

**Қазақстан Республикасы Еңбек кодексiнiң жобасы туралы**

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 30 желтоқсандағы N 1435 Қаулысы

      Қазақстан Республикасының Yкiметi  **ҚАУЛЫ ЕТЕДI:**   
      Қазақстан Республикасы Еңбек кодексiнiң жобасы Қазақстан Республикасының Парламентi Мәжiлiсiнiң қарауына енгізiлсiн.

*Қазақстан Республикасы*   
*Премьер-Министрінің*   
*міндетін атқарушы*

**ЖАЛПЫ БӨЛIМ**

**1-бөлiм. Жалпы ережелер**

**1-тарау. Негізгі ережелер**

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

      1. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:    
      1) жұмыс берушiнiң актілері - жұмыс берушi шығаратын бұйрықтар, өкiмдер, нұсқаулықтар, ережелер, еңбек тәртiбiнiң ережелерi;   
      2) еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау - өндiрiстiк объектiлердi, цехтарды, учаскелердi, жұмыс орындарын оларда орындалатын жұмыстардың қауiпсiздігінiң, зияндылығының, ауырлығының, қауырттылығының жай-күйiн, еңбек гигиенасын айқындау және өндiрiстiк орта жағдайларының еңбек жағдайлары нормативтерiне сәйкестiгін айқындау мақсатында бағалау жөнiндегi қызмет;   
      3) еңбек қауiпсiздігі - еңбек қызметi процесiнде қызметкерлерге зиянды және қауiптi әсердi болдырмайтын iс-шаралар кешенiмен қамтамасыз етiлген қызметкерлердiң қорғалу жай-күйi;   
      4) еңбектiң қауiпсiз жағдайлары - қызметкерге зиянды және қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсерi жоқ, не олардың әсерiнiң деңгейi қауiпсiздiк нормаларынан аспайтын, жұмыс берушi жасаған еңбек жағдайлары;   
      5) зиянды (ерекше зиянды) еңбек жағдайлары - белгілі бiр өндiрiстiк факторлардың әсерi қызметкердiң еңбекке қабiлеттiлiгiнiң төмендеуiне немесе сырқаттануына, не оның ұрпақтарының денсаулығына терiс ықпалы болуына әкеп соқтыратын еңбек жағдайлары;    
      6) зиянды өндiрiстiк фактор - әсерi қызметкердiң сырқаттануына немесе еңбекке қабiлеттілігiнiң төмендеуiне, және (немесе) оның ұрпақтарының денсаулығына терiс ықпалы болуына әкеп соқтыруы мүмкiн өндiрiстiк фактор;    
      7) демалыс уақыты - қызметкердiң еңбек мiндеттерiн орындаудан бос және оны өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты;   
      8) еңбек гигиенасы - қызметкерлердiң денсаулығын сақтау, өндiрiстiк ортаның және еңбек процесiнiң қолайсыз әсерiнiң алдын алу жөнiндегi санитарлық-эпидемиологиялық шаралар мен құралдар кешенi;   
      9) азаматтық қызметшi - қазыналық кәсiпорындарда, мемлекеттiк мекемелерде ақылы штаттық лауазымда iстейтiн және олардың мiндеттерi мен функцияларын iске асыру, мемлекеттiк органдарға техникалық қызмет көрсетудi жүзеге асыру және олардың жұмыс iстеуiн қамтамасыз ету мақсатында лауазымдық өкiлеттіктердi жүзеге асыратын адам;   
      10) азаматтық қызмет - азаматтық қызметшiлердiң қазыналық кәсiпорындардың, мемлекеттік мекемелердiң мiндеттерi мен функцияларын iске асыруға, мемлекеттiк органдарға техникалық қызмет көрсетудi жүзеге асыруға және олардың жұмыс iстеуiн қамтамасыз етуге бағытталған лауазымдық өкiлеттiктердi орындау жөнiндегі кәсiптiк қызметi;   
      11) тәртiптiк өндiрiп алу - жұмыс берушiнiң қызметкерге тәртіптік терiс қылық жасағаны үшiн қолданатын тәртiптiк әсер ету шарасы;   
      12) тәртiптiк терiс қылық - қызметкердiң еңбек тәртiбiн бұзуы, сондай-ақ еңбек мiндеттерiн құқыққа қайшы кiнәлi орындамауы немесе тиiсінше орындамауы;   
      13) ереуiл - жұмыс берушi мен ұжымдық еңбек дауында өздерiнiң әлеуметтік-экономикалық және кәсіптік талаптарын қанағаттандыру мақсатында қызметкерлердiң жұмысты толық немесе iшiнара тоқтатуы (жұмысқа шықпау, еңбек мiндеттерiн орындамау);   
      14) жалақы - жұмыс беруші қызметкерге еңбегi үшiн бiлiктілiгiне, күрделiлігіне, жұмсалған еңбектiң саны мен сапасына сәйкес төлеуге мiндеттi, еңбек шартында және Қазақстан Республикасының еңбек заңдарында көзделген ақшалай нысандағы сыйақы;   
      15) бiлiктiлiк разряды - өзiнiң орындайтын жұмыстарының күрделілігін көрсететiн қызметкердiң бiлiктiлiк деңгейi;   
      16) ұжымдық шарт - бiр немесе бiрнеше жұмыс берушілердiң (олардың өкілдерінің) және қызметкерлердiң бір немесе бiрнеше өкілдерінің арасында еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерді реттеу үшiн жасалған, жазбаша шарт нысанындағы құқықтық актi;   
      17) iссапар - жұмыс берушiнiң өкiмi бойынша қызметкердi тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге еңбек мiндеттерiн орындау үшін жiберу, сондай-ақ қызметкердi басқа жерге оқуға, бiлiктілiгiн арттыруға немесе қайта даярлауға жіберу;   
      18) өтемақы төлемдерi - жұмыстың ерекше режимi мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айрылуына, бәсекелестікті болдырмау туралы шарттың қабылдануына, жұмысты орындау кезiнде қызметкер шеккен шығындардың орнын толтыруға байланысты ақшалай төлемдер;    
      19) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау мониторингi - өндiрiстегi еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғаудың жай-күйiн қадағалау жүйесi, сондай-ақ еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғаудың жай-күйін бағалау және болжау;   
      20) өндiрiстегi жазатайым оқиға - өзiнiң еңбек (қызмет) мiндеттерiн немесе жұмыс берушінің тапсырмаларын орындау кезiнде, қызметкердiң жарақаттануы, денсаулығының күрт нашарлауы, улануы салдарынан оның еңбек ету қабiлетiнен уақытша немесе тұрақты айрылуына, кәсiби ауруына, не өлiмiне әкеп соқтырған өндiрiстiк фактордың қызметкерге әсер етуi;    
      21) еңбек жағдайларының нормативтерi - эргономикалық, санитарлық-гигиеналық, психофизиологиялық және еңбектiң қалыпты жағдайларын қамтамасыз ететiн өзге де талаптар;    
      22) қауiпсiздiк нормалары - қызметкерлердiң еңбек қызметi процесінде олардың өмiрi мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдық, техникалық, санитарлық-гигиеналық, биологиялық және өзге де нормаларды, ережелердi, рәсiмдер мен өлшемдердi қамтамасыз ету тұрғысынан өндiрiс жағдайларын, өндiрiстiк және еңбек процесiн сипаттайтын сапалық және сандық көрсеткiштер;   
      23) еңбектi нормалау - нақты ұйымдастыру-техникалық жағдайларында қызметкерлердiң жұмысты орындауға (өнiм бiрлігін жасауға) арналған қажеттi еңбек (уақыт) шығындарын айқындау және осылардың негiзiнде еңбек нормасын белгiлеу;   
      24) еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық инспектор - еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау саласындағы қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын қызметкерлер өкiлi;   
      25) қауiптi еңбек жағдайлары - еңбектi қорғау ережелерi сақталмаған жағдайда белгілі бiр өндiрiстiк факторлардың әсерi қызметкердiң жарақаттануына, кәсiби ауруына, денсаулығының кенеттен күрт нашарлауына немесе улануына әкеп соқтыруы салдарынан оның еңбек ету қабiлетiнен уақытша немесе тұрақты айрылуы, кәсiби ауруы не өлiмi туындайтын еңбек жағдайлары;   
      26) қауiптi өндiрiстiк фактор - әсерiн тигiзуi қызметкердiң еңбекке қабiлеттілiгiнен уақытша немесе тұрақты айрылуына (өндiрiстік жарақатқа немесе кәсiби ауруға) немесе өлiмiне әкеп соқтыруы мүмкiн өндiрiстiк фактор;    
      27) еңбекақы төлеу - осы Кодекске, заңнамалық және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерiне, келiсiмдерге, еңбек, ұжымдық шарттары мен жұмыс берушiнiң актілерiне сәйкес қызметкерге еңбегi үшін берілетiн сыйақының мiндеттi төлемiн жұмыс берушiнiң қамтамасыз етуi мен байланысты қатынастар жүйесi;   
      28) еңбек қатынастарымен тiкелей байланысты қатынастар - еңбектi ұйымдастыру және еңбектi басқару, жұмысқа орналастыру, кәсiптік даярлау, қайта даярлау және қызметкерлердiң бiліктілігін арттыру, әлеуметтік әрiптестiк ұжымдық шарттар мен келiсiмдер жасасу, қызметкерлердiң (қызметкерлер өкілдерінің) еңбек жағдайларын белгiлеуге және осы Кодексте көзделген жағдайларда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қолданылуына қатысуы, еңбек дауларын шешу және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын бақылауға қатысты қалыптасатын қатынастар;   
      29) демалыс - жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, қызметкердің жыл сайынғы үздiксiз демалысын қамтамасыз ету және (немесе) әлеуметтiк мақсаттары үшiн қызметкердi белгілі бiр кезеңге жұмыстан босату;   
      30) еңбектi қорғау - құқықтық, әлеуметтiк-экономикалық, ұйымдық-техникалық, санитарлық-эпидемиологиялық, емдеу-алдын алу, оңалту және өзге де iс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметi процесiнде қызметкерлердiң өмiрi мен денсаулығының қауiпсiздiгiн қамтамасыз ету жүйесi;   
      31) делдал - еңбек қатынастарының тараптары еңбек дауын шешу жөнiнде қызметтер көрсету үшiн тартатын заңды немесе жеке тұлға;   
      32) мереке күндері - ұлттық және мемлекеттiк мереке күндерi;   
      33) қызметкерлердiң өкілдерi - кәсiптiк одақтардың органдары, олардың бірлестiктері және/немесе қызметкерлер өкілеттік берген өзге де адамдар мен Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртіппен құрылған ұйымдар;   
      34) жұмыс берушiлердiң өкiлдерi - құрылтай құжаттары немесе сенiмхат негiзiнде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушiлер тобының мүдделерiн бiлдiруге уәкiлеттi жеке және (немесе) заңды тұлғалар;   
      35) бiтiмгерлiк рәсiмдерi - ұжымдық еңбек дауын алғашында бiтiмгерлiк комиссиясында, онда келiсiмге қол жетпеген кезде - еңбек арбитражында дәйектi түрде қарау;   
      36) бiтiмгерлiк комиссиясы - ұжымдық еңбек дауын тараптарды бiтiмге келтіру жолымен реттеу үшiн жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы келiсiм бойынша құрылатын орган;   
      37) өндiрiстiк қажеттiлiк - апатты күйзелiстiң, аварияның алдын алу немесе жою, не олардың салдарларын жою мақсатында, жазатайым оқиғалардың, iркiлiстiң, адам өлiмiнің немесе мүлiктiң бүлiнуiнiң алдын aлу үшiн және басқа да ерекше жағдайларда, сондай-ақ орнында жоқ қызметкердi алмастыру үшiн жұмыс орындау;   
      38) өндiрiстiк жабдық - машиналар, тетiктер, құрылғылар, аппараттар, жабдықтар мен жұмысқа, өндiрiске қажеттi өзге де техникалық құралдар;   
      39) өндiрiстiк санитария - зиянды өндiрiстiк факторлардың қызметкерлерге әсерін болғызбайтын немесе азайтатын санитарлық-гигиеналық, ұйымдастыру іс-шаралары мен техникалық құралдар жүйесi;   
      40) өндiрістiк жарақаттану - қызметкер денсаулығының, оның еңбек қызметімен байланысты және бір және одан да көп күнге немесе тұрақты еңбекке жарамсыздығына әкеп соқтырған зақымдануы;   
      41) iркiлiс - экономикалық, технологиялық, ұйымдық, өзге де өндiрiстiк сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтап тұруы;   
      42) қызметкерлердi кәсiптiк даярлау - кәсiбi мен мамандығы жоқ адамдарға кәсiптiк бiлiм беру нысаны;   
      43) кәсiби ауру - еңбек (қызмет) мiндеттерiн орындауымен байланысты қызметкердiң өндiрiстiк зиянды факторлардың әсер етуiнен туындаған созылмалы немесе қатты ауыру;    
      44) қызметкер - жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және жеке еңбек шарты бойынша жұмысты тiкелей орындайтын жеке тұлға;   
      45) жұмыс берушi - қызметкер еңбек қатынастарында тұратын заңды немесе жеке тұлға;   
      46) жұмыс уақыты - жұмыс берушінің актілерi мен жеке еңбек шартының талаптарына сәйкес қызметкер еңбек мiндеттерiн орындайтын уақыт;   
      47) жұмыс орны - еңбек қызметi процесiнде, өзiнiң мiндеттерiн орындау кезінде қызметкердiң тұрақты немесе уақытша болатын орны;   
      48) қосымша жұмыс iстеу - қызметкердiң еңбек шарты бойынша негiзгi жұмысынан бос уақытында өзге тұрақты ақы төленетін жұмысты орындауы;   
      49) мерзiмнен тыс жұмыс - еңбек шартымен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығынан тыс орындалатын жұмыс;   
      50) ауысымдық жұмыс - тәулiк iшiнде екі, үш немесе төрт жұмыс ауысымындағы жұмыс;   
      51) (бас), салалық (тарифтiк), өңiрлiк келiсiм (бұдан әрі - келiсiм) - әлеуметтік әрiптестiк тараптарының арасында жасалатын, тараптардың еңбек жағдайларын, жұмыспен қамту және қызметкерлер үшін әлеуметтiк кепілдiктердi белгілеу жөнiндегі мiндеттемелерiн республикалық, салалық және өңiрлiк деңгейлерде айқындайтын құқықтық акті;   
      52) әлеуметтiк әрiптестiк - атқарушы органдардың, жұмыс берушілер мен қызметкерлер өкiлдерiнiң еңбек саласындағы мүдделерiн келiстiруге бағытталған қатынастар мен механизмдер жүйесi;   
      53) арнаулы киiм - қызметкердi зиянды және қауiптi өндiрiстiк факторлардан қорғауға арналған киiм, аяқ киім, бас киiм, қолғаптар;   
      54) жеке қорғану заттары - қызметкерді зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсерінен қорғауға арналған заттар;   
      55) ұжымдық қорғану заттары - жұмыс iстейтiн екi немесе одан да көп адамдарды зиянды және (немесе) қауiптi өндiрістiк факторлардың әсерінен бiр мезгiлде қорғауға арналған заттар;   
      56) жұмыс уақытының жиынтық есебi - жұмыс берушi белгiлеген, бiр жылдан асырылмайтын есептеу кезеңiндегi жұмыс уақытын сомалау жолымен есептелген жұмыс уақытының есебi;   
      57) еңбек арбитражы - бітiмге келтiру комиссиясында келiсiмге қол жетпеген кезде, ұжымдық еңбек дауы тараптары дауды шешу үшін уәкiлеттi адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган;   
      58) еңбек - адам мен қоғамның өмiрi мен қажеттiлiктерiн қанағаттандыру үшін қажеттi материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі;   
      59) еңбек тәртібi - жұмыс беруші мен қызметкерлердiң Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актілерімен, еңбек, ұжымдық шарттармен, еңбек тәртiбi ережелерiмен, жұмыс берушінің  актiлерiмен, құрылтай құжаттарымен белгіленген мiндеттемелердi тиiсiнше орындауы;   
      60) еңбек шарты - қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келiсiм, ол бойынша қызметкер жұмыс берушiнiң актісiне сәйкес белгілi бір мамандық, бiліктiлiк, немесе лауазым бойынша жұмысты атқаруға мiндеттенедi, ал жұмыс берушi қызметкерге жалақысын және заңдар мен тараптардың келiсiмiнде көзделген өзге де ақшалай төлемдердi уақытында және толық көлемінде төлеуге, еңбек туралы заңдар мен ұжымдық шартта көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге мiндеттенедi;   
      61) еңбек мiндеттерi - жұмыс берушi мен қызметкердiң еңбек және ұжымдық шарттармен келісiлген мiндеттемелерi;   
      62) еңбек қатынастары - жұмыс берушi мен қызметкердiң арасында тараптардың жеке еңбек шарты мен ұжымдық шарттар негiзiнде еңбек қызметiн жүзеге асыруына байланысты туындайтын қатынастар;   
      63) еңбек делдалдығы - халықты жұмысқа орналастыруда жұмыспен қамту жөнiндегi уәкiлеттi орган, сондай-ақ жеке жұмыспен қамту агенттiгi көрсететiн жәрдем;    
      64) еңбек тәртiбi - қызметкерлер мен жұмыс берушiнiң еңбектi ұйымдастыру жөнiндегi қатынастарды реттеудiң тәртiбi;   
      65) еңбек дауы - қызметкер (қызметкерлер өкiлдерiнiң) мен жұмыс берушi (жұмыс берушілер өкiлдерiнiң) арасында бұрын реттелмеген, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын қолдану, ұжымдық шарттардың, келiсiмдердiң, жеке еңбек және (немесе) туралы жұмыс берушi актiлерiнiң шарттарын орындау немесе өзгерту мәселелерi жөнiндегi қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы келiспеушiлiктер;   
      66) жұмысқа орналастыру - халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге жәрдемдесуге бағытталған ұйымдық, экономикалық және құқықтық iс-шаралар кешенi;   
      67) еңбек стажы - қызметкердiң еңбек мiндеттерiн жүзеге асыруға жұмсаған, күнтiзбемен есептелген уақыты;   
      68) ауыр жұмыстар - қызметкер қызметiнiң ауыр заттарды қолмен көтеруге немесе орнын ауыстыруға байланысты түрлерi, не 250 ккал/сағаттан астам күш-қуат жұмсалатын басқа да жұмыстар;   
      69) хабардар ету - қызметкердiң немесе жұмыс берушiнiң жазбаша өтiніші, не өзге тәсiлмен (курьерлiк пошта, пошта байланысы, факсимильдi байланыс және электронды пошта арқылы) ұсынылған өтiнiштер;   
      70) еңбек жөнiндегі уәкiлеттi мемлекеттiк орган - еңбек қатынастары саласында мемлекеттiк саясатты Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жүзеге асыратын Қазақстан Республикасының мемлекеттiк органы;   
      71) еңбек қауiпсiздiгi жағдайлары - еңбек процесiнде қызметкердiң еңбек ету қабiлетi мен денсаулығына керi әсер ететiн өндiрiстiк орта мен еңбек процесiнiң жол берілетiн факторларының жиынтығы;   
      72) еңбек жағдайлары - еңбекке ақы төлеу, нормалау жағдайлары, жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимi, кәсiптердi (лауазымдарды) қоса атқарудың тәртiбi, қызмет көрсету аймағының ұлғаюы, уақытша орнында болмаған қызметкердiң мiндеттерiн атқару, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау, техникалық, өндiрiстiк-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келiсуi бойынша өзге де еңбек жағдайлары.   
      2. Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының басқа да арнаулы ұғымдары мен осы Кодекстiң тиiсті баптарында айқындалатын мағыналарда пайдаланылады.

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

      1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы Қазақстан Республикасының Конституциясына негiзделедi, осы Кодекстен және Қазақстан Республикасының заңдарынан және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiнен тұрады.    
      2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасының басқа заңнамалық актiлерiне еңбек қатынастарын, әлеуметтiк әрiптестiк пен еңбектi қорғау қатынастарын реттейтiн нормаларды енгізуге тыйым салынады.   
      3. Егер Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шартта, осы Кодексте қамтылғандардан өзгеше ережелер белгіленген болса, онда халықаралық шарттың ережесi қолданылады. Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттар, халықаралық шарттарда оны қолдану заң шығаруды талап етілетiн жағдайларды қоспағанда, еңбек қатынастарына тiкелей қолданылады.

**3-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының**   
**мақсаты мен мiндеттерi**

      1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты еңбек қатынастары мен еңбекпен тiкелей байланысты өзге де қатынастарды, еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен мүдделерiн қорғауға, еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтардың ең төмен кепiлдiктерiн белгiлеуге бағытталған құқықтық реттеу болып табылады.   
      2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мiндеттерi еңбек қатынастары тараптары мүдделерiнiң тепе-теңдiгiне, экономикалық өсуге қол жеткiзуге, өндiрiс тиімділігі мен адамдардың әл-ауқатын арттыруға бағытталған, қажеттi құқықтық жағдайлар жасау болып табылады.

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

      Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары:   
      1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуiне жол бермеу;   
      2) еңбек бостандығы;   
      3) кемсiтушiлiкке, мәжбүрлi еңбек пен балалар еңбегiнiң ең нашар түрлерiне тыйым салу;   
      4) қауiпсiздiк және гигиена талаптарына жауап беретiн еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;   
      5) өндiрiстiк қызмет нәтижелерiне қарағанда қызметкердiң өмiрi мен денсаулығының басымдығы;   
      6) еңбегi үшiн жалақының ең төмен мөлшерiнен кем емес әдiлетті сыйақы алу құқығын қамтамасыз ету;   
      7) демалысқа құқығын қамтамасыз ету;   
      8) қызметкерлер құқықтары мен мүмкiндiктерiнiң теңдігі болып табылады.

**5-бап. Еңбек саласындағы құқықтардың шектелуiне**   
**жол бермеу**

      Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртiптен басқа, ешкiм де еңбек саласындағы құқықтарында шектелмейдi.

**6-бап. Еңбек бостандығы**

      Әркiмнiң де еңбектi еркiн таңдауға немесе еңбекке қандай да болмасын кемсiтушiлiксiз және мәжбүрлеусiз еркiн келiсуге, өзiнiң еңбек ету қабiлетiне иелiк етуге, кәсiп және қызмет түрiн таңдауға құқығы бар.

**7-бап. Еңбек саласындағы кемсiтушілікке тыйым салу**

      1. Еңбек саласындағы өзiнiң құқықтары мен бостандығын iске асыруға әркiмнiң де теңдей мүмкiндiктерi бар.   
      2. Жынысына, жасына, дене кемiстiктерiне, нәсiлiне, ұлтына, тiлiне, мүлiктiк, әлеуметтiк және лауазымдық жағдайына, тұратын жерiне, дiнге көзқарасына, саяси сенiмiне, текке немесе қауымға, қоғамдық бiрлестіктерге қатыстылығына, сондай-ақ қызметкердiң iскерлiк қасиеттерiне немесе жұмыстың ерекшелiктерiмен байланысты емес, басқа да жағдайларға қарамастан, ешкiм де өзiнiң еңбек құқықтарын iске асыруда қандай да бiр артықшылықтар ала алмайды.   
      3. Еңбектiң осы түрiне тән талаптармен айқындалатын не әлеуметтiк және құқықтық басымдықты қорғауға мұқтаж адамдар туралы мемлекеттiң ерекше қамқорлығынан туындаған айрықшалықтар, ерекшелiктер, артықшылықтар мен шектеулер кемсiтушілiк болып табылмайды.    
      4. Еңбек саласында кемсiтушілікке ұшырадым деп есептейтiн адамдар кемсiтушiлiк фактiлерiн жою, нұқсан келтiрiлген құқығын қалпына келтiру туралы не материалдық немесе моральдiк зиянды өтеу туралы өтiнiшпен сотқа немесе өзге де инстанцияларға белгiленген тәртiппен шағымдануға құқылы.

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

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

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

      1. Осы Кодекс:   
      еңбек қатынастарын;   
      еңбек қатынастарымен тiкелей байланысты қатынастарды;   
      әлеуметтiк әрiптестік қатынастарын;   
      еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi қатынастарды реттейдi.   
      2. Осы Кодекстiң күшi Қазақстан Республикасының азаматтарына, егер осы Кодексте, заңдарда және Қазақстан Республикасы бекiткен халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қызметiн жүзеге асырушы шетелдiктер мен азаматтығы жоқ адамдарға қолданылады.   
      3. Осы Кодекс құрылтайшылары немесе меншiк иелерi (толық немесе iшiнара) шетелдiк заңды немесе жеке тұлғалар болып табылатын, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан ұйымдардың қызметкерлерiне қолданылады.   
      4. Қызметкерлердiң жекелеген санаттарының еңбекпен құқықтық реттеудiң ерекшелiктерi осы Кодекспен және Қазақстан Республикасының өзге де заң актiлерiмен белгіленедi және осы Кодексте көзделген еңбек құқықтары, бостандықтары мен кепiлдiктерi деңгейiн төмендете алмайды.   
      Қазақстан Республикасының заңдары осы Кодексте белгіленген еңбек құқықтарының, бостандықтар мен кепілдiктердiң деңгейiн төмендетпеуi тиiс.

**10-бап. Еңбек шарттары, әлеуметтiк әрiптестiк**   
**тараптарының келiсiмдерi, ұжымдық**   
**шарттар, жұмыс берушiнiң еңбек саласындағы**   
**актiлерi**

      1. Еңбек қатынастары, сондай-ақ еңбекпен байланысты өзге де қатынастар еңбек және ұжымдық шарттармен, жұмыс берушiнiң осы Кодексте белгiленген тәртiппен қабылдаған актiлерiмен реттеледi.    
      2. Әлеуметтiк әрiптестiк тараптары келiсiмдерiнiң, ұжымдық және еңбек шарттарының, жұмыс берушi актiлерiнiң Қазақстан Республикасы еңбек заңдарымен салыстырғанда қызметкерлердiң жағдайын нашарлататын ережелерi заңсыз деп танылады.   
      3. Келiсiмдердiң, ұжымдық және еңбек шарттарының талаптарын бiржақты тәртiппен өзгертуге болмайды.    
      4. Жұмыс берушi актiлердi өз құзiретi шегiнде және Қазақстан Республикасы еңбек заңдарына, ұжымдық шартта белгiленген мiндеттемелерге сәйкес қабылдайды.

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

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

**2-тарау. Мемлекеттiк органдардың еңбек**   
**қатынастарын реттеу саласындағы құзiретi**

**12-бап. Қазақстан Республикасы Yкiметiнiң еңбек**   
**қатынастарын реттеу саласындағы құзiретi**

      Қазақстан Республикасының Үкiметi:   
      1) еңбек, еңбек қауiпсiздiгі және еңбектi қорғау саласындағы мемлекеттiк саясаттың негізгi бағыттарын әзiрлейдi және iске асырылуын қамтамасыз етедi;   
      2) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау саласындағы мемлекеттiк бағдарламалардың әзiрленуiн және орындалуын ұйымдастырады;    
      3) еңбек қауiпсiздiгi және еңбекті қорғау саласында мемлекеттік бақылауды ұйымдастырудың және өткiзудiң тәртiбiн белгiлейдi;    
      4) ақпарат берудiң және еңбек қауiпсiздiгi, еңбектi қорғау саласында мемлекеттiк статистика жүргiзудiң тәртiбiн айқындайды;   
      5) шетелдiк жұмыс күшiн тартудың тәртiбiн белгілейдi;   
      6) әлеуметтiк жәрдемақылардың мөлшерiн, оларды тағайындаудың және төлеудiң тәртiбiн айқындайды;   
      7) екі айдан астам еңбекке жарамсыздық мерзімi белгіленетiн аурулар түрлерінің тiзбесiн бекiтедi;   
      8) орташа жалақыны есептеудiң бiрыңғай тәртiбiн белгiлейдi;   
      9) азаматтық қызметке орналасудың және азаматтық қызметшiнiң бос лауазымына тұруға конкурс өткiзудiң тәртiбiн айқындайды;   
      10) азаматтық қызметшілер лауазымдарының тiзбесiн айқындайды;   
      11) жұмыс берушiлердiң республикалық бiрлестiктерiмен және қызметкерлердiң республикалық бiрлестiктерiмен Бас келiсiм жасасады;   
      12) тиiсті уәкілетті органдардың еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау саласындағы нормативтiк құқықтық актiлердi және нормативтердi әзiрлеу тәртiбiн белгiлейдi;   
      13) мемлекеттiк еңбек инспекторы туралы ереженi бекiтедi.

**13-бап. Еңбек жөніндегi уәкiлеттi мемлекеттiк**   
**органның еңбек қатынастарын реттеу**   
**саласындағы құзіреті**

      Еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган:   
      1) еңбек, еңбек қауiпсiздiгі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттiк саясатты iске асырады;   
      2) Қазақстан Республикасының қызметтiң барлық салаларына арналған еңбек қауiпсiздігі және еңбектi қорғауға қойылатын жалпы талаптарды белгiлейтiн нормативтiк құқықтық актілерiн бекiтедi;   
      3) Қазақстан Республикасының еңбек, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау туралы және халықты жұмыспен қамту туралы заңдарының сақталуына мемлекеттік бақылауды ұйымдастырады;   
      4) еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғауды қамтамасыз ету саласында басқа мемлекеттiк органдармен, сондай-ақ қызметкерлердiң және жұмыс берушiлердiң өкілдерiмен үйлестiрудi және өзара бiрлесiп әрекет етудi жүзеге асырады;   
      5) еңбек кiтапшаларының нысанын, оларды жүргiзудiң және сақтаудың тәртiбiн белгiлейдi;   
      6) үлгілік нормалар мен еңбек нормативтерiн ауыстырудың және қайта қараудың тәртiбiн белгiлейдi;   
      7) қызметтерiне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтердi (бағаларды, алым мөлшерлемелерiн) мемлекеттiк реттеу енгізiлетiн жұмыс берушілердiң еңбек нормаларын қараудың, келiсудiң және бекiтудiң тәртiбiн белгiлейдi;   
      8) қызметтерiне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтердi (бағаларды, алым мөлшерлемелерiн) мемлекеттiк реттеу енгiзiлетiн жұмыс берушiлердiң еңбекақы жүйесiн қараудың, келiсудiң және бекiтудiң тәртiбiн белгілейдi;   
      9) салалық келiсiмдер мен облыстық деңгейде жасалған өңiрлiк келiсiмдердi тiркеудi жүзеге асырады;   
      10) мемлекеттік еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргiзедi;    
      11) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеп тексерудiң уақытында және дұрыс жүргiзiлуiн Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен бақылауды жүзеге асырады;   
      12) еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғауды қамтамасыз ету саласындағы халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады.

**14-бап. Еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк**   
**органның аумақтық бөлiмшелерiнiң еңбек**   
**қатынастарын реттеу саласындағы құзiретi**

      Еңбек жөнiндегі уәкiлеттi мемлекеттiк органның аумақтық бөлiмшелерi:   
      1) Қазақстан Республикасының еңбек, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау туралы заңдарының сақталуына мемлекеттiк бақылауды жүзеге асырады;   
      2) жұмыс берушілер ұсынған ұжымдық шарттардың мониторингiн жүзеге асырады;   
      3) өндiрiстiк жарақаттанудың, кәсiптiк аурулардың, кәсiптiк уланулардың себептерiне талдау жасайды және олардың алдын алу жөнiнде ұсыныстар әзiрлейдi;   
      4) өндiрiстегі жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасы заңдарында белгiленген тәртiппен зерттеп тексередi;   
      5) жұмыс берушiлердiң (жұмыс берушiлер өкiлдерiнiң) және жұмыс берушiлердегi қауiпсiздiк пен еңбектi қорғауды қамтамасыз етуге жауапты қызметкерлердiң бiлiмiн Қазақстан Республикасының еңбек жөнiндегі уәкiлеттi мемлекеттiк органы бекiткен ережелерге сәйкес тексерудi жүргізедi;   
      6) өндiрiстiк нысандағы объектiлердi пайдалануға қабылдау жөнiндегi қабылдау комиссиясының құрамына қатысады;   
      7) қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң толық өкiлеттi өкiлдерiмен қауiпсiздiк және еңбектi қорғау нормативтерiн жетiлдiру мәселелерi бойынша өзара бiрлесiп әрекет етедi.

**15-бап. Жергiлiктi атқарушы органдардың еңбек**   
**қатынастарын реттеу саласындағы құзiретi**

      Жергілiктi атқарушы органдар:   
      1) тиiстi әкiмшiлiк-аумақтық бiрлiк аумағында еңбек қызметiн жүзеге асыру үшiн шетелдiк жұмыс күшiн тартуға рұқсаттар бередi;    
      2) жергiлiктi өкiлеттi органмен келiсiм бойынша ауылды жерлерде (селолық) жұмыс iстейтiн денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, бiлiм бepу, мәдениет және спорт мамандары лауазымдарының тiзбесiн айқындайды;   
      3) қалалық, аудандық деңгейде жасалған салалық және өңiрлiк кесiлiмдердi тiркеудi жүзеге асырады;   
      4) халықтың тұрмыс тiршiлiгiн қамтамасыз етушi ұйымдарда (қоғамдық көлiк, сумен, электр энергиясымен, жылумен қамтамасыз ететiн ұйымдар) ереуiл өткiзудi келiседi;    
      5) жұмыс берушілердiң өңiрлiк бiрлестiктерiмен және қызметкерлердiң өңiрлiк бiрлестiктерiмен өңiрлiк (облыстық, қалалық, аудандық) келiсiмдер жасасады.

**3-тарау. Еңбек қатынастарының субъектiлерi.**   
**Еңбек қатынастарының басталу негiздерi**

**16-бап. Еңбек қатынастарының субъектiлерi**

      1. Қызметкер мен жұмыс берушi еңбек қатынастарының субъектiлерi болып табылады.   
      2. Заңды және жеке тұлғалар жұмыс берушiнiң немесе қызметкерлердiң мүдделерiн нормативтiк құқықтық актiлердiң, сот шешiмдерiнiң, сондай-ақ құрылтай құжаттарының не сенiмхат негізiнде өздерiне сенiп тапсырған өкiлеттіктерi шегінде бiлдiредi.

**17-бап. Еңбек қатынастарының туындау негіздерi**

      1. Еңбек қатынастары қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасында Қазақстан Республикасының заң актiлерiмен немесе жұмыс берушi - жеке тұлғаның құрылтайлық құжаттарымен белгіленген жағдайларды қоспағанда, осы Кодекске сәйкес жасалған еңбек шартының негізiнде туындайды.   
      2. Еңбек қатынастары еңбек шартының жасалуы алдындағы актiлердiң:   
      1) лауазымға сайлану (сайлау);   
      2) бос лауазымға конкурс бойынша сайлану;   
      3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекiту;   
      4) еңбек шартын жасасу туралы сот шешiмiнiң негізiнде туындауы мүмкін.

**18-бап. Лауазымға сайлану (сайлау) актiсi негiзiнде**   
**туындайтын еңбек қатынастары**

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

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

      Егер Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актiлерiмен, жұмыс берушiнiң құрылтай құжаттарымен немесе жұмыс берушiнiң актiсiмен конкурс бойынша орналасуға жататын лауазымдардың тiзбесi мен бұл лауазымдарға конкурстық сайлану тәртiбi айқындалған болса, конкурс бойынша сайлану актiсi мен еңбек шартының негiзiнде еңбек қатынастары туындайды.

**20-бап. Лауазымға тағайындау немесе бекiту туралы**   
**актiнiң негiзiнде туындайтын еңбек**   
**қатынастары**

      Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актiлерiмен немесе жұмыс берушiнiң құрылтай құжаттарымен көзделген жағдайларда лауазымға тағайындау немесе бекiту туралы актінiң негізiнде еңбек қатынастары туындайды.

**21-бап. Еңбек шартын жасасу туралы сот шешiмiнiң**   
**негiзiнде туындайтын еңбек қатынастары**

      Еңбек шартын жасасу туралы сот шешiмiнiң негiзiндегi еңбек қатынастары еңбек шартының заңсыз бұзылуына байланысты адам бұрынғы жұмысында қалпына келтiрiлген немесе жұмыс берушi осы Кодекстің 25-бабында көзделген негiздер бойынша еңбек шартын жасасудан бас тартуы анықталған жағдайда туындайды.

**22-бап. Қызметкердiң негiзгi құқықтары мен мiндеттерi**

      1. Қызметкердiң:   
      1) осы Кодексте көзделген тәртiп пен жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;    
      2) жұмыс берушіден еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге;          
      3) еңбек қауiпсiздігiне және еңбектi қорғауға;   
      4) еңбектi жағдайлары мен еңбектi қорғаудың жай-күйі туралы толық және дұрыс ақпарат алуға;   
      5) еңбек шарты талаптарына сәйкес уақытылы және толық көлемiндегi жалақы төлемiне;    
      6) өзiнiң кiнәсiнен болмаған iркiлiс үшін осы Кодекске сәйкес еңбекақы алуға;   
      7) демалысқа, оның iшiнде жыл сайынғы еңбек демалысына;   
      8) өзінiң өкiлдiгi мен құқықтарына өкiлдiк ету және қорғау мақсатында бiрлестiктер құруға және оларға енуге;   
      9) өзiнiң өкілдерi арқылы ұжымдық келiссөздерге қатысуға және ұжымдық шарт жобасын әзiрлеуге, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;    
      10) осы Кодексте көзделген тәртiппен кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және өзiнiң бiлiктiлігін арттыруға;   
      11) еңбек мiндеттерiн атқарумен байланысты денсаулығына келтiрілген зиянды өтетуге;    
      12) Қазақстан Республикасы заң актілерiнде көзделген жағдайларда мiндеттi әлеуметтік сақтандыруға;   
      13) кепiлдiктер мен өтемақыларға;   
      14) өзiнiң құқықтары мен заңды мүдделерiн заңға қайшы келмейтiн барлық тәсiлдермен қорғауға;   
      15) теңдей еңбегi үшiн, қандай да болмасын кемсiтусiз теңдей еңбекақы алуға;   
      16) еңбек дауын шешу үшiн таңдауы бойынша келiстiру комиссиясына немесе сотқа өтiнiшпен баруға құқығы бар.    
      2. Қызметкер:   
      1) еңбек мiндеттерiн еңбек және ұжымдық шарттарға жұмыс берушінің актілерiне сәйкес орындауға;    
      2) еңбек тәртiбiн сақтауға;   
      3) жұмыс орнында еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегі, өрт қауiпсiздігі және өндiрiстiк санитария талаптарын сақтауға;    
      4) жұмыс беруші мен қызметкерлердiң мүлкіне ұқыпты қарауға;    
      5) адамдардың өмiрi мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкінің сақталуына қатер төндiретiн ахуал туындағаны, сондай-ақ iркiлiс туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;    
      6) еңбек және ұжымдық шарттарға сәйкес өзiне сенiп тапсырылған мемлекеттiк, қызметтiк, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәлiметтердi жария етпеуге;    
      7) жұмыс берушiге келтiрілген зиянды Қазақстан Республикасы заңдарында белгiленген шектерде өтеуге;    
      8) зейнетақы жинақтарын бiр жинақтаушы зейнетақы қорынан екiншiсiне ауыстырған кезде, мiндетті зейнетақы жарналары есебiнен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шарт жасасу жөнiнде жұмыс берушiнi хабарландыруға мiндетті.    
      3. Қызметкердiң өзге де құқықтары болады және ол осы Кодексте көзделген өзге де мiндеттердi атқарады.

**23-бап. Жұмыс берушiнiң негiзгі құқықтары мен**   
**мiндеттерi**

      1. Жұмыс берушiнiң:   
      1) қызметкерлермен еңбек шартын осы Кодексте көзделген тәртiп пен негiздер бойынша өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;    
      2) өз құзiретi шегiнде актiлер шығаруға;   
      3) өзiнiң құқықтары мен мүдделерiн бiлдiру мақсатында бiрлестіктер құруға және оларға кiруге;    
      4) қызметкерлерден еңбек және ұжымдық шарттың, еңбек тәртiбi ережесi талаптарының орындалуын талап етуге;   
      5) осы Кодексте белгiленген тәртiппен қызметкерлердi материалдық жауапкершілiкке тартуға және оларға әкiмшiлiк өндiрiп алулар салуға;   
      6) еңбек мiндеттерiн атқару кезiнде қызметкер келтiрген зиянды өтетуге;   
      7) еңбек саласындағы өзiнiң құқықтары мен заңды мүдделерiн қорғау мақсатында сотқа өтiнiш беруге;   
      8) қызметкерге сынақ мерзiмiн белгiлеуге;   
      9) егер жеке еңбек шартының талаптарында жазылған болса, қызметкердi оқытумен байланысты өз шығындарын өтетуге;   
      10) жұмысқа қабылдау кезiнде азаматтардан олардың бiлiктілігін растайтын құжаттарды талап етуге құқығы бар.   
      2. Жұмыс берушi:   
      1) Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау, ұжымдық және еңбек шарттарының талаптарын сақтауға;    
      2) қызметкерлермен осы Кодексте белгiленген тәртіппен және шарттармен еңбек шарттарын жасасуға;   
      3) қызметкерге еңбек шартында келiсілген жұмысты беруге;   
      4) қызметкерлердi еңбек және ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес еңбекақымен қамтамасыз етуге;   
      5) қызметкерге жалақыны және Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актілерiнде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушiнiң актілерiнде көзделген өзге де төлемдердi уақытында және толық мөлшерде төлеуге;   
      6) қызметкердi жұмыс берушiнiң актiлерiмен және ұжымдық шартпен таныстыруға;   
      7) ұжымдық келiссөздер жүргiзу үшiн, ұжымдық шарттар жасасу үшiн, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшiн қажетті ақпарат беруге;   
      8) ұжымдық келiссөздер жүргізуге және осы Кодексте белгiленген тәртiппен ұжымдық шарт жасасуға;   
      9) қызметкерлердi Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге;   
      10) қызметкерлердi жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек мiндеттерiн атқару үшiн қажеттi өзге де заттармен өз қаражаты есебiнен қамтамасыз етуге;   
      11) мемлекеттiк еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындауға;   
      12) егер жұмысты жалғастыру қызметкердiң және өзге де адамдардың өмiрi мен денсаулығына қауiп төндiретiн болса, жұмысты тоқтата тұруға;   
      13) қызметкерлердi мiндеттi әлеуметтiк сақтандыруды Қазақстан Республикасы заңдарында белгiленген тәртiппен жүзеге асыруға;   
      14) еңбек мiндеттерiн атқару кезiнде қызметкердiң денсаулығы мен өмiрiне зиян келтiргенi үшiн жауапкершiлiгiн сақтандыруға;   
      15) қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;   
      16) жұмысқа қабылдау кезiнде қызметкермен еңбек шартын жасасуға, қызметкердi ұжымдық шартпен және жұмыс берушінің актiлерiмен таныстыруға;   
      17) қызметкерлердiң еңбек қызметi мен оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу және аудару туралы деректердi растайтын құжаттардың сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;   
      18) қызметкерге зиянды (ерекше зиянды) және қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыс жағдайлары мен кәсіптік ауру мүмкiндiгi туралы ескертуге;   
      19) жұмыс орындары мен өндiрiстiк процестерде қатердiң алдын алу жөнiнде шаралар қабылдауға, өндiрiстiк және ғылыми-техникалық прогрестi ескере отырып профилактикалық жұмыстар жүргiзуге;   
      20) жұмыс уақытының, оның iшiнде зиянды (ерекше зиянды), қауiптi жұмыс жағдайларында, ауыр жұмыстарда әрбiр қызметкер орындайтын жұмыс уақытынан тыс жұмыстардың нақты есебiн жүргiзуге мiндетті.   
      3. Жұмыс берушiнiң өзге де құқықтары болады және ол осы Кодексте көзделген өзге де мiндеттердi атқарады.

**ЕРЕКШЕ БӨЛIМ**

**2-бөлiм. Еңбек қатынастары**

**4-тарау. Еңбек шарты**

**24-бап. Еңбек шартының мәнi**

      Еңбек шарты бойынша қызметкер сыйақы үшiн тиiстi білiктiлігі бойынша жұмысты (еңбек функциясын) атқарады және жұмыс берушiнiң еңбек тәртібiн сақтайды, ал жұмыс берушi еңбек жағдайларын қамтамасыз етедi, қызметкерге жалақысын және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек және ұжымдық шартта, тараптардың келiсiмiнде көзделген ақшалай төлемдердi уақытында және толық көлемiнде төлейдi.

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

      1. Мыналармен:   
      1) жүктi болуына байланысты уәждемелер бойынша әйелдермен;   
      2) үш жасқа дейiнгi балалары болуы уәждемелерi бойынша әйелдермен (еркектермен);   
      3) жергiлiктi уәкілеттi органдар белгiленген квота есебiне жұмысқа жiберген азаматтармен;   
      4) заңды күшiне енген сот шешiмiнде олармен еңбек шартын жасасу мiндетi белгiленген азаматтармен;   
      5) егер сайлану (сайлау) актiсiнен белгілi бiр еңбек функциясын орындау мiндетi туындайтын болса, заңдарда белгiленген тәртiппен лауазымға сайланған азаматтармен;   
      6) кәмелетке толмағандармен, олардың кәмелетке толмауы уәждемелерi бойынша;   
      7) мүгедектермен, олардың мүгедектiгi уәждемелерi бойынша егер осы Кодекспен өзгеше белгiленген болмаса, жеке еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым салынады.   
      2. Еңбек шартын жасасудан бас тартуға сотқа шағым жасалуы мүмкiн.

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

      Еңбек шартын:   
      1) денсаулық жағдайы бойынша еңбекке жарамсыз азаматтармен;   
      2) денсаулық жағдайына қайшы келетiн жұмысқа;    
      3) еңбек жағдайлары зиянды және қауiптi жұмыстарға, он сегiз жасқа толмаған азаматтармен;    
      4) жұмыс берушiнiң мүлкi мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз ету үшiн қызметкердiң толық материалдық жауаптылығы көзделетiн жұмыстарға, 18 жасқа толмаған азаматтармен;   
      5) белгiлi бiр лауазым мен жұмысқа, заңды күшiне енген сот үкiмi бойынша осы лауазымға тұру және оны атқару құқығынан айрылған азаматтармен;    
      6) шетелдiк азаматтармен және азаматтығы жоқ, Қазақстан Республикасы аумағында уақытша тұратын азаматтармен, олар шетелдiк жұмыс күшiн тартуға уәкілеттi мемлекеттiк органның рұқсатын Қазақстан Республикасының Үкiметі белгiлеген тәртiппен алғанға дейiн еңбек шартын жасауға жол берілмейдi.

**27-бап. Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен**   
**ерекшелiгi**

      Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерiнен ерекшеленетін белгiлерi онда төмендегi шарттардың бiреуiнiң болуы болып табылады:   
      1) қызметкердiң еңбек функцияларын белгiлi бiр бiлiктiлiк, мамандық, кәсiп немесе лауазым бойынша орындауы;   
      2) мiндеттемелердiң ұйымның еңбек тәртiбiне бағына отырып жеке орындалуы;    
      3) қызметкердiң орындалатын жұмыстың саны мен сапасына, күрделiлігіне сәйкес жалақы алуы.

**28-бап. Еңбек шартының мазмұны**

      1. Еңбек шартында:   
      1) тараптардың деректемелерi:    
      жұмыс беруші - заңды тұлғаның толық атауы мен тұратын жерi, жұмыс берушi - заңды тұлғаның құрылтай құжаттарының мемлекеттiк тiркелген нөмiрi, күнi мен бизнес-сәйкестендiру нөмiрi;    
      жұмыс берушi - жеке тұлғаның тегi, аты, әкесiнiң аты (eгep  жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілген болса), оның тұрақты тұратын мекен-жайы, жеке сәйкестендiру (бизнес-сәйкестендiру) нөмiрi, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмiрi, берілген күнi;   
      қызметкердiң тегi, аты, әкесiнiң аты (егер жеке басын  куәландыратын құжатта көрсетiлген болса), жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмiрi, берiлген күнi, жеке сәйкестендiру нөмiрi;    
      2) еңбек қызметi (белгілi бiр мамандық, білiктiлiк немесе лауазым бойынша жұмыс);    
      3) жұмыстың атқарылатын орны;   
      4) еңбек шартының мерзiмi;   
      5) жұмыстың басталу күнi;   
      6) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимi;   
      7) еңбекақының мөлшерi мен өзге де шарттары;   
      8) егер жұмыс ауыр жұмыстарға жатқызылса және (немесе) зиянды және (немесе) қауiптi жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының, кепiлдiктер мен жеңiлдiктердiң сипаттамалары;   
      9) қызметкердiң құқықтары мен мiндеттерi;   
      10) жұмыс берушiнiң құқықтары мен мiндеттерi;   
      11) еңбек шартын тоқтатудың, өзгертудiң және ұзартудың тәртiбi;   
      12) кепiлдiктер мен өтемақылар және оларды төлеудiң тәртібi;   
      13) әлеуметтiк сақтандыру шарттары;   
      14) тараптардың жауапкершілігi;   
      15) жасалу күнi мен реттiк нөмiрi қамтылуы тиiс.   
      2. Еңбек шартына сынақ мерзiмi, бәсекелестiктi болдырмау, жұмысты қоса атқару, аттестаттау, оқу демалысын беру туралы, қызметкердiң бiлiктiлігін арттыруды қамтамасыз ету жөнiндегi жұмыс берушiнiң мiндеттемелерi туралы талаптар, сондай-ақ Қазақстан Республикасы заңнамасына қайшы келмейтiн өзге де талаптар енгiзiлуi мүмкiн.

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

      1. Тараптардың келiсуiмен еңбек шартында жұмыс берушiге тiкелей немесе жанама зиян келтiруге қабілеттi қызметті жүзеге асырмауы туралы қызметкердiң мiндеттемесi (бәсекелестіктi болдырмау туралы талап) көзделуi мүмкін.   
      2. Еңбек шартына бәсекелестiктi болдырмау туралы талап енгiзілген кезде, тараптардың келiсуi бойынша, қызметкерге осы талаптың қолданылу кезеңiне өтемақы белгiленедi.    
      3. Қызметкер бәсекелестіктi болдырмау туралы талапты бұзған жағдайда, қызметкер еңбек шартының талаптарына сәйкес өтемақыны түгел немесе оның бөлiгiн өтеуге мiндеттi.    
      4. Қызметкер бәсекелестiкті болдырмау туралы талапты бұзған жағдайда жұмыс берушi осы Кодекстің 48-бабы 1-тармағының 18) тармақшасына сәйкес жеке еңбек шартын бұзуға құқылы.

**30-бап. Еңбек шартының мерзiмi**

      1. Еңбек шарты:   
      1) белгiсiз мерзiмге;   
      2) осы тармақтың 3) және 4) тармақшаларында белгiленген жағдайларды қоспағанда, бiр жылдан артық белгiлi бiр мерзiмге;    
      3) белгiлi бiр жұмыстың орындалу уақытына;    
      4) жұмыста уақытша болмаған қызметкердi ауыстыру уақытына жасалуы мүмкiн.   
      2. Жұмыс берушi - заңды тұлғаның атқарушы органы басшысы лауазымына жұмысқа еңбек шарты жұмыс берушiнiң құрылтайшы құжаттарында немесе тараптардың келiсiмiнде белгiленген мерзiмге жасалады. Мұндай шартқа осы баптың 4-тармағымен белгiленген ережелер қолданылмайды.    
      3. Егер еңбек шартында оның қолданылу мерзiмi жазылмаса, онда шарт белгiсiз мерзiмге жасалған деп есептеледi.    
      4. Белгiсiз мерзiмге жасалған шарт, тараптардың келiсiмiмен белгiлi бiр мерзiмге қайта жасалуы мүмкiн.

**31-бап. Еңбек шартын жасауға жол берiлетiн жас**

      1. Он алты жасқа толған адамдармен еңбек шартын жасасуға жол берiледi.    
      2. Ата-анасының бiреуiнiң, қорғаншысының немесе асырап алушысының жазбаша келiсiмiмен:   
      1) он бес жасқа толған азаматтармен, орта бiлiм алған не жалпы бiлiм беретiн оқу орнын тастап кеткен жағдайларда;   
      2) сабақтан бос уақытында денсаулығына зиян келтiрмейтiн және оқу процесiн бұзбайтын жұмысты орындау үшiн он төрт жасқа толған оқушымен;   
      3) кинематография ұйымдарында, театрларда, театр және концерт ұйымдарында, цирктерде денсаулығына және адамгершілiк дамуына нұқсан келтiрмей шығармалар жасау және/немесе орындауға қатысу үшiн он төрт жасқа толмаған адамдармен, осы баптың 2-тармағы 2) тармақшасында айқындалған шарттарды сақтай отырып еңбек шарты жасалуы мүмкiн.   
      3. Осы баптың 2-тармағында белгiленген 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 үшiн мынадай құжаттар:   
      1) жеке басының куәлiгі немесе төлқұжаты (он алты жасқа толмаған адамдар үшiн тууы туралы куәлігі);    
      2) тұруға рұқсаты немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (шетелдiк азаматтар үшiн және Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын, азаматтығы жоқ адамдар үшін);   
      3) тиiсті білiм, дағдылар мен машықтарды талап ететiн  жұмысқа арналған еңбек шартын жасасу кезiнде - бiлiмi, бiлiктiлігі, арнаулы бiлiмi немесе кәсiптiк дайындығының болуы туралы құжат;    
      4) еңбек қызметiн растайтын құжат (еңбек стажы бар адамдар үшiн);   
      5) әскери есеп құжаты (әскери мiндеттiлер мен әскери қызметке шақырылуға жататын адамдар үшiн);    
      6) алдын ала медициналық куәландырудан өткенi туралы құжат (осы Кодекске және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес осындай куәландырудан өтуге мiндеттi адамдар үшiн);     
      7) әлеуметтiк жеке код берiлгенi туралы куәлiк, мiндеттi зейнетақы жарналары есебiнен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шарттың көшiрмесi (зейнетақы заңнамасына сәйкес мiндеттi зейнетақы жарналарын төлеуден босатылған адамдардан басқа) қажет.    
      2. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген құжаттарды талап етуге жұмыс берушiнiң құқығы жоқ.    
      3. Қызметкердiң келiсiмiмен әлде бiр құжаттар жұмыс берушiде сақталған немесе мемлекеттік органдар белгiлеген әлде бiр рәсiмдердi орындау үшiн уақытша қалдырылған жағдайда, жұмыс берушi оларды қайтару туралы қызметкерге жазбаша мiндеттеме бередi.

**33-бап. Еңбек шартын жасаудың, өзгертудiң және**   
**толықтырудың тәртiбi**

      1. Еңбек шарты жазбаша нысанда, кемiнде екi дана етiп жасалады және оған тараптардың қолдары қойылады. Еңбек шарты бiр-бiр данадан жұмыс берушi мен қызметкерде сақталады. Қызметкердiң еңбек шартының бiр данасын алуы жазбаша нысанда расталады.   
      2. Еңбек шартына өзгерiстер мен толықтырулар енгiзу, оның iшiнде басқа жұмысқа ауыстыру кезiнде, жазбаша нысанда, осы баптың 1-тармағында көзделген тәртiппен жүзеге асырылады.    
      Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы ұсынысты еңбек шарты тараптарының бipeyi жазбаша нысанда бередi және екiншi тарап оны берiлген күннен бастап жетi күнтiзбелiк күн iшiнде қарайды.    
      3. Ұйымның атқарушы органы лауазымды адамдарымен еңбек шартын ұйымның меншiк иесi не ол уәкілеттік берген адам немесе орган ұйымның құрылтай құжаттарында белгiленген мерзiмге жасасады.

**34-бап. Еңбек шартын жасасуды ресiмдеу**

      Еңбек шарты жасалғаннан кейiн жұмыс берушi жұмысқа қабылдау туралы актi шығарады, онымен таныстырылғаны қызметкердiң қойған қолымен расталады.

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

      1. Қызметкердiң:   
      1) еңбек кітапшасы;   
      2) күнi мен оны тоқтатудың негіздерi туралы жұмыс берушiнiң белгiсi бар, еңбек шарты;    
      3) еңбек шартының жасалуы және тоқтатылуы негiзiнде еңбек қатынастарының туындауын және тоқтатылуын растайтын бұйрықтардың үзiндi көшiрмелерi;    
      4) қызметкерлерге жалақы төлеу ведомосынан үзiндi көшiрмелер;    
      5) ұйым басшысының қолы қойылған, ұйымның мөртаңбасымен не нотариуспен расталған қызмет ету тiзiмi (қызметкердiң жұмысы, еңбек қызметi туралы деректердiң тiзбесi) еңбек қызметiн растайтын құжаттары болып табылады.    
      2. Еңбек кiтапшаларының нысанын, жүргізу және сақтау тәртiбiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттік орган белгiлейдi.

**36-бап. Еңбек шартындағы сынақ туралы талаптар**

      1. Еңбек шартында қызметкердiң тапсырылатын жұмысқа қызметкер бiлiктiлiгiнiң сәйкестігiн тексеру мақсатымен оған сынақ мерзiмi туралы шарт белгiленуi мүмкiн. Бұл жағдай еңбек шартында жазылмаса, қызметкер жұмысқа сынақ мерзiмiнсiз қабылданды деп есептеледi.   
      2. Сынақ мерзiмi еңбек шарты күшiне енген сәттен басталады.    
      3. Сынақ кезеңiнде қызметкерлерге осы Кодекстiң нормалары, еңбек және ұжымдық шарттың талаптары қолданылады.    
      4. Сынақ мерзiмi қызметкердiң жұмыс стажына қосылады және үш айдан аспауы тиiс. Қызметкер жұмыста шын мәнiнде болмаған кезең сынақ мерзiмiне есептелмейдi.    
      5. Тараптардың бipeуi еңбек шартын себебiн көрсете отырып, екiншi тарапты сынақ мерзiмi аяқталғанға дейiн үш күннен кешiктiрмей жазбаша ескертiп бұзуға құқылы. Еңбек шарты жазбаша хабарламада көрсетiлген күннен бастап бұзылды деп есептеледi.    
      6. Жұмыс берушi қызметкердi сынақ мерзiмi аяқталғанға дейiн жоғары лауазымға тағайындаған жағдайда, қызметкер сынақ мерзiмiнен өттi деп есептеледi.   
      7. Егер сынақ мерзiмi өтiп, тараптардың ешқайсысы басқа тарапты еңбек шартын бұзу туралы хабарландырмаса, қызметкер сынақ мерзiмiнен өттi деп есептеледi.

**37-бап. Еңбек шарты қолданылуының басталуы**

      1. Еңбек шартының қолданылуы оған тараптардың қолы қойылған күннен, не шартта белгiленген күннен басталады.   
      2. Қызметкердi жұмысқа нақты жiберу немесе оны басқа жұмысқа ауыстыру еңбек шартына тараптардың қолы қойылғаннан кейiн ғана жүзеге асырылады.   
      3. Жұмыс берушiнiң кiнәсiнен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиiстi үлгiде ресiмделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасы заңдарында белгiленген тәртiппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары, қызметкер жұмысқа кiрiскен күннен басталды деп есептеледi.

**38-бап. Еңбек шартының жарамсыздығы**

      1. Еңбек шарты:   
      1) алдау, күш көрсету, қауiп төндiру әсерiмен;   
      2) шын мәнiндегi немесе заңды салдар туғызу ниетiнсiз (жалған еңбек шарты);   
      3) әрекет етуге қабiлетсiз деп танылған азаматпен;   
      4) он төрт жасқа толмаған азаматпен;   
      5) он алты жасқа толмаған азаматпен, ата-анасының бiреуiнiң, қорғаншысының, асыраушысының келiсiмiнсiз жасалған жағдайларда сот жарамсыз деп таниды.   
      2. Еңбек шартының жұмыс берушiнiң кiнәсiнен жарамсыз деп танылуы бұрынғы қызметкердiң еңбекақы, жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндерi үшiн өтемақы және өзге де төлемдер мен жеңiлдiктер алу құқығынан айрылуына әкеп соқтырмайды.    
      3. Еңбек шартының жұмыс берушiнiң немесе қызметкердiң кiнәсiнен 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 келiсiлмеген жұмысты орындауға**   
**тыйым салу**

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

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

      1. Қызметкердi басқа жұмысқа ауыстыру деп:   
      1) қызметкердiң еңбек функциясының өзгеруi, яғни жұмысты басқа лауазым, мамандық, кәсiп, білiктілiк бойынша орындау;   
      2) орындау кезiнде еңбек шартында келiсiлген еңбек жағдайлары (жалақы мөлшерi, жұмыс уақыты мен демалыс уақыты, жеңiлдiктер мен басқа да жағдайлар) өзгеретiн жұмысты тапсыру;    
      3) жұмыс берушiнiң басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлiмшеге ауыстыру;    
      4) жұмыс берушiмен бiрге басқа жерге ауысуы есептеледi.    
      2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, басқа жұмысқа ауыстыру еңбек шартына тиiстi өзгерiстер енгiзе отырып, жұмыс берушiнiң актiсiмен ресiмделедi.

**41-бап. Қызметкердi жұмыс берушiмен бiрге басқа**   
**жерге ауыстыру**

      1. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда ескертудiң одан ұзақ мерзiмi көзделмесе, жұмыс берушi қызметкердi жұмыс берушiнiң басқа жерге көшетiнi туралы бiр ай бұрын жазбаша ескертуге мiндетті.   
      2. Қызметкер жұмыс берушiмен бiрге басқа жерге жұмысқа ауыстырылған жағдайда, жұмыс берушi қызметкердiң, осы Кодекстiң 138-бабында көзделген, көшуге байланысты шығыстарын өтейдi.    
      3. Қызметкер жұмыс берушiмен басқа жерге ауысудан жазбаша бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты осы Кодексінің 53-бабы 1-тармағының 1) тармақшасында көзделген негiз бойынша тоқтатылады.

**42-бап. Өндiрiстiк қажеттiлiк жағдайында уақытша**   
**басқа жұмысқа ауыстыру**

      Өндiрiстiк қажеттілiк болған, оның iшiнде жоқ қызметкердi уақытша алмастырған жағдайда, жұмыс берушiнiң қызметкердi оның келiсімінсiз бiр айға дейiнгi мерзiмге, күнтiзбелiк жыл iшiнде бiр реттен асырмай, орындалатын жұмыс бойынша төленетiн, бiрақ бұрынғы жұмысындағы орташа жалақысынан кем емес еңбекақымен, еңбек шартында келiсiлмеген және денсаулық жағдайына қайшы келмейтiн сол жердегi, сол ұйымдағы жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.

**43-бап. Iркілiс жағдайында уақытша басқа жұмысқа**   
**ауыстыру**

      1. Жұмыс берушiнiң iркiлiс жағдайында оның мамандығын, бiлiктiлігін ескере отырып, қызметкердi оның келiсiмiнсiз күнтiзбелiк жыл iшiнде бiр ай мерзiмге, денсаулық жағдайына қайшы келмейтiн басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.   
      2. Iркiлiс жағдайындағы ауыстыру кезiнде қызметкерге еңбекақы төлеу орындайтын жұмысы бойынша өнiм шығару нормаларына сәйкес, бiрақ оның бұрынғы жұмысындағы орташа айлық жалақысының үштен екiсiнен кемiтпей жүргiзiледi.   
      Егер қызметкер жұмысын жаңа жағдайларда жалғастыруға келiспесе, онда осы Кодекстiң 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 көрсетiлген мерзiмге неғұрлым жеңiл жұмысқа уақытша ауыстырылады. Тараптардың келiсiмi бойынша қызметкердiң бұрынғы жұмыстағы жалақысы сақталуы мүмкiн.   
      2. Жұмыс берушi еңбек мiндеттерiн орындаумен байланысты алған жарақатына, кәсiптiк ауруға немесе өзге де денсаулығының зақымдануына байланысты еңбек ету қабiлетi қалпына келгенше немесе мүгедектiк белгiленгенге дейiн қызметкердi неғұрлым жеңiл жұмысқа ауыстыруға не Қазақстан Республикасының Үкiметі белгілеген ережелерге сәйкес зиянның өтемiн төлей отырып, оны жұмыстан босатуға мiндеттi.   
      3. Қызметкер анағұрлым жеңiл жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, бас тарту алған күннен бастап осы Кодекстiң 58-бабы 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес онымен еңбек қатынастары тоқтатылады.

**45-бап. Қызметкердiң басқа жұмысқа ауыстырылуын**   
**шектеу**

      Денсаулық жағдайы бойынша қызметкердiң денсаулығына қайшы келетiн, медициналық қорытындымен расталған айғақтамалар болса, оны басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейдi.

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

      1. Құрылымдық бөлiмшедегi, белгілi бiр жұмыс орнындағы, механизмдегі немесе жабдықтағы жұмыстың өзгеше еңбек жағдайлары болуын қоспағанда, басқа жұмыс орнына, не осы жердегi басқа құрылымдық бөлiмшеге ауыстыру, не еңбек шартында келiсiлген лауазымының, мамандығының, кәсiбiнiң, бiлiктiлiгiнiң шегiнде басқа механизмдегi немесе агрегаттағы жұмысты тапсыру қызметкердiң келiсiмiн талап етпейдi.   
      2. Қызметкер үшiн еңбек жағдайларын және (немесе) еңбек шартын өзгертуге әкеп соқтырмайтын қызметкер лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлiмшенiң атауын өзгертудi, басқару құрылымын өзгертудi жұмыс берушi қызметкердiң келiсiмiнсiз жүзеге асыра алады.

**47-бап. Еңбек жағдайларының өзгеруi**

      1. Қысқартуды қоса, өндiрiсте ұйымдастырудағы өзгерiстерге және (немесе) жұмыс берушiнiң жұмыс көлемiнiң қысқаруына байланысты, қызметкер еңбек шартында келiсiлген тиiстi бiлiктiлiк лауазымы, мамандығы немесе кәсiбi бойынша жұмысын жалғастырған кезде, оның еңбек жағдайларын өзгертуге жол берiледi.   
      Еңбек жағдайлары өзгерген кезде, еңбек және ұжымдық шарттарға тиiсiнше толықтырулар мен өзгерiстер енгiзiледi.    
      2. Жұмыс берушi қызметкерге еңбек жағдайларының өзгеруi туралы, егер еңбек, ұжымдық шарттарда ескертудiң ұзағырақ мерзiмi белгiленген болмаса бiр айдан кешiктiрмей жазбаша ескертуi тиiс.   
      Егер қызметкер жұмысты жаңа жағдайларда жалғастыруға келiспесе, онда жұмыс берушi қызметкердiң бiлiктiлігі мен денсаулық жағдайына сәйкес келетiн өзге жұмысты, ал мұндай жұмыс болмаса - қызметкер өзiнiң бiлiктiлiгi мен денсаулық жағдайы бойынша орындай алатын лауазымы төмен немесе еңбекақысы төмен бос лауазымды жазбаша нысанда ұсынуға мiндеттi.   
      3. Көрсетiлген жұмыс болмағанда, сондай-ақ қызметкер ұсынылған жұмыстан бас тартқан жағдайда осы Кодекстiң 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес еңбек шарты тоқтатылады.

**48-бап. Жұмыс берушiнiң атауы өзгеруi, қайта құрылуы**   
**немесе меншiк иесiнiң, ведомстволық**   
**бағыныстылықтың ауысуы кезiндегi еңбек**   
**қатынастары**

      Қазақстан Республикасы заңдарында және жұмыс берушiнiң құрылтай құжаттарында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушiнiң атауы өзгерген, қайта құрылған немесе меншiк иесi, ведомстволық бағыныстылық ауысқан жағдайларда, қызметкерлермен еңбек қатынастары өзгерiссiз қалады.

**49-бап. Жұмыстан шеттету**

      1. Қазақстан Республикасының заң актілерiнде көзделген жағдайларда жұмыс берушi тиiстi уәкілеттi мемлекеттiк органдардың қаулылары мен шешiмдерiнiң негізiнде қызметкердi өз құзiретi шегiнде жұмыстан шеттетуге мiндеттi.   
      2. Осы баптың 1-тармағында көзделген жағдайлардан басқа, жұмыс берушi:    
      1) жұмыста алкогольдiк, нашақорлық, улы масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған немесе жұмыс күнi iшiнде осындай масаңдық туғызатын заттарды пайдаланған;   
      2) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау ережелерi бойынша емтихан тапсырмаған;   
      3) жұмыс берушi берген жеке және (немесе) ұжымдық қорғану құралдарын пайдаланбаған;    
      4) Қазақстан Республикасы заңдарына сәйкес олар мiндеттi болып табылатын болса, медициналық тексеруден не ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген;    
      5) авариялық ахуал туғызуға, еңбектi қорғау, еңбек қауiпсiздiгi ережелерiнiң бұзылуына не көлiктегi қозғалыс қауiпсiздiгiне әкеп соқтыруы мүмкiн әрекеттер жасаған қызметкердi жұмыстан шеттетуге мiндеттi.    
      3. Жұмыстан шеттету кезеңiнде қызметкердiң жалақысы сақталмайды және жүктiлiгі мен босануына байланысты берілетiн жәрдемақыларды қоспағанда, жұмыс берушiнiң есебiнен уақытша еңбекке жарамсыздығы жөнiндегi жәрдемақы төленбейдi.    
      4. Қызметкердi жұмыстан шеттету оны шеттету үшiн негiз болған себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға дейiнгi мерзiмге жүзеге асырылады.    
      5. Қызметкердiң жалақысы жұмыс берушiнiң кiнәсi бойынша жұмыстан негiзсiз шеттетiлген жағдайда сақталады.

**50-бап. Еңбек шартын тоқтату негiздерi**

      Мыналар:   
      1) тараптардың келiсiмi;   
      2) еңбек шарты мерзiмiнiң аяқталуы;   
      3) еңбек шартын жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша бұзу;   
      4) еңбек шартын қызметкердiң бастамасы бойынша бұзу;   
      5) тараптардың еркiнен тыс мән-жайлар;   
      6) қызметкердiң еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;   
      7) Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердiң сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе тағайындалуы;    
      8) еңбек шартын жасау шарттарының бұзылуы;    
      9) жұмыс берушiнiң атқарушы органы басшысымен жасалған еңбек шартында көзделген негiздер еңбек шартын тоқтату негiздерi болып табылады.

**51-бап. Еңбек шартын тараптардың келiсiмiмен тоқтату**

      1. Еңбек шарты тараптардың келiсiмiмен тоқтатылуы мүмкiн.   
      2. Еңбек шартының еңбек шартын тоқтатуға тілек бiлдiрушi тарабы тараптардың келiсуi бойынша еңбек шартының екiншi тарабына хабарландыру жiбередi. Хабарландыру алған тарап үш жұмыс күнi ішінде екiншi тарапқа қабылданған шешiм туралы жазбаша нысанда хабарлауға мiндеттi.   
      3. Еңбек шартының тоқтатылу күнi тараптардың келiсiмiмен қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы келiсу бойынша айқындалады.    
      4. Қызметкермен келiсiм бойынша еңбек шартында, жұмыс берушiнiң қызметкерге бiр жылғы орташа жалақыдан кем емес мөлшерде өтемақы төлей отырып, осы баптың 2-тармағында белгіленген талаптарды сақтамай-ақ еңбек шартын тоқтату құқығы көзделедi.

**52-бап. Мерзiмiнiң анықталуына байланысты**   
**еңбек шартын тоқтату**

      1. Белгiлi бiр мерзiмге жасалған еңбек шарты, оның мерзiмiнiң аяқталуына байланысты тоқтатылады.    
      2. Белгілi бiр мерзiмге жасалған еңбек шарты тоқтатылған кезде, еңбек шартында келiсілген мерзiмге сәйкес соңғы жұмыс күнi еңбек шарты мерзiмiнiң аяқталған күнi болып табылады.    
      3. Белгiлi бiр жұмыстың орындалу уақытына жасалған еңбек шартының аяқталу күнi, жұмыстың аяқталған күнi болып табылады.    
      4. Уақытша болмаған қызметкердiң орнын ауыстыру уақытына жасалған еңбек шартының аяқталған күнi, жұмыс орны (лауазымы) сақталған қызметкердiң жұмысқа шыққан күнi болып табылады.    
      5. Егер еңбек шартының мерзiмi аяқталғанда еңбек қатынастары шын мәнiнде жалғасып, тараптардың ешқайсысы оның тоқтатылуын талап етпесе, шарттың қолданылуы белгiсiз мерзiмге ұзартылды деп есептеледi.

**53-бап. Еңбек шартын жұмыс берушiнiң бастамашылығымен**   
**бұзудың негiздерi**

      Еңбек шарты жұмыс берушiнiң бастамашылығымен:   
      1) жұмыс берушi - заңды тұлға таратылған, не жұмыс берушi - жеке тұлғаның қызметi тоқтатылған;   
      2) қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруы;   
      3) білiктілiгiнiң жетiспеуi салдарынан қызметкердiң жұмыс iстеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуi;    
      4) осы жұмысын жалғастыруына денсаулық жағдайының кедергi келтiруi салдарынан қызметкердiң жұмыс iстеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуi;   
      5) сынақ мерзiмi кезеңiнде терiс жұмыс нәтижесi;   
      6) бiр жұмыс күнi (жұмыс ауысымы) iшiнде қызметкердiң дәлелдi себепсiз үш және одан да көп сағат бойына жұмыста болмауы;    
      7) қызметкер жұмыста алкогольдiк, нашақорлық улы масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болуы, оның iшiнде жұмыс күнi iшiнде алкогольдiк, нашақорлық улы масаңдық (соларға ұқсас) осындай масаңдық туғызатын заттарды пайдалануы;   
      8) қызметкердiң жарақаттар мен аварияны қоса, ауыр салдарларға әкеп соқтырған немесе соқтыруы мүмкiн, еңбектi қорғау немесе өрт қауiпсiздігі, не көлiктегі қозғалыс қауiпсiздігі ережелерiн бұзуы;    
      9) қызметкердiң жұмыс орнында заңды күшiне енген сот үкiмiмен  немесе қаулысымен анықталған басқаның мүлкін ұрлауы (оның iшiнде ұсақ ұрлық), оны қасақана жоюы немесе бүлдiруi;    
      10) ақшалай немесе тауарлық құндылықтармен қызмет көрсететін қызметкердiң кiнәлi әрекеттер жасауы немесе әрекетсiздігі, егер бұл әрекеттер жұмыс берушiнiң тарапынан оған деген сенiмнiң жоғалуына негіз беретiн болса;   
      11) тәрбиелік функциялар атқаратын қызметкердiң осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, адамгершілiкке жат қылықтар жасауы;    
      12) қызметкердiң еңбек мiндеттерiн атқарумен байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәлiметтердi жария етуi;    
      13) тәртiптiк жазасы бар қызметкердің, еңбек шартындағы мiндеттемелерiн дәлелдi себепсiз екiншi қайтара орындамауы;    
      14) Қазақстан Республикасының заң актілерінде белгiленген жағдайларда қызметкердi мемлекеттiк құпияларға рұқсатының тоқтатылуы;    
      15) қызметкердiң жұмыс берушіге жалған құжаттарды немесе мәліметтердi әдейi ұсынуы, егер еңбек шартын жасасу кезiнде түпнұсқа құжаттар мен мәлiметтер еңбек шартын жасасудан бас тартуға негіз болып табылуы мүмкiн болса;    
      16) жұмыс берушiнiң атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлiмшесi басшысының еңбек мiндеттерiн жұмыс берушіге зиян келтiруге әкеп соқтырған, бір рет өрескел бұзуы;    
      17) жүктiлiгi және босануы бойынша демалыста болу уақытын есептемегенде, сондай-ақ заңдарда осы ауру бойынша еңбекке жарамсыздықтың неғұрлым ұзақ мерзiмi белгіленбесе, уақытша еңбекке жарамсыздығы салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпауы, сондай-ақ ауру анағұрлым ұзақ жұмысқа жарамсыздық мерзiмi белгiленген, Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiтетiн тiзбеге енетiн болса;    
      Өндiрiстiк жарақаттануына немесе кәсiптiк ауруға байланысты еңбек ету қабілетiнен айрылған қызметкердiң жұмыс орны (лауазымы) еңбек ету қабiлеті қалпына келгенге дейiн немесе мүгедектiк белгiленгенге дейін сақталады.    
      18) еңбек шартында көзделген бәсекелестіктi болдырмау туралы талаптың бұзылуы;    
      19) қызметкердiң одан әрі жұмыс iстеу мүмкiндігін болдырмайтын сыбайлас құқық бұзушылық жасаған жағдайларда бұзылуы мүмкiн.

**54-бап. Жұмыс берушiнiң бастамашылығымен еңбек**   
**шартының бұзылуы мүмкiндiктерiн шектеу**

      1. Осы Кодекстiң 53-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек шартын жұмыс берушiнiң бастамашылығымен уақытша еңбекке жарамсыздық және қызметкердiң жыл сайынғы демалысында жүрген кезеңiнде бұзуға жол берілмейді.   
      2. Осы Кодекстiң 53-бабы 1-тармағының 1), 7)-14), 16) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің бастамашылығымен жүктi әйелдермен, үш жасқа дейiнгi балалары бар әйелдермен еңбек шартын бұзуға жол берiлмейдi.

**55-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен**   
**бұзудың тәртiбi**

      1. Еңбек, ұжымдық шарттарда ескертудiң анағұрлым ұзақ мерзiмi белгіленбесе, жұмыс берушi осы Кодекстiң 53-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша қызметкердi бір ай бұрын жазбаша ескертуге міндетті. Қызметкердiң жазбаша келісуiмен еңбек шартын бұзу ескерту мерзімі аяқталғанға дейін жүргізiлуі мүмкін.    
      2. Кәсiптiк одақтың мүшесі болып табылатын қызметкерлермен осы Кодекстiң 53-бабы 1-тармағының 2), 3), 13) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша еңбек шартын бұзу осы ұйымның кәсiптiк одақ органының уәждемелi пiкірін ескере отырып жүргiзiледi.    
      3. Еңбек шартын осы Кодексінің 53-бабы 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес бұзу үшін осы жұмысын жалғастыруына кедергi келтiретiн денсаулық жағдайының салдарынан қызметкердiң жұмыс істеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуі медициналық-әлеуметтiк сараптама қорытындысымен Қазақстан Республикасы заңдарында белгiленген тәртiппен расталған болуы тиiс.   
      4. Еңбек шартын осы Кодекстiң 53-бабы 1-тармағының 6)-13) және 16) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзу осы Кодекстiң 69-бабында көзделген тәртiптік жазаларды қолдану тәртібiн сақтай отырып жүргiзiледi.   
      5. Еңбек шарты осы Кодекстiң 53-бабы 1-тармағының 2)-4) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша бұзылған кезде, жұмыс берушi қызметкер келiскен жағдайда, оны басқа жұмысқа ауыстыру шараларын қабылдауы тиiс.

**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 өзiнің бастамашылығымен бұзуға құқылы.   
      2. Қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы келiсiм бойынша еңбек шарты осы баптың 1-тармағында көзделген ескерту мерзiмi аяқталғанға дейiн бұзылуы мүмкiн.    
      3. Қызметкер еңбек шартын бұзу жұмысты одан әрi жалғастыру мүмкiндiгiнiң болмауына байланысты жағдайларда, жұмыс берушiнi еңбек шартын өтiнiште көрсетiлген мерзiмде бұзу туралы жазбаша ескертедi.   
      4. Қызметкер:   
      1) жұмыс берушi еңбек қауiпсiздiгi және еңбекті қорғау жөнiндегi заң талаптарын не жұмыс орнында салауатты және қауiпсiз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөнiндегі мiндеттемелерiн бұзған;    
      2) еңбек шартын жасасу кезiнде жұмыс берушi еңбек жағдайлары туралы жалған ақпарат айтқан, не жұмыс берушi Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын бұзған жағдайларда, жұмыс берушiнi кемiнде үш күнтiзбелiк күн бұрын жазбаша ескертiп, еңбек шартын өзiнiң бастамашылығымен бұзуға құқылы.    
      5. Қызметкер осы баппен көзделген ескерту мерзiмi iшінде, еңбек шартын бұзу туралы өтінiшiн жазбаша нысанда керi қайтарып алуға құқылы.   
      6. Еңбек шарты осы баптың 4-тармағында көзделген жағдайларда бұзылған кезде жұмыс берушi қызметкерге үш айдағы орташа жалақысы мөлшерiнде өтемақы төлемiн жүргізуге мiндетті.   
      7. Осы бапта көрсетілген ескерту мерзiмi аяқталғанда қызметкер жұмысты тоқтатуға құқылы, ал жұмыс берушi қызметкерге еңбек кiтапшасын, жұмыспен байланысты өзге де құжаттар мен оған тиесілi ақшалай төлемдердi беруге мiндеттi.   
      8. Осы Кодекспен қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн еңбек шартын қызметкердiң бастамашылығымен бұзудың ерекше тәртiбi көзделедi.

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

      1. Еңбек шарты тараптардың еркіне тәуелсiз мынадай мән-жайлар бойынша:    
      1) қызметкердi әскери қызметке немесе оны алмастыратын балама қызметке шақыру (кiру) кезiнде, қызметкер тиiстi құжатты ұсынған күннен бастап, үш күндiк мерзiмнен кешiктірмей;   
      2) еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкiндiктерiн болдырмайтын, қызметкер не жұмыс берушi - жеке тұлға жаза тартуға үкiм шығарылған сот үкімі заңды күшiне енген кезде;   
      3) қызметкер не жұмыс берушi - жеке тұлға қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот қызметкердi не жұмыс берушi - жеке тұлғаны қаза тапқан деп таныған немесе хабарсыз кеткен деп таныған жағдайда;   
      4) сот қызметкердi нәтижесiнде бұрынғы жұмысын жалғастыруға мүмкiндiгi болмайтын, әрекетсiз немесе әрекетi шектеулi деп таныған жағдайда;    
      5) бұрын осы жұмысты атқарған қызметкер жұмысына қайта алынған жағдайда тоқтатылуы тиiс.   
      2. Сот үкiмiнің, шешiмiнің күшiне енген күні немесе қызметкердiң қайтыс болған күнi осы баптың 2)-4) тармақшаларында көрсетiлген негiздер бойынша еңбек шартының тоқтатылған күні болып табылады.

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

      1. Қызметкермен еңбек шарты:   
      1) қызметкердiң жұмыс берушiмен бiрге басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартуы;    
      2) қызметкердiң еңбек жағдайларының өзгеруiне байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартуы;   
      3) қызметкердiң жұмыс берушi - заңды тұлғаның қайта құрылуы кезiнде жұмысты жалғастырудан бас тартуы;   
      4) еңбек мiндеттерiн атқарумен байланысты жұмыс берушiнiң кiнәсiнен өндiрiстiк жарақат, кәсiптiк ауруға ұшыраған немесе денсаулығына өзге зақымдар алған кезде қызметкердiң басқа жұмысқа ауысудан бас тартуы кезiнде тоқтатылуға тиiс.   
      2. Қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша бас тартқан кезде ғана еңбек шартын тоқтатуға жол берiледi.   
      3. Қызметкердiң еңбекке уақытша жарамсыз болуы (оның iшiнде жүктiлiгi және босануы бойынша) және демалысы кезеңiнде еңбек шартын тоқтатуға жол берiлмейдi.    
      4. Еңбек шарты осы бапта көзделген жағдайларда тоқтатылған кезде, жұмыс берушi қызметкерге бiр айдағы орташа жалақысы мөлшерiнде өтемақы төлемiн жүргiзедi.

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

      Егер Қазақстан Республикасының заңдарында осындай лауазымдарда iстейтiн адамдарға ақы төленетiн өзге лауазымдарда iстеуге тыйым салу белгiленген болса, оның сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе лауазымға тағайындалуына байланысты қызметкермен еңбек шарты тоқтатылады.   
      Қызметкердiң жұмыс берушiге хабарламасы мен қызметкердiң сайланбалы жұмысқа (лауазымға) сайлану немесе тағайындалу актiсi еңбек шартын тоқтату үшін негiз болып табылады.

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

      1. Егер еңбек шартын жасасу шарттарының бұзылуы салдарынан еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкiндiгi болмайтын мынадай жағдайларда:   
      1) медициналық қорытынды бойынша қызметкердiң денсаулық жағдайына қайшы келетiн жұмысты атқаруға еңбек шарты жасалған;   
      2) белгілi бір лауазымдарды немесе белгiлі бір қызметтi атқару құқығынан айыру туралы заңды күшiне енген сот үкiмiнiң (шешiмiн) бұзылуына әкеп соғатын жұмысты атқаруға еңбек шарты жасалған;   
      3) шетелдiк азаматтармен және азаматтығы жоқ адамдармен оларға белгiленген тәртiппен шетелдiк жұмыс күшiн тартуға рұқсат алмай немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген шектеулердi немесе алып тастауларды сақтамай еңбек шарты жасалған;   
      4) Қазақстан Республикасы заң актiлерiнде көзделген басқа да жағдайларда еңбек шарты тоқтатылуы тиiс.   
      2. Егер қызметкердi оның келiсімiмен, жұмыс берушіде бар басқа, оның орындау үшiн қызметкерге шектеу жоқ, жұмысқа ауыстыру мүмкiндігі болмаса, осы баптың 1)-2) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша еңбек шартын тоқтатуға жол беріледі. Қызметкер басқа жұмысқа ауысуға келiссе, онымен еңбек шарты жасалады.   
      3. Еңбек шарты осы баптың 1), 3) тармақшаларында көзделген жағдайларда тоқтатылған кезде, жұмыс берушi қызметкерге үш айдағы орташа жалақысы мөлшерiнде өтемақы төлемiн жүргізедi.

**61-бап. Жұмысынан айрылуына байланысты берiлетiн**   
**өтемақы**

      1. Жұмыс берушi қызметкерге:   
      1) жұмыс берушi - 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) қызметкерлердiң саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыс берушiнiң бастамашылығымен еңбек шарты бұзылғанда жұмысынан айрылуына байланысты бір айлық орташа жалақысы мөлшерiнде өтемақы төлеуге мiндеттi.   
      2. Еңбек шартын жасасу кезiнде жұмыс берушi еңбек жағдайлары туралы жалған ақпарат берген не жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, еңбек және ұжымдық шарттың талаптарын бұзған жағдайда қызметкердiң бастамашылығымен еңбек шарты бұзылғанда жұмыс берушi қызметкерге жұмысынан айрылуына байланысты үш айлық орташа жалақысы мөлшерiнде өтемақы төлемiн жүргiзедi.   
      3. Еңбек, ұжымдық шартта жұмысынан айрылуына байланысты өтемақының неғұрлым жоғары мөлшері көзделуі мүмкiн.

**62-бап. Еңбек шартының тоқтатылуын ресiмдеу**

      1. Жұмыс берушi - жеке тұлғаның қайтыс болған (сотпен қайтыс болған немесе хабарсыз кеткен деп танылған) жағдайда еңбек шартының тоқтатылуын және үй қызметкерлерiмен еңбек шарты тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, еңбек шартының тоқтатылуы жұмыс берушiнiң (жұмыс берушi өкiлiнiң) актісiмен ресiмделедi.   
      2. Жұмыс берушiнiң актiсiнде осы Кодекске сәйкес еңбек шартын тоқтатудың негiзi көрсетiлген болуы тиiс.   
      3. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыстың соңғы күнi еңбек шартының тоқтатылған күнi болып табылады.   
      4. Жұмыс берушiнiң еңбек шартын тоқтату туралы актiсiнiң көшiрмесi қызметкерге оның қолы қойылып берiледi не оған үш күндiк мерзiмде хабарламалы хатпен жiберiледi.

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

      1. Жұмыс берушi еңбек шарты тоқтатылған күнi қызметкердiң талабы бойынша оған еңбек кiтапшасын, еңбек кiтапшасы болмаса, қызметкердiң еңбек қызметiн растайтын өзге де құжатты беруге мiндеттi.   
      2. Жұмыс берушi, қызметкердiң (оның iшiнде бұрынғы қызметкердiң) өтiнiшi бойынша өтiнiш берiлген сәттен бастап бес күндiк мерзiмнен кешiктiрмей оның мамандығын (бiлiктiлігін, лауазымын), жұмыс уақытын және жалақы мөлшерiн көрсете отырып, анықтаманы, қызметкердiң бiлiктілiгi және оның жұмысқа көзқарасы туралы мәлiметтерi бар мiнездеме-ұсынымды, сондай-ақ осы Кодексте көзделген басқа да құжаттарды беруге мiндеттi.    
      3. Жұмыс берушi - заңды тұлға таратылған не банкроттыққа ұшыраған, жұмыс берушi - жеке тұлға қызметiн тоқтатқан кезде жұмыс берушi, қызметкердiң алдында берешегi болса, жалақы және өзге де төлемдер бойынша жинақталған берешектiң мөлшерi туралы тиiстi түрде ресiмделген анықтаманы беруге мiндеттi.

**64-бап. Жұмысына қайта алу**

      1. Еңбек шарты заңды негізсiз немесе жұмыстан босатудың белгiленген тәртiбiн бұза отырып тоқтатылған, не басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған жағдайда, қызметкер жеке еңбек дауларын қарайтын органның шешiмi бойынша бұрынғы жұмысына қайта алынуы тиiс.    
      2. Бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге, жұмысқа мәжбүрлi шықпаған барлық уақыты үшiн, бiрақ алты айдан асырылмай, орташа жалақысы төленедi.

**5-тарау. Еңбек кестесi. Еңбек тәртiбi**

**65-бап. Еңбек кестесiнiң ережелерi**

      1. Жұмыс берушi еңбек тәртiбiнiң ережесiн қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрлерiн ескере отырып бекiтедi.   
      2. Еңбек тәртiбiнiң ережелерiнде қызметкердiң жұмыс уақыты мен демалыс уақыты, еңбек тәртiбiн қамтамасыз етудiң шарттары, еңбек қатынастарын реттеудiң өзге де мәселелерi белгiленедi.   
      3. Қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн еңбек тәртiбi Қазақстан Республикасының заң актілерiмен белгiленген тәртiппен бекiтілетiн жарғылармен және ережелермен реттеледi.    
      4. Еңбек тәртiбiнiң ережелерiн орындау жұмыс берушілер мен қызметкерлер үшiн мiндеттi болып табылады.

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

      Еңбек тәртiбi жұмыс берушiнiң жеке және ұжымдық еңбек үшiн қажеттi ұйымдық және экономикалық жағдайлар жасауы арқылы, қызметкердiң еңбекке саналы көзқарасымен, сендiру, адал еңбегi үшiн мадақтау әдiстерiмен, сондай-ақ тәртiптiк терiс қылық жасаған қызметкерлерге тәртiптiк жаза қолданумен қамтамасыз етіледi.

**67-бап. Еңбегі үшiн көтермелеу**

      1. Жұмыс берушi қызметкерлерге еңбектегi жетiстiктерi үшiн көтермелеудiң кез-келген түрлерiн қолдануға құқылы.   
      2. Қызметкерлердi көтермелеудiң түрлерi мен оларды қолданудың тәртiбi Қазақстан Республикасының заңнамасымен, жұмыс берушiнiң актілерiмен, ұжымдық шарттармен айқындалады.

**68-бап. Тәртiптiк жазалар**

      1. Жұмыс берушi қызметкер тәртiптiк терiс қылық жасағаны үшiн мынадай тәртiптiк жаза түрлерiн қолдана алады:   
      1) ескерту;   
      2) сөгiс жариялау;   
      3) қатаң сөгiс жариялау;   
      4) жұмыс берушiнiң бастамасымен жеке еңбек шартын осы Кодекстiң 53-бабы 1-тармағының 6)-13) және 16) тармақшаларында және 273-бабында көрсетiлген жағдайларда бұзу.    
      2. Осы Кодексте және өзге де заңдарда көзделмеген тәртiптік жазаларды қолдануға жол берiлмейдi.

**69-бап. Тәртiптік жазаларды қолданудың және олар**   
**бойынша шағымданудың тәртiбi**

      1. Тәртiптiк жазаны жұмыс берушi жұмыс берушiнiң актiсiн шығару арқылы қолданады.   
      2. Тәртiптiк жазаны қолданғанға дейiн жұмыс берушi қызметкерден жазбаша түрде түсiнiктеме талап етуге мiндетті. Қызметкердiң жазбаша түсiнiктеме беруден бас тартуы тәртiптiк және қолдануға кедергi болмайды.    
      3. Тәртiптiк жазаның түрiн белгiлеу кезiнде жұмыс берушi жасалған тәртіптiк терiс қылықтың мазмұнын, сипатын және ауырлығын, оны жасаудың мән-жайын, қызметкердiң оның алдындағы тәртiбiн, еңбекке деген көзқарасын ескеруi тиiс.   
      4. Әрбiр тәртiптiк терiс қылығы үшiн қызметкерге тек бiр ғана тәртiптiк жаза қолданыла алады.   
      5. Жұмыс берушiнiң қызметкерге тәртiптiк жаза қолдану туралы актiсi:   
      1) қызметкердiң жұмысқа уақытша жарамсыздығы;   
      2) қызметкердiң мемлекеттік немесе қоғамдық мiндеттер атқару уақытына жұмыстан босатылу;   
      3) қызметкер демалыста болған;   
      4) қызметкер қызметтiк iссапарда болған кезеңде шығарылмайды.    
      6. Тәртiптiк жаза қолдану туралы акт, шығарылған күннен бастап үш жұмыс күнi iшiнде тәртіптік жаза қолданылатын қызметкерге қолын қойғызып, жарияланады. Қызметкер жұмыс берушiнiң актiсiмен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда актiде тәртiптiк жаза қолданылғаны туралы тиiстi жазба жасалады. Қызметкердi жұмыс берушiнiң тәртiптiк жаза қолдану туралы актiсiмен жеке таныстыруға мүмкiндiк болмаған жағдайда жұмыс берушi актіні қызметкерге хатпен жiберуге мiндеттi.   
      7. Қызметкер тәртiптiк жаза жөнiнде жеке еңбек дауларын қарау үшiн белгiленген тәртiппен шағымдана алады.

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

       1. Тәртiптік жаза қызметкерге Қазақстан Республикасы заңдарында белгiленген жағдайларды қоспағанда, тiкелей тәртiптiк терiс қылық анықталғаннан кейiн, бiрақ ол анықталған күннен бастап бiр айдан кешiктiрмей қолданылады.   
      2. Тәртiптiк жаза тәртiптiк терiс қылық жасалған күннен бастап алты айдан кешiктiрілмей, ал ревизия немесе жұмыс берушiнiң қаржы-шаруашылық қызметiн тексеру нәтижелерi бойынша тәртiптiк терiс қылық анықталған жағдайда - қызметкер тәртiптiк терiс қылық жасаған күннен бастап бiр жылдан кешiктiрiлмей қолданылады. Көрсетiлген мерзiмге қылмыстық iс жүргiзу жөнiндегi өндiрiс уақыты кiрмейдi.

**71-бап. Тәртiптiк жазаның қолданылу мерзiмi**

       1. Осы Кодекстің 68-бабы 1-тармағының 4) тармақшасында көзделген жағдайларды қоспағанда, тәртiптiк жазаның қолданылу мерзiмi ол қолданылған күннен бастап алты айдан асырылмайды. Егер осы мерзiм iшiнде қызметкер жаңа тәртiптiк жазаға тартылмаса, онда оның тәртіптiк жазасы жоқ деп есептеледi.   
      2. Қызметкерге тәртiптiк жаза қолданған жұмыс беруші өзiнiң бастамасымен, қызметкердiң немесе оның тiкелей басшысының өтiнiшiмен, қызметкерлер өкiлiнiң қолдаухаты бойынша тәртiптiк жазаны мерзiмнен 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 өнiмдi тапсыру және т.б.) еңбек технологиясы мен ұйымдастыру, нормалау және еңбектi қорғау ережелерiмен көзделген үзiлiстер, қызметкердiң өзiнiң уақытына еркiн иелiк ете алмайтын жұмыс орнында болу және күту уақыты, мереке және демалыс күндерiндегі кезекшілiк, үйдегi кезекшiлiк және еңбек **,** ұжымдық шарттарымен,   жұмыс берушінiң актілерімен не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актiлерiмен айқындалатын басқа да кезеңдер жатады.

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

      1. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы жұмыс аптасында 40-сағаттан аспауы тиiс.   
      2. Еңбек **,** ұжымдық шарттарда жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшiн берілетін еңбекақы төлемiмен, жұмыс уақытының аз ұзақтығы көзделуi мүмкін.

**74-бап. Қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшін**   
**жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы**

      1. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер үшiн жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстiң 160-бабына сәйкес белгiленедi.    
      2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстің 185-бабына сәйкес белгiленедi.    
      3. Бiрінші және екiншi топтағы мүгедектер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстiң 207-бабына сәйкес белгiленедi.    
      4. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыс уақытының осы баптың 1-3 тармақтарында көрсетілген уақыттан кем қысқартылған ұзақтығы көзделе алады.    
      5. Қызметкерлерге жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгiленгенде еңбекақы төлеу осы Кодекске сәйкес жүргізiледi.

**75-бап. Толық емес жұмыс уақыты**

      Толық емес жұмыс уақыты деп осы Кодексте белгіленген қалыпты ұзақтықтан кем уақыт есептеледi, оның iшiнде:   
      толық емес жұмыс күнi, яғни күнделiктi жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту;   
      толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерiнiң санын қысқарту;    
      бiр мезгiлде күнделiктi жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту және жұмыс аптасындағы жұмыс күндерiнiң санын қысқарту.

**76-бап. Толық емес жұмыс күнiндегi жұмыс жағдайлары**

      1. Тараптардың келiсуiмен еңбек шартында қызметкер үшiн толық емес жұмыс уақыты белгiленуi мүмкiн.   
      2. Толық емес жұмыс уақыты белгілi немесе белгiсiз мерзiмге белгіленедi.   
      3. Толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмыс iстеуi қызметкер үшiн жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығын есептеуде қандай да болмасын шектеулерге әкеп соқтырмайды.

**77-бап. Жұмыс аптасының түрлерi**

      1. Қызметкерлер үшiн екi демалыс күнi бар бес күндiк жұмыс аптасы белгіленедi. Бес күндік жұмыс аптасы кезiнде күнделiктi жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыс берушiнiң актiсiмен немесе жұмыс берушi жұмыстың ерекшелiгiн, қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрiн ескере отырып және жұмыс аптасының белгiленген ұзақтығын сақтай отырып бекiтетiн ауысымдық кестемен белгiленедi.   
      2. Өндiрiс сипаты мен жұмыс жағдайлары бойынша бес күндiк жұмыс аптасын енгізу тиiмсiз ұйымдарда бiр демалыс күнi бар алты күндiк жұмыс аптасы белгiленедi.   
      3. Жұмыс берушi бес күндiк немесе алты күндiк жұмыс аптасын еңбек және (немесе) ұжымдық шарттарының талаптарымен белгiлейдi.

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

      1. Бес күндiк жұмыс аптасы кезiнде күнделiктi 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 күндiк жұмыс аптасы кезiнде күнделiктi 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. Күнделiктi жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделiктi жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзiлiстер уақыты жұмыс аптасының белгiленген ұзақтығын сақтай отырып, ұйымның еңбек тәртiбiнiң ережелерiмен, еңбек, ұжымдық шарттарымен белгiленедi.

**79-бап. Күнделiктi жұмысты (жұмыс ауысымын)**   
**бөлiктерге бөлу**

      1. Күнделiктi жұмысты (жұмыс ауысымын) бөлiктерге бөлуге:   
      1) жұмыс қарқыны әртүрлi жұмыстарда;   
      2) қызметкердiң бастамасы бойынша, егер бұл оның әлеуметтiк-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттілiктерiмен байланысты болса жол берiледi.   
      2. Күнделiктi жұмысты (жұмыс ауысымын) бөлiктерге бөлген кезде жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделiктi жұмыстың (жұмыс ауысымының) белгіленген ұзақтығынан аспауы тиiс.   
      3. Күнделiктi жұмыс (жұмыс ауысымын) бөлiктерге бөлiнiп жүргiзiлетiн жұмыс түрлерi, жұмыстағы үзілiстердiң саны мен ұзақтығы, сондай-ақ еңбек жағдайлары осындай жұмыстағы қызметкерлерге төленетiн өтемақының түрлерi мен мөлшерi еңбек, ұжымдық шарттарымен белгiленедi.

**80-бап. Ауысымды жұмыс**

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

**81-бап. Икемдi жұмыс уақыты кестесiндегi жұмыс**

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

**82-бап. Жұмыс уақытының жиынтық есебi**

      1. Жұмыс уақытының жиынтық есебi үздiксiз жұмыс iстейтiн өндiрiстерде, цехтарда, учаскелерде және өндiрiс (жұмыс) жағдайлары бойынша осы санаттағы қызметкерлер үшін белгіленген жұмыс уақытының күнделiктi немесе апта сайынғы ұзақтығы сақталмайтын жұмыстардың кейбiр түрлерiнде қолданылады.   
      2. Жиынтық жұмыс уақыты кезiндегi есептiк кезең деп, оның шегiнде қызметкерлердiң осы санаты үшiн орта шамамен белгiленген күнделiктi және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасы сақталуы тиiс кезең танылады.   
      3. Жиынтық жұмыс уақыты кезiнде, кез келген күнтiзбелiк, бiрақ бiр жылдан аспайтын кезең немесе белгiленген жұмысты орындау кезеңi есептiк кезең бола алады.   
      4. Жұмыс уақытының жиынтық режимi белгiленгенде жұмыстың аяқталуы мен келесi жұмыс күнiнiң (жұмыс ауысымы) басталу арасындағы қызметкердiң демалысының ұзақтығы сақталуы мiндеттi болып табылады.   
      5. Жұмыс уақытының жиынтық режимiн жұмыста қолданудың тәртiбi мен қызметкерлердiң жиынтық жұмыс уақытының режимi белгiленетiн санаты еңбек немесе ұжымдық шарттарда не жұмыс берушiнiң актiсiнде қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрiн ескере отырып айқындалады.    
      6. Осы Кодекстiң 174, 208-баптарында көзделген жағдайларда жұмыс уақытының жиынтық режимiн қолдануға жол берілмейдi.

**83-бап. Түнгі уақыттағы жұмыс**

      1. 22 сағаттан таңғы 6 сағатқа дейiнгi түнгі уақыт болып есептеледi.   
      2. Қызметкерлердi түнгi уақытта жұмысқа тарту осы Кодексте белгiленген шектеулердi сақтай отырып жүргізіледi.

**84-бап. Жұмыс уақытынан тыс жұмысты шектеу**

      1. Жұмыс уақытынан тыс жұмыстарға:   
      1) жүкті әйелдер;   
      2) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер жiберiлмейдi.   
      2. Осы Кодекстiң 86-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс уақытынан тыс жұмыстарға тартуға қызметкердiң жазбаша келiсiмiмен ғана рұқсат етiледi.

**85-бап. Жұмыс уақытынан тыс жұмыстардың шектеулi**   
**көлемi**

      1. Әр қызметкер үшiн жұмыс уақытынан тыс жұмыс тәулiк iшiнде екi сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе), қауiптi жұмыстарда - бiр сағаттан аспауға тиiс.   
      2. Жұмыс уақытынан тыс жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына 12 сағаттан және жылына 120 сағаттан аспауы тиiс.   
      3. Жұмыс уақытынан тыс жұмыстардың шектi санын шектеу осы Кодекстiң 86-бабының 1) тармақшасында көзделген жағдайдағы жұмыстарға қолданылмайды.

**86-бап. Қызметкерлердiң келiсiмiнсiз жұмыс уақытынан**   
**тыс жұмысқа жол берiлетiн ерекше жағдайлар**

      Қызметкерлердiң жазбаша келiсiмiнсiз жұмыс уақытынан тыс жұмыстарға тарту мынадай жағдайларда ғана:   
      1) ел қорғанысына қажет, сондай-ақ төтенше жағдайларды және стихиялық апат, өндiрiстiк авария немесе олардың салдарын жедел жою кезiндегі жұмыстар өндiрiсi кезiнде;   
      2) сумен, газбен қамтамасыз ету, отын, жарық және басқа да тiршiлiктi қамтамасыз ету жүйелерiнiң қалыпты қызмет етуiн бұзатын өзге де жағдайларды жою үшiн;   
      3) егер жұмыста басқа қызметкермен шұғыл ауыстыру шараларына үзiлiс жасау мүмкiндiгi болмаса, ауыстыратын қызметкер келмегенде жұмысты жалғастыру үшiн рұқсат беріледi.

**87-бап. Жұмыс уақыты есебiн жүргізудiң тәртiбi**

      1. Жұмыс берушi қызметкердiң нақты жұмыс iстеген жұмыс уақытының есебiн жүзеге асырады.   
      2. Қызметкер жұмыс орындаған және орындамаған уақытты қамтитын нақты жұмыс уақыты есепке алынуы тиiс.   
      3. Жұмыс орындалған уақыт құрамында жұмыс орындалған нақты жұмыс уақыты мен жұмыс уақытына жататын өзге де уақыт кезеңдерi есептелуi тиiс, бұл орайда, жұмыс уақытынан тыс жұмыстардың уақыты, түнгi уақыттағы жұмыстар, демалыс күндерi, мереке күндерi, iссапар күндерi жеке есептеледi.   
      4. Жұмыс орындалмаған уақыт құрамында еңбекақы төленетiн және еңбекақы төленбейтiн уақыт, сондай-ақ қызметкердiң және/немесе жұмыс берушiнiң кiнәсiнен жоғалған жұмыс уақыты есептелуi тиiс.   
      5. Жұмыс уақытының есебi жұмыс берушi белгiлеген құжаттарда жүргізіледi.    
      6. Қызметкердiң жұмыс уақытына жұмысты жұмыс орнынан басқа жерде орындаған, не олардың орындалғанын жұмыс берушi нақты уақытпен тiркей алмайтын кезеңдер қосылады, бұл кезеңдер жұмыс уақытының есебi құжаттарында еңбек шартында белгiленген жұмыс көлемiн орындалуы ретiнде белгіленедi.

**7-тарау. Демалыс уақыты**

**88-бап. Демалыс уақытының түрлерi**

      Мыналар:   
      1) жұмыс күнi (жұмыс ауысымы) iшiндегi үзiлiстер - демалуға және тамақ iшуге арналған үзiлiс; ауысымiшілiк және арнаулы үзiлiстер;   
      2) күн сайынғы (ауысымаралық) демалыс;   
      3) демалыс күндерi (апта сайынғы үздiксiз демалыс);   
      4) мерекелiк күндер;   
      5) еңбек демалыстары демалыс уақытының түрлерi болып табылады.

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

      1. Күн сайынғы жұмыста (жұмыс ауысымында) қызметкерге демалуға және тамақтануға арналған ұзақтығы бiр сағаттан кем емес бiр үзiлiс берiлуi тиiс.   
      2. Демалуға және тамақтануға арналған үзiлiс, осы баптың 3-тармағында белгiленген жағдайларды қоспағанда, күн сайынғы жұмыс (жұмыс ауысымы) басталғаннан кейiн үш сағаттан ерте емес және төрт сағаттан кешiктiрiлмей белгiленуi тиiс.   
      3. Күн сайынғы жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы 8 сағаттан артық жұмыс уақытының икемдi, жиынтық есебi режимi кезiнде демалуға және тамақтануға арналған үзiлiс күн сайынғы жұмыс (жұмыс ауысымы) басталуынан төрт сағаттан кейiн белгiлене алады.   
      4. Демалуға және тамақтануға арналған үзiлiс уақыты, оның ұзақтығы еңбек тәртiбiнiң ережелерiмен, еңбек, ұжымдық шарттармен белгiленедi.   
      5. Демалу және тамақтануға арналған үзiлiс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды. Өндiрiс жағдайлары бойынша үзілiс беру мүмкiн емес жұмыстарда жұмыс берушi қызметкердi жұмыс уақытында арнаулы жабдықталған орында демалу және тамақтану мүмкiндігімен қамтамасыз етуге мiндетті. Мұндай жұмыстардың тiзбесiн, демалу және тамақтанудың тәртiбi мен орны ұжымдық шарттарда мен жұмыс берушiнiң, қызметкерлер өкiлдерiнiң келiсiмi бойынша қабылданған актiлерде белгіленедi.

**90-бап. Ауысымаралық және арнаулы үзілістер**

      1. Жұмыстың жекелеген түрлерiнде қызметкерлерге технологияға және өндiрiс пен еңбекті ұйымдастыруға байланысты, жұмыс уақытына кiретiн, ауысымішілiк үзілiстер беріледi. Бұл жұмыстардың түрлерi, мұндай үзілiстер берудiң ұзақтығы мен тәртiбi ұжымдық шарттарда бекiтіледi немесе қызметкерлер өкілдерінің пiкiрiн ескере отырып қабылданған жұмыс берушiнiң актілерiнде белгiленедi.   
      2. Жылдың суық мезгілiнде далада жұмыс iстейтiн немесе жабық, жылу берiлмейтiн үй-жайларда жүк тиеу-түсiру жұмыстарымен айналысатын қызметкерлерге жылыну және демалу үшiн, жұмыс уақытына кiретін арнаулы үзілiстер беріледi. Жұмыс берушi қызметкерлердің жылынуы және демалуы үшін үй-жайларды жабдықтармен қамтамасыз етуге мiндетті.   
      3. Бiр жарым жасқа дейiнгi балалары бар, жұмыс iстейтiн әйелдерге демалуға және тамақтануға арналған үзiлiстен басқа осы Кодекстiң 168-бабына сәйкес баланы тамақтандыруға арналған қосымша үзілiстер беріледi.

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

      Қызметкердiң жұмыстың аяқталуы мен келесi күнi жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталуы арасындағы күн сайынғы (ауысымаралық) демалысының ұзақтығы 12 сағаттан кем болмауы тиiс.

**92-бап. Демалыс күндерi**

      1. Қызметкерлерге апта сайын демалыс күндерi беріледi.   
      2. Бес күндiк жұмыс аптасында қызметкерлерге аптасына екi демалыс күнi, ал алты күндiк жұмыс аптасында - бiр күн беріледi.   
      3. Бес күндiк және алты күндiк жұмыс аптасында жалпы демалыс күнi жексенбi болып табылады. Бес күндiк жұмыс аптасында екiншi демалыс күнi жұмыс берушінiң актісiнде немесе ауысым кестесiнде белгiленедi. Егер ұжымдық және еңбек шарттарында өзгеше белгіленген болмаса екi демалыс күні қатар берiледi.   
      4. Үздiксiз өндiрiстерде немесе өндiрiстiк-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа үздiксiз қызмет көрсету қажеттілiгi салдарынан демалыс күндерi жұмысты тоқтату мүмкін емес өндiрiстерде iстейтiн қызметкерлерге (қызметкерлер тобына) демалыс күндерi аптаның әр күнi кезекпен, қызметкерлер өкiлдерiнің пiкiрiн ескере отырып қабылданған, жұмыс берушінiң актілерiмен бекiтілген ауысымдық кестеге сәйкес беріледi.   
      5. Іссапарда жүрген қызметкер, демалыс күндерiн өзi жiберiлген жұмыс берушінің тәртiбiне (кестесiне) сәйкес пайдаланады.

**93-бап. Демалыс және мереке күндерiндегі жұмыс**

      1. Осы Кодекстің 94-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушiнiң бастамашылығымен демалыс және мереке күндерiндегi жұмысқа қызметкердiң жазбаша келiсiмiмен жол беріледi.   
      2. Қызметкердiң бастамасы бойынша демалыс күндерiндегi жұмысқа жұмыс берушiнiң жазбаша рұқсатының негiзiнде жол беріледi.   
      3. Демалыс және мереке күндерiндегi жұмыс қызметкердiң қалауы бойынша басқа демалыс күнiн берумен өтеледi немесе оған осы Кодекстiң 122-бабында көрсетiлген мөлшерде еңбекақы төленедi.

**94-бап. Демалыс және мереке күндерi қызметкердiң**   
**келiсiмiнсiз жұмысқа тартудың ерекше**   
**жағдайлары**

      Демалыс және мейрам күндерi қызметкердiң келiсiмiнсiз жұмысқа тартуға мынадай жағдайларда рұқсат етіледi:   
      1) төтенше жағдайларды немесе стихиялық апатты, өндiрiстiк аварияны болдырмау немесе олардың салдарын шұғыл жою үшiн;   
      2) жазатайым оқиғаларды, мүлiктiң опат болуын немесе бүлiнуiн болдырмау үшiн;   
      3) шұғыл, бұрын ойда болмаған, жалпы жұмыс берушiнiң тұтастай немесе оның жеке бөлiмшелерiнiң бұдан әрi қалыпты жұмысы осы жұмыстың орындалуына тәуелдi жұмыстарды орындау үшiн.

**95-бап. Қызметкерлердi демалыс және мереке күндерi**   
**жұмысқа тартуды ресiмдеу**

      Қызметкерлердi демалыс және мереке күндерi жұмысқа тарту жұмыс берушiнiң (жұмыс берушi өкілiнiң) актiсiмен ресiмделедi.

**96-бап. Демалыс түрлерi**

      1. Қызметкерлерге демалыстың мынадай түрлерi берiледi:   
      1) жыл сайынғы еңбек демалысы;   
      2) әлеуметтiк демалыстар.   
      2. Жұмыс орыны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып белгілi бiр күнтiзбелiк күндердiң санына берілетiн жыл сайынғы еңбек демалысы, қызметкердiң жұмысқа қабілеттiлiгiн қалпына келтiруге, денсаулығын күшейтуге және қызметкердiң өзге де жеке қажеттiлiктерiне арналады.   
      3. Әлеуметтiк демалыс деп қызметкердi жұмыстан ана болу, балаларды күту, өндiрiстен қол үзбей бiлiм алу үшiн қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтiк мақсаттар үшiн белгiлi бiр кезеңге босату ұғынылады.    
      4. Қызметкерлерге әлеуметтiк демалыстардың мынадай түрлерi берiледi:   
      1) жалақысы сақталмайтын демалыс;   
      2) оқу демалысы;   
      3) бала тууына байланысты берілетiн демалыс.

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

      1. Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы он сегiз күнтiзбелiк күннен кем емес ұзақтықпен берiледi.   
      2. Қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн осы Кодекске, Қазақстан Республикасының нормативтiк-құқықтық актiлерiне, ұжымдық шарттар мен келiсiмдерге сәйкес жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы көбiрек белгіленуi мүмкiн.

**98-бап. Ақы төленетiн жыл сайынғы қосымша еңбек**   
**демалысы**

      1. Қосымша ақы төленетiн жыл сайынғы еңбек демалыстары:   
      1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыстарда iстейтiн қызметкерлерге күнтiзбелiк алты күннен кем емес ұзақтықпен;   
      Ақы төленетiн жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына құқық беретiн өндiрiстердiң, цехтардың, кәсiптер мен лауазымдардың тізiмiн, сондай-ақ ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыстардың тiзбесiн, демалыстың осы түрiнiң ұзақтығын, жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына құқық беретін жұмыс стажын есептеудi, сондай-ақ оны берудiң шарттарын еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттік орган белгілейдi;   
      2) бiрiншi және екiншi топтағы мүгедектерге - күнтiзбелiк он бес күннен кем емес ұзақтықпен берiледi;   
      3) қызметкерлердiң өзге санаттарына жыл сайынғы қосымша еңбек демалысын беру және оның ең төменгi ұзақтығы Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актiлерiмен белгiленуi мүмкiн.   
      2. Еңбек, ұжымдық шарттармен қызметкерлерге - үздiксiз ұзақ жұмысы, маңызды, күрделі, шұғыл жұмыстарды орындағаны үшiн, сондай-ақ өзге сипаттағы жұмыстары үшiн мадақтау сипатындағы жыл сайынғы қосымша еңбек демалыстары белгiленуi мүмкiн.

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

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

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

      Жыл сайынғы негiзгi еңбек демалысына құқық беретiн жұмыс стажына:    
      1) нақты жұмыс iстеген уақыт;   
      2) қызметкердiң нақты жұмыс iстемеген, бiрақ оның жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы толық не iшiнара сақталған уақыт;     
      3) қызметкердiң уақытша еңбекке жарамсыздығына байланысты нақты жұмыс iстемеген уақыты;    
      4) қызметкердiң жұмысқа қайта алыну алдындағы жұмыс iстемеген уақыты енедi.

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

      1. Қызметкерге бiрiншi жыл үшiн жыл сайынғы еңбек демалысы еңбек шарты бойынша бiрiншi жұмыс жылы өткенде берiледi.   
      2. Келесi жылдардағы жыл сайынғы еңбек демалысы күнтiзбелiк жылдың кез келген уақытында беріледi.   
      3. Вахталық әдiспен жұмыс iстейтiн қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысын берудiң ерекшелiктерi осы Кодекстiң 196-бабында белгiленедi.   
      4. Қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы келiсiм бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бөлiктерге бөлiнуi мүмкiн.   
      5. Жыл сайынғы еңбек демалысы осы баптың 6-тармағында белгiленген талаптарды сақтай отырып, осы Кодекстiң 104 және 105-баптарында белгiленген жағдайлар мен тәртiпте ауыстырылады, ұзартылады және үзiледi.   
      6. Қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысын екi жыл қатарынан бермеуге тыйым салынады.   
      7. Жыл сайынғы еңбек демалысына төлемақы ол басталғанға дейiн үш күнтiзбелiк күннен кешiктiрiлмей жүргiзiледi.

**102-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысының берiлу кезеңiн**   
**айқындау**

      1. Қызметкердiң жұмыс берушiдегi бiрiншi күнiнен бастап есептелген 12 ай жұмыс жылын құрайды.   
      2. Қызметкерлерге жұмыс жылы не күнтiзбелiк жыл үшiн жыл сайынғы еңбек демалысын беру еңбек, ұжымдық шарттарда не қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрiн ескере отырып қабылданған жұмыс берушiнiң актісінде белгiленедi.

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

      1. Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысын берудiң кезектiлiгi еңбек, ұжымдық шарттарда демалыс кестесiнде, жұмыс берушiнiң актiсiнде көзделген тәртiппен, қызметкерлер пiкiрiн ескере отырып айқындалады.   
      2. Өндiрiстiк қажеттілiкке байланысты демалыс кестесi өзгерген жағдайда, жұмыс берушi бұл туралы қызметкерге еңбек демалысы басталуынан кемiнде екi апта бұрын хабарлауға мiндеттi.

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

      1. Жыл сайынғы еңбек демалысы қызметкердiң уақытша еңбекке жарамсыздығы, жүктілігі мен бала тууы кезiнде толық не iшiнара ауыстырылуы немесе ұзартылуы мүмкiн.   
      2. Жыл сайынғы еңбек демалысы (оның бөлiгі) қызметкердiң жазбаша келiсiмiмен немесе оның сұрауы бойынша ғана ұзартылуы немесе келесi жұмыс жылына ауыстырылуы мүмкiн. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың келiсiмi бойынша келесi жылғы еңбек демалысына қосылады немесе қызметкердiң сұрауы бойынша басқа уақытта бөлек беріледi.

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

      1. Жыл сайынғы еңбек демалысы жұмыс берушiнiң ұсынысы бойынша қызметкердiң келiсiмiмен ғана үзiлуi мүмкiн. Қызметкердiң жұмыс берушiнiң ұсынысынан бас тартуы еңбек тәртiбiн бұзушылық болып табылмайды.   
      2. Шақыртып алуға байланысты жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлiгi еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша ағымдағы жұмыс (күнтiзбелiк) жыл iшiнде беріледi немесе келесi жұмыс (күнтiзбелiк) жылы кез келген уақытта беріледi не келесi жұмыс (күнтiзбелiк) жылғы жыл сайынғы еңбек демалысына қосылады.   
      3. Жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алғанда қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлiгiн басқа уақытта берудiң орнына қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы келiсiм бойынша жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлiгінiң күндерi үшін өтемақы төлемi жүргізiлуi мүмкiн.

**106-бап. Еңбек шарты тоқтатылған кезде**   
**пайдаланылмаған жыл сайынғы еңбек демалысы**   
**үшiн берілетiн өтемақы төлемi**

      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 күндерi үшiн ақшалай өтемақы төленедi.

**107-бап. Жалақы сақталмайтын демалыс**

      1. Еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша қызметкер өтiнiшiнiң негiзiнде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берiлуi мүмкiн.   
      2. Жалақы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы қызметкер мен жұмыс берушi арасындағы келiсiм бойынша айқындалады.

**108-бап. Оқу демалысы**

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

**109-бап. Бала (балалар) тууына байланысты**   
**берiлетiн демалыстар**

      1. Жүктi әйелдерге, бала (балалар) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) бала тууына байланысты мынадай демалыстар:   
      1) жүктілігі және босануына байланысты берiлетiн ақылы демалыс;   
      2) жаңа туған балаларды асырап алған әйелдерге (еркектерге) берiлетiн ақылы демалыс;   
      3) бала үш жасқа толғанға дейiн берілетiн жалақысы сақталмайтын демалыс беріледi.   
      2. Бала (балалар) тууына байланысты демалыстарды беру осы Кодекстiң 176-178-баптарында көзделген жағдайларда жүзеге асырылады.   
      3. Жүктілiгi және босануына байланысты, сондай-ақ жаңа туған балаларды асырап алған әйелдерге (еркектерге) берілетiн демалысқа ақы төлеу үшiн орташа жалақыны есептеудiң тәртiбi Кодекстiң 128-бабына сәйкес айқындалады.

**110-бап. Демалыстарды ресiмдеу**

      Демалыстарды беру, ауыстыру, ұзарту, не демалыстан шақырып алу жұмыс берушiнiң (жұмыс берушi өкiлiнiң) актiсiмен ресiмделедi.

**8-тарау. Еңбектi нормалау**

**111-бап. Еңбек нормалары**

      1. Еңбек нормалары (өнiмдiлiк, уақыт, қызмет көрсету) еңбек шығындарының өлшемi болып табылады және тиiстi біліктілігі бар қызметкер үшiн техниканың, технологияның, еңбек өндiрiсiн ұйымдастырудың қол жеткен деңгейiне сәйкес белгiленедi.   
      2. Он сегiз жасқа дейiнгi қызметкерлер үшiн өнiмділiк нормалары осы Кодекстiң 166-бабына сәйкес белгiленедi.   
      3. Мерзiмдi еңбекақы төлеу кезiнде қызметкерлерге нормаланған тапсырмалар белгіленедi. Жұмыстың жекелеген функциялары мен көлемiн орындау үшін қызметтер көрсету нормалары немесе қызметкерлер санының нормалары (нормативтер) белгiленуi мүмкін.

**112-бап. Еңбек нормаларын әзiрлеу, жаңа еңбек**   
**нормаларын енгiзу және қолданылып**   
**жүргендерiн қайта қарау**

      1. Еңбек нормаларын әзiрлеудi, жаңа еңбек нормаларын енгiзудi және қайта қарауды жұмыс беруші үлгілік еңбек нормалары мен нормативтерi негiзiнде жүргiзедi.   
      2. Еңбектiң үлгілік нормалары мен нормативтерiн қызметтiң тиiстi салаларындағы уәкiлетті, орталық атқарушы органдар еңбек жөнiндегі уәкілеттi мемлекеттiк органның келiсуiмен, өздерi белгiлеген тәртiппен бекiтедi.   
      3. Еңбектiң үлгiлiк нормалары мен нормативтерiн ауыстыруды және қайта қарауды оларды бекiткен органдар, еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлеген тәртiппен жүзеге асырады.   
      4. Еңбек нормалары жұмыс орындарын аттестаттау мен рационализациялау жүргiзiлуiне, жаңа техника мен технологияның енгізiлуiне және еңбек өнiмдiлiгiнiң өсуiн қамтамасыз ететiн ұйымдық-техникалық iс-шаралардың жүргiзiлуiне қарай мiндеттi түрде жаңа нормалармен ауыстырылуы тиiс.   
      Қызметкерлердiң өз бастамасы бойынша еңбектiң жаңа тәсiлдерiн қолдану және жұмыс орындарын жетiлдiру есебiнен өнiм өндiруде (қызметтер көрсетуде) жоғары деңгейге жетуi бұрын белгiленген еңбек нормаларын қайта қарауға негіз болып табылмайды.   
      5. Жұмыс берушiнiң еңбектiң жаңа нормаларын енгiзуi туралы қызметкерлерге кемiнде бiр ай бұрын хабарланады.

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

      Еңбектiң нормаларын әзiрлеу кезiнде:   
      1) еңбек нормаларын қалыпты (немесе жол берiлетiн) еңбек қарқындылығына сәйкес қажеттi еңбек шығындарына оңтайлы жақындату;   
      2) ұқсас ұйымдық-техникалық жағдайларда орындалатын бiрдей жұмыстарға арналған бiрыңғай нормалар белгілеу жолымен еңбектiң теңдей қауырттылығы, сондай-ақ олардың прогрессивтілігі;   
      3) өндiрiс қызметкерлерiнiң барлық санаттарының еңбек шығындарын объективті бағалауды қамтамасыз ету мақсатында орындалатын жұмыстың барлық түрлерiне еңбектi нормалаудың мүмкiндігінше кеңiнен қолданылуы;   
      4) адамның еңбек және демалысының негiзделген кестесi негiзiнде оның еңбек ету қабiлетi мен денсаулығын сақтау мақсатында, ұйымдық-техникалық және технологиялық, құрылымдық, экономикалық, әлеуметтiк, психофизикалық және басқа да факторларды ескере отырып еңбек нормаларының негiздiлігі қамтамасыз етiлуi керек.

**114-бап. Еңбектi нормалауды реттеудiң ерекшеліктерi**

      Қызметтерiне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтердi (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттiк реттеу енгізiлетiн жұмыс берушілердiң еңбек нормаларын еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттік орган бекiтедi.

**9-тарау. Еңбекақы төлеу**

**115-бап. Жалақының мөлшерi**

      1. Қызметкердiң айлық жалақысының мөлшерi орындалатын жұмыстың күрделілігіне (еңбек нормаларына, еңбек мiндеттерiне), еңбектің саны мен сапасына қарай сараланып белгiленедi.   
      2. Осы кезеңге белгiленген жұмыс уақытының нормасын толық атқарған және еңбек нормаларын (еңбек мiндеттерiн) орындаған қызметкердiң айлық жалақысының мөлшерi Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерiнен кем    
болмауы тиiс.

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

      1. Айлық жалақының ең төмен мөлшерi - еңбек нормаларын (еңбек мiндеттерiн) қалыпты жағдайларда және осы Кодексте белгiленген жұмыс уақытының ұзақтығы кезiнде орындаған бiлiктiлiгі жоқ (онша күрделi емес) қарапайым еңбек қызметкерiне бiр ай iшiнде берілетiн ақшалай төлемнiң кепiлдi минимумы.   
      2. Айлық жалақының ең төмен мөлшерi Қазақстан Республикасының заң актiлерiмен жыл сайын белгіленедi және оған қосымша ақылар мен үстемеақылар, өтемақылар, сыйлықтар мен басқа ынталандыру төлемдерi қосылмайды және жұмыс iстеген уақытына сәйкес төленедi.    
      3. Еңбек және (немесе) ұжымдық шарттарда көзделген айлық жалақының ең төмен мөлшерi, ұйымның қаржы-экономикалық қызметiнiң нәтижелерiне қарамастан, Қазақстан Республикасы заңымен белгiленген айлық жалақының ең төмен мөлшерiнен кем болмауы тиiс.

**117-бап. Сағаттық еңбекақы**

      Еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарымен және (немесе) жұмыс берушiнiң актiсiмен толық емес жұмыс күнi кезiнде нақты орындалған жұмыс үшiн, немесе толық көлемдегi емес жұмыс үшiн, сондай-ақ уақытша немесе бiржолғы сипаттағы жұмысқа еңбекақы төлеу үшiн сағаттық еңбекақы белгiленуi мүмкiн.

**118-бап. Жалақыны индекстеу**

      Жұмыс берушi қызметкерлердiң жалақысын индекстеудi ұйымның қаржы-экономикалық қызметiнiң нәтижелерiне және Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актілерiнде тиiстi кезеңге белгiленген инфляция деңгейiне қарай, келiсiмдерде, ұжымдық шартта, еңбек шартында және (немесе) жұмыс берушiнiң актiсiнде белгiленген тәртiппен жүргізедi.

**119-бап. Еңбекақы төлеудi ұйымдастыру**

      1. Қызметкерлерге қойылатын бiлiктiлiк талаптары мен белгiлi бiр жұмыс түрлерiнiң күрделiлігі Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсiптерiнiң тарифтiк-білiктілiк бiрыңғай анықтамалығына, Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшiлердiң білiктілiк анықтамалығына, сондай-ақ ұйымдардың басшылары, мамандары және басқа да қызметшiлерi лауазымдарының үлгiлiк бiлiктілік сипаттамалары негiзiнде белгіленедi.   
      2. Орындалатын жұмысты белгілi бiр күрделiлiкке жатқызу және қызметкерлерге бiлiктiлiк разрядтары мен санаттарын беру Жұмыстар мен жұмысшылар кәсiптерiнiң бiрыңғай тарифтiк-білiктілiк анықтамалығы мен Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілердiң білiктілiк анықтамалығына және ұйымдардың басшылары, мамандары және басқа да қызметшiлерi лауазымдарының үлгілік бiлiктілік сипаттамалары сәйкес жүргiзіледi.   
      3. Осы баптың 1-тармағында көрсетілген анықтамаларды, жұмысшылар кәсiптерiнiң тарифтiк-білiктілік сипаттамаларын әзiрлеудiң, қайта қараудың, сынақтан өткiзудiң, бекiтудiң және қолданудың тәртiбiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган айқындайды. Әртүрлi экономикалық қызмет ұйымдарының басшылары, мамандары мен басқа да қызметшiлерi лауазымдарының үлгілік бiлiктілiк сипаттамаларын тиiстi қызмет саласындағы уәкiлеттi орталық атқарушы органдар еңбек жөнiндегi уәкілетті мемлекеттiк органмен келiсiм бойынша әзiрлейдi және бекiтедi.

**120-бап. Еңбекақы төлеу жүйелерi**

      1. Қызметкерлердiң еңбегiне ақы мерзiмдi, кесiмдi немесе өзге де еңбекақы жүйелерi бойынша төленедi. Еңбекақы төлеу еңбектiң жеке және (немесе) ұжымдық нәтижелерi үшiн жүргiзiлуi мүмкiн.   
      2. Жұмыс берушi қызметкерлердiң өндiрiс тиiмдiлігі мен орындалатын жұмыстың сапасын арттыруға мүдделілігін арттыру үшiн сыйлықақы беру жүйесiн және материалдық көтермелеудiң басқа да нысандарын енгізе алады.   
      3. Ұйымдардағы еңбекақы жүйелерi мен материалдық көтермелеу нысандары ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушiнiң актiлерiнде белгіленедi.   
      4. Мемлекеттiк бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдардың қызметкерлерiнiң еңбекақы жүйесi Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актілерiмен белгіленедi.   
      5. Ұлттық компаниялар қызметкерлерiнiң еңбекақы жүйесi Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiткен Үлгi ереже негізiнде белгiленедi.   
      6. Қызметтерiне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтердi (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттiк реттеу енгiзiлетiн жұмыс берушiлердiң еңбекақы жүйесiн қараудың және келiсудiң еңбек жөнiндегi уәкілеттi мемлекеттiк орган белгiлейдi.

**121-бап. Жұмыс уақытынан тыс жұмысқа еңбекақы төлеу**

      Мерзiмдi еңбекақы төлеу кезiндегі жұмыс уақытынан тыс жұмысқа еңбекақы бiр жарым еседен кем төленбейдi. Кесiмдi еңбекақы төлеу кезiндегi жұмыс уақытынан тыс жұмысқа еңбекақы қызметкердiң тарифтiк ставкасының (лауазымдық жалақысының) елу пайызынан кем емес мөлшерде жүргiзiледi.

**122-бап. Мереке және демалыс күндерiндегi жұмысқа**   
**еңбекақы төлеу**

      Мереке және демалыс күндерiндегi жұмысқа еңбекақы төлеу қызметкердiң күндiк (сағаттық) ставкасына қарай, екi еседен кем емес мөлшерде жүргiзіледi.

**123-бап. Түнгi уақыттағы жұмысқа еңбекақы төлеу**

      Түнгi уақыттағы жұмыстың әр сағатына қызметкердiң күндiк (сағаттық) ставкасына қарай, бiр жарым мөлшерден кем емес еңбекақы төленедi.

**124-бап. Лауазымдарды қоса атқару (қызмет көрсету**   
**аймағының кеңеюi) және уақытша болмаған**   
**қызметкердiң мiндеттерiн атқару кезiндегi**   
**жалақы**

      1. Бiр ұйымда, еңбек шартында келiсілген өзiнiң негiзгi жұмысымен қатар басқа лауазым бойынша қосымша жұмыс немесе өзiнiң негізгi жұмысынан босатылмай, уақытша болмаған қызметкердiң жұмысын қоса орындаған қызметкерге қосымша ақы төлемi жүргiзiледi.    
      2. Лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймағының кеңеюi) және уақытша болмаған қызметкердiң мiндеттерiн атқарғаны үшін берiлетiн қосымша ақының мөлшерiн жұмыс берушi қызметкермен келiсе отырып белгiлейдi.

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

      1. Жұмыс берушiнiң кiнәсiнен тоқтап тұрған уақытқа еңбекақы төлеудiң тәртiбi мен жағдайлары еңбек немесе ұжымдық шарттарында айқындалады және қызметкердiң орташа жалақысының елу пайызынан кем емес мөлшерде белгiленедi.   
      2. Қызметкердiң кiнәсiнен тоқтап тұрған уақытқа төлем жүргiзiлмейдi.

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

      1. Жалақы айына бiр реттен кем емес, келесi айдың бiрiншi онкүндігінен кешiктiрмей, Қазақстан Республикасының ұлттық валютасымен төленедi. Жалақы төленетiн күн еңбек, ұжымдық шарттарда көзделедi.   
      2. Жалақы төленген кезде жұмыс берушi ай сайын қызметкерге тиiстi кезеңде оған тиесілi жалақының құрамдас бөлiктерi, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерi мен негiздерi, оның iшiнде ұстап қалған және аударылған мiндеттi зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиiсті жалпы ақша сомасы туралы жазбаша нысандағы мәлiметтердi хабарлап отыруға мiндеттi.   
      3. Жалақы төлеу күнi демалыс немесе мереке күндерiмен сәйкес келген кезде, төлем олардың алдында жүргiзiледi.   
      4. Жұмыс берушiнiң кiнәсiнен жалақы, ал қызметкермен еңбек шарты бұзылған кезде - оған тиесілi басқа да төлемдер белгіленген мерзiмдермен салыстырғанда кешеуiлдеп қалса, жұмыс берушi қызметкерге берешегiн және төлемақы өсiмiн төлейдi. Төлемақы өсiмiнiң мөлшерi Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкiнiң қайта қаржыландыру ставкасы бойынша жалақы төлеу жөнiндегі мiндеттемелерiн орындау күнiне белгiленедi және төлем жүргiзiлуге тиiстi күннен кейiнгi күннен бастап жүргізiлуге тиiс және төленген күнмен аяқталатын кешiктiрiлген әр күнтiзбелiк күн үшiн есептеледi.   
      5. Еңбек шарты бұзылған кезде қызметкерге тиесiлi барлық сомаларды төлеу соңғы жұмыс күнiнен кешiктiрілмей жүргізiледi.

**127-бап. Жалақы төленетiн орын**

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

**128-бап. Қызметкердiң орташа айлық жалақысын есептеу**

      1. Бес күндiк, сондай-ақ алты күндiк жұмыс аптасында орташа айлық жалақыны есептеу, белгiленген үстемеақылар мен қосымша ақыларды және еңбекақы жүйесiнде көзделген, басқа да тұрақты сипаттағы ынталандыру төлемдерiн ескере отырып, нақты жұмыс iстелген уақыт үшiн, тиiстi кезеңдегі орташа күндiк (сағаттық) жалақының есебiнен жүргізiледi.   
      2. Орташа жалақыны есептеу үшiн осы Кодекске сәйкес тиiстi еңбекақы төлеуге (төлемге) байланысты оқиғаның алдындағы он екi күнтiзбелiк ай есептiк кезең болып табылады. Күнтізбелiк он екi айдан кем жұмыс iстеген қызметкерлер үшiн орташа айлық жалақы нақты жұмыс iстеген уақыты үшiн белгiленедi.   
      3. Осы Кодексте көзделген орташа айлық жалақыны айқындаудың барлық жағдайлары үшiн Қазақстан Республикасының Үкiметi оны есептеудiң бiрыңғай тәртiбiн белгiлейдi.

**129-бап. Жалақыдан ұстап қалулар**

      1. Қызметкердiң жалақысынан ұстап қалулар сот шешiмi бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде көзделген жағдайларда жүргiзiледi.   
      2. Өздерi жұмыс iстейтiн ұйымдарға берешегiн өтеу үшiн қызметкерлердiң жалақысынан ұстап қалулар, қызметкердiң жазбаша келiсiмi болғанда, жұмыс берушiнiң актiсi негiзiнде жүргiзiлуi мүмкiн.   
      3. Ұстап қалулардың жалпы мөлшерi қызметкерге тиесiлi жалақының елу пайызынан аспауы тиiс.

**10-тарау. Кәсiптiк даярлау, қайта даярлау және**   
**кадрлардың бiлiктілiгiн арттыру**

**130-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар**

      Осы тарауда мынадай ұйымдар пайдаланылады:   
      1) кәсiптiк даярлау - жаңа кәсiптi игеру мақсатымен кәсiптiк бiлiмiн, iскерлiгi мен дағдыларды үйрету;   
      2) қайта даярлау - қызметкерлердi еңбектiң мазмұны мен нәтижелерiне қойылатын талаптардың өзгеруiне немесе жаңа кәсiптi үйренуiне байланысты жаңа бiлiм, iскерлiк пен дағдыларды игеру мақсатында даярлау;   
      3) бiлiктiлiгiн арттыру - қызметкерлердi бұрын алған кәсiптiк бiлiм, iскерлiк пен дағдыларды жетiлдiру мақсатында даярлау.

**131-бап. Жұмыс берушiнiң жолдамасы бойынша бiлiм**   
**ұйымдарында қызметкерлердi кәсiптiк даярлау,**   
**қайта даярлау және олардың білiктілiгiн**   
**арттыру**

      1. Жұмыс берушiнiң жолдамасы бойынша бiлiм ұйымдарында қызметкерлердi кәсiптiк даярлау, қайта даярлау және олардың білiктiлiгiн арттыру жұмыс берушiнiң қаражаты немесе Қазақстан Республикасы заңдарында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебiнен жүзеге асырылады.   
      2. Келiсiмде, ұжымдық және (немесе) еңбек шартында оқумен байланысты жеңiлдiктер мен өтемақы төлемдерi көзделуi мүмкiн.

**132-бап. Кәсiптiк даярлаудың, қайта даярлаудың және**   
**қызметкерлердiң бiлiктiлiгiн арттырудың**   
**тәртiбi**

      1. Жұмыс берушiнiң жолдамасымен қызметкерлердi кәсiптiк даярлау, қайта даярлау және олардың бiлiктiлiгiн арттыру ұйымдарда, ал қажет болған кезде келiсiмдерде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында айқындалатын жағдайларда, бiлiм ұйымдарында жүргiзiледi.   
      2. Қызметкерлердi кәсiптiк даярлау, қайта даярлау және олардың бiлiктiлігін арттырудың нысандарын, қажетті кәсiптер мен мамандықтардың тiзбесiн жұмыс берушi қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрлерiн ескере отырып айқындайды.   
      3. Жұмыс берушi кәсiптiк даярлаудан, қайта даярлаудан және бiлiктiлігін арттырудан өтiп жүрген қызметкерлерге жұмысын оқумен ұштастыру үшiн қажеттi жағдайлар туғызады және осы Кодексте, келiсiмдерде, ұжымдық және (немесе) еңбек шартында көзделген өзге де жағдайларда жасайды.

**133-бап. Кәсiптiк даярлаудың, қайта даярлаудың және**   
**бiлiктiлiгiн арттырудың шарттары**

      1. Егер келiсiмде, ұжымдық, еңбек шарттарында және/немесе жұмыс берушiнiң актiлерiнде көзделген болса, қызметкерлердiң жұмыс берушiнiң қаражаты есебiнен кәсiптік даярлауға, қайта даярлауға және бiлiктiлiгiн арттыруға құқығы бар.   
      2. Жұмыс берушi қаражатының есебiнен оқыған қызметкер, оқу шартында тараптармен келiсілген мерзiмдi осы жұмыс берушiде жұмыс iстеп өтеуге мiндетті.   
      3. Егер еңбек шарты қызметкердiң бастамасымен немесе қызметкердiң кiнәсi салдарынан жұмыс берушiнiң бастамасымен бұзылған жағдайда қызметкер жұмыс iстеп өтеудiң аяқталмаған мерзiмiне сәйкес жұмыс берушiге өзiн кәсiптiк даярлауға, қайта даярлауға және жаңа кәсiптер мен мамандықтарды үйренудi қоса, бiлiктілiгін арттыруға байланысты шығындарды толық өтейдi.

**11-тарау. Жұмысқа орналастыру**

**134-бап. Жұмысқа орналастыру кезiндегi мемлекеттік**   
**кепiлдiктер**

      Мемлекет халықты жұмыспен қамту саласында азаматтарға:   
      1) кемсiтушілiктiң кез келген түрiнен қорғауға және кәсiп пен жұмыс алуда теңдей мүмкіндiктермен қамтамасыз етуге;   
      2) кәсiптiк даярлау, бiлiктiлiгiн арттыру, қайта даярлау және жұмыссыздар үшін қоғамдық жұмыстар ұйымдастыруға;   
      3) шағын бизнес пен кәсiпкерлiкті дамытуға жәрдемдесуге;   
      4) еңбек делдалдығын уәкiлеттi орган мен жұмыспен қамту жеке агенттiгі арқылы ұйымдастыруға;   
      5) кәсiптiк-бағдарлау қызметтерiн көрсетуге, бос орындар мен вакансиялар туралы ақпарат беруге;   
      6) кәсiптiк бiлiм беру жүйесiн еңбек рыногына қажетті мамандарды даярлауға бағдарлауға;   
      7) жұмыс күшiн мемлекеттік бағдарламаларға сәйкес өңiраралық қайта бөлуге;   
      8) еңбек қатынастарын айқындау және заңдастыру жөнiнде шараларды әзiрлеуге және iске асыруға кепiлдiк бередi.

**135-бап. Азаматтардың жұмысқа орналасу саласындағы**   
**құқықтары**

      Азаматтардың:   
      1) жұмыс берушiге тiкелей өтiнiшпен бару арқылы, сондай-ақ жұмыспен қамту жөнiндегi уәкілетті органның немесе халықтың жұмысқа орналасуына жәрдем көрсететiн жеке жұмыспен қамту агенттiгiнiң еңбек делдалдығы арқылы қызмет пен кәсiптiң түрiн еркiн таңдауға;   
      2) жұмысты өз бетiмен, оның iшiнде шетелде де iздеуге және жұмысқа орналасуға;   
      3) халықты жұмысқа орналастыруда жәрдем көрсететiн уәкілеттi органдардан және жеке жұмыспен қамту агенттіктерiнен консультациялар мен ақпарат алуға;   
      4) қоғамдық жұмыстарға қатысуға құқығы бар.

**136-бап. Жұмысқа орналастыру кезiндегі жұмыс**   
**берушiнiң құқықтары мен мiндеттерi**

      1. Жұмыс берушiнің:   
      1) кадрларды iрiктеудi жүзеге асыруға;   
      2) жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегі уәкiлеттi органдардан еңбек рыногының жағдайы мен кәсiптiк даярлықтың мүмкiндiктерi туралы ақиқат, толық және жедел ақпарат алуға құқығы бар.   
      2. Жұмыс берушi:   
      1) жұмысқа орналасуға жәрдемдесуге;   
      2) жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегi уәкілеттi органға:   
      ұйымның таратылуына, қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты күтіліп отырған қызметкерлердiң босатылуы туралы, босатылудан кемiнде бiр ай бұрын толық көлемде ақпарат беруге;   
      қызметкердi жалдау қажеттiгi мен жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегі уәкілеттi орган жiберген азаматтармен әңгiмелесу нәтижелерi туралы бес жұмыс күн iшiнде хабарлауға мiндеттi.

**137-бап. Еңбек делдалдығы**

      Еңбек делдалдығын жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегi уәкiлеттi орган немесе жеке жұмыспен қамту агенттiктерi:   
      1) азаматтарды жұмысқа тұру мүмкiндігі туралы, ал жұмыс берушілердi - жұмыс күшімен қамтылу мүмкiндiгі туралы хабардар ету;   
      2) азаматтарға жұмыс таңдауға жәрдемдесу;   
      3) азаматтарға бос жұмыс орнына жұмысқа орналасу үшiн жұмыс берушiге жолдама беру;    
      4) еңбек рыногы жөнiнде деректер базасын қалыптастыру;   
      5) өтiнiшпен келген азаматтарды есепке алу және тiркеу;   
      6) кәсiптiк бағдарлануда қызметтер көрсету;   
      7) шарттар негiзiнде жұмыс берушілермен жұмысқа орналастыру мәселелерi жөнiнде өзара әрекет ету арқылы жүзеге асырады.

**12-тарау. Кепiлдiктер мен өтемақы төлемдерi**

**138-бап. Қызметкерлерге мемлекеттік немесе**   
**қоғамдық мiндеттер орындау кезiнде**   
**берiлетiн кепiлдiктер**

      1. Жұмыс берушi қызметкердi Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде көзделген жағдайларда мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттердi орындауға еңбек мiндеттерiнен босатады.   
      2. Қызметкерге мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттердi орындағаны үшiн жалақы көрсетілген мiндеттердi орындаған орыны бойынша төленедi.   
      3. Еңбек, ұжымдық шарттарда қызметкердiң мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттердi орындаған уақыттағы жалақысы сақталатын жағдайлар белгіленуi мүмкiн.

**139-бап. Медициналық тексеруге жiберілген**   
**қызметкерлерге берілетiн кепiлдiктер**

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

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

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

**141-бап. Iссапарға жiберiлетiн қызметкерлерге**   
**берiлетiн кепiлдiктер мен өтемақылық**   
**төлемдер**

      1. Iссапар уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады.   
      2. Iссапарға жiберiлетiн қызметкерлерге:   
      1) қызметтік iссапарда, оның iшiнде жолда болған күнтiзбелiк күндерi үшін тәуліктік;   
      2) баратын жерiне дейiн және керi қайту жолының шығыстары;   
      3) тұрғын үй жалдау шығыстары төленедi.   
      3. Қызметкерлердi iссапарға жiберудiң шарттары мен мерзiмдерi еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушiнiң актісiнде белгiленедi.   
      4. Қызметкерлердi iссапарға жіберу осы Кодекстiң 167, 171, 209-баптарында көзделген шектеулердi ескере отырып жүзеге асырылады.

**142-бап. Қызметкер жұмыс берушiмен бірге басқа жерге**   
**ауыстырылған кезде берiлетiн кепiлдiктер мен**   
**өтемақылық төлемдер**

      1. Қызметкер жұмыс берушімен бiрге басқа жерге ауыстырылған кезде жұмыс беруші:   
      1) қызметкер мен оның отбасы мүшелерінің көшіп-қону шығыстарын;   
      2) қызметкер мен оның отбасы мүшелерiнiң мүлкін жеткiзу жөнiндегi шығыстарын өтеуге мiндеттi.   
      2. Осы баптың 1-тармақшасында көзделген өтемақы төлемдерiнiң тәртiбі мен мөлшерi еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде белгiленедi.

**143-бап. Қызметкердiң жеке мүлкiн жұмыс берушiнiң**   
**мүддесінде пайдалануымен байланысты өтемақы**   
**төлемдерi**

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

**144-бап. Қызметкерлерге, олардың жұмысы жолда немесе**   
**жүрiп-тұратын сипатта болатын, не қызмет**   
**көрсету учаскелерi шегiндегі қызметтiк**   
**сапарлармен байланысты жағдайларда төленетiн**   
**өтемақы төлемдерi**

      1. Қызметкерлерге, олардың жұмысы жолда немесе жүрiп-тұру сипатында, не қызмет көрсету учаскелерi шегiндегi қызметтік сапарлармен байланысты болған кезде, тұрақты мекенжайынан тыс жерде болған әр күн үшiн келiсiмде, ұжымдық шартта, еңбек шартында және (немесе) жұмыс берушiнiң актiсiнде белгіленген тәртiппен өтемақы төлемдерi жүргiзiледi.   
      2. Қызметкерлер айдың барлық жұмыс күндерiнде сапарда болмаған жағдайда, төлем жұмыс (жұмыс өндiрiсi) орнына және керi сапарының нақты күндерiнiң санына сәйкес жүргізiледi.   
      3. Өтемақылық төлемдер ұйымның еңбек және демалыс кестесiне қарамастан төленедi. Ерекше сипаттағы жұмыстармен айналысатын қызметкерлердiң тiзбесiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттік орган белгiлейдi.   
      4. Өтемақы төлемдерi ұйым қызметкерлерiнiң орташа жалақысы есептелген кезде ескерiлмейдi.

**145-бап. Далалық жабдықталым төлемiнiң тәртiбi**   
**мен шарттары**

      1. Далалық жабдықталым геологиялық барлау, топографиялық-геодезиялық iздестiру ұйымдарының қызметкерлерiне:   
      1) тұрақты тұратын жерiнен тыс, тұрақты мекенжайына күнде қайтып келмей;   
      2) тұрақты тұратын жерiнен тыс, тұрақты мекенжайы болып табылмайтын далалық ұйым орналасқан жерге күнде қайтып келiп;   
      3) тұрақты тұратын жерiнен тыс, далалық жағдайларда еңбектi вахталық әдiспен ұйымдастыру арқылы жұмыс орындаған кезде төленедi.   
      2. Далалық жабдықталым төлемi далалық жұмыстарда болған барлық күнтiзбелiк күндер үшiн жүргiзiледi.   
      3. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болған уақыты үшiн Қызметкерлерге далалық жабдықталым төленбейдi.   
      4. Қызметкер далалық ұйымнан iссапарға шыққан кезде оған далалық жабдықталым төлеу тоқтатылады, ал iссапарға байланысты шығыстар осы Кодекске сәйкес өтеледi.   
      5. Далалық жабдықталым мөлшерi ұйым қызметкерлерiнiң орташа жалақысын есептеу кезiнде ескерiлмейдi.   
      6. Далалық жабдықталымды төлеудiң тәртiбi, шарттары мен мөлшерi, далалық жағдайдағы жұмыс және онда болу уақытының есебi келiсiмдерде, еңбек және ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушiнiң актісiнде белгiленедi.   
      7. Далалық жағдайлардағы жұмыс кезiнде қызметкерге демалыс күндерi үшiн далалық жабдықталым оны ол қай жерде (далалық жұмыстар объектiсiнде, телімiнде, ұйымның далалық базасында, жұмыстар жүргiзiлетiн жерден тыс) өткiзуiне байланысты жүргiзiледi. Мұндай тәртiп еңбектi, еңбек және демалыс кестесiн ұйымдастырудың қабылданған нысандарына қарамастан қолданыла алады.

**146-бап. Жұмыс берушi қаражатының есебiнен**   
**қызметкерлерге әлеуметтiк жәрдемақылар төлеу**

      1. Жұмыс берушi өз қаражаты есебiнен қызметкерлерге уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша, жүктiлiгi және босануы бойынша, бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) берiлетiн демалыс уақытына әлеуметтiк жәрдемақылар төлеуге мiндетті.   
      2. Уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша әлеуметтiк жәрдемақылар төлеу үшiн заңдарда белгіленген тәртiппен берiлген еңбекке жарамсыздық парақтары негiз болып табылады.   
      3. Еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтiк жәрдемақылар жұмыс iстейтiн азаматтарға еңбекке жарамсыздығы басталған бiрiншi күннен бастап еңбек ету қабiлетi қалпына келтiрiлген немесе мүгедектiк белгiленген күнге дейiн, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептелген орташа жалақы есебiнен төленедi.   
      4. Әлеуметтiк жәрдемақылардың мөлшерiн, оларды тағайындаудың және төлеудiң тәртiбiн Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлейдi. Жұмыс берушiлер, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген әлеуметтiк жәрдемақы мөлшерiне қосымша төлемдер белгілеуге құқылы.

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

**147-бап. Еңбек шарты тараптарының келтiрілген зиянды**   
**(залалды) өтеу жөнiндегі мiндеттерi**

      1. Еңбек шартының екiншi тарабына зиян (залал) келтiрген тарап оны осы Кoдекске және Қазақстан Республикасының өзге де заң актiлерiне сәйкес өтейдi.   
      2. Қызметкер мен жұмыс берушiнiң жауапкершiлігі еңбек, ұжымдық шарттарда нақтылануы мүмкiн.   
      3. Зиян (залал) келтiрiлгеннен кейiн еңбек шартының тоқтатылуы еңбек шарты тарабының басқа тарапқа келтiрілген зиянды өтеу жөнiндегi материалдық жауапкершiлiктен босатылуына әкеп соқтырмайды.

**148-бап. Еңбек шарты тарабының зиян келтiргенi үшін**   
**материалдық жауапкершілігінiң басталу**   
**жағдайлары**

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

**149-бап. Жұмыс берушiнiң қызметкерге еңбек ету**   
**мүмкiндiгiнен заңсыз айырумен келтiрген**   
**зияны үшiн материалдық жауапкершілiгi**

      1. Жұмыс берушi қызметкерге, басқа жұмысқа заңсыз ауыстырған, қызметкердi жұмыс орнына жiбермеген, еңбек шартының жағдайлары бiржақты өзгерген, жұмыстан шеттетілген, еңбек шарты негiзсiз бұзылған жағдайда алмаған жалақысын және өзге де оған тиесілi төлемдердi өтеуге мiндетті.   
      2. Еңбек, ұжымдық шарттарында, қызметкерлер өкiлдерiмен келiсiлген жұмыс берушiнiң актілерiнде жұмыс берушiнiң қызметкердi еңбек ету мүмкiндiгiнен заңсыз айырумен келтiрген зиянды өтеудiң қосымша жағдайлары белгілене алады.

**150-бап. Жұмыс берушiнiң қызметкердiң мүлкiне**   
**келтiрген зиян үшiн материалдың**   
**жауапкершiлiгi**

      Қызметкердiң мүлкiне зиян келтiрген жұмыс берушi оны еңбек, ұжымдық шарт талаптарына сәйкес толық көлемiнде өтеуге мiндеттi.

**151-бап. Қызметкердiң денсаулығына келтiрiлген**   
**зиян үшiн жұмыс берушiнiң материалдық**   
**жауапкершілігі**

      1. Еңбек мiндеттерiн атқаруымен байланысты, жұмыс берушiнiң кiнәсiнен қызметкерге өндiрiстік жарақат немесе денсаулығына өзге де зақымдар келтiрілген кезде, нәтижесiнде қызметкер еңбек ету қабiлетінен толық не iшiнара айрылса, жұмыс берушi Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген көлемде зиянды өтеуге мiндетті.   
      2. Осы баптың 1-тармағында көзделген зиян қызметкерде сақтандыру төлемдерi болмаса толық көлемде өтеледi. Сақтандыру төлемдерi болған кезде жұмыс берушi қызметкерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшерi арасындағы айырманы өтеуге мiндеттi.    
      3. Жұмыс берушiнiң қызметкердiң денсаулығына келтiрiлген зиянды өтеу тәртiбiн еңбек жөнiндегі уәкілеттi мемлекеттiк орган белгiлейдi.

**152-бап. Жұмыс берушiге зиян келтiргенi үшiн**   
**қызметкердiң материалдық жауапкершiлігі**

      1. Жұмыс берушiге зиян келтiргенi үшiн қызметкердiң материалдық жауапкершiлігі осы Кодексте көзделген жағдайларда және мөлшерде туындайды.   
      2. Қызметкер жұмыс берушiге келтiрiлген тiкелей нақты зиянды өтеуге мiндетті.   
      3. Жұмыс берушiге келтiрiлген зиян үшiн қызметкердiң жауапкершiлігі, егер зиян жеңе алмайтын күш, не аса қажеттiлiк, қажеттi қорғаныс нәтижесiнде, қызметкерге тапсырылған мүлiктiң сақталуы үшiн жұмыс берушiнiң тиiстi жағдайларды қамтамасыз ету жөнiндегі мiндеттерiн орындамауы нәтижесiнде пайда болса алынып тасталады.   
      4. Қызметкерге әдеттегi өндiрiстiк-шаруашылық қатер санатына жатқызылуы мүмкiн зиян үшiн жауапкершілiктi жүктеуге жол берiлмейдi.   
      5. Жұмыс берушi қызметкерлердiң қалыпты жұмысын және оларға сенiп тапсырылған мүлiктiң толық сақталуын қамтамасыз ету үшiн қажеттi жағдайлар жасауға мiндеттi.

**153-бап. Қызметкердiң жұмыс берушiге келтiрiлген зиян**   
**үшiн материалдық жауапкершiлiгін шектеу**

      Қызметкер жұмыс берушiге келтiрiлген зиян үшiн өзiнiң орташа айлық жалақысы шегiнде материалдық жауапкершілiкте болады.

**154-бап. Қызметкердiң жұмыс берушiге келтiрiлген зиян**   
**үшiн толық материалдық жауапкершiлiкте болу**   
**жағдайлары**

      Жұмыс берушiге келтiрген зиянның толық мөлшерiндегi материалдық жауапкершілік қызметкерге:   
      1) өзiне толық материалдық жауапкершiлiктi жүктеу туралы жазбаша шарт негiзiнде қызметкерге берiлген мүлiктi және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген;   
      2) қызметкердiң бiржолғы құжат бойынша есебiне алған мүлiктiң және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген;   
      3) алкогольды, есiрткi немесе уытқұмарлық масаң (оларға ұқсастарды қолдану) күйiнде зиян келтiрген;   
      4) материалдардың, жартылай фабрикаттардың, өнiмдердiң, оның iшiнде оларды әзiрлегенде, сондай-ақ жұмыс берушi қызметкерге пайдалануға берген құрал-саймандарды, өлшегіш аспаптардың, арнайы киiмдердiң және басқа заттардың жетiспеуi, қасақана жойылған немесе қасақана бұзылған;   
      5) қызметкердiң Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген тәртiппен расталған қылмыстық iстерiмен зиян келтiрiлген жағдайларда жүктеледi.

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

      1. Өндiрiс үрдiсiнде оған берiлген мүлiк пен құндылықтарды сақтаумен, өңдеумен, сатумен (жiберумен), тасымалдаумен, қолданумен және өзге де пайдаланумен байланысты жұмыстарды орындайтын лауазымда немесе жұмыста iстейтiн қызметкер мен жұмыс берушi қызметкерге тапсырылған мүлiктiң және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету жөнiнде жазбаша түрде қызметкердiң жеке толық материалдық жауапкершiлiгi туралы шарт жасасады.   
      2. Өндiрiс үрдiсiнде оларға берiлген мүлiк пен құндылықтарды сақтаумен, өңдеумен, сатумен (жiберумен), тасымалдаумен, қолданумен және өзге де пайдаланумен байланысты, әр қызметкердiң келтiрген зияны үшiн материалдық жауапкершілiктi бөлуге мүмкiндiк болмайтын жұмыстарды бiрлесiп орындайтын қызметкерлер мен жұмыс берушi қызметкерлерге тапсырылған мүлiктiң және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету жөнiнде жазбаша түрде қызметкерлердiң ұжымдық (бригадалық) толық материалдық жауапкершiлігі туралы шарт жасасады.   
      3. Жеке немесе ұжымдық (бригадалық) толық материалдық жауапкершілiк туралы шарттар, еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек шартына қосымша ретiнде де жасалуы мүмкiн.   
      4. Қызметкерлерге тапсырылған мүлiктiң және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету жөнiнде жеке және ұжымдық (бригадалық) толық материалдық жауапкершiлігі туралы шарттар жасаса алатын қызметкерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тiзбесi еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлейтін тәртiппен бекiтiледi.

**156-бап. Еңбек шарты тараптарының келтiрілген зиянды**   
**(залалды) өтеу тәртiбi**

      Басқа тарапқа зиян (залал) келтiрген еңбек шартының тарабы оны осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген мөлшерде, сот шешiмiнiң негiзiнде не ерiктi түрде өтейдi.

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

**157-бап. Жеке еңбек дауларын қарау жөнiндегі органдар**

      1. Жеке еңбек дауларын келiстірушi комиссиялар және/немесе соттар қарайды.   
      2. Егер еңбек шартының тараптары жеке еңбек дауын келiстiрушi комиссияда қарау туралы келiсiмге келсе, жеке еңбек дауларын келiстірушi комиссия қарайды.   
      3. Еңбек шартының тараптары өз қалауы бойынша жеке еңбек шартын шешу үшiн тiкелей сотқа бара алады.

**158-бап. Келiстiруші комиссияны құру және оның**   
**жұмысын ұйымдастыру**

      1. Келiстірушi комиссия тепе-тең негiзде жұмыс беруші мен қызметкердiң теңдей сандарынан құрылады.   
      2. Жұмыс берушi мен қызметкерлердiң теңдей санымен келiстірушi комиссияның сандық құрамы, комиссия өкілеттiгінiң мерзiмi қызметкер мен жұмыс берушi арасындағы келiсiм бойынша қызметкерлердiң жалпы жиналысында (конференциясында) белгiленедi.    
      3. Қызметкерлерден келiстiрушi комиссия мүшелерi қызметкерлердiң жалпы жиналысында (конференциясында) сайланады. Жұмыс берушілерден келiстiрушi комиссия мүшелерi жұмыс берушiнiң (жұмыс берушi өкілiнiң) актiсiмен тағайындалады. Келiстiрушi комиссия мүшелерi бiрiншi ұйымдық отырыста көпшiлiк дауыспен өз iшiнен төраға мен хатшыны сайлайды.   
      4. Келiстiрушi комиссия еңбек дауын қызметкер (қызметкер өкілi) өтiнiш берген күннен бастап жетi күндiк мерзiмде қарайды.   
      5. Қарау нәтижесi бойынша келiстiрушi комиссия шешiм қабылдайды, ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күнiнен кешiктірілмей өтiнiш иесiне берiледi.   
      6. Келiстірушi комиссияның өтiнiш иесiнiң талабын қанағаттандыру туралы шешiмiн қарама қарсы тарап шешiм шығарылған күннен бастап үш жұмыс күнi iшiнде ерiктi түрде орындауы тиiс.

**159-бап. Жеке еңбек дауын қарау жөнiндегi органдарға**   
**өтiнiшпен бару мерзiмi**

      1. Жеке еңбек дауын қарау жөнiндегі органдарға өтiнiшпен бару үшiн мынадай мерзiмдер белгiленедi:   
      1) жұмысқа қайта оралу туралы даулар бойынша - еңбек шартын бұзу туралы жұмыс берушi актiсiнiң көшiрмесi берілген күннен бастап үш ай;   
      2) басқа еңбек даулары бойынша - қызметкер немесе жұмыс берушi өз құқығын бұзушылық туралы бiлген немесе бiлуге тиiстi күннен бастап бiр жыл.   
      2. Өтiнiш беру мерзiмдерi қызметкердiң денсаулығына келтiрiлген зиянды өтеу туралы талаптарға қолданылмайды. Осындай зиянды өтету құқығы туындаған сәттен бастап үш жылдан кейiн қойылған талаптар, қызметкердiң талап беру алдындағы үш жылдан аспайтын уақыт үшiн қанағаттандырылады.   
      3. Егер тарап дәлелдi себептер бойынша талап беру мерзiмiн өткiзiп алса, сот оны қалпына келтiре алады.

**160-бап. Жеке еңбек дауын қарау жөнiндегi органның**   
**қызметкердi жұмысына қайта алғызуы**

      1. Егер еңбек шарты басқа жұмысқа, басқа жұмыс орнына заңсыз ауыстыру, еңбек жағдайларының өзгеруi, жұмыстан заңсыз шығару негiзiнде тоқтатылған болса, жеке еңбек дауын қарау жөнiндегi орган, осы баптың 3-тармағында көрсетiлген жағдайларды қоспағанда, қызметкердi бұрынғы орнына қайта алу туралы шешiм шығарады.   
      2. Бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге жұмысқа мәжбүрлi шықпаған (жұмыстан босатылған) барлық уақыты үшiн орташа жалақысы немесе еңбекақысы төмен жұмысты орындаған уақыты үшiн, бiрақ үш айдан аспайтын жалақысының айырмасы төленедi.   
      3. Қызметкердiң өтiнiшi бойынша жеке еңбек дауын қарайтын орган қызметкерге осы баптың 2-тармағында көрсетiлген мөлшерде жалақы төлеу туралы шешiм шығарумен шектеле алады.   
      4. Жеке еңбек дауын қарау жөнiндегi органның қызметкердi бұрынғы жұмысында қалпына келтiру туралы шешiмi дереу орындалуы тиiс. Жұмыс берушi жұмысында қалпына келтiру туралы шешiмнiң орындалуын кешiктiрген кезде, жеке еңбек дауын қарау жөнiндегi орган қызметкерге шешiмнiң орындалуын кешiктiрген уақыт үшiн орташа жалақысын немесе жалақысының айырмасын төлеу туралы шешiм шығарады.

**161-бап. Сот шешiмi бойынша төленген сомаларды**   
**өндiрiп алуды шектеу**

      Сот шешiмiмен немесе жеке еңбек дауы бойынша келiстірушi комиссияның шешiмiмен төленген сомаларды, Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртiппен шешiмнiң күшi жойылған кезде қызметкерден қайта өндiрiп алуға, күнін жойған шешiм қызметкер хабарлаған жалған мәлiметтерге немесе ол берген жалған құжаттарға негізделген жағдайда ғана рұқсат етіледi.

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

**15-тарау. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердiң**   
**еңбегiн реттеудiң ерекшеліктерi**

**162-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң**   
**еңбек саласындағы құқықтары**

      Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердiң еңбек қатынастарындағы құқықтары кәмелетке толғандар құқықтарына теңестiрiледi, ал еңбектi қорғау, жұмыс уақыты, демалыс уақыты және басқа еңбек жағдайлары саласында, олар осы Кодексте белгiленген қосымша кепiлдiктердi пайдаланады.

**163-бап. Он ceгіз жасқа толмаған адамдардың еңбегiн**   
**пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар**

      1. Он сегiз жасқа толмаған адамдардың еңбегiн ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.   
      2. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлерге, оларға белгіленген шектi нормалардан артық салмақтарды тасуға және қозғалтуға тыйым салынады.   
      3. Он сегiз жасқа толмаған адамдардың еңбегiн пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тiзiмiн, он ceгiз жасқа толмаған қызметкерлердiң салмақтарды тасуға және қозғалтуға белгіленген шектi нормаларын еңбек жөнiндегi уәкiлетті мемлекеттiк орган денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк органмен келiсiм бойынша белгiлейдi.

**164-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердi**   
**мiндеттi медициналық тексерулер**

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

**165-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердiң**   
**жұмыс уақытының ұзақтығы**

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

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

      1. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлерге еңбекақы төлеу жұмыстың қысқартылған ұзақтығы ескертiле отырып жүргiзiледi.   
      2. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң өнiм нормалары қызметкерлер өнiмiнiң жалпы нормаларына орай осы Кодекстің 165-бабында белгiленген жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына сәйкес айқындалады.

**167-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң**   
**еңбек және демалыс режимiнiң ерекшелiктерi**

      Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердi түнгi уақыттағы жұмысқа, жұмыс уақытынан тыс жұмысқа, жұмыс уақытының жиынтық режимiндегi жұмысқа тартуға, сондай-ақ оларды қызметтiк iссапарға және вахталық әдiспен орындалатын жұмысқа жiберуге тыйым салынады.

**168-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердiң**   
**материалдық жауапкершiлігін шектеу**

      Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлермен толық материалдық жауапкершiлiк туралы шарт жасасуға тыйым салынады.

**16-тарау. Әйелдердiң және отбасы мiндеттерi бар**   
**өзге де адамдардың еңбегiн реттеудiң ерекшелiктерi**

**169-бап. Жұмыс берушiнiң бастамасымен жүктi**   
**әйелдермен еңбек шартын бұзуды шектеу**

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

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

      1. Әйелдер еңбегiн ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.   
      2. Әйелдерге, олар үшiн белгіленген шектi нормадан артық салмақты қолмен көтеруге және тасуға тыйым салынады.   
      3. Әйелдер еңбегiн пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тiзiмiн, әйелдердiң салмақты қолмен көтеруге және тасуға белгiленген шектi нормаларын еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк органның келiсiмi бойынша белгiлейдi.

**171-бап. Әйелдердiң және отбасы мiндеттерi бар өзге**   
**де адамдардың еңбегi мен демалысының**   
**ерекшелiктерi**

      1. Жұмыс берушiнiң жүктi әйелдердi түнгi уақыттағы жұмысқа, демалыс және мереке күндерiндегi жұмысқа, жұмыс уақытынан тыс жұмысқа тартуға, сондай-ақ оларды қызметтік iссапарға жiберуге құқығы жоқ.   
      2. Жұмыс берушiнің:   
      1) жетi жасқа дейiнгi балалары бар әйелдердi және анасы жоқ үш жасқа дейiнгi балаларды тәрбиелеп отырған басқа да адамдарды;   
      2) егер медициналық қорытынды негiзiнде үш жасқа дейiнгі балалар, мүгедек-балалар не отбасының ауру мүшесi күтiмге мұқтаж болса, отбасының ауру мүшесiне күтiм жасап не мүгедек-балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлердi түнгi уақыттағы жұмысқа, жұмыс уақытынан тыс жұмысқа тартуға, сондай-ақ iссапарға және вахталық әдiспен iстелетiн жұмысқа жазбаша келiсiмiнсiз жiберуге құқығы жоқ.

**172-бап. Баланы тамақтандыруға берілетiн үзілiстер**

      1. Демалу және тамақтану үшiн үзілiстерден, ауысым iшiндегi және арнайы үзiлiстерден басқа бiр жарым жасқа толмаған балалары бар әйелдерге, анасыз бiр жарым жасқа дейiнгi балаларды тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін, жұмыстың әр үш сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:   
      1) бiр баласы бар әйелдерге (әкелерге) - әр үзiлiс отыз минуттан кем емес;   
      2) екi немесе одан да көп баласы бар әйелдерге (әкелерге) - әр үзiлiс бiр сағаттан кем емес қосымша үзiлiстер беріледi.   
      2. Осы баптың 1-тармағында көрсетiлген қызметкердiң өтiнiшi бойынша баланы (балаларды) тамақтандыру үшiн үзілiстер демалу және тамақтану үшiн үзілiстерге қосылады не сомаланған үзiлiстер жұмыс күнiнiң (ауысымының) басында немесе аяғында берiледi.   
      3. Баланы (балаларды) тамақтандыру үшiн үзілiстер жұмыс уақытына кiредi, үзiлiстер уақытында әйелдердiң (әкелердiң, асырап алушылардың) орташа жалақысы сақталады.

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

      Жұмыс берушi жүктi әйелдiң, үш жасқа дейiнгі баласы (балалары) бар әйелдiң, сондай-ақ отбасының ауру мүшесiне медициналық қорытындыға сәйкес күтiмдi жүзеге асыратын қызметкердiң жазбаша өтiнiшi бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимiн бередi.

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

      Жүктi әйелдерге, егер жұмыс күнiнiң ұзақтығы сегiз сағаттан артық болса жиынтық жұмыс уақыты режимiн (жұмыс ауысымын) қолдануға жол берiлмейдi.

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

      Жұмыс берушi медициналық қорытынды негiзiнде жүктi әйелдi, қолайсыз өндiрiстiк факторлардың әсерi болмайтын басқа жұмысқа, бұрынғы жұмысындағы орташа жалақымен есептелген жалақысын сақтай отырып ауыстыруға мiндеттi.

**176-бап. Жүктi болуына және босануына байланысты**   
**демалыстар**

      1. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгiленбесе, әйелдерге босануына дейiн ұзақтығы жетпiс күн және босанғаннан кейiн елу алты (қиналып босанған немесе екi немесе одан да көп бала туған жағдайда - жетпiс) күнтiзбелiк күн жүктi болуына және босануына байланысты демалыс беріледi.   
      2. Демалыстарды есептеу жиынтықталып жүргiзіледi және демалыс әйелге толық, босанғанға дейiн нақты пайдаланған күндерiнiң санына және жұмыс берушiдегi жұмысының ұзақтығына қарамастан беріледi.

**177-бап. Жаңа туған балаларды асырап алған**   
**қызметкерлерге берілетiн демалыстар**

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

**178-бап. Балалар күтiмi жөнiндегi демалыс**

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

**17-тарау. Жұмысты қоса атқару бойынша жұмыс iстейтiн**   
**қызметкерлердiң еңбегiн реттеудiң ерекшелiктерi**

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

      1. Қызметкер, онымен еңбек қатынастарында тұрған (негiзгі жұмыс орыны бойынша) бiр жұмыс берушiмен, сондай-ақ бiрнеше жұмыс берушiлермен де жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартын жасасуға құқылы.   
      2. Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартында жұмыс қоса атқарылатынына мiндеттi сiлтеме болуы қажет.

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

      Басқа жұмыс берушiмен жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартын жасасу үшiн, қызметкер осы Кодекстiң 32-бабында көзделген құжаттардан басқа, негiзгі жұмыс орыны бойынша еңбектiң сипаттары мен жағдайлары (жұмыс орыны, лауазымы, еңбек жағдайлары) туралы анықтама ұсынады.

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

      Негізгi жұмыс орыны бойынша және жұмысты қоса атқару бойынша күн сайынғы жиынтық жұмыс ұзақтығы осы Кодекстiң 78-бабында көзделген күн сайынғы жұмыс уақыты нормасынан 4 сағаттан артық аспауы тиiс.

**182-бап. Жұмысты қоса атқару кезiндегi жыл сайынғы**   
**еңбек демалысы**

      1. Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шарты бойынша жұмыс iстейтiн қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы негізгi жұмысы бойынша демалысымен қатар берiледi.   
      2. Егер жұмысты қоса атқару туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы басқа жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс берушi қоса атқару бойынша жұмыс iстейтiн қызметкердiң өтiнiшi 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 қауiптi жұмыстарда iстейтiн қызметкерлермен жасасуға тыйым салынады.

**184-бап. Жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша жұмысты**   
**қоса атқару туралы еңбек шартын бұзудың**   
**қосымша негiздерi**

      Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шарты осы Кодекстiң 53-бабында көзделген негіздерден басқа, еңбек шарты бұл жұмыс ол үшiн негiзгi болып табылатын қызметкермен жасасқан жағдайда жұмыс берушiнiң бастамасымен бұзыла алады.

**18-тарау. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды**   
**(ерекше зиянды) және/немесе қауiптi жұмыстарда**   
**iстейтiн қызметкерлердiң еңбегiн реттеудiң**   
**ерекшелiктерi**

**185-бап. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды**   
**(ерекше зиянды) және/немесе қауiптi**   
**жұмыстарда iстейтiн қызметкерлердiң жұмыс**   
**уақытының қысқартылған ұзақтығы**

      1. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауiптi жұмыстарда iстейтiн қызметкерлер үшiн жұмыс уақытының аптасына 36 сағаттан аспайтын қысқартылған ұзақтығы белгiленедi.   
      2. Қысқартылған жұмыс уақытына құқық беретiн өндiрiстердiң, цехтардың, кәсiптер мен лауазымдардың тiзiмiн, сондай-ақ ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi жұмыстардың тiзбесiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi органмен келiсiм бойынша айқындайды.

**186-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысы**

      Жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалыстары еңбек жөнiндегі уәкiлетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi органмен келiсiм бойынша белгiлейтiн өндiрiстердiң, цехтардың, кәсiптер мен лауазымдардың тiзiмiне сәйкес ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi жұмыстарда iстейтiн қызметкерлерге берiледi.

**187-бап. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды**   
**(ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi**   
**жұмыстарда істейтiн қызметкерлерге**   
**еңбекақы төлеу**

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

**188-бап. Салауатты және қауiпсiз еңбек жағдайларын**   
**қамтамасыз ету**

      Ұйым қызметкерлерiне еңбек жағдайлары бойынша жұмыс берушiнiң қаражаты есебiнен уәкiлеттi мемлекеттік органдар белгілейтiн нормалардан төмен емес арнайы киiм, арнайы аяқ киiм және басқа да жеке қорғану құралдары, жуу және зарарсыздандыру материалдары, сүт, емдеу-алдын алу тағамдары берiледi.

**19-тарау. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн**   
**қызметкерлердiң еңбегiн реттеу ерекшелiктерi**

**189-бап. Маусымдық жұмыстар**

      Табиғи немесе климат жағдайлары бойынша белгiлi бiр кезең (маусым) iшiнде, бiрақ бiр жылдан артық емес, орындалатын жұмыстар маусымдық деп танылады.

**190-бап. Маусымдық жұмыстарда істейтiн**   
**қызметкерлермен еңбек шартын жасасу**   
**ерекшелiктерi**

      1. Еңбек шартында маусымдық жұмыстар орындауға және оларды орындау кезеңiне шарт жасасу туралы шарт көрсетілуi тиiс.   
      2. Маусымдық жұмыстарға еңбек шартын жасасу кезiнде қызметкердiң тапсырылатын жұмысқа сәйкестiгiн тексеру мақсатындағы сынақ мерзiмi белгіленбейдi.

**191-бап. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн**   
**қызметкерлермен жұмыс берушiнiң бастамасы**   
**бойынша еңбек шартын бұзудың қосымша**   
**негіздерi**

      Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкерлермен еңбек шарты, осы Кодекстiң 53-бабында көзделген негiздерден басқа, жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша:   
      1) жұмыс берушiнiң жұмыстарын өндiрiстiк сипаттағы себептер бойынша екi аптадан артық мерзiмге тоқтатқан;   
      2) қызметкер еңбекке уақытша жарамсыздығы салдарынан бiр ай iшiнде жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкiн.

**192-бап. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн**   
**қызметкерлермен еңбек шартын бұзу**   
**тәртiбiнiң ерекшелiктерi**

      1. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкер, өз бастамасы бойынша, ол туралы жұмыс берушiнi жетi күнтізбелік күн бұрын ескертiп еңбек шартын бұза алады.   
      2. Жұмыс берушi маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкердi, осы Кодекстiң 53-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша еңбек шартының бұзылатыны туралы жетi күнтiзбелiк күн бұрын ескертуге мiндеттi.   
      3. Маусымдық қызметкермен еңбек шарты бұзылған кезде, жұмыс берушi жұмыс iстеген уақытына сәйкес пайдаланылмаған демалыс үшiн өтемақы төлейдi.

**20-тарау. Валюталық әдiспен жұмыс iстейтiн**   
**қызметкерлердiң еңбегiн реттеу ерекшелiктерi**

**193-бап. Вахталық жұмыс әдiсiнiң ерекшелiктерi**

      1. Вахталық әдiс қызметкердiң тұрақты тұратын жерiне күн сайын қайтып келуi қамтамасыз етіле алмайтын, тұрақты тұратын жерiнен тыс еңбек процесiн жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.   
      2. Жұмыс берушi вахталық әдiспен жұмыс iстейтiн қызметкерлердi, жұмыс өндiрiсi объектісiнде болған кезде олардың тiршiлiк әрекетiн қамтамасыз ету үшiн тұрғын үймен, жұмыс орнына барып келуiн, сондай-ақ жұмыстарын орындау және ауысымаралық демалысын қамтамасыз етуге мiндеттi.

**194-бап. Вахталық әдiспен iстелетiн жұмыстарға**   
**шектеу**

      Вахталық әдiспен iстелетiн жұмыстарға он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер, жүктi әйелдер, бiрiншi және екiншi топтағы мүгедектер жiберілмейдi. Өзге қызметкерлер егер мұндай жұмыстарды iстеу медициналық қорытынды негiзiнде олардың денсаулығына қайшы келмесе, вахталық әдiспен iстелетiн жұмыстарға тартыла алады.

**195-бап. Вахтаның ұзақтығы**

      1. Объектiдегi жұмыстың орындалу уақытын және ауысымаралық демалыс уақытын қамтитын кезең вахта деп есептеледi.   
      2. Вахтаның ұзақтығы отыз күнтiзбелiк күннен аспауы тиiс.

**196-бап. Вахталық әдiспен жұмыс iстеген**   
**кездегi жұмыс уақытының және демалыс**   
**уақытының есебi**

      1. Вахталық әдiспен жұмыс iстеген кезде қызметкерлер үшiн жұмыс уақытының жиынтықталған режимi белгіленедi.   
      2. Жұмыс уақыты жиынтық режимi кезiнде кез келген күнтiзбелiк, бiрақ бiр жылдан аспайтын кезең есептi кезең болуы мүмкiн.   
      3. Есептi кезең жұмыс уақытын, демалыс уақытын, жұмыс берушi орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмысқа дейiнгi және одан керi қайту жолын қамтиды. Бұл peттe, есептi кезеңдегi жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгiленген нормадан аспауы тиiс.   
      4. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын вахтааралық демалыс кезеңiнде бөлiп беруге жол берілмейдi.

**21-тарау. Жұмыс берушi - жеке тұлғаларда жұмыс**   
**iстейтiн үй қызметкерлерiнiң еңбегiн peттeу**   
**ерекшелiктерi**

**197-бап. Үй қызметкерлерiмен еңбек шартын жасасу**   
**және тоқтату ерекшелiктерi**

      1. Yй қызметкерлерi деп жұмыс берушi - жеке тұлғаның үй шаруашылығында жұмыс iстейтiн (қызметтер көрсететiн) қызметкерлер танылады.   
      2. Жұмыс беруші үй қызметкерiн жұмысқа қабылдау не онымен еңбек қатынастарын тоқтату туралы акт шығармайды және қызметкердiң еңбек кiтапшасына жұмысы туралы мәлiметтер енгiзбейдi.   
      3. Үй қызметкерiнiң еңбек қызметi еңбек шартымен расталады.   
      4. Үй қызметкерiмен еңбек шарты тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы жазбаша ескертудiң мерзiмi, сондай-ақ жұмысынан айрылуға байланысты өтемақы төлеу жағдайлары мен мөлшерi еңбек шартында белгіленедi.

**198-бап. Үй қызметкерлерiнiң жұмыс уақытының**   
**және демалыс уақытының режимi**

      1. Үй қызметкерлерiне осы Кодексте белгiленген жұмыс уақыты мен демалыс уақыты ұзақтығының нормалары қолданылады.   
      2. Үй қызметкерiнiң жұмыс режимi, демалыс күндерiн, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берудiң, оларды мерзiмнен тыс жұмыстарға, түнгi уақыттағы, демалыс және мейрам күндерi жұмысқа тартудың тәртiбi еңбек шартында белгiленедi.

**199-бап. Тәртiптік жаза қолданудың және оны**   
**алып тастаудың тәртiбi**

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

**200-бап. Жеке еңбек дауларын шешу**

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

**22-тарау. Жұмысты үйде істейтін қызметкерлер**   
**еңбегін реттеу ерекшелiктерi**

**201-бап. Жұмысты үйде iстейтiн қызметкерлер**

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

**202-бап. Жұмысты үйде iстейтiн қызметкерлердiң еңбек**   
**жағдайлары**

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

**203-бап. Жұмыс уақытының және демалыс уақытының кестесi,**   
**жұмысты үйде істейтін қызметкерлердiң еңбек**   
**қауiпсiздiгiн мен еңбегін қорғауды**   
**қамтамасыз ету жағдайлары**

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

**204-бап. Жұмысты үйде iстейтiн қызметкерге берiлетiн**   
**өтемақылық және өзге де төлемдер**

      Жұмысты орындау кезiнде қызметкер меншiк құқығындағы тиесiлi жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар мен тетiктердi пайдаланған жағдайда жұмыс берушi қызметкерге олардың тозығы үшiн өтемақы төлейдi, сондай-ақ жұмысты үйде орындауына байланысты өзге де шығыстарды өтейдi.

**23-тарау. Мүгедектер еңбегiн реттеу ерекшелiктерi**

**205-бап. Мүгедектердiң еңбекке құқығын iске асыру**

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

**206-бап. Мүгедек-қызметкерлердiң еңбек жағдайлары**

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

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

      1. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедек-қызметкерлерге аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгiленедi.   
      2. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедек-қызметкерлердiң күн сайынғы жұмысының (жұмыс ауысымының) ұзақтығы жетi сағаттан аспауы тиiс.

**208-бап. Мүгедек-қызметкерлерге жұмыс уақытының**   
**жиынтық режимiн қолдануды шектеу**

      1. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедек-қызметкерлерге жиынтықталған жұмыс уақытын қолдануға жол берілмейдi.   
      2. Егер үшiншi топтағы мүгедек-қызметкерлерге медициналық айғақтамалар бойынша жиынтық жұмыс уақытының режимiне тыйым салынған болса оларға мұндай режим белгіленбейдi.

**209-бап. Түнгі, жұмыс уақытынан тыс жұмысты,**   
**демалыс және мереке күндерiндегi жұмысты,**   
**мүгедек-қызметкерлердi iссапарға жiберудi**   
**шектеу**

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

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

      Мүгедек-қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы, олардың келiсiмi бойынша жұмыс берушi бекiтетiн демалыс кестесiне сәйкес берiледi.

**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 (күнтiзбелiк жылдың) басқа уақытында беріледi.

**24-тарау. Азаматтық қызметшiлер еңбегiн реттеу**   
**ерекшелiктерi**

**212-бап. Азаматтық қызметке кiру**

      1. Азаматтық қызметке кiру тағайындау немесе конкурс тәртiбiмен жүзеге асырылады.   
      2. Конкурсты бос лауазымы бар мемлекеттiк мекеме (қазыналық кәсiпорын) ұйымдастырады және өткiзедi.   
      3. Азаматтық қызметке кiрудiң және азаматтық қызметшiнiң бос лауазымына тұруға арналған конкурсты өткiзудiң тәртiбiн Қазақстан Республикасының Үкiметi айқындайды.   
      4. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және жұмыс берушiнiң актiсiн шығару жолымен жүзеге асырылады.

**213-бап. Азаматтық қызметшiлер лауазымдарының тiзбесi**

      Азаматтық қызметшiлер лауазымдарының тiзбесiн Қазақстан Республикасының Үкiметi айқындайды.

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

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

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

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

**216-бап. Азаматтық қызметшiлердi аттестаттау**

      Кәсiптiк және білiктілiк даярлығының, iскерлiк қасиеттерiнiң деңгейiн айқындау мақсатында азаматтық қызметшілер аттестаттаудан өтедi.   
      Азаматтық қызметшілердi аттестаттаудан өткiзудiң тәртiбi мен шарттарын тиісті қызмет саласындағы уәкiлетті мемлекеттiк орган белгілейдi.

**217-бап. Азаматтық қызметте жоғарылау**

      1. Азаматтық қызметшiнiң қызмет бойынша жоғарылауы оны жоғары лауазымға ауыстыру жолымен жүзеге асырылады.   
      2. Білiктілiк және жұмыс тәжiрибесiнiң деңгейi жоғары, өзiнiң кәсiптiк және бiлiктiлiк деңгейiн ұдайы арттырып отыратын азаматтық қызметшiлер азаматтық қызмет бойынша жоғарылауда басымдықты құқығын пайдаланады.

**218-бап. Азаматтық қызметшiлердiң бiлiктiлiгiн**   
**арттыру және оларды қайта даярлау**

      1. Азаматтық қызметшiлер кәсіптік бiлiмi мен дағдыларын тереңдету және кәсiптер мен мамандықтар алу мақсатыңда тиiстi білiм беру ұйымдарына жiберiлуi мүмкiн.   
      2. Өндiрiстен (жұмыстан) қол үзбей оқыған жағдайда, азаматтық қызметшiнiң оқуы, қайта оқуы, ғылыми тағлымдамасын қоса, тағлымдамасы жiберетiн ұйымның қаражаты есебiнен төленедi.   
      Оқу кезеңiнде азаматтық қызметшiнiң лауазымы, кепiлдiктерi мен өтемақы төлемдерi сақталады.   
      3. Азаматтық қызмет бейiнiне сәйкес келетiн мамандық бойынша бiлiктілігін арттырудан немесе қайта даярлаудан өтiп жүрген азаматтық қызметшiге ақылы оқу демалысы берiледi.

**219-бап. Азаматтық қызметшiлердi көтермелеу**

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

**220-бап. Басқа жерге жұмысқа көшу кезiнде азаматтық**   
**қызметшiлерге берiлетiн кепiлдiктер мен**   
**өтемақылар**

      Азаматтық қызметшiлерге мемлекеттiк мекемемен (қазыналық кәсiпорынмен) бiрге әкiмшiлiк-аумақтық бiрлiк бөлiнiсi бойынша басқа жерге (бacқа елдi мекенге) көшкен кезде:   
      азаматтық қызметшiнiң өзiнiң және отбасы мүшелерiнiң жұмыс орнына жолақысының құны (мемлекеттiк мекеме (қазыналық кәсiпорын) тиiстi жүрiп-тұру) құралын берген жағдайдан басқа);   
      мүлiктi тасымалдау шығыстары;   
      жолда болған әр күн үшiн тәулiктiк шығыстары;   
      iстейтiн лауазымы бойынша алты лауазымдық жалақысы мөлшерiндегi бiржолғы жәрдемақы;   
      сапарға жиналу және жаңа орында орналасу күндерiнiң, бiрақ алты күннен асырмай, сондай-ақ жолда болған уақытының жалақысы төленедi.

**221-бап. Азаматтық қызметшiлерге еңбекақы төлеу**

      1. Азаматтық қызметшiлердiң еңбекақы жүйесiн Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актiлерi белгiлейдi.   
      2. Ауылдық (селолық) жердегi денсаулық сақтау, әлеуметтiк қамсыздандыру, бiлiм бepу, мәдениет және спорт жүйесiнде жұмыс iстейтiн азаматтық қызметшілерге, жергілiктi өкілеттi органдардың шешiмi бойынша жергiлiктi бюджет қаражаты есебiнен, қызметтiң осы түрлерiмен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшiлердiң қызметақыларымен және ставкаларымен салыстырғанда жоғарылатылған лауазымдық қызметақылар мен тарифтiк ставкалар белгіленедi.   
      3. Ауылдық (селолық) жердегі денсаулық сақтау, әлеуметтiк қамсыздандыру, білім беру, мәдениет және спорт жүйесiнде жұмыс iстейтiн мамандар лауазымдарының тiзбесiн жергiлiктi атқарушы орган жергілiктi өкiлеттi органмен келiсе отырып белгiлейдi.

**222-бап. Азаматтық қызметшiлердiң демалысы**

      1. Азаматтық қызметшiлерге ұзақтығы күнтiзбелiк отыз күн, лауазымдық ақы мөлшерiнде сауықтыруға жәрдемақы төлене отырып, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берiледi. Азаматтық қызметшiлерге сауықтыруға жәрдемақы күнтiзбелiк жылда бiр рет төленедi.   
      Азаматтық қызметшілердiң жекелеген санаттарына Қазақстан Республикасының заңдарымен жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының неғұрлым ұзақ мерзiмi белгiленуi мүмкiн.   
      2. Жоғары оқу орындарында оқып жүрген азаматтық қызметшiлерге жұмыс берушiнiң келiсiмi бойынша емтихан тапсыру, диплом (жұмысын) жобасын дайындау және қорғау, оқу бiтiру емтихандарын тапсыру кезеңiне ақылы оқу демалыстары беріледi.

**223-бап. Азаматтық қызметшiлермен еңбек шартын**   
**тоқтату үшiн қосымша негiздемелер**

      1. Қызметкерлермен еңбек шартын тоқтату үшін осы Кодексте белгіленген негiздемелерден басқа, Қазақстан Республикасының заңында белгіленген зейнеткерлiк жасқа жету азаматтық қызметшiлермен еңбек шартын тоқтату үшін қосымша негіздеме болып табылады.   
      2. Зейнеткерлiк жасқа жеткен, кәсiптiк және бiлiктiлiк деңгейi жоғары қызметкерлермен, олардың еңбекке қабiлеттілігiн ескере отырып, мемлекеттiк мекеменiң (қазыналық кәсiпорынның) басшысы еңбек шартын бiр жылға дейiнгi мерзiмге ұзарта алады.

**25-тарау. Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерi**   
**қызметкерлерiнiң еңбегiн реттеу ерекшеліктерi**

**224-бап. Оларға қатысты еңбек қатынастарын**   
**реттеудiң ерекшелiктерi белгiленетiн**   
**шағын кәсіпкерлік субъектілерi**

      1. Осы тарауда белгiленген еңбекте реттеу ерекшелiктерi қызметкерлерiнiң орташа жылдық саны 10 адамнан аспайтын шағын кәсiпкерлiк субъектілердi қамтиды.   
      2. Қызметкерлердiң саны әрбiр күнтізбелік жыл басындағы толық жұмыс күнi бойындағы жұмыспен қамтуға қарай белгіленедi. Жыл iшiнде қызметкерлер санының 10 адамнан асуы шағын кәсіпкерлік субъектiсiне осы тараудың ережелерiн басшылыққа алуға кедергi болмайды.

**225-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектiлерi үшiн**   
**еңбек шарттарының мерзiмдерi**

      Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерi қызметкерлермен еңбек шарттарын белгiлi бір мерзімге, осы Кодекстiң 30-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген шектеусіз жасаса алады.

**226-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектiсi еңбек тәртiбінiң**   
**ережелері**

      Шағын кәсіпкерлік субъектiсi еңбек тәртiбiнiң ережелерiн дербес бекітеді.

**227-бап. Жұмыс кестесi**

      Шағын кәсіпкерлік субъектілерiнiң жұмыс беруші бекiтетiн кестеге сәйкес демалыс, мереке күндерi жұмысқа тартуды көздейтiн жұмыс режимiн белгілеуге, сондай-ақ жұмыс уақытының жиынтық режимi есебiн немесе жұмыс уақытының ұзақтығы жөнiндегi жалпы талаптарды сақтай отырып, жұмыс күнiн бөлiктерге бөлу режимiн қолдануға құқығы бар.

**228-бап. Еңбекақы төлеу шарттары**

      Шағын кәсіпкерлік субъектілерi қызметкерлерінің еңбекақы төлеу шартын жұмыс беруші белгiлейдi немесе өзгертедi және ол еңбек шартын жасасу кезiнде немесе оны бекiткенге дейiн бiр айдан кешіктірілмей қызметкерлер назарына жеткiзiледi. Жұмысқа еңбекақы төлеу шарттарын бекiту кезiнде жұмыс берушінің еңбек шартының талаптарын бiржақты тәртiппен өзгертуге құқығы жоқ.

**229-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілерiнiң әлеуметтiк**   
**әріптестікке қатысуы**

      Шағын кәсіпкерлік субъектілерiнiң қатысуымен болатын еңбек қатынастарына келiсiмнiң күшi, жұмыс берушілер мен қызметкерлер келiссөз жүргізу және осындай келiсiмдерге қол қою үшін тиісті ұйымдарға бiрiккен жағдайда қолданылады.

**230-бап. Шағын кәсiпкерлiк субъектілерiнде еңбектi**   
**қорғау және еңбек қауiпсiздігін ұйымдастыру**   
**ерекшелiктерi**

      Шағын кәсiпкерлiк субъектілерiнде еңбек қауiпсiздігін және еңбектi қорғауды ұйымдастыру жеке немесе заңды тұлғалармен шартты негiзде жүзеге асырыла алады.

**26-тарау. Мемлекеттiк қызметшiлердiң, Парламент және**   
**мәслихаттар депутаттарының, Қазақстан Республикасы соттарының,**   
**әскери қызметтегі адамдардың және құқық қорғау органдары**   
**қызметкерлерiнiң еңбегiн peттeу ерекшелiктерi**

**231-бап. Мемлекеттiк қызметшiлердiң, Парламент және**   
**мәслихаттар депутаттарының еңбегiн реттеу**

      Мемлекеттiк қызметшілердiң, Парламент және мәслихаттар депутаттарының, Қазақстан Республикасы соттарының еңбегiн осы Кодекс қызметке кiрудiң, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше жағдайлары мен тәртiбiн, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңiлдiктердi, артықшылықтар мен шектеулердi белгілейтiн Қазақстан Республикасының арнаулы заңдарында және өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiнде көзделген ерекшелiктермен және алып тастаулармен реттейдi.

**232-бап. Мемлекеттік әскери қызметтегi адамдар және**   
**құқық қорғау органдарының қызметкерлерi**

      1. Мемлекеттiк әскери қызметте тұрған адамдарға әскери (арнайы) оқу орындарының курсанттарын, старшиналарды, сержанттарды, мерзiмдi қызмет солдаттары мен матростарын қоспағанда, Қарулы Күштер, ұлттық қауiпсiздiк органдарында, Республикалық ұланда, iшкi әскерлерде, әскери-тергеу органдары мен әскери полицияда, Қазақстан Республикасы Президентiнiң Күзет қызметiнде, басқару органдарында және азаматтық қорғаныс бөлiмдерi мен әскери прокуратура органдарында әскери қызмет өткерiп жүрген адамдар жатады.   
      2. Құқық қорғау органдарының қызметкерлерiне iшкi iстер органдарында, Қазақстан Республикасы Әдiлет министрлiгiнiң қылмыстық-атқару жүйесiнде, қаржы полициясы органдарында, мемлекеттік өртке қарсы қызметте, кеден органдарында, Қазақстан Республикасының прокуратура органдарында қызметте iстеп жүрген, Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес құқық қорғау қызметiн жүзеге асырушы адамдар жатады.

**233-бап. Мемлекеттiк әскери қызметтегi адамдар мен**   
**құқық қорғау органдары қызметкерлерiнiң**   
**еңбегін реттеу**

      Мемлекеттiк әскери қызметте жүрген адамдар мен құқық қорғау органдары қызметкерлерiнiң еңбегiн осы Кодекс қызметке кiрудiң, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше жағдайлары мен тәртiбiн, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңілдiктердi, артықшылықтар мен шектеулердi белгiлейтiн Қазақстан Республикасының арнаулы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актiлерiнде көзделген ерекшелiктермен және алып тастаулармен реттейдi.

**4-бөлiм. Әлеуметтiк әрiптестік және еңбек**   
**саласындағы ұжымдық қатынастар**

**27-тарау. Еңбек саласындағы әлеуметтiк**   
**әрiптестік**

**234-бап. Әлеуметтік әрiптестiк мiндеттерi**

      Қазақстан Республикасындағы әлеуметтiк әрiптестік:   
      1) әлеуметтiк, еңбек, және олармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудiң тиiмдi механизмiн құру;   
      2) қоғамның барлық буындарының мүдделерiн объективтi ескеру негізiнде әлеуметтiк тұрақтылық пен қоғамдық келiсiмнiң қамтамасыз етiлуiне жәрдемдесу;   
      3) қызметкерлердiң еңбек саласындағы құқықтарының кепiлдiктерiн қамтамасыз етуге жәрдемдесу, оларды әлеуметтiк қорғауды жүзеге асыру;   
      4) барлық деңгейлердегi әлеуметтiк әрiптестiк тараптарының арасындағы консультациялар мен келiссөздер процесiне жәрдемдесу;   
      5) ұжымдық еңбек дауларын шешуге жәрдемдесу мiндеттерiн шешуге бағытталған.

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

      Әлеуметтiк әрiптестiктiң негізгі қағидаттары:   
      1) тараптар өкiлдерiнiң өкiлеттiгi;   
      2) тараптардың тең құқығы;   
      3) талқылауға енгізілетiн мәселелер тiзбесiн таңдау бостандығы;   
      4) тараптардың мiндеттеме қабылдау еркiндігі;   
      5) тараптар мүдделерiн құрметтеу;   
      6) ұжымдық шарттардың, келiсiмдердiң орындалу мiндеттілiгi;   
      7) келiсiм бойынша қабылданған мiндеттемелердiң өз кiнәлары бойынша орындалмауы үшiн тараптардың, олардың өкiлдерiнiң жауаптылығы;   
      8) мемлекеттiң әлеуметтiк әрiптестiктiң нығаюына және дамуына жәрдемдесуi болып табылады.

**236-бап. Әлеуметтiк әрiптестiк жүйесi**

      Әлеуметтiк әрiптестiк әлеуметтiк әрiптестiк органдары арқылы өзара бiрлесiп әрекет ету нысанында:   
      1) республикалық деңгейде - әлеуметтiк әрiптестiк пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi республикалық үшжақты комиссия (бұдан әрi - республикалық комиссия);   
      2) салалық деңгейде - әлеуметтік әрiптестiк пен әлеуметтiк және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегі салалық комиссиялар (бұдан әрi - салалық комиссиялар);   
      3) өңiрлiк (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде - әлеуметтiк әрiптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi облыстық, қалалық, аудандық комиссиялар (бұдан әрi - өңiрлiк комиссиялар);   
      4) ұйымдық деңгейде қызметкерлердiң өкiлдерi мен жұмыс берушiнiң арасында еңбек саласындағы өзара нақты мiндеттемелердi белгiлейтiн келiсiмдер мен ұжымдық шарттар нысанында қамтамасыз етiледi.

**237-бап. Әлеуметтiк әрiптестiк нысандары**

      Әлеуметтiк әрiптестiк:   
      ұжымдық шарттардың, келiсiмдердiң жобаларын әзiрлеу жөнiндегi ұжымдық келiссөздер және олардың қорытындылары;   
      еңбек қатынастарын және олармен тiкелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердiң еңбек саласындағы құқықтарының кепiлдiктерiн қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жетiлдiру мәселелерi бойынша өзара консультациялар (келiссөздер);   
      қызметкерлер мен жұмыс берушiлер өкілдерiнiң еңбек дауларын сотқа дейiн шешуге қатысуы нысандарында жүзеге асырылады.

**238-бап. Әлеуметтiк әрiптестiк тараптары**

      Атқарушы органдар, қызметкерлердiң, жұмыс берушiлердiң атынан, белгiленген тәртiппен өкiлеттiк берiлген олардың өкiлдерi әлеуметтiк әрiптестiк тараптары болып табылады.

**239-бап. Республикалық деңгейдегі әлеуметтiк**   
**әрiптестiктi ұйымдастыру**

      1. Республикалық комиссия тиiстi шешiмдермен ресiмделетiн консультациялар мен келiссөздер жүргiзу арқылы әлеуметтiк әрiптестiк тараптары мүдделерiн келiстiрудi қамтамасыз ету жөнiндегi тұрақты жұмыс iстейтiн орган болып табылады.   
      2. Қазақстан Республикасы Үкiметiнiң, қызметкерлердiң республикалық бiрлестіктерi мен жұмыс берушiлердiң республикалық бiрлестiктерiнiң өкiлеттi өкiлдерi республикалық комиссияның қатысушылары болып табылады.   
      3. Қазақстан Республикасы облыстарының жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлiмшелерi (филиалдары мен өкiлдiктерi) бар бiрлестіктер қызметкерлердiң республикалық бiрлестiктерiнiң өкiлеттi өкiлдерi болып табылады.   
      4. Екi немесе одан да көп заңды тұлғалардың республикалық бiрлестіктерiнiң одақтары (ассоциациялары) жұмыс берушілердiң республикалық бiрлестiктерiнiң өкілеттi өкiлдерi болып табылады.   
      Көрсетiлген одақтардан (ассоциациялардан) өкiл ұсыну олардың құрамына кiретiн республикалық қоғамдық бiрлестiктердiң санына барабар негізде жүзеге асырылады.

**240-бап. Салалық деңгейдегi әлеуметтiк әрiптестiктi**   
**ұйымдастыру**

      1. Салалық комиссия тиiстi шешiмдермен ресiмделетін консультациялар мен келiссөздер жүргiзу арқылы әлеуметтiк әрiптестердiң мүдделерiн келiстiрудi қамтамасыз ету жөнiндегi тұрақты жұмыс iстейтiн орган болып табылады.   
      2. Тиісті қызмет саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк органдардың өкiлеттi өкiлдерi, жұмыс берушiлер мен қызметкерлердiң өкiлдерi салалық комиссияның қатысушылары болып табылады.   
      3. Қазақстан Республикасы облыстарының жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлiмшелерi (филиалдары мен өкiлдiктерi) бар қызметкерлердiң бiрлестіктерi қызметкерлердiң республикалық бiрлестiктерiнiң өкiлеттi өкiлi болып табылады.   
      4. Салалық кәсiпорындардың өкiлдерi жұмыс берушiлердiң өкiлеттi өкiлдерi болып табылады.

**241-бап. Өңiрлiк деңгейдегi әлеуметтiк әрiптестікті**   
**ұйымдастыру**

      1. Өңiрлiк деңгейдегi әлеуметтiк әрiптестiктi әлеуметтiк әрiптестік пен әлеуметтiк және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегі облыстық, қалалық және аудандық комиссия (бұдан әрi - өңiрлiк комиссия) қамтамасыз етедi.   
      2. Өңiрлiк комиссия тиiстi шешiмдермен ресiмделетiн консультациялар мен келiссөздер жүргiзу арқылы әлеуметтiк әрiптестердiң мүдделерiн келiстiрудi қамтамасыз ету жөнiндегi тұрақты жұмыс iстейтiн орган болып табылады.   
      3. Жергiлiктi атқарушы органдардың өкiлдерi, жұмыс берушiлер мен қызметкерлердiң өкiлдерi өңiрлiк комиссияның қатысушылары болып табылады.   
      4. Өңiрдегi iрi немесе орташа кәсiпорындар қызметкерлерiнiң өңiрлiк бiрлестіктерi қызметкерлердiң өкiлетті өкiлдерi болып табылады.   
      5. Жұмыс берушiлердiң өңiрлiк бiрлестiктерi немесе өңiрдегi iрi және орташа кәсiпорындардың өкiлдерi жұмыс берушiлердiң өкiлеттi өкiлдерi болып табылады.

**242-бап. Әлеуметтiк-еңбек қатынастарын ұйымдар**   
**деңгейiнде реттеу**

      Әлеуметтiк-еңбек қатынастарын реттеудi, ұжымдық келiссөздердi жүргiзу және ұжымдық шарттың, келiсiмдердiң жобаларын, олардың қорытындыларын әзiрлеудi қамтамасыз ету үшiн, сондай-ақ ұйым деңгейiндегi ұжымдық шарт пен келiсiмнiң орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшiн тараптардың шешiмi бойынша, тараптардың қажеттi өкілеттіктер берiлген өкiлдерiнен тең құқықтық негiздегі комиссия құрылады.

**243-бап. Тұрақты жұмыс iстейтiн республикалық, салалық,**   
**өңiрлiк комиссияларды қалыптастырудың**   
**қағидаттары мен тәртiбi**

      Тұрақты жұмыс iстейтiн республикалық, салалық, өңiрлiк комиссиялар мынадай қағидаттардың:   
      1) атқарушы өкiмет органы өкілдерiнiң, жұмыс берушiлер мен қызметкерлер өкiлдерiнiң комиссия қызметiне қатысу мiндеттілігі;   
      2) тараптардың өкілеттiгi;   
      3) тепе-тең өкілдiк;   
      4) тараптардың тең құқығы;   
      5) тараптардың өзара жауапкершілiгі негiзiнде қалыптастырылады.

**244-бап. Республикалық, салалық, өңiрлiк**   
**комиссиялардың негiзгi мақсаттары мен**   
**мiндеттерi**

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

**245-бап. Республикалық, салалық және өңiрлiк**   
**комиссиялардың негiзгi құқықтары**

      Республикалық, салалық және өңiрлік комиссия:   
      1) өзiнiң отырыстарында әлеуметтік және еңбек қатынастары саласында келiсілген саясат жүргізу проблемаларын қарауға;   
      2) келiсiм жобаларын әзiрлеу, көрсетiлген келiсiмдi iске асыру, комиссия шешiмдерiн орындау кезiнде атқарушы органдардың, жұмыс берушiлер мен қызметкерлердің мүдделерiн келiстiруге;   
      3) атқарушы органдардан, жұмыс берушілерден және (немесе) қызметкерлер өкiлдерiнен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтiн жасалатын және жасалған келiсiмдер туралы ақпарат сұратуға;   
      4) өз шешiмдерiнiң орындалуына бақылауды жүзеге асыруға, жауапты адамдар оларды орындамаған жағдайда әлеуметтiк әрiптестіктiң тиiстi тарабына анықталған бұзушылықтарды жою және келiсiм шарттарын орындамағаны үшiн кiнәлi адамдарды жауапқа тарту жөнiндегi ұсыныстары бар ақпарат жiберуге;   
      5) атқарушы органдардан ұжымдық келiссөздер жүргiзу және келiсiмнiң жобасын әзiрлеу үшiн, көрсетілген келiсiмнiң орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшiн қажеттi, әлеуметтiк жағдай туралы ақпаратты сұратуға және алуға;   
      6) уәкiлеттi мемлекеттiк органдардың қарауына әлеуметтік және еңбек қатынастары саласындағы нормативтiк құқықтық актiлердi әзiрлеу жөнiнде ұсыныстар енгiзуге;   
      7) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып жұмыс топтарын құруға;   
      8) комиссияның отырыстарына атқарушы органдардың, қоғамдық бiрлестiктердiң қызметкерлерiн, сондай-ақ тәуелсiз сарапшыларды шақыруға;   
      9) атқарушы органдар, жұмыс берушiлер мен қызметкерлер комиссия бекiткен мерзiмде қарауға және орындауға мiндеттi бiрлескен келiсiмдер мен шешiмдер қабылдауға;   
      10) әлеуметтiк және еңбек қатынастары мен әлеуметтiк әрiптестiк мәселелерi жөнiндегi халықаралық, республикалық, өңiраралық кеңестер, конференциялар, конгрестер, семинарлар өткiзуге, көрсетiлген iс-шараларды ұйымдастырушылармен келiсiлген тәртiппен қатысуға құқылы.

**28-тарау. Әлеуметтiк әрiптестiк тараптары**   
**арасында келiсiмдер жасасудың тәртiбi**

**246-бап. Республикалық, салалық, өңiрлiк**   
**комиссиялардың шешiм қабылдау тәртiбi**

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

**247-бап. Келiсiм тараптары, келiсiмдердiң түрлерi**   
**және олардың қолданылуы**

      1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасы Yкiметінiң, жұмыс берушiлердiң республикалық бiрлестiктерi мен қызметкерлердiң республикалық бiрлестiктерi арасында Бас келiсiм жасалады.   
      2. Салалық деңгейде тиiстi атқарушы органдардың және жұмыс берушілер мен қызметкерлер уәкiлеттi өкiлдерiнiң арасында салалық келiсiм жасалады.   
      3. Өңiрлiк деңгейде жергiлiктi атқарушы органдардың, жұмыс берушілердiң, қызметкерлердiң бiрлестiктерiнiң арасында өңiрлiк (облыстық, қалалық, аудандық) келiсiмдер жасалады.   
      4. Келiсiмдердiң күшi тараптардың тиiстi өкiлдерiне келiссөздерде олардың атынан осы келiсiмдердi әзiрлеуге және жасасуға өкiлеттiк берген тиiстi атқарушы органдарға, жұмыс берушілер мен қызметкерлерге, сондай-ақ келiсiм жасасқаннан кейiн оған қосылған атқарушы органдарға жұмыс берушiлер мен қызметкерлерге қолданылады.

**248-бап. Келiсiмдердi дайындау жөнiнде келiссөздер**   
**жүргiзу құқығы**

      1. Әлеуметтiк әрiптестiктiң кез келген тарабы келiсiмдердi әзiрлеу, оның мазмұны, қорытындысы, оны өзгерту, толықтыру жөнiндегi келiссөздердiң бастамашысы болуға құқылы.   
      2. Республикалық, салалық, өңiрлiк деңгейлерде қызметкерлер мен жұмыс берушілер өкілеттiк берген бiрнеше өкiл болса, олардың әрқайсысына өздерi өкiлдiк ететiн қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң атынан келiссөз жүргiзу құқығы берiледi.

**249-бап. Келiсiмдердiң мазмұны**

      1. Келiсiмдер:   
      1) қолданылу мерзiмi туралы;   
      2) орындалуын бақылаудың тәртiбi туралы;   
      3) келiсiмге өзгерiстер мен толықтырулар енгiзудiң тәртiбi туралы;   
      4) өздерiне алған мiндеттемелердi орындамаған жағдайдағы тараптардың жауапкершiлігі туралы ережелердi қамтуы тиiс.   
      2. Бас келiсiмнiң мазмұнын тұрақты жұмыс iстейтiн, әлеуметтiк әрiптестiк пен әлеуметтiк және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi республикалық үшжақты комиссия әлеуметтiк әрiптестiктің барлық тараптары немесе оның бipeуi ұсынған Бас келiсiмнiң жобасына қарай белгілейдi.   
      3. Салалық және өңiрлiк келiсiмдердiң мазмұнын тұрақты жұмыс iстейтiн, әлеуметтiк әрiптестiк пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi салалық және өңiрлiк комиссия әлеуметтік әрiптестiктiң барлық тараптары немесе оның бipeуi ұсынған келiсiм жобаларының негiзiнде белгілейдi.   
      4. Келiсiмдерде:   
      1) еңбекақы төлеу, еңбек жағдайлары мен еңбектi қорғау, еңбек және демалыс режимi туралы;   
      2) бағалар мен инфляцияның, ең төменгі күнкөрiс деңгейiне және келiсiмде айқындалған көрсеткiштердiң орындалуына қарай еңбекақыны реттеу механизмi туралы;   
      3) өтемақы төлемдерi туралы;   
      4) жұмыспен қамтуға, қызметкерлердi кәсіптік дайындауға және қайта дайындауға жәрдемдесу туралы;   
      5) жұмысқа және демалуға қолайлы жағдайлар жасау және тиiсті қоршаған ортамен қамтамасыз ету жолымен өндiрiсте қызметкерлердiң денсаулығын қорғауды ұйымдастыру туралы;   
      6) салауатты өмiр салтын насихаттау жөнiндегi шаралар туралы;   
      7) қызметкерлердiң және олардың отбасы мүшелерiн әлеуметтiк қорғау жөнiндегі арнайы iс-шаралар туралы;   
      8) қызметкерлердi өндiрiстiң уақытша тоқтап тұруы жағдайынан қорғау шаралары туралы;   
      9) жанжалдар мен ереуiлдердi болдырмау, еңбек тәртiбiн нығайту туралы;   
      10) еңбек мәселелерi жөнiндегі, заңдарға қайшы келмейтiн басқа да ережелер;   
      11) әлеуметтiк инфрақұрылымды дамытуға жәрдемдесу туралы ережелер көзделуi мүмкiн.

**250-бап. Келiссөздердi жүргізудің, келiсiмдердi**   
**әзiрлеудiң және жасасудың тәртiбi**

      1. Келiссөздердiң басталуы туралы екiншi тараптан жазбаша ұсыныс алған тараптар күнтізбелік он күннің iшiнде оларды қарауға және келiссөзге кiрiсуге мiндеттi.   
      2. Келiссөздердi жүргiзудiң тәртiбiн, келiсiмдердi әзiрлеудiң және жасасудың мерзiмдерiн, сондай-ақ оларға өзгерiстер мен толықтырулар енгізудi, оларға қосылуды комиссиялар бекiтедi.   
      3. Келiсiмдер, оларға тараптар қол қойған сәттен бастап не келiсiмдерде белгіленген күннен бастап күшiне енедi. Келiсiмдердiң барлық қосымшалары олардың ажырамас бөлiгі болып табылады және оларға тең заң күшіне ие болады.   
      4. Келiсiмнiң қолданылу мерзiмі тараптардың келiсiмi бойынша не жаңа келiсiм қабылданғанға дейiн белгiленедi, бірақ үш жылдан аспауы тиiс.   
      5. Қызметкерлерге бір мезгiлде бiрнеше келiсiмнiң күші қолданылған жағдайларда, келiсiмнiң қызметкерлер үшiн неғұрлым қолайлы шарттары қолданылады.   
      6. Бас, салалық, өңірлік келiсiмдердi әлеуметтiк әріптестік тараптарының өкілдерi қол қойып бекiтедi.   
      7. Тараптардың қолдары қойылған салалық, өңірлік келiсiмдер қосымшаларымен бiрге жетi күндiк мерзім iшiнде хабарламалы тiркеу үшiн республикалық комиссияға жiберiледi.

**251-бап. Келiсiмдi тiркеу**

      1. Облыстық деңгейде жасалған салалық және өңiрлiк келiсiмдердi тiркеудi еңбек жөнiндегi уәкілетті мемлекеттiк орган жүзеге асырады.   
      2. Қалалық, аудандық деңгейде жасалған салалық және өңiрлiк келiсiмдердi тiркеудi жергілiктi атқарушы органдар жүзеге асырады.

**252-бап. Келiсiмдердiң орындалуын бақылау**

      Келiсiмдердiң орындалуын бақылауды әлеуметтiк әрiптестiк тараптары жүзеге асырады.

**253-бап. Комиссияларды үйлестiрушілер**

      Республикалық, салалық және өңiрлiк келiсiмдердiң үйлестiрушiлерi тараптардың бiрлескен шешiмiмен тағайындалады. Комиссияның үйлестірушiсi:   
      1) тараптардың қызметiне араласпайды;   
      2) комиссия жұмысына қатысу үшiн жұмыс берушілер мен қызметкерлер бiрлестіктерiнiң өкiлдерiн, атқарушы өкiмет органдарының комиссия мүшелерi болып табылмайтын өкiлдерiн, сондай-ақ ғалымдар мен мамандарды, басқа ұйымдардың өкiлдерiн шақырады;   
      3) комиссияның және жұмыс топтарының жұмысын, хаттамалардың жүргiзiлуiн, шешiмдердiң жобаларын дайындайды және олардың орындалуын бақылауды қамтамасыз етедi.

**29-тарау. Ұжымдық шарт**

**254-бап. Ұжымдық шарттың тараптары**

      1. Жұмыс берушi (жұмыс берушiнiң өкiлi) мен қызметкерлердiң өкiлдерi ұжымдық шарттың тараптары болып табылады.   
      2. Ұжымдық шарт, сондай-ақ ұйымның бөлiмшелерiнде, өкiлдiктерiнде немесе өзге де оқшауланған құрылымдық бөлiмшелерде жасасуы мүмкiн.

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

      1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар белгiлейдi. Ұжымдық шартқа қызметкерлер мен жұмыс берушiнiң мынадай мәселелер бойынша:   
      1) еңбектi ұйымдастыруды жақсарту және өндiрiс тиiмділiгiн арттыру туралы;   
      2) еңбекақыны нормалау, оның нысандары, төлеудiң жүйелерi, тарифтiк ставкалар мен қызметақылар, қосымша ақылар мен үстемеақылар туралы;   
      3) еңбекақыны индекстеу туралы, жәрдемақылар мен өтемақы төлемдерi туралы;   
      4) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының, еңбек демалысының ұзақтығы туралы;   
      5) салауатты және қауiпсiз еңбек және тұрмыс жағдайларын жасау, денсаулықты қорғауды жақсарту, қызметкерлер мен олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепілдiктерi, қоршаған ортаны қорғау туралы;   
      6) еңбек кестесі мен еңбек тәртiбiн реттеу туралы;   
      7) босатылатын қызметкерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, білiктілiгiн арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету туралы;   
      8) жұмыс пен оқуын ұштастырып жүрген қызметкерлерге берiлетiн кепiлдіктер мен жеңiлдiктер туралы;   
      9) қызметкерлердiң тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;   
      10) қызметкерлердi сауықтыру, санаторлық-курорттық емдеу және олардың демалысы туралы;   
      11) еңбек шарттарының ереуiлдер уәждемесі бойынша жұмыс берушілердің бастамашылығымен бұзылуын болдырмау туралы;   
      12) өздерi келтiрген зиян үшiн қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң жауапкершiлігі туралы;   
      13) ұжымдық шарттың орындалуы үшiн тараптардың жауапкершiлiгi туралы алған өзара міндеттемелері;   
      14) тараптар белгiлеген басқа да мәселелер енгізiлуi мүмкiн.   
      2. Егер нормативтік құқықтық актілерде бұл ережелердi енгiзу қажеттi тiкелей көрсетiлген болса ұжымдық шартқа нормативтік ережелер енгізiледi.   
      3. Салалық, өңірлік келiсiмдермен салыстырғанда, ұжымдық шарт қызметкерлердiң жағдайын нашарлатпауға тиiстi.

**256-бап. Ұжымдық шартты әзiрлеудiң және жасасудың**   
**тәртібi**

      1. Кез келген тарап ұжымдық шартты әзiрлеудiң бастамашысы бола алады.   
      2. Ұжымдық келiссөздер жүргiзу және ұжымдық шарттың жобасын әзiрлеу үшiн тараптар он күндік мерзiмде тепе-тең негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерiнiң саны, оның дербес құрамы, жобаны әзiрлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімі тараптар келiсiмімен белгiленедi.   
      Кәсiптiк одақтың мүшесi болып табылмайтын қызметкерлер жұмыс берушімен өзара қатынастарда өздерiнiң мүдделерiн бiлдiру үшін кәсiподақ ұйымының органы сияқты, өзге де өкiлдерге уәкілеттік беруге құқылы.   
      Ұйымда бiрнеше қызметкер өкiлдерi болған кезде олар комиссияға қатысуға және ұжымдық шартта қол қоюға бiрыңғай өкілетті орган құра алады. Бұл орайда, олардың әрқайсысына өздерi өкілеттік ететін кәсіптік одақ мүшелерi - қызметкерлердiң санына қарай, барабар өкілеттік қағидаты негізiнде, келiссөздер жүргiзу жөнiндегi бiрыңғай органның құрамындағы өкiлдiкке құқық беріледі.   
      3. Комиссия әзiрлеген ұжымдық шарттың жобасын ұйым қызметкерлерi мiндеттi түрде талқылауы тиiс. Жобаны талқылау нысанын қызметкерлердiң өздерi айқындайды. Комиссия келiп түскен ескертулер мен ұсыныстарды ескере отырып жобаны пысықтайды.   
      4. Тараптардың келiсiмiне қол жеткен жағдайда, ұжымдық шарт кемiнде екi данада жасалады және оған тараптар өкiлдерi қолдарын қояды.   
      5. Ұжымдық шарттың жекелеген ережелерi бойынша тараптар арасында келiспеушіліктер болған жағдайда, ұжымдық келiссөздер басталған күннен бастап екi ай iшiнде тараптар бiр уақытта келiспеушiлiк хаттамасын жасай отырып, келiсiлген шарттар бойынша ұжымдық шартқа қол қоюға тиiс.   
      6. Ұжымдық шартты өзгерту және толықтыру тараптардың өзара келiсiмiмен ғана, осы бапта оны жасасу үшiн белгiленген тәртiппен жүргiзiледi.   
      7. Егер алынған мәлiметтер мемлекеттік, қызметтiк, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын болса, ұжымдық келiссөздерге қатысушылардың оларды жария етуге құқығы жоқ.   
      8. Ұжымдық келiссөздерге қатысушылар келiссөздердi жүргiзу уақытында орташа айлық жалақысы сақтала отырып, еңбек мiндеттерiн орындаудан босатылады. Бұл мерзiм олардың еңбек стажына қосылады.   
      9. Жұмыс берушi тараптардың қолы қойылған ұжымдық шартты бiр айлық мерзiм iшiнде еңбек жөнiндегі уәкiлеттi органның аумақтық бөлiмшесiне мониторингке ұсынуға мiндеттi.

**257-бап. Ұжымдық шарттың қолданылу аясы мен мерзiмi**

      1. Ұжымдық шарт тараптар белгілеген мерзiмге жасалады.   
      2. Ұжымдық шарт, егер оның ережелерiнде өзгеше көзделмесе, қол қойылған сәттен бастап күшiне енедi және тараптар үшiн орындалуы мiндеттi.   
      3. Ұжымдық шарт жұмыс берушiге және олардың атынан ұжымдық шартқа қол қойылған немесе жазбаша өтiнiш негiзiнде оған кейiннен қосылған ұйымның барлық қызметкерлерiне қолданылады.   
      4. Ұйымның қайта құрылу (бiрiгу, қосылу, бөлiну, бөлiнiп шығу, қайта құрылу) кезеңiнде ұжымдық шарт өзiнiң күшiн сақтайды.   
      5. Ұйымның меншiк иесi өзгергенде ауысқан күннен бастап үш ай бойына ұжымдық шарт өзiнiң күшiн сақтайды. Осы кезеңде тараптар жаңа ұжымдық шарт жасасу, оны өзгерту және толықтыру немесе бұрынғы шарттың қолданылуын сақтау туралы келiссөздер 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 үшiн тараптардың**   
**жауапкершілігі**

      Ұжымдық шартта көзделген мiндеттемелердi орындамағаны үшiн тараптар ұжымдық шартқа және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

**30-тарау. Ұжымдық еңбек дауларын қарау**

**259-бап. Қызметкерлер талаптарын ресiмдеудiң және**   
**мәлiмдеудiң тәртiбi**

      1. Қызметкерлердiң еңбекақы және еңбек жағдайларын белгілеу және өзгерту, қызметкерлер мен жұмыс берушiнiң, жұмыс берушілер бiрлестiгiнiң арасындағы ұжымдық шарттар мен келiсiмдердi жасасу, өзгерту және орындау мәселелерi жөнiндегi талаптары қызметкерлердiң жалпы жиналысында (конференциясында) ұйым қызметкерлерi жалпы санының кемiнде жартысы болса, жиналысқа қатысушылардың басым көпшілігінiң дауысымен қалыптастырылады және бекiтiледi.   
      2. Қызметкерлердiң талаптары жазбаша нысанда жазылады және жұмыс берушілерге, жұмыс берушілердiң бiрлестiктерiне жалпы жиналыс (конференция) өткiзілген күннен бастап күнтiзбелiк үш күн iшiнде жiберiледi.   
      3. Көрсетiлген талаптарды әртүрлi жұмыс берушiнiң қызметкерлерi ұсынған жағдайда, бұл талаптарды кәсiптiк одақтардың салалық немесе аумақтық органдары, не қызметкерлер өкiлеттiк берген өзге де адамдар мен органдар ұсынады.   
      4. Жұмыс берушi, жұмыс берушілердiң бiрлестiктерi талаптар ұсыну жөнiндегі қызметкерлердiң жиналысына (конференциясына) кедергi келтiруге қабiлеттi қандай да болмасын араласушылықтан қалыс қалуға мiндетті.

**260-бап. Қызметкерлердiң талаптарын қарау**

      1. Жұмыс берушi, жұмыс берушілердiң бiрлестiктерi қызметкерлер ұсынған талаптарды, оларды алған күннен бастап кемiнде күнтiзбелiк жетi күн iшiнде қарауға және оларды шешу үшiн шаралар қабылдауға мiндетті, ал шешуге мүмкiндiк болмаған жағдайда, туындап отырған келiспеушіліктердi одан әрi қарау үшiн өзiнiң өкiлдерiн көрсете отырып, өздерiнiң шешiмдерi мен ұсыныстарын жазбаша түрде көрсетiлген мерзiмде қызметкерлерге жеткiзедi.   
      2. Ұжымдық еңбек дауы қызметкерлердiң ұсынған талаптарына қатысты орын алып отырған келiспеушіліктердiң мәнi туралы жұмыс берушiнiң, жұмыс берушiлер бiрлестiктерiнiң жазбаша хабарламасы ресiмделген күннен немесе ұжымдық келiссөздер барысында келiспеушіліктер хаттамасы жасалған күннен, не жұмыс берушi, жұмыс берушілер бiрлестiктерi өздерiнiң шешiмдерi туралы хабарламаған жағдайда, осы баптың 1-тармағында көрсетiлген мерзiм өткен күннен бастап туындаған деп есептеледi.

**261-бап. Бiтiмге келтiру рәсiмдерi**

      1. Қызметкерлердің талаптары, оларды осы Кодекстiң 260-бабында көзделген тәртiппен шешу мүмкiндiгi болмаған кезде, бiтiмге келтiру pәсімдepi тәртiбiмен қаралады.   
      Жұмыс берушi, жұмыс берушiлер бiрлестiктерi (олардың өкiлдерi) бас тартқан немесе олар iшiнара қанағаттандырған талаптар әуелi бiтiмгерлiк комиссиясында қаралады, онда келiсiмге қол жеткiзілмесе - еңбек арбитражында қаралады.   
      2. Ұжымдық еңбек дауын қараудың кез келген сатысында тараптар делдалға өтiнiшпен бара алады. Бiтiмгерлiк комиссиясындағы, еңбек арбитражындағы келiстiру рәсiмдерiне қарағанда, делдалдық рәсiм дербес болып табылады және олармен қатар жүргiзiле алады.

**262-бап. Бітiмгерлiк комиссия**

      1. Бiтiмгерлiк комиссияны жұмыс берушi, жұмыс берушiлер бiрлестiктерi (олардың өкiлдерi) өзiнiң шешiмiн қызметкерлерге (олардың өкiлдерiне) хабарлаған, не хабарламаған күннен бастап, не ұжымдық келiссөздер барысында келiспеушіліктер хаттамасы жасалған күннен бастап күнтiзбелiк үш күн iшiнде тараптар құрады.   
      2. Бiтімгерлiк комиссия тепе-тең негізде ұжымдық еңбек дауы өкiлдерiнен құрылады. Бiтімгерлiк комиссияны құру туралы шешiм жұмыс берушiнiң актісiмен және қызметкерлер өкілдерiнiң шешiмiмен ресiмделедi.   
      3. Бiтімгерлiк комиссия қызметкерлердiң (олардың өкiлдерiнiң) ұсыныстарын өзi құрылған күннен бастап күнтiзбелiк жетi күннен кешiктірмей қарайды. Бiтiмгерлiк комиссияның талаптарды қарау тәртiбi, көрсетiлген мерзiмдi ұзарту тараптардың келiсiмiмен жүзеге асырылады және хаттамамен ресiмделедi.   
      4. Комиссия бiтiмге келтiру рәсiмi барысында қызметкерлермен (олардың өкiлдерiмен), жұмыс берушiмен, жұмыс берушiлер бiрлестiктерiмен (олардың өкiлдерiмен), мемлекеттік органдармен және өзге де мүдделi адамдармен консультация жүргiзедi.   
      5. Комиссия шешiмi тараптар келiсiмiнiң негiзiнде, тараптардың өкiлдерi қолдарын қоятын хаттамамен ресiмделедi және тараптар үшiн мiндеттi күшi болады.   
      6. Бiтімгерлiк келiсiмге қол жетпесе, оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшiн еңбек арбитражы құрылады.

**263-бап. Еңбек арбитражы**

      1. Еңбек арбитражын ұжымдық еңбек дауының тараптары бiтімгерлiк комиссияның жұмысы тоқтатылған күннен бастап күнтiзбелiк бес күн iшiнде, әлеуметтiк-еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi республикалық, салалық немесе өңiрлiк комиссия мүшелерiнiң қатысуымен құрады.   
      2. Еңбек арбитражы мүшелерiнiң санын, оның жеке құрамын, ұжымдық еңбек дауын қараудың тәртiбiн тараптардың келiсiмi белгiлейдi. Еңбек арбитражы кемiнде бес адамнан құрылуға тиiс. Еңбек арбитражының құрамына қоғамдық бiрлестiктердiң өкiлдерi, мемлекеттік еңбек инспекторы, мамандар, сарапшылар мен басқа да адамдар енгiзiледi.   
      3. Еңбек арбитражының төрағасын тараптар арбитраж мүшелерi қатарынан сайлайды.   
      4. Еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауын ұжымдық еңбек дауы тараптарының мiндеттi түрде қатысуымен, ал қажет болғанда басқа да мүдделi адамдар өкiлдерiнiң де қатысуымен қарайды.   
      5. Дауды қарау рәсiмiн еңбек арбитражы белгілейдi және ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткiзедi.   
      6. Еңбек арбитражының шешiмi ол құрылған күннен бастап күнтiзбелiк жетi күннен кешiктiрмей арбитраж мүшелерiнiң қарапайым көпшiлiк дауысымен қабылданады. Еңбек арбитражы мүшелерiнiң дауыстары тең бөлiнген кезде, төрағаның дауысы шешушi болып табылады. Шешiм уәждемеленген, жазбаша нысанда және оған арбитраж мүшелерiнiң барлығының қолдары қойылған болуы тиiс.   
      7. Еңбек арбитражының шешiмiн ұжымдық еңбек дауы тараптары орындауға мiндетті болып табылады.

**264-бап. Ұжымдық еңбек дауын делдалдардың**   
**қатысуымен қарау**

      1. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қараудың тәртiбi ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiсуi бойынша айқындалады.   
      2. Тараптар делдал ретiнде өздерiне қатысты бейтарап ұйымдар мен адамдарды белгiлейдi. Әлеуметтiк-еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегі республикалық, салалық немесе өңiрлiк комиссия ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiсiмiмен ұжымдық еңбек дауын реттеу жөнiндегі жұмысқа орталық және жергiлiктi атқарушы органдардың, ассоциациялардың және басқа да қоғамдық бiрлестiктердiң, жұмыс берушiлердi, сондай-ақ тәуелсiз сарапшыларды тарта алады.   
      Делдал сайлау жағдайларының бәрiнде олардан делдалдыққа жазбаша келiсiмi алынған болуы тиiс.

**265-бап. Тараптардың ұжымдық еңбек дауы бойынша**   
**келiсiмге жету салдары**

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

**266-бап. Тараптар мен бiтiмге келтiрушi органдардың**   
**ұжымдық еңбек дауларын peттeу жөнiндегi**   
**мiндеттерi**

      1. Тараптардың ешқайсысы бiтiмге келтiру рәсiмдерiнен жалтаруға құқылы емес.   
      2. Егер бiтiмгерлiк комиссия мен еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiспеушiлiктерiн реттей алмаса, оның себептерi жазбаша түрде тараптардың назарына жеткiзiледi. Бұл жағдайда қызметкерлер, өз мүдделерiн қорғаудың заңда көзделген, ереуiл өткiзуге дейiнгі өзге де барлық тәсiлдерiн қолдануға құқылы.

**267-бап. Ұжымдық еңбек дауының шешiлуiмен байланысты**   
**кепiлдiктер**

      Жұмыс берушi келiскен жағдайда, бiтiмгерлiк комиссияның мүшелерi, делдалдар, еңбек арбитрлерi ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысу уақытына негізгi жұмысынан босатылады.

**268-бап. Ереуiлге шығу құқығы**

      1. Егер бiтiмге келтiру рәсiмдерi арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жетпесе, сондай-ақ, жұмыс берушi бiтiмгерлiк рәсiмдерден не ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткен келiсiмдi орындаудан жалтарған жағдайларда қызметкерлер ереуiлге шығу жөнiнде шешiм қабылдай алады.   
      2. Ереуiл жасау жөнiндегi шешiм қызметкерлердiң (олардың өкiлдерiнiң) жиналысында (конференциясында) ұйым қызметкерлерi жалпы санының кемiнде жартысы болғанда қабылданады және жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың кемiнде үштен екiсi ол үшін дауыс берген жағдайда қабылданды деп есептеледi.   
      3. Ереуiлдi қызметкерлер (олардың өкiлдерi) уәкiлеттік берген орган (ереуiл комитетi) басқарады. Бiрнеше жұмыс берушiлердiң қызметкерлерi (олардың өкiлдерi) бiрдей талаптар қойылатын ереуiл жариялаған жағдайда, оны осы қызметкерлердiң (олардың өкiлдерiнiң) өкiлдерiнiң теңдей санынан қалыптастырылатын бiрлескен орган басқара алады.   
      4. Ереуілге қызметкерлер ерiктi түрде қатысады. Ешкiм де мәжбүрлi түрде ереуiлге қатыса алмайды және ереуiлге қатысудан бас тарта алмайды.   
      5. Қызметкерлердi ереуiлге қатысуға немесе оған қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтiн тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылықта болады.

**269-бап. Ереуілдiң басталуын жариялау**

      1. Жұмыс берушiге, жұмыс берушiлердiң бiрлестiктерiне (олардың өкiлдерiне) уәкiлеттi орган ереуiлдiң басталуы мен оның ықтимал ұзақтығы жөнiнде оны жариялаудан кемiнде он бес күнтiзбелiк күн бұрын жазбаша түрде ескертуге тиiс.   
      2. Ереуiлдi жариялау туралы шешiмде:   
      1) тараптардың ереуiлдi өткiзуге негiз болған наразылықтар тiзбесi;   
      2) ереуiлдiң өткiзiлетiн күнi, орны мен уақыты, оның ұзақтығы және қатысушылардың болжамды саны;   
      3) ереуiлдi басқаратын органның атауы, бiтiмге келтiру рәсiмiне қатысуға уәкiлеттi қызметкерлер өкiлдерiнiң құрамы;   
      4) ереуiл кезiнде орындалатын қажеттi жұмыстар (қызмет түрлерiнiң) минимумы бойынша ұсыныстар көрсетiледi.

**270-бап. Ереуiлдi басқаратын органның өкiлеттіктерi**

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

**271-бап. Заңсыз ереуiлдер**

      1. Егер:   
      1) саяси себептер, оның iшiңде конституциялық құрылысты өзгерту, Республиканың тұтастығын бұзу, мемлекеттiк қауiпсiздiгiне нұқсан келтiру, соғыс, әлеуметтiк, нәсiлдiк, ұлттық, дiни, тектiк және рулық артықшылық сондай-ақ қатыгездiк пен зорлық ғибадаты, мемлекеттiк органдарды шақырту, тарату немесе олардың қызмет тәртiбiн өзгерту, олардың басшыларын отставкаға жiберу туралы талаптары бойынша;   
      2) осы Кодексте көзделген мерзiмдердi, рәсiмдер мен талаптарды ескермей жарияланған;   
      3) адамдардың өмiрi мен денсаулығына нақты қауiп төндiретiн жағдайларда;   
      4) осы баптың 2-тармағында көрсетілген жағдайлар сақталмаған кезде, темiр жол көлiгі, азаматтық авиация, байланыс ұйымдарындағы, қызметiнiң тоқтап қалуы ауыр және қауіпті салдарға әкеп соғатын үзілiссiз жұмыс iстейтiн өндiрiстердегi;   
      5) Республиканың қорғаныс қабiлетiн, құқықтық тәртiбiн және қауiпсiздігін қамтамасыз ету жөнiндегi мiндеттердi орындайтын ұйымдардағы;   
      6) Қазақстан Республикасының заң актілерiнде көзделген өзге де жағдайлардағы ереуiлдер заңсыз болып танылады.   
      Осы тармақта көрсетiлген негiздердің бipeуi бар болған жағдайда, прокурор ереуілдi сот тиісті шешiм шығарғанға дейiн тоқтатуға құқылы.   
      2. Халықтың тiршiлiк әрекетiн қамтамасыз ететiн ұйымдарда (қоғамдық көлiк, сумен, электр қуатымен, жылумен қамтамасыз ететiн ұйымдар) ереуіл жергiлiктi атқарушы органдармен алдын-ала келiсу негiзiнде айқындалатын халықтың тiршiлiгiн қамсыздандыруға қажеттi тиiстi қызмет түрлерiнiң деңгейi сақталған жағдайда ғана өткiзіледi.   
      3. Ереуiлдi заңсыз деп тану туралы шешiмдi сот Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес қабылдайды.   
      4. Ереуілдi заңсыз деп тану туралы сот шешiмi қызметкерлердi (олардың өкiлдерiн) ереуілдi басқарушы органға сот шешiмiнiң көшiрмесi тапсырылғаннан кейiн бiр тәулiктен кешiктiрмей ереуiлдi кейiнге қалдыруды немесе оны тоқтатуды және жұмысқа кiрiсудi мiндеттейдi.   
      5. Ереуiлдi басқарушы орган сот шешiмiне Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртiппен шағымдануға құқылы.

**272-бап. Қызметкерлерге ереуiл өткiзумен**   
**байланысты берiлетiн кепiлдiктер**

      1. Ереуiлдердi ұйымдастыру немесе оған қатысу (осы Кодекстің 271-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда) қызметкердiң еңбек тәртiбiн бұзуы деп қаралмайды және осы Кодексте көзделген тәртiптiк әсер ету шараларының қолданылуына әкеп соқтыра алмайды.   
      2. Ереуiл уақытына қызметкердiң жұмыс орны (лауазымы), әлеуметтiк сақтандыру бойынша жәрдемақы алу құқығы, еңбек стажы сақталады, сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепiлдiк беріледi.   
      Ереуiлге қатысушы қызметкерлердiң ереуіл уақытындағы еңбекақысы сақталмайды.   
      3. Ереуілге қатыспағанымен, бiрақ соған байланысты өз жұмысын атқаруға мүмкiндігі болмаған қызметкерлердiң еңбек және ұжымдық шарттарда белгіленген орташа жалақысы сақталады.

**273-бап. Ереуiлдердi заңсыз деп танудың салдарлары**

      Сот ереуiлдi заңсыз деп танығанда, жұмыс берушi ереуiлдi ұйымдастыруға немесе оны өткiзуге қатысқан қызметкердi тәртiптік жауапкершiлiкке тарта алады, ұйымның жұмысын тоқтата тұрады немесе тоқтата алады.

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

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

**274-бап. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау**   
**саласындағы мемлекеттік басқару,**   
**бақылау және   қадағалау**

      Еңбек қауiпсiздiгi мен мен еңбектi қорғау саласындағы мемлекеттiк басқаруды, бақылау мен қадағалауды еңбек жөнiндегi уәкiлетті мемлекеттiк орган және өзге де уәкiлетті мемлекеттiк органдар өздерiнiң құзыретiне сәйкес жүзеге асырады.

**275-бап. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау**   
**жөнiндегі   нормативтiк талаптар**

      1. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегi нормативтiк талаптар Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актiлерiмен белгіленедi және олар еңбек қызметi процесi кезiнде қызметкерлердiң өмiрi мен денсаулығын сақтауға бағытталған ережелердi, рәсiмдер мен өлшемдердi қамтуы тиiс.   
      2. Жұмыс берушілер мен қызметкерлер Қазақстан Республикасы аумағында қызметiн жүзеге асыру кезiнде еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегi талаптарды орындауға мiндетті.

**276-бап. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау**   
**саласындағы мониторинг және қатерлердi**   
**бағалау**

      Еңбек жөнiндегi уәкілеттi мемлекеттiк орган мен оның аумақтық бөлiмшелерi жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын кешендi бағалау, өндiрістік жарақаттануды төмендету және өндiрiстегі жазатайым оқиғалардың алдын алу мақсатында еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау саласындағы мониторинг пен қатерлердi бағалауды ұйымдастырады.

**32-тарау. Еңбек қауіпсiздiгi және**   
**еңбектi қорғау саласындағы қызметкерлер**   
**құқықтарының кепiлдiктерi**

**277-бап. Еңбек шартын жасасу кезiндегi еңбек**   
**қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау**   
**құқықтарына кепiлдiктер**

      1. Еңбек шартында қауiптi және зиянды өндiрiстiк факторлармен қоса, жұмыс орнының шынайы сипаттамасы, Қазақстан Республикасының заңдарында және ұжымдық шарттарда көзделген осындай жағдайлардағы жұмыс үшiн берілетiн кепiлдiктер, жеңiлдiктер мен өтемақылар көрсетiлуi тиiс.   
      2. Ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыстарға, сондай-ақ жерасты жұмыстарына еңбек шартын жасасу, азамат алдын ала медициналық тексеруден өткеннен кейiн және денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк органның нормативтiк құқықтық актілерiнде белгiленген талаптарға сәйкес денсаулық жағдайы бойынша қарсы айғақтамалар жоқ екендігі айқындалғаннан кейiн асырылуға тиiс.

**278-бап. Қызметкерлердi мiндетті медициналық тексеру**

      1. Жұмыс берушi Қазақстан Республикасы заңдарында белгiленген тәртiппен ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi жұмыс iстейтiн қызметкерлердi мерзiмдi медициналық бақылаудан және зерттеп тексеруден өткiзудi өз қаражаты есебiнен ұйымдастыруға мiндеттi.   
      2. Жоғары қатерлi жұмыстармен, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстарда iстейтiн қызметкерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуi тиiс. Ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуi тиiс кәсiптердiң тiзiмiн денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган белгілейдi.

**279-бап. Қызметкерлердiң еңбек қызметi процесiндегi**   
**еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау**   
**құқықтарына берiлетiн кепiлдiктер**

      1. Жұмыс орнындағы еңбек қауiпсiздігінiң жағдайлары мемлекеттiк стандарттар, еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi ережелердiң талаптарына сәйкес болуы тиiс.   
      2. Жұмыс берушiнiң еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi талаптарды бұзуы салдарынан жұмыс тоқтап тұрған уақытта қызметкердiң жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.   
      3. Өзiнiң немесе айналасындағы адамдардың өмiрi мен денсаулығына тiкелей қауiп туындаған жағдайда қызметкердiң жұмысты орындаудан бас тартуы оны тәртiптiк және (немесе) материалдық жауапкершiлiкке тартуға әкеп соқтырмайды.   
      4. Жұмыс берушi қызметкердi жеке және (немесе) ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киiммен қамтамасыз етпеген жағдайда қызметкер еңбек мiндеттерiн орындауды тоқтатуға құқылы, ал жұмыс берушi осы себеп бойынша туындаған iркілістi қызметкердiң орташа жалақысы мөлшерiнде төлеуге мiндеттi.   
      5. Еңбек мiндеттерiн орындау кезiнде қызметкердiң өмiрi мен денсаулығына зиян келтiрiлген жағдайда, келтiрiлген зиянды өтеу осы Кодексте және Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген тәртiппен және шарттармен жүргiзiледi.   
      6. Зиянды және (немесе) қауiпті өндiрістік факторлардың әсер етуi салдарынан қызметкерде өндiрістік жарақат, кәсiби ауру (улану) немесе денсаулығының өзге де зақымдану белгiлерi анықталған кезде, жұмыс берушi қызметкердi оның денсаулығына қайшы келмейтiн өзге жұмысқа осы Кодекстiң 44-бабында көзделген тәртiппен ауыстырады.

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

      1. Қызметкерлердi еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау мәселелерi бойынша оқытуды, нұсқау берудi және олардың бiлiмдерiн тексерудi жұмыс берушi өз қаражаты есебiнен жүргiзедi.   
      2. Қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау мәселелерi бойынша оқыту, нұсқау беру және олардың бiлiмдерiн тексерудiң тәртiбiн және мерзiмдерiн еңбек жөнiндегi уәкілеттi орган қызметтiң тиісті салаларындағы өзге уәкілеттi мемлекеттiк органдармен келiсiм бойынша белгiлейдi.

**33-тарау. Қызметкер мен жұмыс берушiнiң еңбек**   
**қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау саласындағы**   
**құқықтары мен мiндеттерi**

**281-бап. Қызметкердiң еңбек қауiпсiздiгiне және**   
**еңбектi қорғауға құқықтары**

      Қызметкердiң:   
      1) еңбек жарақатын, кәсiби ауру (улану), денсаулықтың өзге де зақымдануын немесе еңбек ету қабiлетiнiң төмендеуiн туғызуы мүмкiн зиянды және (немесе) қауiптi өндiрістік факторлардан қорғалған жұмыс орнына;   
      2) Қазақстан Республикасының еңбек қауiпсiздiгi мен еңбекті қорғау туралы заңдарында, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киiммен қамтамасыз етiлуге;   
      3) өзiнiң жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға зерттеп тексеру жүргiзу туралы еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органға және оның аумақтық бөлiмшелерiне өтiнiш беруге;   
      4) өзi немесе өзiнiң өкiлi арқылы еңбек жағдайларын, еңбек қауiпсiздiгін және еңбектi қорғауды жақсартуға байланысты мәселелердi тексеру және қарауға қатысуға;   
      5) өзiнiң өмiрiне немесе денсаулығына қатер төндiретiн жағдай туындаған кезде ол жөнiнде тiкелей басшысын немесе жұмыс берушiнi жазбаша хабардар ете отырып, жұмысты атқарудан бас тартуға;   
      6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртiппен еңбек мiндеттерiн қауiпсiз атқару үшiн қажеттi бiлiм алуға және кәсiби даярлыққа құқығы бар.

**282-бап. Қызметкердiң еңбек қауiпсiздігі мен**   
**еңбектi қорғау саласындағы мiндеттерi**

      Қызметкер:   
      1) өзiнiң тiкелей басшысына өндiрiсте орын алған әрбiр жазатайым оқиға туралы, кәсiби аурудың (улану) белгілерi, сондай-ақ адамдардың өмiрi мен денсаулығына қатер төндiретiн жағдай туралы дереу хабарлауға;   
      2) мiндеттi мерзiмдi тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан, сондай-ақ өндiрiстiк қажеттiлiк бойынша не кәсiби аурудың белгілерi пайда болғанда басқа жұмысқа ауысу үшiн медициналық куәландырудан өтуге мiндетті.

**283-бап. Жұмыс берушінiң еңбек қауiпсiздiгi мен**   
**еңбектi қорғау саласындағы құқықтары**

      Жұмыс берушi:   
      1) қызметкерлердi жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасағаны, қауiпсiз еңбек жағдайларын жасау жөнiндегi рационализаторлық ұсыныстары үшін ынталандыруға;   
      2) еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi талаптарды бұзатын қызметкерлердi осы Кодексте белгiленген тәртiппен жұмыстан шеттетуге және тәртiптік жауапкершiлiкке тартуға құқылы.

**284-бап. Жұмыс берушiнiң еңбек қауiпсiздiгi мен**   
**еңбекті қорғау саласындағы мiндеттерi**

      1. Жұмыс берушi:   
      1) профилактика жүргiзу, өндiрiстiк жабдық пен технологиялық процестерді неғұрлым қауiпсiз түрлерiмен ауыстыру жолымен жұмыс орындарында және технологиялық процестердегi кез келген қатерлердi болдырмау жөнiнде шаралар қолдануға;   
      2) қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау бойынша оқыту мен даярлаудан өткiзуге;   
      3) еңбек қауiпсiздігі және еңбектi қорғау жөнiнде iс-шаралар өткiзуге;   
      4) нұсқаулықтар өткiзуге, өндiрiстiк процесс пен жұмыстарды қауiпсiз жүргiзу жөнiндегi құжаттармен қамтамасыз етуге;   
      5) еңбек жөнiндегi уәкілеттi мемлекеттік орган бекiткен ережелерге сәйкес бiлiмдi тексеруден өтуге және басшылар мен мамандардың еңбек қауiпсiздігі және еңбектi қорғау мәселелерi бойынша білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;   
      6) қызметкерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар туғызуға, қызметкерлердiң киiмі мен аяқ киiмiнiң жөнделуiн қамтамасыз етуге, еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган белгілеген нормаларға сәйкес қызметкерлерді профилактикалық өңдеу, жуу, зарарсыздандыру құралдарымен, дәрі қобдишасымен, сүтпен, емдеу-алдын алу тағамдарымен жабдықтауға;   
      7) еңбек жөнiндегi уәкілетті мемлекеттiк органға және оның аумақтық бөлiмшелерiне, санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарының лауазымды адамдарына, жұмыс берушілер өкiлдерiне ұйымдардағы еңбек қауiпсiздігі мен еңбек жағдайлары және еңбектi қорғаудың жай-күйі туралы қажетті ақпарат беруге;   
      8) мемлекеттiк еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындауға;   
      9) өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсiптiк ауруларды тіркеуге, олардың есебін жүргiзудi және талдауды жүзеге асыруға;   
      10) еңбек жөнiндегі уәкілетті орган бекiткен ережелерге сәйкес, қызметкерлер өкілдерінің қатысумен бес жыл iшiнде кемiнде бір рет, өндірiстiк объектілердi еңбек жағдайларының жай-күйі бойынша кезеңдік аттестаттау, сондай-ақ қайта құрудан, жаңғыртудан, жаңа техника немесе технология орнатудан кейiн мiндеттi түрде аттестаттау жүргiзуге;   
      11) өндiрiстегі жазатайым оқиғалардың тексерiлуiн Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген тәртiппен қамтамасыз етуге;   
      12) еңбек міндеттерін атқару кезiнде қызметкердiң өмiрi мен денсаулығына зиян келтiрiлген үшiн-жауапкершiлігін сақтандыруға;   
      13) қатты улану оқиғалары туралы халықтың санитарлық эпидемиологиялық ахуалы саласындағы уәкілетті органның тиістi аумақтық бөлiмшесiне хабарлауға мiндеттi.   
      2. Қызметтiң ерекшелiктерiн және жұмыс түрлерiн, жоғары қатер көздерінің болуын ескере отырып еңбек немесе ұжымдық шарттарда жұмыс берушінің қосымша мiндеттері көзделуі мүмкiн.

**34-тарау. Еңбек қауiпсiздiгiн және еңбектi**   
**қорғауды ұйымдастыру**

**285-бап. Жұмыс берушідегі еңбек қауiпсiздiгi мен**   
**еңбектi қорғау қызметi**

      1. Қызметкерлерiнiң саны 50 адамнан асатын өндiрiстiк ұйымдардағы еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау талаптарының сақталуын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші еңбек қауiпсiздiгi мен еңбекті қорғау қызметiн құруы тиiс. Өзiнiң мәртебесi бойынша еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау қызметi негiзгi өндiрiстiк қызметтерге теңестіріледi.   
      2. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау қызметi жұмысының негiзгi бағыттары мен олардың жұмысын ұйымдастыруды еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттік орган айқындайды.   
      3. Қызметкерлерiнiң саны 50 адамға дейiнгі жұмыс берушiлер қызмет ерекшелiктерiн ескере отырып, еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегі маманның лауазымын енгізедi не еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi мiндеттердi басқа маманға жүктейдi.

**286-бап. Еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау**   
**саласындағы нормативтiк құқықтық актiлер мен**   
**нормативтердi әзiрлеу**

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

**287-бап. Өндiрістік объектiлер мен өндiрiс**   
**құралдарын жобалау, салу және пайдалану**   
**кезiндегi еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi**   
**қорғау жөнiндегi талаптар**

      1. Мемлекеттiк стандарттардың, еңбектi қорғау жөнiндегi ережелер мен нормалардың, санитарлық-эпидемиологиялық, құрылыс ережелерi мен нормаларының талаптарына жауап бермейтiн өндiрiстiк ғимараттар мен құрылыстарды жобалауға, салуға және қайта құруға, технологияларды әзiрлеуге және пайдалануға, машиналарды, механизмдердi, жабдықтар мен өзге де бұйымдарды өндiруге және құрастыруға жол берiлмейдi.   
      2. Егер жаңа немесе қайта құрылған өндiрiстiк нысандар, өндiрiс жабдықтары немесе өнiмнiң басқа да түрлерi еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi талаптарға, сондай-ақ санитарлық және құрылыс ережелерi мен нормаларына сай келмесе қабылданбайды және пайдалануға енгiзiлмейдi.   
      3. Өндiрістік нысандар еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган белгілеген тәртiпке сәйкес еңбек жағдайлары бойынша мiндеттi кезеңдi аттестаттауға жатады.   
      4. Қабылдау комиссиясы өндiрістік нысандағы объектiнi қабылдауды мiндетті түрде мемлекеттiк еңбек инспекторының қатысуымен жүргізедi.

**35-тарау. Жазатайым оқиғалар мен қызметкерлердiң**   
**еңбек қызметiне байланысты денсаулығының өзге де**   
**зақымдануларын зерттеп тексеру және есепке алу**

**288-бап. Жазатайым оқиғаларды тексерудiң**   
**жалпы ережелерi**

      1. Жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру:   
      1) кәсiби даярлаудан өтiп жүрген азаматтарға;   
      2) кәсiптiк тәжiрибеден өту кезiнде немесе жұмыс берушiде жұмыс атқару кезiнде бастауыш кәсiптiк, жоғары оқу орнынан кейiн кәсіптік білім беру бағдарламаларын iске асыратын оқу орындарында оқитын азаматтарға;   
      3) әскери қызмет өткерумен байланысты емес жұмыстарды орындауға тартылған әскери қызметшiлерге;   
      4) сот үкiмi бойынша еңбекке тартылған азаматтарға;   
      5) әскерилендiрілген авариялық-құтқару бөлiмшелерiнiң, әскери күзеттердiң жеке құрамына авариялардың, табиғи апаттардың салдарын жою жөніндегi, адам өмiрiн және мүлiкте құтқару жөнiндегi ерiктi командалар мүшелерiне қатысты жүргiзiледi.   
      2. Еңбек қызметiне байланысты уақытша бiр күнге және одан да көп немесе тұрақты еңбек ету қабiлетсiздiгiне не оның өлiмiне әкеп соқтырған қызметкерлер денсаулығының кез келген зақымдануы өндiрiстегі жазатайым оқиға ретiнде қаралады, ал оның мән-жайлары мен себептерi осы Кодекске сәйкес зерттеп тексерiледi.

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

      1. Әрбiр жазатайым оқиға туралы зардап шегушi немесе куәгер жұмыс берушiге дереу хабарлауға мiндеттi.   
      2. Жұмыс берушi зардап шегушiге алғашқы медициналық көмек көрсетудi және оны денсаулық сақтау мекемесiне жеткiзудi, сондай-ақ зерттеп тексеру басталғанға дейiн жазатайым оқиға болған орындағы жағдайдың қалпында сақталуын ұйымдастыруға мiндетті.   
      3. Жұмыс берушi өндiрiстегi жазатайым оқиға туралы немесе қызметкерлер денсаулығының өзге де зақымдануы туралы:   
      1) еңбек жөнiндегі мемлекеттiк уәкiлеттi органның мемлекеттiк еңбек инспекциясына;   
      2) ұйым қызметкерлерiнiң өкiлдерiне;   
      3) сақтандыру ұйымымен тиiстi шарт бар болса, сақтандыру ұйымына;   
      4) жазатайым оқиға болған жердегi құқық қорғау органына;   
      5) өнеркәсiптiк және ведомстволық бақылау және қадағалау органдарына дереу хабарлауға тиiс.   
      4. Жазатайым оқиғаны зерттеп тексерудi, оқиға басталған сәттен бастап жиырма төрт сағаттың iшiнде еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган құратын комиссия жүргiзедi.   
      5. Бес адамнан артық адам қаза тапқан топтық жазатайым оқиғаларды зерттеп тексерудi Қазақстан Республикасының Үкiметi құратын комиссия жүргізеді.

**290-бап. Жазатайым оқиғаларды ресiмдеу,**   
**тiркеу және есепке алу**

      Комиссияны құрудың және оның жұмысының, өндiріспен байланысты жазатайым оқиғаны ресiмдеудiң және тiркеудiң тәртiбiн еңбек жөнiндегi уәкілеттi мемлекеттік орган белгiлейдi.

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

**36-тарау. Мемлекеттік бақылау**

**291-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының**   
**сақталуын мемлекеттiк бақылау**

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

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

      Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттiк бақылауды жүзеге асыру кезiнде мемлекеттiк еңбек инспекторларының:   
      1) жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтауына тексерулер жүргізуге;   
      2) шетелдiк жұмыс күшiн тартуға берілетін рұқсат қағаздарда көрсетiлген шарттардың орындалуын тексеру жүргізуге;   
      3) жұмыс берушілерден өздерiне жүктелген функцияларды орындауға қажетті тиiстi құжаттар мен өзге де ақпарат сұратуға және алуға;   
      4) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының анықталған бұзушылықтарын жою жөнінде жұмыс берушілер үшiн орындалуы міндетті ұйғарымдар шығаруға, сондай-ақ бұзушылықтар туралы хаттамалар жасауға, әкiмшiлiк шаралар қолдануға;   
      5) өздерiнің құзыретiне кiретін мәселелер бойынша түсiнiктемелер беруге;   
      6) қызметкерлердiң өмiрi мен денсаулығына қатер төндiретiн еңбек қауіпсiздiгi мен еңбектi қорғау туралы нормативтік құқықтық актiлер талаптарының бұзылуы анықталған кезде, осы бұзушылықтар жойылғанша ұйымдардың, жеке өндiрiстердің, цехтардың, учаскелердiң, жұмыс орындарының және құрал-жабдықтардың пайдаланылуын тоқтата тұруға (тыйым салуға);   
      7) жұмыс орындарында белгіленген талаптарға сай келмейтiн арнайы киiмнiң, жеке және ұжымдық қорғану құралдарының берiлуiне және пайдаланылуына тыйым салуға;   
      8) еңбек қауiпсiздiгі мен еңбектi қорғау мәселелерi бойынша оқытудан, нұсқау беруден, бiлiмдерiн тексеруден өтпеген қызметкерлердің жұмыстан шеттетiлуiн талап етуге;   
      9) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының бұзылу, жұмыс берушiлердiң мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындамауы фактiлерi бойынша ақпаратты, талап арыздарды және өзге де материалдарды тиiстi құқық қорғау органдарына және соттарға жiберуге;   
      10) қызметкерлердiң еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау мәселелерi бойынша білiмдерiн тексеруге қатысуға;   
      11) жұмыс берушілердің еңбек қауiпсiздігі мен еңбекті қорғау жөнiнде iшкi бақылауды толық және дұрыс жүргiзуiн бақылауды жүзеге асыруға;   
      12) Қазақстан Республикасы заңнамасында көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыруға құқығы бар.

**293-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының мiндеттері**

      Мемлекеттік еңбек инспекторлары:   
      1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының орындалуын бақылауды жүзеге асыруға;   
      2) қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң еңбек заңдарын қолдану мәселелерi жөнiндегі өтiнiштерiн уақытында қарауға;   
      3) еңбек заңнамасының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен жағдайларды анықтауға, оларды жою және нұқсан келтiрiлген еңбек құқықтарын қалпына келтiру жөнiнде шаралар қолдануға;   
      4) еңбек заңнамасының бұзылу себептерiн жинақтау, талдау және қорытындылауды жүзеге асыруға, еңбек заңдарын бұзушылықтардың алдын алу жөнiндегі жұмысты күшейтуге бағытталған iс-шараларды жүзеге асыру жөнiндегі шараларды әзiрлеуге және қабылдауға қатысуға;   
      5) өндiрiстегi жазатайым оқиғалардың және кәсiптiк ауруларды зерттеп тексеруге қатысуға;   
      6) еңбек заңнамасын қолдану мәселелерi бойынша түсiнiк жұмыстарын жүргізуге;   
      7) мемлекеттiк құпияны құрайтын мәлiметтердi, өзiнiң лауазымдық уәкiлеттiктерiн жүзеге асыру барысында алған қызметтiк, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәлiметтердi жарияламауға мiндеттi.

**294-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторларының**   
**әрекеттерiне шағымдану**

      1. Мемлекеттiк еңбек инспекторларының әрекеттерiне бағыныстылық тәртiбiмен облыстық, Астана мен Алматы қалаларының, Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттiк еңбек инспекторларына және сот тәртiбiмен шағым жасалуы мүмкiн.   
      2. Шағымдану мемлекеттiк еңбек инспекторлары берген актiлердiң орындалуын тоқтатпайды.

**295-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын**   
**бұзушылық үшiн жауаптылық**

      1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының бұзылуына кiнәлi адамдар Қазақстан Республикасы заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.   
      2. Мемлекеттiк еңбек инспекторына, оның құзыретiне сәйкес қызметтiк мiндеттерiн атқаруға, тексерiс жүргізуге жол бермеу, еңбек қауiпсiздігі және еңбектi қорғау мәселелерi жөнiнде жұмыс берушiнiң қызметi туралы қажеттi құжаттар мен ақпарат беруден бас тарту арқылы кедергi жасайтын адамдар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

**37-тарау. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбекті қорғау**   
**жөнiндегі iшкi және қоғамдық бақылау**

**296-бап. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi**   
**қорғау жөнiндегi iшкi бақылау**

      1. Жұмыс берушi еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау жөнiндегi iшкi бақылауды жұмыс орындарында белгiленген нормативтердi сақтау және анықталған бұзушылықтарды жою жөнiндегi шұғыл шаралар қабылдау мақсатында жүзеге асырады.   
      2. Iшкi бақылау еңбек жағдайларының мән-жайын қадағалауды ұйымдастыруды, өндiрiстiк бақылаудың деректерiне шұғыл талдау жүргiзудi, қатерлердi бағалауды және айқындалған сәйкессiздiктердi жою жөнiнде шаралар қабылдауды қамтиды.

**297-бап. Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау**   
**жөнiндегі қоғамдық бақылау**

      Еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегі қоғамдық бақылауды қызметкерлердiң өкiлдерi мен қызметкерлердiң жалпы жиналысы тағайындайтын еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық инспектор жүзеге асырады.

**298-бап. Еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық**   
**инспектордың құқықтары**

      Еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық инспектордың:   
      1) жұмыс берушілердiң нормативтiк құқықтық актілердi және еңбектi қорғау жөнiндегi нормативтердi сақтауын қоғамдық бақылау, жұмыс берушiнiң ұйымдардағы жұмыс орындарында қалыпты еңбек жағдайлары мен қауiпсiздiк техникасын жасау жөнiндегi келiсiмдер, ұжымдық шарттар жасау арқылы жұмыс берушiлердiң алдында қызметкерлердiң еңбектi қорғау құқықтарының қорғалуын жүзеге асыруға;   
      2) өндiрiстегі жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеруге және мемлекеттiк еңбек инспекторлары жүргiзетiн еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жағдайын кешендi тексерулерге қатысуға;   
      3) жұмыс берушiлерден және ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарынан еңбек жағдайлары мен еңбектi қорғаудың жай-күйi туралы, оның iшiнде жазбаша түрде де ақпарат пен түсiнiктемелер алуға;   
      4) келiсiмдерде, ұжымдық шарттарда, еңбектi қорғау бөлiгiнде көзделген жұмыс берушiлер мiндеттемелерiнiң орындалуын тексерудi жүзеге асыруға және тексеру қорытындылары бойынша лауазымды адамдардың атына анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгiзуге;   
      5) өндiрiстiк нысандар мен өндiрiс құралдарын сынақтан өткiзу және iске қосу жөнiндегi қабылдау комиссияларының жұмысына қатысуға;   
      6) еңбектi қорғау туралы нормативтік құқықтық актiлердi әзiрлеуге қатысуға, өзiнiң ұсыныстарын енгiзуге;   
      7) Қазақстан Республикасының еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегi заңдарының, келiсiмдердiң және ұжымдық шарттардың еңбекті қорғау жөнiндегi бөлiмдерiне қатысты ережелерiнiң бұзылуына, өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсіптiк аурулардың жасырылуына кiнәлi жұмыс берушiлер мен ұйымдардың өзге де лауазымды тұлғаларын жауапкершiлiкке тарту туралы талаптармен тиiстi мемлекеттік органдарға өтiнiш беруге;   
      8) еңбек жағдайларының өзгеруiмен, Қазақстан Республикасының еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғау жөнiндегi заңнамасының бұзылуымен, келiсiмдер мен ұжымдық шарттардағы мiндеттемелердiң, сондай-ақ еңбек шарттарының еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау бөлiгінде орындалмауымен байланысты еңбек дауларын қарауға қатысуға;   
      9) Еңбек мiндеттерiн атқарумен байланысты қызметкерлердiң денсаулығының зақымдар мен өзге де жарақаттануларымен келтiрiлген зиянды өтету құқығын қорғау үшiн, және қызметкерлердiң еңбек қауiпсiздігі мен еңбектi қорғау құқықтарына нұқсан келтiрiлген басқа да жағдайларда қызметкердiң өтiнiшi бойынша сотқа қуыным талаптарымен баруға құқығы бар.

*Қазақстан Республикасының*   
*Президентi*

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