиіс.

**203-бап. Жұмыс уақытының және демалыс уақытының кестесі,
жұмысты үйде істейтін қызметкерлердің еңбек
қауіпсіздігін мен еңбегін қорғауды
қамтамасыз ету жағдайлары**

Жұмыс уақытының және демалыс уақытының режимі, жұмыс берушінің қызметкердің жұмыс уақыты режимін сақтауын бақылау ерекшеліктері, жұмысты үйде істейтін қызметкер үшін еңбек қауіпсіздігі мен еңбегін қорғауды және осы шарттардың сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі жағдайлар еңбек шартында белгіленеді.

**204-бап. Жұмысты үйде істейтін қызметкерге берілетін
өтемақылық және өзге де төлемдер**

Жұмысты орындау кезінде қызметкер меншік құқығындағы тиесілі жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар мен тетіктерді пайдаланған жағдайда жұмыс беруші қызметкерге олардың тозығы үшін өтемақы төлейді, сондай-ақ жұмысты үйде орындауына байланысты өзге де шығыстарды өтейді.

23-тарау. Мүгедектер еңбегін реттеу ерекшеліктері

205-бап. Мүгедектердің еңбекке құқығын іске асыру

1. Мүгедектердің еңбек жағдайлары әдеттегідей не мүгедектерді оңалтудың жеке бағдарламасын ескере отырып, мүгедектер еңбегін пайдаланатын мамандандырылған ұйымдардағы жұмыс берушілермен еңбек шарттарын жасасуға құқығы бар.

2. Мүгедектік себептері бойынша, халықты әлеуметтік қорғау саласындағы уәкілетті органның қорытындысы бойынша денсаулығының жағдайы кәсіптік міндеттер орындауға кедергі болған не оның денсаулығына және (немесе) басқа адамдар еңбегінің қауіпсіздігіне қауіп төндірген жағдайды қоспағанда, оның келісімінсіз еңбек шартын жасасудан бас тартуға мүгедекті басқа жұмысқа ауыстыруға, еңбек жағдайларын өзгертуге тыйым салынады.

206-бап. Мүгедек-қызметкерлердің еңбек жағдайлары

1. Еңбекті нормалау, еңбекақы төлеу және еңбекті қорғау жағдайлары, жұмыс режимі, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқарудың тәртібі, техникалық, санитарлық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптар келісімі бойынша еңбек және ұжымдық шарттардың өзге де жағдайлары мүгедек емес қызметкерлермен салыстырғанда, мүгедектер жағдайларын нашарлата немесе олардың құқықтарын ш е к т е й а л м а й д ы .

2. Мүгедектер еңбегін ауыр жұмыстарда еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) , қауіпті жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.

3. Жұмыс істеп жүрген мүгедектерге осы Кодексте, келісімдерде, жұмыс берушінің актілерінде, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттарда белгіленген қосымша к е п і л д і к т е р б е р і л у і м ү м к і н .

4. Жұмыс беруші уәкілетті мемлекеттік органдардың ұсынымдарын, сондай-ақ жұмыс істеп жүрген мүгедектердің толық емес жұмыс уақытының режимі, жұмыс көлемін азайту және басқа еңбек жағдайлары туралы медициналық қорытындыларын орындауға міндетті.

207-бап. Мүгедек-қызметкерлердің жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы

1. Бірінші және екінші топтағы мүгедек-қызметкерлерге аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

2. Бірінші және екінші топтағы мүгедек-қызметкерлердің күн сайынғы жұмысының (жұмыс ауысымының) ұзақтығы жеті сағаттан аспауы тиіс.

208-бап. Мүгедек-қызметкерлерге жұмыс уақытының жиынтық режимін қолдануды шектеу

1. Бірінші және екінші топтағы мүгедек-қызметкерлерге жиынтықталған жұмыс уақытын қолдануға жол берілмейді.

2. Егер үшінші топтағы мүгедек-қызметкерлерге медициналық айғақтамалар бойынша жиынтық жұмыс уақытының режиміне тыйым салынған болса оларға мұндай режим белгіленбейді.

209-бап. Түнгі, жұмыс уақытынан тыс жұмысты, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысты, мүгедек-қызметкерлерді іссапарға жіберуді шектеу

Мүгедек-қызметкерлерді түнгі, мерзімнен тыс жұмыстарға, демалыс және мейрам күндеріндегі жұмыстарға тартуға, оларды іссапарға жіберуге, егер мұндай жұмыс оларға медициналық айғақтамалар бойынша тыйым салынбаған болса, олардың жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

210-бап. Мүгедек-қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысын беру

Мүгедек-қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы, олардың келісімі бойынша жұмыс беруші бекітетін демалыс кестесіне сәйкес беріледі.

211-бап. Мүгедек-қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысын беру

Жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысы жыл сайынғы еңбек демалысымен қатар не қызметкердің қалауы бойынша жұмыс жылының (күнтізбелік жылдың) басқа уақытында беріледі.

24-тарау. Азаматтық қызметшілер еңбегін реттеу ерекшеліктері

212-бап. Азаматтық қызметке кіру

1. Азаматтық қызметке кіру тағайындау немесе конкурс тәртібімен жүзеге асырылады.

2. Конкурсты бос лауазымы бар мемлекеттік мекеме (қазыналық кәсіпорын) ұйымдастырады және өткізеді.

3. Азаматтық қызметке кірудің және азаматтық қызметшінің бос лауазымына тұруға арналған конкурсты өткізудің тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

4. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және жұмыс берушінің актісін шығару жолымен жүзеге асырылады.

213-бап. Азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізбесі

Азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізбесін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

214-бап. Азаматтық қызметте болумен байланысты шектеулер

Азаматтық қызметшінің:

1) материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, басқа да мемлекеттік мүлік пен қызметтік ақпаратты қызметтік емес мақсаттарға пайдалануға;

2) азаматтық қызметтің қалыпты жұмыс істеуіне және лауазымдық міндеттерін атқаруға кедергі келтіретін әрекеттерге қатысуға;

3) қызмет жағдайын азаматтық қызметпен байланысты емес мақсаттарда пайдалануға құқығы жоқ.

215-бап. Азаматтық қызметшіні басқа мемлекеттік мекемеге (қазыналық кәсіпорынға) жұмысқа ауыстыру

Азаматтық қызметші өзінің жазбаша өтінішімен тиісті ұйымдардың басшылары арасындағы келісім бойынша басқа мемлекеттік мекемеге (қазыналық кәсіпорынға) жұмысқа ауыстырылуы мүмкін.

216-бап. Азаматтық қызметшілерді аттестаттау

Кәсіптік және біліктілік даярлығының, іскерлік қасиеттерінің деңгейін айқындау мақсатында азаматтық қызметшілер аттестаттаудан өтеді.

Азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізудің тәртібі мен шарттарын тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

217-бап. Азаматтық қызметте жоғарылау

1. Азаматтық қызметшінің қызмет бойынша жоғарылауы оны жоғары лауазымға ауыстыру жолымен жүзеге асырылады.

2. Біліктілік және жұмыс тәжірибесінің деңгейі жоғары, өзінің кәсіптік және біліктілік деңгейін ұдайы арттырып отыратын азаматтық қызметшілер азаматтық қызмет бойынша жоғарылауда басымдықты құқығын пайдаланады.

218-бап. Азаматтық қызметшілердің біліктілігін арттыру және оларды қайта даярлау

1. Азаматтық қызметшілер кәсіптік білімі мен дағдыларын тереңдету және кәсіптер мен мамандықтар алу мақсатында тиісті білім беру ұйымдарына жіберілуі мүмкін.

2. Өндірістен (жұмыстан) қол үзбей оқыған жағдайда, азаматтық қызметшінің оқуы, қайта оқуы, ғылыми тағлымдамасын қоса, тағлымдамасы жіберетін ұйымның қаражаты е с е б і н е н т ө л е н е д і .

Оқу кезеңінде азаматтық қызметшінің лауазымы, кепілдіктері мен өтемақы т ө л е м д е р і с а қ т а л а д ы .

3. Азаматтық қызмет бейініне сәйкес келетін мамандық бойынша біліктілігін арттырудан немесе қайта даярлаудан өтіп жүрген азаматтық қызметшіге ақылы оқу демалысы беріледі.

219-бап. Азаматтық қызметшілерді көтермелеу

Лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмысты, оның ішінде ерекше күрделі және шұғыл жұмысты жоғары сапалы орындағаны үшін, бастамасы, шығармашылық белсенділігі және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін азаматтық қызметші:

1) азаматтық қызметте жоғарылатумен;

2) ақшалай сыйақымен;

3) алғыс жарияланумен көтермеленуі мүмкін.

220-бап. Басқа жерге жұмысқа көшу кезінде азаматтық қызметшілерге берілетін кепілдіктер мен өтемақылар

Азаматтық қызметшілерге мемлекеттік мекемемен (қазыналық кәсіпорынмен) бірге әкімшілік-аумақтық бірлік бөлінісі бойынша басқа жерге (басқа елді мекенге) көшкен к е з д е :

азаматтық қызметшінің өзінің және отбасы мүшелерінің жұмыс орнына жолақысының құны (мемлекеттік мекеме (қазыналық кәсіпорын) тиісті жүріп-тұру) құралын берген жағдайдан басқа);

мүлікті тасымалдау шығыстары;

жолда болған әр күн үшін тәуліктік шығыстары;

істейтін лауазымы бойынша алты лауазымдық жалақысы мөлшеріндегі біржолғы ж ә р д е м а қ ы ;

сапарға жиналу және жаңа орында орналасу күндерінің, бірақ алты күннен асырмай , сондай-ақ жолда болған уақытының жалақысы төленеді.

221-бап. Азаматтық қызметшілерге еңбекақы төлеу

1. Азаматтық қызметшілердің еңбекақы жүйесін Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілері белгілейді.

2. Ауылдық (селолық) жердегі денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет және спорт жүйесінде жұмыс істейтін азаматтық қызметшілерге,

жергілікті өкілетті органдардың шешімі бойынша жергілікті бюджет қаражаты есебінен , қызметтің осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің қызметақыларымен және ставкаларымен салыстырғанда жоғарылатылған лауазымдық қызметақылар мен тарифтік ставкалар белгіленеді.

3. Ауылдық (селолық) жердегі денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет және спорт жүйесінде жұмыс істейтін мамандар лауазымдарының тізбесін жергілікті атқарушы орган жергілікті өкілетті органмен келісе отырып белгілейді.

222-бап. Азаматтық қызметшілердің демалысы

1. Азаматтық қызметшілерге ұзақтығы күнтізбелік отыз күн, лауазымдық ақы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төлене отырып, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі. Азаматтық қызметшілерге сауықтыруға жәрдемақы күнтізбелік жы л д а б і р р е т төленеді .

Азаматтық қызметшілердің жекелеген санаттарына Қазақстан Республикасының заңдарымен жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленуі мү м к і н .

2. Жоғары оқу орындарында оқып жүрген азаматтық қызметшілерге жұмыс берушінің келісімі бойынша емтихан тапсыру, диплом (жұмысын) жобасын дайындау және қорғау, оқу бітіру емтихандарын тапсыру кезеңіне ақылы оқу демалыстары беріледі.

223-бап. Азаматтық қызметшілермен еңбек шартын тоқтату үшін қосымша негіздемелер

1. Қызметкерлермен еңбек шартын тоқтату үшін осы Кодексте белгіленген негіздемелерден басқа, Қазақстан Республикасының заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа жету азаматтық қызметшілермен еңбек шартын тоқтату үшін қосымша негіздеме б о л ы п т а б ы л а д ы .

2. Зейнеткерлік жасқа жеткен, кәсіптік және біліктілік деңгейі жоғары қызметкерлермен, олардың еңбекке қабілеттілігін ескере отырып, мемлекеттік мекеменің (қазыналық кәсіпорынның) басшысы еңбек шартын бір жылға дейінгі мерзімге ұзарта алады.

25-тарау. Шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлерінің еңбегін реттеу ерекшеліктері

224-бап. Оларға қатысты еңбек қатынастарын реттеудің ерекшеліктері белгіленетін шағын кәсіпкерлік субъектілері

1. Осы тарауда белгіленген еңбекте реттеу ерекшеліктері қызметкерлерінің орташа жылдық саны 10 адамнан аспайтын шағын кәсіпкерлік субъектілерді қамтиды.

2. Қызметкерлердің саны әрбір күнтізбелік жыл басындағы толық жұмыс күні бойындағы жұмыспен қамтуға қарай белгіленеді. Жыл ішінде қызметкерлер санының 10 адамнан асуы шағын кәсіпкерлік субъектісіне осы тараудың ережелерін басшылыққа алуға кедергі болмайды.

225-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілері үшін еңбек шарттарының мерзімдері

Шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлермен еңбек шарттарын белгілі бір мерзімге, осы Кодекстің 30-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген шектеусіз жасаса алады.

226-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектісі еңбек тәртібінің ережелері

Шағын кәсіпкерлік субъектісі еңбек тәртібінің ережелерін дербес бекітеді.

227-бап. Жұмыс кестесі

Шағын кәсіпкерлік субъектілерінің жұмыс беруші бекітетін кестеге сәйкес демалыс, мереке күндері жұмысқа тартуды көздейтін жұмыс режимін белгілеуге, сондай-ақ жұмыс уақытының жиынтық режимі есебін немесе жұмыс уақытының ұзақтығы жөніндегі жалпы талаптарды сақтай отырып, жұмыс күнін бөліктерге бөлу режимін қолдануға құқығы бар.

228-бап. Еңбекақы төлеу шарттары

Шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлерінің еңбекақы төлеу шартын жұмыс беруші белгілейді немесе өзгертеді және ол еңбек шартын жасасу кезінде немесе оны бекіткенге дейін бір айдан кешіктірілмей қызметкерлер назарына жеткізіледі. Жұмысқа еңбекақы төлеу шарттарын бекіту кезінде жұмыс берушінің еңбек шартының талаптарын біржақты тәртіппен өзгертуге құқығы жоқ.

229-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінің әлеуметтік әріптестікке қатысуы

Шағын кәсіпкерлік субъектілерінің қатысуымен болатын еңбек қатынастарына келісімнің күші, жұмыс берушілер мен қызметкерлер келіссөз жүргізу және осындай келісімдерге қол қою үшін тиісті ұйымдарға біріккен жағдайда қолданылады.

230-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінде еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігін ұйымдастыру ерекшеліктері

Шағын кәсіпкерлік субъектілерінде еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру жеке немесе заңды тұлғалармен шартты негізде жүзеге асырыла алады.

26-тарау. Мемлекеттік қызметшілердің, Парламент және мәслихаттар депутаттарының, Қазақстан Республикасы соттарының,

әскери қызметтегі адамдардың және құқық қорғау органдары қызметкерлерінің еңбегін реттеу ерекшеліктері

231-бап. Мемлекеттік қызметшілердің, Парламент және мәслихаттар депутаттарының еңбегін реттеу

Мемлекеттік қызметшілердің, Парламент және мәслихаттар депутаттарының, Қазақстан Республикасы соттарының еңбегін осы Кодекс қызметке кірудің, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше жағдайлары мен тәртібін, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңілдіктерді, артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін Қазақстан Республикасының арнаулы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен және алып тастаулармен реттейді.

232-бап. Мемлекеттік әскери қызметтегі адамдар және құқық қорғау органдарының қызметкерлері

1. Мемлекеттік әскери қызметте тұрған адамдарға әскери (арнайы) оқу орындарының курсанттарын, старшиналарды, сержанттарды, мерзімді қызмет солдаттары мен матростарын қоспағанда, Қарулы Күштер, ұлттық қауіпсіздік органдарында, Республикалық ұланда, ішкі әскерлерде, әскери-тергеу органдары мен әскери полицияда, Қазақстан Республикасы Президентінің Күзет қызметінде, басқару органдарында және азаматтық қорғаныс бөлімдері мен әскери прокуратура органдарында әскери қызмет өткеріп жүрген адамдар жатады.

2. Құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне ішкі істер органдарында, Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің қылмыстық-атқару жүйесінде, қаржы полициясы органдарында, мемлекеттік өртке қарсы қызметте, кеден органдарында, Қазақстан Республикасының прокуратура органдарында қызметте істеп жүрген, Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес құқық қорғау қызметін жүзеге асырушы адамдар жатады.

233-бап. Мемлекеттік әскери қызметтегі адамдар мен құқық қорғау органдары қызметкерлерінің еңбегін реттеу

Мемлекеттік әскери қызметте жүрген адамдар мен құқық қорғау органдары қызметкерлерінің еңбегін осы Кодекс қызметке кірудің, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше жағдайлары мен тәртібін, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңілдіктерді, артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін Қазақстан Республикасының арнаулы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен және алып тастаулармен реттейді.

4-бөлім. Әлеуметтік әріптестік және еңбек саласындағы ұжымдық қатынастар

27-тарау. Еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік

234-бап. Әлеуметтік әріптестік міндеттері

Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестік:

- 1) әлеуметтік, еңбек, және олармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді механизмін құру;
- 2) қоғамның барлық буындарының мүдделерін объективті ескеру негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімнің қамтамасыз етілуіне жәрдемдесу;
- 3) қызметкерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге жәрдемдесу, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыру;
- 4) барлық деңгейлердегі әлеуметтік әріптестік тараптарының арасындағы консультациялар мен келіссөздер процесіне жәрдемдесу;
- 5) ұжымдық еңбек дауларын шешуге жәрдемдесу міндеттерін шешуге бағытталған.

235-бап. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі қағидаттары

Әлеуметтік әріптестіктің негізгі қағидаттары:

- 1) тараптар өкілдерінің өкілеттігі;
- 2) тараптардың тең құқығы;
- 3) талқылауға енгізілетін мәселелер тізбесін таңдау бостандығы;
- 4) тараптардың міндеттеме қабылдау еркіндігі;
- 5) тараптар мүдделерін құрметтеу;
- 6) ұжымдық шарттардың, келісімдердің орындалу міндеттілігі;
- 7) келісім бойынша қабылданған міндеттемелердің өз кінәлары бойынша орындалмауы үшін тараптардың, олардың өкілдерінің жауаптылығы;
- 8) мемлекеттің әлеуметтік әріптестіктің нығаюына және дамуына жәрдемдесуі болып табылады.

236-бап. Әлеуметтік әріптестік жүйесі

Әлеуметтік әріптестік әлеуметтік әріптестік органдары арқылы өзара бірлесіп әрекет ету нысанында:

- 1) республикалық деңгейде - әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия (бұдан әрі - республикалық комиссия);
- 2) салалық деңгейде - әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар (бұдан әрі - салалық комиссиялар)

3) өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде - әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық, қалалық, аудандық комиссиялар (бұдан әрі - өңірлік комиссиялар);

4) ұйымдық деңгейде қызметкерлердің өкілдері мен жұмыс берушінің арасында еңбек саласындағы өзара нақты міндеттемелерді белгілейтін келісімдер мен ұжымдық шарттар нысанында қамтамасыз етіледі.

237-бап. Әлеуметтік әріптестік нысандары

Әлеуметтік әріптестік:

ұжымдық шарттардың, келісімдердің жобаларын әзірлеу жөніндегі ұжымдық келіссөздер және олардың қорытындылары;

еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жетілдіру мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер);

қызметкерлер мен жұмыс берушілер өкілдерінің еңбек дауларын сотқа дейін шешуге қатысуы нысандарында жүзеге асырылады.

238-бап. Әлеуметтік әріптестік тараптары

Атқарушы органдар, қызметкерлердің, жұмыс берушілердің атынан, белгіленген тәртіппен өкілеттік берілген олардың өкілдері әлеуметтік әріптестік тараптары болып табылады.

239-бап. Республикалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру

1. Республикалық комиссия тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптары мүдделерін келістіруді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

2. Қазақстан Республикасы Үкіметінің, қызметкерлердің республикалық бірлестіктері мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдері республикалық комиссияның қатысушылары болып табылады.

3. Қазақстан Республикасы облыстарының жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлімшелері (филиалдары мен өкілдіктері) бар бірлестіктер қызметкерлердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдері болып табылады.

4. Екі немесе одан да көп заңды тұлғалардың республикалық бірлестіктерінің одақтары (ассоциациялары) жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдері болып табылады.

Көрсетілген одақтардан (ассоциациялардан) өкіл ұсыну олардың құрамына кіретін республикалық қоғамдық бірлестіктердің санына барабар негізде жүзеге асырылады.

240-бап. Салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру

1. Салалық комиссия тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестердің мүдделерін келістіруді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

2. Тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдардың өкілетті өкілдері, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері салалық комиссияның қатысушылары болып табылады.

3. Қазақстан Республикасы облыстарының жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлімшелері (филиалдары мен өкілдіктері) бар қызметкерлердің бірлестіктері қызметкерлердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілі болып табылады.

4. Салалық кәсіпорындардың өкілдері жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері болып табылады.

241-бап. Өңірлік деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру

1. Өңірлік деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық, қалалық және аудандық комиссия (бұдан әрі - өңірлік комиссия) қамтамасыз етеді.

2. Өңірлік комиссия тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестердің мүдделерін келістіруді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

3. Жергілікті атқарушы органдардың өкілдері, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері өңірлік комиссияның қатысушылары болып табылады.

4. Өңірдегі ірі немесе орташа кәсіпорындар қызметкерлерінің өңірлік бірлестіктері қызметкерлердің өкілетті өкілдері болып табылады.

5. Жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктері немесе өңірдегі ірі және орташа кәсіпорындардың өкілдері жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері болып табылады.

242-бап. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұйымдар деңгейінде реттеу

Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеуді, ұжымдық келіссөздерді жүргізу және ұжымдық шарттың, келісімдердің жобаларын, олардың қорытындыларын әзірлеуді қамтамасыз ету үшін, сондай-ақ ұйым деңгейіндегі ұжымдық шарт пен келісімнің орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшін тараптардың шешімі бойынша, тараптардың қажетті өкілеттіктер берілген өкілдерінен тең құқықтық негіздегі комиссия құрылады.

243-бап. Тұрақты жұмыс істейтін республикалық, салалық, өңірлік комиссияларды қалыптастырудың қағидаттары мен тәртібі

Тұрақты жұмыс істейтін республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар мынадай қағидаттардың:

- 1) атқарушы өкімет органы өкілдерінің, жұмыс берушілер мен қызметкерлер өкілдерінің комиссия қызметіне қатысу міндеттілігі;
 - 2) тараптардың өкілеттігі;
 - 3) тепе-тең өкілдік;
 - 4) тараптардың тең құқығы;
- 5) тараптардың өзара жауапкершілігі негізінде қалыптастырылады.

**244-бап. Республикалық, салалық, өңірлік
комиссиялардың негізгі мақсаттары мен
міндеттері**

1. Комиссиялардың негізгі мақсаттары әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу және әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келістіру болып табылады.

2. Комиссиялардың негізгі міндеттері:

- 1) әлеуметтік және экономикалық саясаттың негізгі бағыттары бойынша әлеуметтік әріптестік тараптарының көзқарастарын келістіру;
- 2) келісімдерді әзірлеу және жасау;
- 3) келісімдерді іске асыру жөніндегі іс-шараларды әзірлеу, келісу және бекіту;
- 4) консультациялар өткізу және халықаралық еңбек нормаларын бекітумен және қолданумен байланысты мәселелер бойынша ұйғарымдар әзірлеу болып табылады.

3. Комиссиялар өздері бекіткен ережелерге және жұмыс жоспарларына сәйкес әрекет етеді. Комиссия отырыстары жылына кемінде екі рет өткізіледі.

**245-бап. Республикалық, салалық және өңірлік
комиссиялардың негізгі құқықтары**

Республикалық, салалық және өңірлік комиссия:

1) өзінің отырыстарында әлеуметтік және еңбек қатынастары саласында келісілген саясат жүргізу проблемаларын қарауға;

2) келісім жобаларын әзірлеу, көрсетілген келісімді іске асыру, комиссия шешімдерін орындау кезінде атқарушы органдардың, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің мүдделерін келістіруге;

3) атқарушы органдардан, жұмыс берушілерден және (немесе) қызметкерлер өкілдерінен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтін жасалатын және жасалған келісімдер туралы ақпарат сұратуға;

4) өз шешімдерінің орындалуына бақылауды жүзеге асыруға, жауапты адамдар оларды орындамаған жағдайда әлеуметтік әріптестіктің тиісті тарабына анықталған бұзушылықтарды жою және келісім шарттарын орындамағаны үшін кінәлі адамдарды жауапқа тарту жөніндегі ұсыныстары бар ақпарат жіберуге;

5) атқарушы органдардан ұжымдық келіссөздер жүргізу және келісімнің жобасын әзірлеу үшін, көрсетілген келісімнің орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшін қажетті, әлеуметтік жағдай туралы ақпаратты сұратуға және алуға;

6) уәкілетті мемлекеттік органдардың қарауына әлеуметтік және еңбек қатынастары

саласындағы нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу жөнінде ұсыныстар енгізуге;

7) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып жұмыс топтарын құруға;

8) комиссияның отырыстарына атқарушы органдардың, қоғамдық бірлестіктердің қызметкерлерін, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды шақыруға;

9) атқарушы органдар, жұмыс берушілер мен қызметкерлер комиссия бекіткен мерзімде қарауға және орындауға міндетті бірлескен келісімдер мен шешімдер қабылдауға;

10) әлеуметтік және еңбек қатынастары мен әлеуметтік әріптестік мәселелері жөніндегі халықаралық, республикалық, өңіраралық кеңестер, конференциялар, конгрестер, семинарлар өткізуге, көрсетілген іс-шараларды ұйымдастырушылармен келісілген тәртіппен қатысуға құқылы.

28-тарау. Әлеуметтік әріптестік тараптары арасында келісімдер жасасудың тәртібі

246-бап. Республикалық, салалық, өңірлік комиссиялардың шешім қабылдау тәртібі

1. Комиссиялардың шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен ресімделеді.

2. Егер келісім барысында тараптар келісімге келе алмаса, хаттама жасалады, онда тараптардың келіспеушіліктерді жою жөніндегі және келіссөздерді жаңғырту мерзімдері туралы жазылған соңғы ұсыныстар енгізіледі.

3. Комиссия шешімдерді қабылдау және жұмысты ұйымдастырудың тәртібін әзірлейді және бекітеді.

247-бап. Келісім тараптары, келісімдердің түрлері және олардың қолданылуы

1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасы Үкіметінің, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері мен қызметкерлердің республикалық бірлестіктері арасында Бас келісім жасалады.

2. Салалық деңгейде тиісті атқарушы органдардың және жұмыс берушілер мен қызметкерлер уәкілетті өкілдерінің арасында салалық келісім жасалады.

3. Өңірлік деңгейде жергілікті атқарушы органдардың, жұмыс берушілердің, қызметкерлердің бірлестіктерінің арасында өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасалады.

4. Келісімдердің күші тараптардың тиісті өкілдеріне келіссөздерде олардың атынан осы келісімдерді әзірлеуге және жасасуға өкілеттік берген тиісті атқарушы органдарға, жұмыс берушілер мен қызметкерлерге, сондай-ақ келісім жасасқаннан кейін оған қосылған атқарушы органдарға жұмыс берушілер мен қызметкерлерге қолданылады.

248-бап. Келісімдерді дайындау жөнінде келіссөздер жүргізу құқығы

1. Әлеуметтік әріптестіктің кез келген тарабы келісімдерді әзірлеу, оның мазмұны, қорытындысы, оны өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздердің бастамашысы болуға қ ұ қ ы л ы .

2. Республикалық, салалық, өңірлік деңгейлерде қызметкерлер мен жұмыс берушілер өкілеттік берген бірнеше өкіл болса, олардың әрқайсысына өздері өкілдік ететін қызметкерлер мен жұмыс берушілердің атынан келіссөз жүргізу құқығы беріледі .

249-бап. Келісімдердің мазмұны

1 . К е л і с і м д е р :

- 1) қолданылу мерзімі туралы;
- 2) орындалуын бақылаудың тәртібі туралы;
- 3) келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізудің тәртібі туралы;
- 4) өздеріне алған міндеттемелерді орындамаған жағдайдағы тараптардың жауапкершілігі туралы ережелерді қамтуы тиіс.

2. Бас келісімнің мазмұнын тұрақты жұмыс істейтін, әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе оның біреуі ұсынған Бас келісімнің жобасына қарай белгілейді.

3. Салалық және өңірлік келісімдердің мазмұнын тұрақты жұмыс істейтін, әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық және өңірлік комиссия әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе оның біреуі ұсынған келісім жобаларының негізінде белгілейді.

4 . К е л і с і м д е р д е :

1) еңбекақы төлеу, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау, еңбек және демалыс р е ж и м і т у р а л ы ;

2) бағалар мен инфляцияның, ең төменгі күнкөріс деңгейіне және келісімде айқындалған көрсеткіштердің орындалуына қарай еңбекақыны реттеу механизмі т у р а л ы ;

3) өтемақы төлемдері туралы;

4) жұмыспен қамтуға, қызметкерлерді кәсіптік дайындауға және қайта дайындауға ж ә р д е м д е с у т у р а л ы ;

5) жұмысқа және демалуға қолайлы жағдайлар жасау және тиісті қоршаған ортамен қамтамасыз ету жолымен өндірісте қызметкерлердің денсаулығын қорғауды ұ й ы м д а с т ы р у т у р а л ы ;

6) салауатты өмір салтын насихаттау жөніндегі шаралар туралы;

7) қызметкерлердің және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау жөніндегі а р н а й ы і с - ш а р а л а р т у р а л ы ;

8) қызметкерлерді өндірістің уақытша тоқтап тұруы жағдайынан қорғау шаралары
т у р а л ы ;

9) жанжалдар мен ереуілдерді болдырмау, еңбек тәртібін нығайту туралы;

10) еңбек мәселелері жөніндегі, заңдарға қайшы келмейтін басқа да ережелер;

11) әлеуметтік инфрақұрылымды дамытуға жәрдемдесу туралы ережелер көзделуі мүмкін.

250-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 келіссөзге кірісуге міндетті.

2. Келіссөздерді жүргізудің тәртібін, келісімдерді әзірлеудің және жасасудың мерзімдерін, сондай-ақ оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізуді, оларға қосылуды
к о м и с с и я л а р б е к і т е д і .

3. Келісімдер, оларға тараптар қол қойған сәттен бастап не келісімдерде белгіленген күннен бастап күшіне енеді. Келісімдердің барлық қосымшалары олардың ажырамас бөлігі болып табылады және оларға тең заң күшіне ие болады.

4. Келісімнің қолданылу мерзімі тараптардың келісімі бойынша не жаңа келісім қабылданғанға дейін белгіленеді, бірақ үш жылдан аспауы тиіс.

5. Қызметкерлерге бір мезгілде бірнеше келісімнің күші қолданылған жағдайларда, келісімнің қызметкерлер үшін неғұрлым қолайлы шарттары қолданылады.

6. Бас, салалық, өңірлік келісімдерді әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілдері
қ о л қ о й ы п б е к і т е д і .

7. Тараптардың қолдары қойылған салалық, өңірлік келісімдер қосымшаларымен бірге жеті күндік мерзім ішінде хабарламалы тіркеу үшін республикалық комиссияға жіберіледі.

251-бап. Келісімді тіркеу

1. Облыстық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган жүзеге асырады.

2. Қалалық, аудандық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жергілікті атқарушы органдар жүзеге асырады.

252-бап. Келісімдердің орындалуын бақылау

Келісімдердің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік тараптары жүзеге асырады.

253-бап. Комиссияларды үйлестірушілер

Республикалық, салалық және өңірлік келісімдердің үйлестірушілері тараптардың бірлескен шешімімен тағайындалады. Комиссияның үйлестірушісі:

1) тараптардың қызметіне араласпайды;

2) комиссия жұмысына қатысу үшін жұмыс берушілер мен қызметкерлер бірлестіктерінің өкілдерін, атқарушы өкімет органдарының комиссия мүшелері болып

табылмайтын өкілдерін, сондай-ақ ғалымдар мен мамандарды, басқа ұйымдардың өкілдерін шақырады;

3) комиссияның және жұмыс топтарының жұмысын, хаттамалардың жүргізілуін, шешімдердің жобаларын дайындайды және олардың орындалуын бақылауды қамтамасыз етеді.

29-тарау. Ұжымдық шарт

254-бап. Ұжымдық шарттың тараптары

1. Жұмыс беруші (жұмыс берушінің өкілі) мен қызметкерлердің өкілдері ұжымдық шарттың тараптары болып табылады.

2. Ұжымдық шарт, сондай-ақ ұйымның бөлімшелерінде, өкілдіктерінде немесе өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерде жасасуы мүмкін.

255-бап. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымы

1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар белгілейді. Ұжымдық шартқа қызметкерлер мен жұмыс берушінің мынадай мәселелер бойынша:

- 1) еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру туралы;
- 2) еңбекақыны нормалау, оның нысандары, төлеудің жүйелері, тарифтік ставкалар мен қызметақылар, қосымша ақылар мен үстемеақылар туралы;
- 3) еңбекақыны индекстеу туралы, жәрдемақылар мен өтемақы төлемдері туралы;
- 4) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының, еңбек демалысының ұзақтығы туралы;
- 5) салауатты және қауіпсіз еңбек және тұрмыс жағдайларын жасау, денсаулықты қорғауды жақсарту, қызметкерлер мен олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепілдіктері, қоршаған ортаны қорғау туралы;
- 6) еңбек кестесі мен еңбек тәртібін реттеу туралы;
- 7) босатылатын қызметкерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, біліктілігін арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету туралы;
- 8) жұмыс пен оқуын ұштастырып жүрген қызметкерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы;
- 9) қызметкерлердің тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;
- 10) қызметкерлерді сауықтыру, санаторлық-курорттық емдеу және олардың демалысы туралы;
- 11) еңбек шарттарының ереуілдер уәждемесі бойынша жұмыс берушілердің бастамашылығымен бұзылуын болдырмау туралы;
- 12) өздері келтірген зиян үшін қызметкерлер мен жұмыс берушілердің жауапкершілігі туралы;
- 13) ұжымдық шарттың орындалуы үшін тараптардың жауапкершілігі туралы алған өзара міндеттемелері;

14) тараптар белгілеген басқа да мәселелер енгізілуі мүмкін.

2. Егер нормативтік құқықтық актілерде бұл ережелерді енгізу қажетті тікелей көрсетілген болса ұжымдық шартқа нормативтік ережелер енгізіледі.

3. Салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда, ұжымдық шарт қызметкерлердің жағдайын нашарлатпауға тиісті.

256-бап. Ұжымдық шартты әзірлеудің және жасасудың тәртібі

1. Кез келген тарап ұжымдық шартты әзірлеудің бастамашысы бола алады.

2. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу үшін тараптар он күндік мерзімде тепе-тең негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімі тараптар келісімімен белгіленеді.

Кәсіптік одақтың мүшесі болып табылмайтын қызметкерлер жұмыс берушімен өзара қатынастарда өздерінің мүдделерін білдіру үшін кәсіподақ ұйымының органы сияқты, өзге де өкілдерге уәкілеттік беруге құқылы.

Ұйымда бірнеше қызметкер өкілдері болған кезде олар комиссияға қатысуға және ұжымдық шартта қол қоюға бірыңғай өкілетті орган құра алады. Бұл орайда, олардың әрқайсысына өздері өкілеттік ететін кәсіптік одақ мүшелері - қызметкерлердің санына қарай, барабар өкілеттік қағидаты негізінде, келіссөздер жүргізу жөніндегі бірыңғай органның құрамындағы өкілдікке құқық беріледі.

3. Комиссия әзірлеген ұжымдық шарттың жобасын ұйым қызметкерлері міндетті түрде талқылауы тиіс. Жобаны талқылау нысанын қызметкерлердің өздері айқындайды . Комиссия келіп түскен ескертулер мен ұсыныстарды ескере отырып жобаны п ы с ы қ т а й д ы .

4. Тараптардың келісіміне қол жеткен жағдайда, ұжымдық шарт кемінде екі данада жасалады және оған тараптар өкілдері қолдарын қояды.

5. Ұжымдық шарттың жекелеген ережелері бойынша тараптар арасында келіспеушіліктер болған жағдайда, ұжымдық келіссөздер басталған күннен бастап екі ай ішінде тараптар бір уақытта келіспеушілік хаттамасын жасай отырып, келісілген шарттар бойынша ұжымдық шартқа қол қоюға тиіс.

6. Ұжымдық шартты өзгерту және толықтыру тараптардың өзара келісімімен ғана, осы бапта оны жасасу үшін белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

7. Егер алынған мәліметтер мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын болса, ұжымдық келіссөздерге қатысушылардың оларды жария етуге құқығы жоқ.

8. Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар келіссөздерді жүргізу уақытында орташа айлық жалақысы сақтала отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатылады. Бұл мерзім олардың еңбек стажына қосылады.

9. Жұмыс беруші тараптардың қолы қойылған ұжымдық шартты бір айлық мерзім

ішінде еңбек жөніндегі уәкілетті органның аумақтық бөлімшесіне мониторингке ұсынуға міндетті.

257-бап. Ұжымдық шарттың қолданылу аясы мен мерзімі

1. Ұжымдық шарт тараптар белгілеген мерзімге жасалады.
2. Ұжымдық шарт, егер оның ережелерінде өзгеше көзделмесе, қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді және тараптар үшін орындалуы міндетті.
3. Ұжымдық шарт жұмыс берушіге және олардың атынан ұжымдық шартқа қол қойылған немесе жазбаша өтініш негізінде оған кейіннен қосылған ұйымның барлық қызметкерлеріне қолданылады.
4. Ұйымның қайта құрылу (бірігу, қосылу, бөліну, бөлініп шығу, қайта құрылу) кезеңінде ұжымдық шарт өзінің күшін сақтайды.
5. Ұйымның меншік иесі өзгергенде ауысқан күннен бастап үш ай бойына ұжымдық шарт өзінің күшін сақтайды. Осы кезеңде тараптар жаңа ұжымдық шарт жасасу, оны өзгерту және толықтыру немесе бұрынғы шарттың қолданылуын сақтау туралы келіссөздер бастауға құқылы.
6. Ұйым таратылған немесе банкрот деп жарияланған кезде, барлық қызметкерлермен еңбек шарты тоқтатылған сәттен бастап ұжымдық шарттың қолданылуы тоқтатылады.

258-бап. Ұжымдық шартты орындамағаны үшін тараптардың жауапкершілігі

Ұжымдық шартта көзделген міндеттемелерді орындамағаны үшін тараптар ұжымдық шартқа және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

30-тарау. Ұжымдық еңбек дауларын қарау

259-бап. Қызметкерлер талаптарын ресімдеудің және мәлімдеудің тәртібі

1. Қызметкерлердің еңбекақы және еңбек жағдайларын белгілеу және өзгерту, қызметкерлер мен жұмыс берушінің, жұмыс берушілер бірлестігінің арасындағы ұжымдық шарттар мен келісімдерді жасасу, өзгерту және орындау мәселелері жөніндегі талаптары қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) ұйым қызметкерлері жалпы санының кемінде жартысы болса, жиналысқа қатысушылардың басым көпшілігінің дауысымен қалыптастырылады және бекітіледі.
2. Қызметкерлердің талаптары жазбаша нысанда жазылады және жұмыс берушілерге, жұмыс берушілердің бірлестіктеріне жалпы жиналыс (конференция) өткізілген күннен бастап күнтізбелік үш күн ішінде жіберіледі.
3. Көрсетілген талаптарды әртүрлі жұмыс берушінің қызметкерлері ұсынған жағдайда, бұл талаптарды кәсіптік одақтардың салалық немесе аумақтық органдары, не

қызметкерлер өкілеттік берген өзге де адамдар мен органдар ұсынады.

4. Жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестіктері талаптар ұсыну жөніндегі қызметкерлердің жиналысына (конференциясына) кедергі келтіруге қабілетті қандай да болмасын араласушылықтан қалыс қалуға міндетті.

260-бап. Қызметкерлердің талаптарын қарау

1. Жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестіктері қызметкерлер ұсынған талаптарды, оларды алған күннен бастап кемінде күнтізбелік жеті күн ішінде қарауға және оларды шешу үшін шаралар қабылдауға міндетті, ал шешуге мүмкіндік болмаған жағдайда, туындап отырған келіспеушіліктерді одан әрі қарау үшін өзінің өкілдерін көрсете отырып, өздерінің шешімдері мен ұсыныстарын жазбаша түрде көрсетілген мерзімде қызметкерлерге жеткізеді.

2. Ұжымдық еңбек дауы қызметкерлердің ұсынған талаптарына қатысты орын алып отырған келіспеушіліктердің мәні туралы жұмыс берушінің, жұмыс берушілер бірлестіктерінің жазбаша хабарламасы ресімделген күннен немесе ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктер хаттамасы жасалған күннен, не жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестіктері өздерінің шешімдері туралы хабарламаған жағдайда, осы баптың 1-тармағында көрсетілген мерзім өткен күннен бастап туындаған деп есептеледі.

261-бап. Бітімге келтіру рәсімдері

1. Қызметкерлердің талаптары, оларды осы Кодекстің 260-бабында көзделген тәртіппен шешу мүмкіндігі болмаған кезде, бітімге келтіру рәсімдері тәртібімен қ а р а л а д ы .

Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестіктері (олардың өкілдері) бас тартқан немесе олар ішінара қанағаттандырған талаптар әуелі 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 рәсім дербес болып табылады және олармен қатар жүргізіле алады.

262-бап. Бітімгерлік комиссия

1. Бітімгерлік комиссияны жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестіктері (олардың өкілдері) өзінің шешімін қызметкерлерге (олардың өкілдеріне) хабарлаған, не хабарламаған күннен бастап, не ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктер хаттамасы жасалған күннен бастап күнтізбелік үш күн ішінде тараптар құрады.

2. Бітімгерлік комиссия тепе-тең негізде ұжымдық еңбек дауы өкілдерінен құрылады. Бітімгерлік комиссияны құру туралы шешім жұмыс берушінің актісімен және қызметкерлер өкілдерінің шешімімен ресімделеді.

3. Бітімгерлік комиссия қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) ұсыныстарын өзі құрылған күннен бастап күнтізбелік жеті күннен кешіктірмей қарайды. Бітімгерлік

комиссияның талаптарды қарау тәртібі, көрсетілген мерзімді ұзарту тараптардың келісімімен жүзеге асырылады және хаттамамен ресімделеді.

4. Комиссия бітімге келтіру рәсімі барысында қызметкерлермен (олардың өкілдерімен), жұмыс берушімен, жұмыс берушілер бірлестіктерімен (олардың өкілдерімен), мемлекеттік органдармен және өзге де мүдделі адамдармен консультация жүргізеді.

5. Комиссия шешімі тараптар келісімінің негізінде, тараптардың өкілдері қолдарын қоятын хаттамамен ресімделеді және тараптар үшін міндетті күші болады.

6. Бітімгерлік келісімге қол жетпесе, оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек арбитражы құрылады.

263-бап. Еңбек арбитражы

1. Еңбек арбитражын ұжымдық еңбек дауының тараптары бітімгерлік комиссияның жұмысы тоқтатылған күннен бастап күнтізбелік бес күн ішінде, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық немесе өңірлік комиссия мүшелерінің қатысуымен құрады.

2. Еңбек арбитражы мүшелерінің санын, оның жеке құрамын, ұжымдық еңбек дауын қараудың тәртібін тараптардың келісімі белгілейді. Еңбек арбитражы кемінде бес адамнан құрылуға тиіс. Еңбек арбитражының құрамына қоғамдық бірлестіктердің өкілдері, мемлекеттік еңбек инспекторы, мамандар, сарапшылар мен басқа да адамдар енгізіледі.

3. Еңбек арбитражының төрағасын тараптар арбитраж мүшелері қатарынан сайлайды.

4. Еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауын ұжымдық еңбек дауы тараптарының міндетті түрде қатысуымен, ал қажет болғанда басқа да мүдделі адамдар өкілдерінің де қатысуымен қарайды.

5. Дауды қарау рәсімін еңбек арбитражы белгілейді және ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткізеді.

6. Еңбек арбитражының шешімі ол құрылған күннен бастап күнтізбелік жеті күннен кешіктірмей арбитраж мүшелерінің қарапайым көпшілік дауысымен қабылданады. Еңбек арбитражы мүшелерінің дауыстары тең бөлінген кезде, төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім уәждемеленген, жазбаша нысанда және оған арбитраж мүшелерінің барлығының қолдары қойылған болуы тиіс.

7. Еңбек арбитражының шешімін ұжымдық еңбек дауы тараптары орындауға міндетті болып табылады.

264-бап. Ұжымдық еңбек дауын делдалдардың қатысуымен қарау

1. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қараудың тәртібі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісуі бойынша айқындалады.

2. Тараптар делдал ретінде өздеріне қатысты бейтарап ұйымдар мен адамдарды

белгілейді. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық немесе өңірлік комиссия ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімімен ұжымдық еңбек дауын реттеу жөніндегі жұмысқа орталық және жергілікті атқарушы органдардың, ассоциациялардың және басқа да қоғамдық бірлестіктердің, жұмыс берушілерді, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды тарта алады.

Делдал сайлау жағдайларының бәрінде олардан делдалдыққа жазбаша келісімі алынған болуы тиіс.

265-бап. Тараптардың ұжымдық еңбек дауы бойынша келісімге жету салдары

1. Ұжымдық еңбек дауы тараптары арасында делдалдың қатысуымен немесе онсыз оның шешілуі туралы келісімге қол жеткен жағдайлардың бәрінде аяқталмаған бітімге келтіру рәсімдері тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келісім шарттары даудың шешілу шарттары деп есептеледі.

2. Тараптар арасындағы даудың шешілуі туралы келісімге қол жеткізу, егер ереуіл жарияланған болса, оның тоқтатылуына әкеп соғады.

266-бап. Тараптар мен бітімге келтіруші органдардың ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі міндеттері

1. Тараптардың ешқайсысы бітімге келтіру рәсімдерінен жалтаруға құқылы емес.

2. Егер бітімгерлік комиссия мен еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауы тараптарының келіспеушіліктерін реттей алмаса, оның себептері жазбаша түрде тараптардың назарына жеткізіледі. Бұл жағдайда қызметкерлер, өз мүдделерін қорғаудың заңда көзделген, ереуіл өткізуге дейінгі өзге де барлық тәсілдерін қолдануға құқылы.

267-бап. Ұжымдық еңбек дауының шешілуімен байланысты кепілдіктер

Жұмыс беруші келіскен жағдайда, бітімгерлік комиссияның мүшелері, делдалдар, еңбек арбитрлері ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысу уақытына негізгі жұмысынан босатылады.

268-бап. Ереуілге шығу құқығы

1. Егер бітімге келтіру рәсімдері арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жетпесе, сондай-ақ, жұмыс беруші бітімгерлік рәсімдерден не ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткен келісімді орындаудан жалтарған жағдайларда қызметкерлер ереуілге шығу жөнінде шешім қабылдай алады.

2. Ереуіл жасау жөніндегі шешім қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) жиналысында (конференциясында) ұйым қызметкерлері жалпы санының кемінде жартысы болғанда қабылданады және жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың кемінде үштен екісі ол үшін дауыс берген жағдайда қабылданды деп есептеледі.

3. Ереуілді қызметкерлер (олардың өкілдері) уәкілеттік берген орган (ереуіл

комитеті) басқарады. Бірнеше жұмыс берушілердің қызметкерлері (олардың өкілдері) бірдей талаптар қойылатын ереуіл жариялаған жағдайда, оны осы қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) өкілдерінің теңдей санынан қалыптастырылатын бірлескен орган б а с қ а р а а л а д ы .

4. Ереуілге қызметкерлер ерікті түрде қатысады. Ешкім де мәжбүрлі түрде ереуілге қатыса алмайды және ереуілге қатысудан бас тарта алмайды.

5. Қызметкерлерді ереуілге қатысуға немесе оған қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтін тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылықта болады.

269-бап. Ереуілдің басталуын жариялау

1. Жұмыс берушіге, жұмыс берушілердің бірлестіктеріне (олардың өкілдеріне) уәкілетті орган ереуілдің басталуы мен оның ықтимал ұзақтығы жөнінде оны жариялаудан кемінде он бес күнтізбелік күн бұрын жазбаша түрде ескертуге тиіс.

2. Ереуілді жариялау туралы шешімде:

1) тараптардың ереуілді өткізуге негіз болған наразылықтар тізбесі;

2) ереуілдің өткізілетін күні, орны мен уақыты, оның ұзақтығы және қ а т ы с у ш ы л а р д ы ң б о л ж а м д ы с а н ы ;

3) ереуілді басқаратын органның атауы, бітімге келтіру рәсіміне қатысуға уәкілетті қызметкерлер өкілдерінің құрамы;

4) ереуіл кезінде орындалатын қажетті жұмыстар (қызмет түрлерінің) минимумы бойынша ұсыныстар көрсетіледі.

270-бап. Ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері

1. Ереуілді басқаратын орган оған осы Кодекспен берілетін құқықтар шегінде және оған қызметкерлер (олардың өкілдері) берген өкілеттіктер негізінде әрекет етеді.

2. Ереуілді басқаратын органның:

1) жұмыс берушімен, жұмыс берушілердің бірлестігімен (олардың өкілдерімен), мемлекеттік, кәсіподақ өзге де заңды және лауазымды тұлғалармен қойылған талаптарды шешу мәселелеріне қатысты қарым-қатынастарда қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) мүдделерін білдіруге;

2) жұмыс берушіден, жұмыс берушілер бірлестігінен (олардың өкілдерінен) қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) мүдделеріне қатысты мәселелер жөнінде а қ п а р а т а л у ғ а ;

3) қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын қарау барысын бұқаралық ақпарат құралдарында жариялап отыруға;

4) даулы мәселелер бойынша қорытындылар шығару үшін мамандарды тартуға;

5) қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) келісімі бойынша ереуілді тоқтата тұруға қ ұ қ ы ғ ы б а р .

3. Ереуілді қайтадан бастау үшін бітімгерлік комиссияның, делдалдың немесе еңбек арбитражының дауды қайта қарауы талап етілмейді. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер

бірлестігі (олардың бірлестіктері) және еңбек дауларын реттеу жөніндегі орган ереуілдің қайта басталуы туралы кемінде үш жұмыс күні бұрын ескертілуі тиіс.

4. Ұжымдық еңбек дауының тараптары оны реттеу жөніндегі келісімге қол қойған, сондай-ақ ереуіл заңсыз деп танылған жағдайларда ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері тоқтатылады.

5. Өз өкілеттіктерін жүзеге асыру кезінде ереуілді басқаратын орган жұмыс берушінің, мемлекеттік органдардың және қоғамдық бірлестіктердің құзырына жататын мәселелерді шешуге құқылы емес.

271-бап. Заңсыз ереуілдер

1 . Е г е р :

1) саяси себептер, оның ішінде конституциялық құрылысты өзгерту, Республиканың тұтастығын бұзу, мемлекеттік қауіпсіздігіне нұқсан келтіру, соғыс, әлеуметтік, нәсілдік, ұлттық, діни, тектік және рулық артықшылық сондай-ақ қатыгездік пен зорлық ғибадаты, мемлекеттік органдарды шақырту, тарату немесе олардың қызмет тәртібін өзгерту, олардың басшыларын отставкаға жіберу туралы талаптары бойынша;

2) осы Кодексте көзделген мерзімдерді, рәсімдер мен талаптарды ескермей жарияланған;

3) адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қауіп төндіретін жағдайларда;

4) осы баптың 2-тармағында көрсетілген жағдайлар сақталмаған кезде, темір жол көлігі, азаматтық авиация, байланыс ұйымдарындағы, қызметінің тоқтап қалуы ауыр және қауіпті салдарға әкеп соғатын үзіліссіз жұмыс істейтін өндірістердегі;

5) Республиканың қорғаныс қабілетін, құқықтық тәртібін және қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді орындайтын ұйымдардағы;

6) Қазақстан Республикасының заң актілерінде көзделген өзге де жағдайлардағы ереуілдер заңсыз болып танылады.

Осы тармақта көрсетілген негіздердің біреуі бар болған жағдайда, прокурор ереуілді сот тиісті шешім шығарғанға дейін тоқтатуға құқылы.

2. Халықтың тіршілік әрекетін қамтамасыз ететін ұйымдарда (қоғамдық көлік, сумен, электр қуатымен, жылумен қамтамасыз ететін ұйымдар) ереуіл жергілікті атқарушы органдармен алдын-ала келісу негізінде айқындалатын халықтың тіршілігін қамсыздандыруға қажетті тиісті қызмет түрлерінің деңгейі сақталған жағдайда ғана өткізіледі.

3. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес қабылдайды.

4. Ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі қызметкерлерді (олардың өкілдерін) ереуілді басқарушы органға сот шешімінің көшірмесі тапсырылғаннан кейін бір тәуліктен кешіктірмей ереуілді кейінге қалдыруды немесе оны тоқтатуды және жұмысқа кірісуді міндеттейді.

5. Ереуілді басқарушы орган сот шешіміне Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен шағымдануға құқылы.

272-бап. Қызметкерлерге ереуіл өткізумен байланысты берілетін кепілдіктер

1. Ереуілдерді ұйымдастыру немесе оған қатысу (осы Кодекстің 271-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда) қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы деп қаралмайды және осы Кодексте көзделген тәртіптік әсер ету шараларының қолданылуына әкеп соқтыра алмайды.

2. Ереуіл уақытына қызметкердің жұмыс орны (лауазымы), әлеуметтік сақтандыру бойынша жәрдемақы алу құқығы, еңбек стажы сақталады, сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепілдік беріледі.

Ереуілге қатысушы қызметкерлердің ереуіл уақытындағы еңбекақысы сақталмайды.

3. Ереуілге қатыспағанымен, бірақ соған байланысты өз жұмысын атқаруға мүмкіндігі болмаған қызметкерлердің еңбек және ұжымдық шарттарда белгіленген орташа жалақысы сақталады.

273-бап. Ереуілдерді заңсыз деп танудың салдарлары

Сот ереуілді заңсыз деп танығанда, жұмыс беруші ереуілді ұйымдастыруға немесе оны өткізуге қатысқан қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тарта алады, ұйымның жұмысын тоқтата тұрады немесе тоқтата алады.

5-бөлім. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау

31-тарау. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік басқару

274-бап. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік басқару, бақылау және қадағалау

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік басқаруды, бақылау мен қадағалауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган және өзге де уәкілетті мемлекеттік органдар өздерінің құзыретіне сәйкес жүзеге асырады.

275-бап. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптар

1. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптар Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен белгіленеді және олар еңбек қызметі процесі кезінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ережелерді, рәсімдер мен өлшемдерді қамтуы тиіс.

2. Жұмыс берушілер мен қызметкерлер Қазақстан Республикасы аумағында

қызметін жүзеге асыру кезінде еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды орындауға міндетті.

276-бап. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы мониторинг және қатерлерді

бағалау

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган мен оның аумақтық бөлімшелері жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын кешенді бағалау, өндірістік жарақаттануды төмендету және өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу мақсатында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы мониторинг пен қатерлерді бағалауды ұйымдастырады.

32-тарау. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қызметкерлер құқықтарының кепілдіктері

277-бап. Еңбек шартын жасасу кезіндегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

құқықтарына кепілдіктер

1. Еңбек шартында қауіпті және зиянды өндірістік факторлармен қоса, жұмыс орнының шынайы сипаттамасы, Қазақстан Республикасының заңдарында және ұжымдық шарттарда көзделген осындай жағдайлардағы жұмыс үшін берілетін кепілдіктер, жеңілдіктер мен өтемақылар көрсетілуі тиіс.

2. Ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарға, сондай-ақ жерасты жұмыстарына еңбек шартын жасасу, азамат алдын ала медициналық тексеруден өткеннен кейін және денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптарға сәйкес денсаулық жағдайы бойынша қарсы айғақтамалар жоқ екендігі айқындалғаннан кейін асырылуға тиіс.

278-бап. Қызметкерлерді міндетті медициналық тексеру

1. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртіппен ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыс істейтін қызметкерлерді мерзімді медициналық бақылаудан және зерттеп тексеруден өткізуді өз қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндетті.

2. Жоғары қатерлі жұмыстармен, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстарда істейтін қызметкерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуі тиіс. Ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуі тиіс кәсіптердің тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

**279-бап. Қызметкерлердің еңбек қызметі процесіндегі
еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау
құқықтарына берілетін кепілдіктер**

1. Жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігінің жағдайлары мемлекеттік стандарттар, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі ережелердің талаптарына сәйкес болуы т и і с .

2. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзуы салдарынан жұмыс тоқтап тұрған уақытта қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады .

3. Өзінің немесе айналасындағы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп туындаған жағдайда қызметкердің жұмысты орындаудан бас тартуы оны тәртіптік және (немесе) материалдық жауапкершілікке тартуға әкеп соқтырмайды.

4. Жұмыс беруші қызметкерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етпеген жағдайда қызметкер еңбек міндеттерін орындауды тоқтатуға құқылы, ал жұмыс беруші осы себеп бойынша туындаған іркілісті қызметкердің орташа жалақысы мөлшерінде төлеуге міндетті.

5. Еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда, келтірілген зиянды өтеу осы Кодексте және Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген тәртіппен және шарттармен жүргізіледі .

6. Зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсер етуі салдарынан қызметкерде өндірістік жарақат, кәсіби ауру (улану) немесе денсаулығының өзге де зақымдану белгілері анықталған кезде, жұмыс беруші қызметкерді оның денсаулығына қайшы келмейтін өзге жұмысқа осы Кодекстің 44-бабында көзделген тәртіппен ауыстырады.

**280-бап. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі мен
еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту,
нұсқау беру және олардың білімдерін тексеру**

1. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, нұсқау беруді және олардың білімдерін тексеруді жұмыс беруші өз қаражаты е с е б і н е н жүргізеді .

2. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқау беру және олардың білімдерін тексерудің тәртібін және мерзімдерін еңбек жөніндегі уәкілетті орган қызметтің тиісті салаларындағы өзге уәкілетті мемлекеттік органдармен келісім бойынша белгілейді.

33-тарау. Қызметкер мен жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері

281-бап. Қызметкердің еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға құқықтары

Қ ы з м е т к е р д і ң :

1) еңбек жарақатын, кәсіби ауру (улану), денсаулықтың өзге де зақымдануын немесе еңбек ету қабілетінің төмендеуін туғызуы мүмкін зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардан қорғалған жұмыс орнына;

2) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау туралы заңдарында, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;

3) өзінің жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға зерттеп тексеру жүргізу туралы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және оның аумақтық бөлімшелеріне өтініш беруге;

4) өзі немесе өзінің өкілі арқылы еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру және қарауға қатысуға;

5) өзінің өміріне немесе денсаулығына қатер төндіретін жағдай туындаған кезде ол жөнінде тікелей басшысын немесе жұмыс берушіні жазбаша хабардар ете отырып, жұмысты атқарудан бас тартуға;

6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз атқару үшін қажетті білім алуға және кәсіби даярлыққа құқығы бар

282-бап. Қызметкердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы міндеттері

Қ ы з м е т к е р :

1) өзінің тікелей басшысына өндірісте орын алған әрбір жазатайым оқиға туралы, кәсіби аурудың (улану) белгілері, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін жағдай туралы дереу хабарлауға;

2) міндетті мерзімді тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан, сондай-ақ өндірістік қажеттілік бойынша не кәсіби аурудың белгілері пайда болғанда басқа жұмысқа ауысу үшін медициналық куәландырудан өтуге міндетті

283-бап. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы құқықтары

Ж ұ м ы с б е р у ш і :

1) қызметкерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасағаны, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі рационализаторлық ұсыныстары үшін ы н т а л а н д ы р у ғ а ;

2) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын қызметкерлерді осы Кодексте белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауапкершілікке тартуға құқылы.

284-бап. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы міндеттері

1 . Ж ұ м ы с б е р у ш і :

1) профилактика жүргізу, өндірістік жабдық пен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру жолымен жұмыс орындарында және технологиялық процестердегі кез келген қатерлерді болдырмау жөнінде шаралар қ о л д а н у ғ а ;

2) қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша оқыту мен д а я р л а у д а н ө т к і з у г е ;

3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөнінде іс-шаралар өткізуге;

4) нұсқаулықтар өткізуге, өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге;

5) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен ережелерге сәйкес білімді тексеруден өтуге және басшылар мен мамандардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;

6) қызметкерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар туғызуға, қызметкерлердің киімі мен аяқ киімінің жөнделуін қамтамасыз етуге, еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген нормаларға сәйкес қызметкерлерді профилактикалық өңдеу, жуу, зарарсыздандыру құралдарымен, дәрі қобдишасымен, сүтпен, емдеу-алдын алу т а ғ а м д а р ы м е н ж а б д ы қ т а у ғ а ;

7) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және оның аумақтық бөлімшелеріне, санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарының лауазымды адамдарына, жұмыс берушілер өкілдеріне ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбек жағдайлары және еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы қажетті ақпарат беруге;

8) мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындауға;

9) өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуге, олардың есебін жүргізуді және талдауды жүзеге асыруға;

10) еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен ережелерге сәйкес, қызметкерлер өкілдерінің қатысумен бес жыл ішінде кемінде бір рет, өндірістік объектілерді еңбек жағдайларының жай-күйі бойынша кезеңдік аттестаттау, сондай-ақ қайта құрудан, жаңғыртудан, жаңа техника немесе технология орнатудан кейін міндетті түрде аттестаттау жүргізуге ;

11) өндірістегі жазатайым оқиғалардың тексерілуін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қамтамасыз етуге;

12) еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген үшін-жауапкершілігін сақтандыруға;

13) қатты улану оқиғалары туралы халықтың санитарлық эпидемиологиялық ахуалы саласындағы уәкілетті органның тиісті аумақтық бөлімшесіне хабарлауға м і н д е т т і .

2. Қызметтің ерекшеліктерін және жұмыс түрлерін, жоғары қатер көздерінің болуын ескере отырып еңбек немесе ұжымдық шарттарда жұмыс берушінің қосымша міндеттері көзделуі мүмкін.

34-тарау. Еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру

285-бап. Жұмыс берушідегі еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі

1. Қызметкерлерінің саны 50 адамнан асатын өндірістік ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарының сақталуын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметін құруы тиіс. Өзінің мәртебесі бойынша еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі негізгі өндірістік қызметтерге т е н е с т і р і л е д і .

2. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі жұмысының негізгі бағыттары мен олардың жұмысын ұйымдастыруды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган а й қ ы н д а й д ы .

3. Қызметкерлерінің саны 50 адамға дейінгі жұмыс берушілер қызмет ерекшеліктерін ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі маманның лауазымын енгізеді не еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі міндеттерді басқа маманға жүктейді.

286-бап. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілер мен нормативтерді әзірлеу

1. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы нормативтер қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде олардың денсаулығы мен өмірін сақтауға бағытталған ұйымдық, техникалық, технологиялық, санитарлық-гигиеналық, биологиялық, физикалық және өзге де нормаларды, ережелерді, рәсімдер мен өлшемдерді белгілейді.

2. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы салалық нормативтерді әзірлеу мен бекітуді тиісті уәкілетті мемлекеттік органдар Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен жүзеге асырады.

3. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды

әзірлеу мен бекітуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен тәртіппен жүзеге асырады.

287-бап. Өндірістік объектілер мен өндіріс құралдарын жобалау, салу және пайдалану кезіндегі еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі талаптар

1. Мемлекеттік стандарттардың, еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен нормалардың, санитарлық-эпидемиологиялық, құрылыс ережелері мен нормаларының талаптарына жауап бермейтін өндірістік ғимараттар мен құрылыстарды жобалауға, салуға және қайта құруға, технологияларды әзірлеуге және пайдалануға, машиналарды, механизмдерді, жабдықтар мен өзге де бұйымдарды өндіруге және құрастыруға жол берілмейді.

2. Егер жаңа немесе қайта құрылған өндірістік нысандар, өндіріс жабдықтары немесе өнімнің басқа да түрлері еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға, сондай-ақ санитарлық және құрылыс ережелері мен нормаларына сай келмесе қабылданбайды және пайдалануға енгізілмейді.

3. Өндірістік нысандар еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіпке сәйкес еңбек жағдайлары бойынша міндетті кезеңді аттестаттауға жатады.

4. Қабылдау комиссиясы өндірістік нысандағы объектіні қабылдауды міндетті түрде мемлекеттік еңбек инспекторының қатысуымен жүргізеді.

35-тарау. Жазатайым оқиғалар мен қызметкерлердің еңбек қызметіне байланысты денсаулығының өзге де зақымдануларын зерттеп тексеру және есепке алу

288-бап. Жазатайым оқиғаларды тексерудің жалпы ережелері

1. Жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру:

- 1) кәсіби даярлаудан өтіп жүрген азаматтарға;
- 2) кәсіптік тәжірибеден өту кезінде немесе жұмыс берушіде жұмыс атқару кезінде бастауыш кәсіптік, жоғары оқу орнынан кейін кәсіптік білім беру бағдарламаларын іске асыратын оқу орындарында оқитын азаматтарға;
- 3) әскери қызмет өткерумен байланысты емес жұмыстарды орындауға тартылған әскери қызметшілерге;
- 4) сот үкімі бойынша еңбекке тартылған азаматтарға;
- 5) әскерилендірілген авариялық-құтқару бөлімшелерінің, әскери күзеттердің жеке құрамына авариялардың, табиғи апаттардың салдарын жою жөніндегі, адам өмірін және мүлікте құтқару жөніндегі ерікті командалар мүшелеріне қатысты жүргізіледі.

2. Еңбек қызметіне байланысты уақытша бір күнге және одан да көп немесе

тұрақты еңбек ету қабілетсіздігіне не оның өліміне әкеп соқтырған қызметкерлер денсаулығының кез келген зақымдануы өндірістегі жазатайым оқиға ретінде қаралады, ал оның мән-жайлары мен себептері осы Кодекске сәйкес зерттеп тексеріледі.

289-бап. Жазатайым оқиғаларды зерттеп тексерудің тәртібі

1. Әрбір жазатайым оқиға туралы зардап шегуші немесе куәгер жұмыс берушіге дереу хабарлауға міндетті.

2. Жұмыс беруші зардап шегушіге алғашқы медициналық көмек көрсетуді және оны денсаулық сақтау мекемесіне жеткізуді, сондай-ақ зерттеп тексеру басталғанға дейін жазатайым оқиға болған орындағы жағдайдың қалпында сақталуын ұйымдастыруға міндетті.

3. Жұмыс беруші өндірістегі жазатайым оқиға туралы немесе қызметкерлер денсаулығының өзге де зақымдануы туралы:

1) еңбек жөніндегі мемлекеттік уәкілетті органның мемлекеттік еңбек инспекциясына;

2) ұйым қызметкерлерінің өкілдеріне;

3) сақтандыру ұйымымен тиісті шарт бар болса, сақтандыру ұйымына;

4) жазатайым оқиға болған жердегі құқық қорғау органына;

5) өнеркәсіптік және ведомстволық бақылау және қадағалау органдарына дереу хабарлауға тиіс.

4. Жазатайым оқиғаны зерттеп тексеруді, оқиға басталған сәттен бастап жиырма төрт сағаттың ішінде еңбек жөніндегі уәкілетті орган құратын комиссия жүргізеді.

5. Бес адамнан артық адам қаза тапқан топтық жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеруді Қазақстан Республикасының Үкіметі құратын комиссия жүргізеді.

290-бап. Жазатайым оқиғаларды ресімдеу, тіркеу және есепке алу

Комиссияны құрудың және оның жұмысының, өндіріспен байланысты жазатайым оқиғаны ресімдеудің және тіркеудің тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

6-бөлім. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын бақылау

36-тарау. Мемлекеттік бақылау

291-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау

1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік

органының және оның аумақтық органдарының мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

2. Мемлекеттік еңбек инспекторларына:

1) Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттік еңбек инспекторы - Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органы мемлекеттік еңбек инспекциясының басшысы;

2) Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органының бас мемлекеттік еңбек инспекторлары - Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органының мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметкерлері;

3) облыс, Астана мен Алматы қалалары бойынша бас мемлекеттік еңбек инспекторы - Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органының облыстық, Астана және Алматы қалалары аумақтық бөлімшелері басшысының тиісті орынбасары;

4) облыстар, қалалар және аудандар бойынша мемлекеттік еңбек инспекторлары - Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органының облыстық, Астана және Алматы қалаларының аумақтық бөлімшелерінің мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметкерлері жатады.

3. Мемлекеттік еңбек инспекторлары туралы ережені Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді.

292-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтары

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде мемлекеттік еңбек инспекторларының:

1) жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтауына тексерулер жүргізуге;

2) шетелдік жұмыс күшін тартуға берілетін рұқсат қағаздарда көрсетілген шарттардың орындалуын тексеру жүргізуге;

3) жұмыс берушілерден өздеріне жүктелген функцияларды орындауға қажетті тиісті құжаттар мен өзге де ақпарат сұратуға және алуға;

4) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының анықталған бұзушылықтарын жою жөнінде жұмыс берушілер үшін орындалуы міндетті ұйғарымдар шығаруға, сондай-ақ бұзушылықтар туралы хаттамалар жасауға, әкімшілік шаралар қолдануға;

5) өздерінің 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, осы бұзушылықтар жойылғанша ұйымдардың, жеке өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының және құрал-жабдықтардың пайдаланылуын тоқтата тұруға (тыйым салуға);

7) жұмыс орындарында белгіленген талаптарға сай келмейтін арнайы киімнің, жеке және ұжымдық қорғану құралдарының берілуіне және пайдаланылуына тыйым салуға;

8) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудан, нұсқау беруден, білімдерін тексеруден өтпеген қызметкерлердің жұмыстан шеттетілуін талап е т у г е ;

9) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының бұзылу, жұмыс берушілердің мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындамауы фактілері бойынша ақпаратты, талап арыздарды және өзге де материалдарды тиісті құқық қорғау органдарына және соттарға жіберуге;

10) қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімдерін тексеруге қатысуға;

11) жұмыс берушілердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөнінде ішкі бақылауды толық және дұрыс жүргізуін бақылауды жүзеге асыруға;

12) Қазақстан Республикасы заңнамасында көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыруға құқығы бар.

293-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының міндеттері

Мемлекеттік еңбек инспекторлары:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының орындалуын бақылауды жүзеге а с ы р у ғ а ;

2) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің еңбек заңдарын қолдану мәселелері жөніндегі өтініштерін уақытында қарауға;

3) еңбек заңнамасының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен жағдайларды анықтауға, оларды жою және нұқсан келтірілген еңбек құқықтарын қалпына келтіру ж ө н і н д е шаралар қолдануға;

4) еңбек заңнамасының бұзылу себептерін жинақтау, талдау және қорытындылауды жүзеге асыруға, еңбек заңдарын бұзушылықтардың алдын алу жөніндегі жұмысты күшейтуге бағытталған іс-шараларды жүзеге асыру жөніндегі шараларды әзірлеуге ж ә н е қабылдауға қ а т ы с у ғ а ;

5) өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кәсіптік ауруларды зерттеп тексеруге қ а т ы с у ғ а ;

6) еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша түсінік жұмыстарын жүргізуге;

7) мемлекеттік құпияны құрайтын мәліметтерді, өзінің лауазымдық уәкілеттіктерін жүзеге асыру барысында алған қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жарияламауға міндетті.

294-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының әрекеттеріне шағымдану

1. Мемлекеттік еңбек инспекторларының әрекеттеріне бағыныстылық тәртібімен облыстық, Астана мен Алматы қалаларының, Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттік еңбек инспекторларына және сот тәртібімен шағым жасалуы мүмкін.

2. Шағымдану мемлекеттік еңбек инспекторлары берген актілердің орындалуын тоқтатпайды.

295-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзушылық үшін жауаптылық

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

2. Мемлекеттік еңбек инспекторына, оның құзыретіне сәйкес қызметтік міндеттерін атқаруға, тексеріс жүргізуге жол бермеу, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері жөнінде жұмыс берушінің қызметі туралы қажетті құжаттар мен ақпарат беруден бас тарту арқылы кедергі жасайтын адамдар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

37-тарау. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі ішкі және қоғамдық бақылау

296-бап. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау

1. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жұмыс орындарында белгіленген нормативтерді сақтау және анықталған бұзушылықтарды жою жөніндегі шұғыл шаралар қабылдау мақсатында жүзеге асырады.

2. Ішкі бақылау еңбек жағдайларының мән-жайын қадағалауды ұйымдастыруды, өндірістік бақылаудың деректеріне шұғыл талдау жүргізуді, қатерлерді бағалауды және айқындалған сәйкессіздіктерді жою жөнінде шаралар қабылдауды қамтиды.

297-бап. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық бақылау

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық бақылауды қызметкерлердің өкілдері мен қызметкерлердің жалпы жиналысы тағайындайтын еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор жүзеге асырады.

298-бап. Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектордың құқықтары

Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектордың:

1) жұмыс берушілердің нормативтік құқықтық актілерді және еңбекті қорғау жөніндегі нормативтерді сақтауын қоғамдық бақылау, жұмыс берушінің ұйымдардағы жұмыс орындарында қалыпты еңбек жағдайлары мен қауіпсіздік техникасын жасау жөніндегі келісімдер, ұжымдық шарттар жасау арқылы жұмыс берушілердің алдында қызметкерлердің еңбекті қорғау құқықтарының қорғалуын жүзеге асыруға;

2) өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеруге және мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайын кешенді тексерулерге қатысуға;

3) жұмыс берушілерден және ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарынан еңбек

жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы, оның ішінде жазбаша түрде де ақпарат пен түсініктемелер алуға;

4) келісімдерде, ұжымдық шарттарда, еңбекті қорғау бөлігінде көзделген жұмыс берушілер міндеттемелерінің орындалуын тексеруді жүзеге асыруға және тексеру қорытындылары бойынша лауазымды адамдардың атына анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгізуге;

5) өндірістік нысандар мен өндіріс құралдарын сынақтан өткізу және іске қосу жөніндегі қабылдау комиссияларының жұмысына қатысуға;

6) еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға, өзінің ұсыныстарын енгізуге;

7) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі заңдарының, келісімдердің және ұжымдық шарттардың еңбекті қорғау жөніндегі бөлімдеріне қатысты ережелерінің бұзылуына, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың жасырылуына кінәлі жұмыс берушілер мен ұйымдардың өзге де лауазымды тұлғаларын жауапкершілікке тарту туралы талаптармен тиісті мемлекеттік органдарға өтініш беруге;

8) еңбек жағдайларының өзгеруімен, Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі заңнамасының бұзылуымен, келісімдер мен ұжымдық шарттардағы міндеттемелердің, сондай-ақ еңбек шарттарының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бөлігінде орындалмауымен байланысты еңбек дауларын қарауға қатысуға;

9) Еңбек міндеттерін атқарумен байланысты қызметкерлердің денсаулығының зақымдар мен өзге де жарақаттануларымен келтірілген зиянды өтету құқығын қорғау үшін, және қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау құқықтарына нұқсан келтірілген басқа да жағдайларда қызметкердің өтініші бойынша сотқа қуыным талаптарымен баруға құқығы бар.

Қазақстан Республикасының

Президенті