

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі

2004 жылғы 9 маусымдағы Депутат Ш.Оразалинов әзірлеген Еңбек кодексінің жобасы

1 - б ө л і м .

Жалпы ережелер

1-тарау. Негізгі ережелер

1-бап. Осы Кодексте пайдаланылатын негізгі ұғымдар

Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар қолданылады:

1) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау - өндірістік объектілерді, цехтарды, учаскелерді, жұмыс орындарын оларда орындалатын жұмыстардың қауіпсіздігінің, зияндылығының, ауырлығының, қауырттығының жай-күйін, еңбек гигиенасын айқындау және өндірістік орта жағдайының еңбек жағдайлары нормативтеріне сәйкестігін айқындау мақсатында бағалау жөніндегі қ ы з м е т ;

2) еңбек қауіпсіздігі - еңбек қызметі процесінде қызметкерлерге зиянды және қауіпті әсерді болғызбайтын іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етілген қызметкердің қ о р ғ а л у ж а й - к ү й і ;

3) еңбектің қауіпсіз жағдайлары - қызметкерге зиянды және қауіпті өндірістік факторлардың әсері жоқ не олардың әсер ету деңгейі қауіпсіздік нормаларынан аспайтын, жұмыс беруші жасаған еңбек жағдайлары;

4) өндірістік жабдықтың қауіпсіздігі - өндірістік жабдықтың белгіленген функцияларды нормативтік-техникалық және жобалық құжаттамада белгіленген шарттарда орындаған кезде еңбек қауіпсіздігі талаптарына сәйкестігі;

5) өндірістік процестің қауіпсіздігі - өндірістік процестің нормативтік-техникалық құжаттамада белгіленген жағдайларда еңбек қауіпсіздігінің талаптарына сәйкестігі;

6) зиянды өндірістік фактор - әсері қызметкердің сырқаттануына немесе еңбекке қабілеттілігінің төмендеуіне әкеп соғуы мүмкін өндірістік фактор;

7) зиянды (ерекше зиянды) еңбек жағдайы - белгілі бір өндірістік факторлардың әсері қызметкердің еңбекке қабілеттілігінің төмендеуіне немесе сырқаттануына әкеп с о қ т ы р а т ы н е ң б е к ж а ғ д а й ы ;

8) демалыс уақыты - қызметкер еңбек міндеттерін атқарудан бос болатын және ол өз қалауынша пайдалана алатын уақыт;

9) кепілдіктер - қызметкерлерге әлеуметтік-еңбек саласында құқықтар беруді жүзеге асыру қамтамасыз етілетін құралдар, әдістер мен жағдайлар;

10) еңбек гигиенасы - қызметкерлердің денсаулығын сақтау өндірістік ортаның және еңбек процесінің қолайсыз әсерінің алдын алу жөніндегі санитарлық-гигиеналық

кенеттен күрт нашарлауына немесе жарақаттануына не өліміне әкеп соқтыратын еңбек жағдайы ;

23) еңбекке ақы төлеу - қызметкерлердің Қазақстан Республикасының заңдарына, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің нормативтік актілеріне және еңбек шарттарына сәйкес еңбегі үшін оларға жұмыс берушінің төлемдерді белгілеуі мен жүзеге асыруын қамтамасыз етуге байланысты қатынастар жүйесі;

24) еңбекті қорғау - құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастыру-техникалық, санитарлық-гигиеналық, емдеу-профилактикалық, оңалту және өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметі процесінде қызметкерлер өмірінің қауіпсіздігі мен денсаулығын қамтамасыз ету жүйесі;

25) қызметкерлер өкілдері - қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қабылданған шешімге сәйкес өкілдік етуге уәкілетті кәсіптік одақтардың органдары (бұдан әрі - кәсіподақ органдары) мен олардың бірлестіктері;

26) мәжбүрлі еңбек - қандайда бір жаза (күш көрсетіп ықпал ету) қолдану қаупімен, оның ішінде еңбек тәртібін сақтау мақсатында; ереуілге қатысқаны жауапкершілік шарасы ретінде; экономикалық даму қажеттері үшін жұмысшы күшін жұмылдыру және пайдалану ретінде; орныққан саяси, әлеуметтік немесе экономикалық жүйеге қарама-қайшы саяси көзқарас немесе идеологиялық сенімнің болғаны немесе оны білдіргені үшін жазалау шарасы ретінде; нәсілдік, әлеуметтік, ұлттық немесе діни белгілері бойынша кемсіту шаралары ретінде жұмысты орындау;

27) өндірістік жабдық - машиналар, механизмдер, аппараттар және өзге де техникалық құралдар ;

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

29) кәсіби ауру - қызметкердің еңбек (қызмет) міндеттерін орындауына байланысты оған зиянды өндірістік факторлардың әсер етуінен болған созылмалы немесе қатты ауру ;

30) қызметкер - жұмыс берушімен еңбек қатынастарына кірген жеке тұлға;

31) жұмыс беруші - қызметкермен еңбек қатынастарына кірген жеке тұлға немесе заңды тұлға (ұ й ы м) ;

32) жұмыс уақыты - ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындауға тиіс уақыт, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жұмыс уақытына жататын өзге де уақыт кезеңі;

33) жұмыс орны - еңбек қызметі процесінде қызметкердің еңбек міндеттерін орындаған кезде тұрақты немесе уақытша болатын орны;

34) мерзімінен тыс жұмыс - қызметкердің жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан, күнделікті жұмыстан (ауысымнан) тыс істейтін жұмысы, сондай-ақ есепті кезең ішінде қалыпты жұмыс сағатының санынан

т ы с

ж ұ м ы с ;

35) әлеуметтік әріптестік - қызметкерлер (қызметкерлерінің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік билік органдары арасындағы еңбек қатынастарын реттеу және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастар мәселелері бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қ а т ы н а с ж ү й е с і ;

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

37) жеке құралдары - қызметкерді зиянды және (немесе қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғауға арналған құралдар;

38) ұжымдық қорғану құралдары - жұмыс істейтін екі және одан көп адамды зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен бір мезгілде қорғауға арналған т е х н и к а л ы қ к ұ р а л д а р ;

39) жұмысты тарифтеу - еңбек түрлерін еңбектің күрделілігіне қарай тарифтік разрядтарға немесе біліктілік санаттарына жатқызу;

40) тарифтік кесте - тарифтік коэффициенттердің көмегімен, жұмыстың күрделілігіне және қызметкерлердің біліктілік сипаттамасына қарай анықталған жұмыстардың (кәсіптердің, лауазымдардың) тарифтік разрядтарының жиынтығы;

41) тарифтік жүйе - түрлі санаттағы қызметкерлердің жалақысын саралау жүзеге асырылатын н о р м а т и в т е р ж и ы н т ы ғ ы ;

42) тарифтік ставка (айлық ақы) - қызметкердің уақыт бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) жұмыс нормасын (еңбек міндеттерін) орындағаны үшін еңбегіне а қ ы т ө л е у д ің б е л г і л е н г е н м ө л ш е р і ;

43) тарифтен разряд - еңбектің күрделілігін және қызметкердің біліктілігін к ө р с е т е т і н ш а м а ;

44) еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті орган - еңбек жөніндегі уәкілетті органның тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік шегінде Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы өкілеттіктерді жүзеге асыратын құрылымдық б ө л і м ш е л е р і ;

45) еңбек шарты - жұмыс беруші мен қызметкердің арасындағы келісім, бұған сәйкес жұмыс беруші қызметкерге негізделген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде ұжымдық шартта, жұмыс берушінің нормативтік актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, қызметкерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді, ал қызметкер осы келісімде айқындалған еңбек функциясын өзі орындауға, ұйымда қолданылып жүрген ішкі еңбек тәртібінің ережелерін сақтауға міндеттенеді;

46) еңбек қатынастары - жұмыс беруші мен қызметкердің арасындағы қызметкердің еңбек функциясын (белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысты

) ақы үшін жеке өзі орындауы, жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек заңдарында, ұжымдық шартта, еңбек шартында көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз еткен жағдайда қызметкердің ішкі еңбек тәртібі ережелеріне бағынуы туралы келісімге негізделген қатынас;

47) ауыр қол еңбегі - ауыр заттарды қолмен көтеруге немесе орнын ауыстыруға байланысты қызмет түрлері не 360 ккал/сағаттан артық күш-қуат жұмсалатын басқа да жұмыстар;

48) өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті орган - өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік саясатты берілген өкілеттіктер шегінде іске асыратын Қазақстан Республикасының орталық атқарушы органы;

49) еңбегі жөніндегі уәкілетті орган - Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес еңбек қатынастары саласында өкілеттіктерді жүзеге асыратын орталық атқарушы орган;

50) еңбек қауіпсіздігінің жағдайлары - еңбек процесінде қызметкердің еңбекке қабілеттілігіне және денсаулығына әсер ететін өндірістік орта мен еңбек процесі факторларының жиынтығы.

2-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңдары

1. Қазақстан Республикасының еңбек заңдары Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және осы Кодекс пен Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінен тұрады.

2. Егер жаңадан қабылданған заң осы Кодекске қайшы келетін болса онда бұл заң осы Кодекске тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілген жағдайда қолданылады.

3. Егер Қазақстан Республикасы бекіткен халықаралық шартта осы Кодексте белгіленгеннен өзге ережелер белгіленсе, аталған шарттың ережелері қолданылады.

3-бап. Еңбек заңдарының мақсаттары мен міндеттері

1. Азаматтардың еңбекке құқықтары мен еркіндіктеріне мемлекеттік кепілдік орнату, қолайлы еңбек жағдайын жасау, қызметкерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау еңбек заңдарының мақсаттары болып табылады.

2. Еңбек заңдарының негізгі міндеттері еңбек қатынастары тараптары мүдделерінің, мемлекет мүдделерінің барынша үйлесімді болуына жету үшін қажетті құқықтық жағдайлар туғызу, сондай-ақ еңбек қатынастарын, оның ішінде олармен тікелей байланысты еңбекті ұйымдастыру мен еңбекті басқару тікелей осы жұмыс берушіде қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін көтеру әлеуметтік әріптестік, ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасау; жұмыс берушілер мен қызметкерлердің еңбек саласындағы материалдық жауапкершілігі; еңбек заңдарының сақталуын қадағалау мен бақылау; еңбек дауларын шешу жөніндегі қатынастарды құқықтық реттеу болып табылады.

4-бап. Осы Кодекстің қолданылу аясы

1. Осы Кодекс Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қатынастарын, сондай-ақ еңбекке тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттейді.

2. Осы Кодекс Қазақстан Республикасында еңбек қызметін жүзеге асыратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдарға, сондай-ақ, егер Қазақстан Республикасының Конституциясында, заңдарында және Қазақстан Республикасы бекіткен халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, құрылтайшылары немесе меншік иелері (толық немесе ішінара) шетелдік жеке немесе заңды тұлғалар болып табылатын ұйымдарға қолданылады.

3. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының өзге заңдарымен реттелуі мүмкін, бірақ осы Кодекстің нормаларынан төмен болмауға тиіс.

5-бап. Еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің негізгі принциптері

Еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің негізгі принциптері мыналар болып табылады:

1) өзінің еңбекке қабілеттілігіне өзі билік ету, кәсіпті және қызмет түрін таңдау құқығын қоса алғанда еңбек еркіндігі;

2) мәжбүрлеп еңбек өткізуге және еңбек саласындағы кемсітуге тыйым салу;

3) жұмыссыздықтан қорғау және жұмысқа орналасуға жәрдемдесу;

4) өндірістік қызмет нәтижелеріне қатынасы бойынша қызметкердің өмірі мен денсаулығына басымдық беру;

5) әрбір қызметкердің әділ еңбек жағдайына, оның ішінде қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сәйкес келетін еңбек жағдайына құқығын, жұмыс уақытын шектеуді, күнделікті демалыс беруді, демалыс және жұмыс істемейтін мереке күндерін, жыл сайынғы ақы төленетін демалысты қоса алғанда демалу құқығын қамтамасыз ету;

6) қызметкерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;

7) әрбір еңбеккердің адал жалақысының уақтылы және толық мөлшерде төленуіне құқығын қамтамасыз ету, ол тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңда белгіленген ең төмен жалақының мөлшерінен кем болмауға тиіс;

8) еңбек өнімділігін, біліктілігін мен мамандығы бойынша стажын ескере отырып, қызметкерлердің қандайда бір кемсітусіз жұмыста жоғарылау, сондай-ақ кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін көтеру мүмкіндігінің теңдігін қамтамасыз ету;

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

10) қызметкерлердің заңда көзделген нысанда ұйымды басқаруға қатысу құқығын қамтамасыз ету;

11) әлеуметтік әріптестік;

12) өндірістік факторлардың қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиянды әсерінің түзетуге келмейтін зардаптарына жол бермеу;

13) қызметкердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сай еңбек жағдайына құқықтарын мемлекеттік қорғау кепілдігі;

14) нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу және қабылдау арқылы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы бірыңғай талаптарды белгілеу;

15) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу;

16) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы ақпараттың жариялылығы, толықтығы және анықтығы;

17) мемлекеттің, қызметкерлер өкілдерінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік бағдарламаларды қалыптастыруға, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормалары бар нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге, сондай-ақ Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңдарының сақталуына бақылау жасауға қатысуы;

18) қызметкерге еңбек міндеттерін орындауына байланысты келтірілген зиянды өтеу міндеттілігі;

19) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің құқықтарын қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік кепілдіктерді белгілеу, оның сақталуын мемлекеттік қадағалау мен бақылауды жүзеге асыру;

20) әркімнің өзінің еңбек құқықтары мен еркіндігін мемлекеттің қорғауына, оның ішінде сот тәртібімен қорғау құқықтарын қамтамасыз ету;

21) жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу, сондай-ақ осы Кодексте және Қазақстан Республикасының басқа заңдарында белгіленген тәртіппен ереуілге шығу құқықтарын қамтамасыз ету;

22) кәсіподақ өкілдерінің еңбек заңдарын және еңбек құқықтары нормалары бар өзге де актілерді сақтауға қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын қамтамасыз ету;

23) қызметкерлердің еңбек қызметі кезеңінде өз қадір-қасиетін қорғау құқығын қамтамасыз ету;

24) қызметкерлердің міндетті әлеуметтік сақтандырылу құқығын қамтамасыз ету.

6-бап. Еңбек саласында кемсітуге тыйым салу

1. Әркімнің өзінің еңбекке құқығын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар.

Ешкімді шыққан тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге қатысына, сеніміне, тұрған жеріне немесе кез келген өзге де жағдайларға байланысты қандай да бір кемсітуге ұшыратуға болмайды.

2. Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген еңбектің осы түріне тән талаптарға сәйкес айқындалатын не жоғары әлеуметтік және құқықтық қорғауға мұқтаж адамдар туралы мемлекеттің ерекше қамқорлығына негізделген айырмашылықтар, ерекшеліктер, артықшылықтар, сондай-ақ қызметкердің құқықтарын шектеу кемсіту болып табылмайды.

3. Еңбек саласында қандайда бір кемсітуге ұшырадым деп есептейтін адамдар бұзылған құқықтарын қалпына келтіру, Қазақстан Республикасының заңдарында

белгіленген тәртіппен келтірілген зиянды өтеу туралы өтінішпен еңбек жөніндегі уәкілетті органға немесе сотқа жүгінуге құқылы.

7-бап. Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу

Мәжбүрлі еңбекке тыйым салынады.

Соттың шешімімен не төтенше немесе соғыс жағдайы кезінде ғана мәжбүрлі еңбекке жол беріледі.

8-бап. Жұмыс берушінің нормативтік актілері

1. Жұмыс беруші осы Кодекске және өзге де нормативтік құқықтық актілерге, ұжымдық шартқа әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерге сәйкес өз құзыреті шегінде еңбек құқығының нормалары бар нормативтік актілер қабылдайды.

2. Осы Кодексте және өзге де нормативтік құқықтық актілерде, ұжымдық шартта көзделген жағдайларда жұмыс беруші еңбек құқығының нормалары бар нормативтік актілер қабылдаған кезде қызметкерлердің өкілді органының пікірін ескереді.

Ұжымдық шартта жұмыс берушінің қызметкерлердің өкілді органымен келісе отырып, еңбек құқығының нормалары бар нормативтік актілер қабылдауы көзделуі мүмкін.

3. Жұмыс берушінің қызметкерлердің жағдайын Қазақстан Республикасының еңбек заңдарымен, ұжымдық шартпен, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдермен салыстырғанда нашарлатып жіберетін не осы Кодексте көзделген қызметкерлердің өкілді органының пікірін ескеру тәртібі сақталмай қабылданған нормативтік актілері жарамсыз болып табылады.

9-бап. Мерзімдерді есептеу

1. Осы Кодексте еңбек құқықтары мен міндеттерінің туындауы байланыстырылатын мерзімдердің уақыты аталған құқықтар мен міндеттер туындауының басталуы белгіленген күнтізбелік күннен басталады.

Осы Кодекс еңбек құқықтары мен міндеттерінің тоқтауын байланыстыратын мерзімдердің уақыты еңбек қатынастарының аяқталуы белгіленген күнтізбелік күннен кейінгі күні басталады.

2. Жылдармен, айлармен, апталармен есептелетін мерзімдер мерзімнің соңғы жылының, айының немесе аптасының тиісті күні өтеді. Күнтізбелік аптамен немесе күнмен есептелетін мерзімге жұмыс емес күндер де кіреді.

Егер мерзімнің соңғы күні жұмыс емес күнге сәйкес келсе, онда мерзім аяқталған күн деп одан кейінгі жұмыс күні есептеледі.

2-тарау. Еңбек қатынастарының тараптары, еңбек қатынастарының туындау негізі

10-бап. Еңбек қатынастарының тараптары

Қызметкер мен жұмыс беруші еңбек қатынастарының тараптары болып табылады.

Еңбек қатынастарында жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттерін жұмыс беруші болып табылатын жеке тұлға; заңдарда, өзге де нормативтік құқықтық актілерде, заңды

тұлғаның (ұйымның) құрылтай құжаттарында және жұмыс берушінің нормативтік актілерінде көзделген тәртіппен заңды тұлғаның (ұйымның) басқару органы немесе оған уәкілетті адамдар жүзеге асырады.

11-бап. Еңбек қатынастарының туындау негіздері

1. Еңбек қатынастары қызметкер мен жұмыс берушінің арасында осы Кодекске сәйкес олар жасасатын еңбек шартының негізінде туындайды.

2. Еңбек қатынастары заңдарда белгіленген жағдайларда және тәртіппен:

- 1) лауазымға сайлау (таңдау);
- 2) тиісті лауазымға орналасуға конкурс бойынша сайлау;
- 3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекіту;
- 4) заңда уәкілеттік берілген органның белгіленген квота есебіне жұмысқа жіберуі;
- 5) еңбек шарты жасалғаны туралы сот шешімі;
- 6) еңбек шарты тиісінше жасалған-жасалмағанына қарамастан, жұмыс берушінің немесе оның өкілінің келісімімен немесе рұқсатымен іс жүзінде жұмысқа жіберуі нәтижесінде еңбек шартының негізінде туындайды.

12-бап. Лауазымға сайлау (таңдау) нәтижесінде еңбек шартының негізінде туындайтын еңбек қатынастары

Егер лауазымға сайлау (таңдау) қызметкердің белгілі бір еңбек функциясын орындауын білдірсе, лауазымға сайлау (таңдау) нәтижесінде еңбек шартының негізінде туындайтын еңбек қатынастары туындайды.

13-бап. Конкурс бойынша сайлау нәтижесінде еңбек шартының негізінде туындайтын еңбек қатынастары

Егер заңда, өзге де нормативтік құқықтық актілерде конкурс бойынша орналасуға тиісті лауазымдардың тізбесі айқындалған болса тиісті лауазымға орналасу конкурс бойынша сайлау нәтижесінде еңбек шартының негізіндегі еңбек қатынастары туындайды.

14-бап. Қызметкердің құқықтары мен міндеттері

1. Қ ы з м е т к е р д і ң :

1) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасауға, өзгертуге және оны бұзуға;

2) еңбек шартында келісілген жұмыстың өзіне берілуіне;

3) еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;

4) жұмыс берушіден жұмыс орны мен ұйым аумағының сипаттамасы, еңбек жағдайының, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы, өмірі мен денсаулығына төнетін қауіп туралы, сондай-ақ өзін зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау шаралары туралы анық ақпарат алуға;

5) өндірістік жарақат, кәсіби ауру немесе еңбекке қабілеттілігінің төмендеуін туғызуы мүмкін зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қ о р ғ а л ғ а н ж ұ м ы с о р ы н а ;

6) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңдарында, сондай-ақ жеке еңбек шартында және ұжымдық шартта көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнаулы киіммен қ а м т а м а с ы з е т і л у г е ;

7) өзінің денсаулығы мен өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде бұл туралы тікелей басшыны немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып жұмысты орындаудан бас тартуға;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуі себепті ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта орташа жалақысының сақталуына ;

9) еңбек жөніндегі уәкілетті органға немесе еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті органдарға өзінің жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын тексеру туралы өтініш жасауға, сондай-ақ еңбек жағдайын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілді қ а т ы с у ғ а ;

10) жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқыққа қайшы іс-әрекетіне шағым жасауға;

11) өз біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына сәйкес жалақының уақтылы және толық көлемде төленуіне;

12) жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығын, қызметкерлердің жекелеген мамандықтары мен санаттары үшін қысқартылған жұмыс уақытын белгілеу, апта сайынғы демалыс күндерін, жұмыс істемейтін мереке күндерін, ақы төленетін жыл сайынғы демалыс беру қамтамасыз етілген демалысқа;

13) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен кәсіби даярлыққа, қайта даярлыққа және өзінің біліктілігін көтеруге;

14) кәсіптік одақтар құруды және өзінің еңбек құқықтарын, бостандықтарын және заңды мүдделерін қорғау үшін оған кіруді қоса алғанда, бірлесуге;

15) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында және ұжымдық шартта көзделген нысандарда ұйымды басқаруға қатысуға;

16) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздер жүргізуге және ұжымдық шарттар жасауға, сондай-ақ ұжымдық шарттың орындалуы туралы ақпарат алуға;

17) заңда тыйым салынбаған кез келген тәсілмен өзінің еңбек құқықтарын, бостандықтарын мен заңды мүдделерін қорғауға;

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

19) Қазақстан Республикасының заң актілерінде белгіленген тәртіппен қызметкердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянның орнын толтыруға және моральдық шығынды өтетуге;

20) заңда көзделген жағдайларда міндетті әлеуметтік сақтандырылуға құқығы бар.

2 . Қ ы з м е т к е р :

- 1) еңбек шартында жүктелген өз еңбек міндеттерін адал орындауға;
- 2) ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерін сақтауға;
- 3) еңбек тәртібін сақтауға;
- 4) белгіленген еңбек нормаларын орындауға;
- 5) жұмыс берушінің және басқа қызметкерлердің мүлкіне ұқыптылықпен қарауға;
- 6) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, ережелердің және нұсқаулықтардың талаптарын, сондай-ақ жұмыс берушінің өндірісте жұмысты қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптарын сақтауға;
- 7) арнаулы киімді, дербес және ұжымдық қорғану құралдарын мақсаты бойынша п а й д а л а н у ғ а ;
- 8) өндірісте болған әрбір жазатайым оқиға туралы, кәсіби аурудың белгілері туралы , сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін оқиғалар туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға;
- 9) міндетті алдын-ала, мерзімдік (еңбек қызметі кезеңінде) медициналық тексеруден өтуге және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда ауысым алдында, сондай-ақ еңбек жағдайы өзгертін басқа жұмысқа ауысқан кезде не кәсіби аурудың белгілері байқалған кезде жұмыс берушінің қаражаты есебінен медициналық к у ә л а н д ы р у д а н ө т у г е м і н д е т т і .

3. Қазақстан Республикасының заңдарында, ұжымдық шартта, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерде осы Кодекске қайшы келмейтін өзге де құқықтар мен міндеттер белгіленуі мүмкін.

15-бап. Жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері

1 . Ж ұ м ы с б е р у ш і н і ң :

- 1) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заң актілерінде белгіленген тәртіппен және жағдайларда қызметкермен еңбек шартын жасауға, оны өзгертуге және б ұ з у ғ а ;
- 2) ұжымдық келіссөздер жүргізуге және ұжымдық шарттар жасауға;
- 3) қызметкерлерді адал тиімді еңбегі үшін, сондай-ақ жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайын туғызуға қосқан үлесі, қауіпсіз еңбек-жағдайын жасау жөніндегі ұтымды ұсыныстары үшін ынталандыруға;
- 4) қызметкерлерден өзінің еңбек міндеттерін орындауын және жұмыс беруші мен басқа да қызметкерлердің мүлкіне ұқыптылықпен қарауын, ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерін, қауіпсіздік нормаларын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтардың ережелерін сақтауын талап етуге;
- 5) қызметкерлерді осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заң актілерінде белгіленген тәртіппен тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тартуға ;

6) нормативтік актілер, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі нормативтік актілер қабылдауға;

7) өкілдік ету және өз мүдделерін қорғау мақсатында жұмыс берушілердің бірлестіктерін құруға құқығы бар.

2 . Ж ұ м ы с б е р у ш і :

1) осы Кодекстің, Қазақстан Республикасы заңдарының және өзге де нормативтік құқықтық актілерінің, өздері қабылдаған нормативтік актілердің талаптарын, ұжымдық шарттың, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдердің және еңбек шарттарының талаптарын сақтауға ;

2) қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты беруге;

3) еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғау мен еңбек гигиенасының талаптарына сай келетін жағдайды қамтамасыз етуге;

4) ұйым аумағында және жұмыс орындарында ықтимал зиянды өндірістік факторлар туралы қызметкерлерді хабардар етуге;

5) жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген қауіпті болғызбау жөнінде профилактика жүргізу, өндірістік жабдық пен технологиялық процесті неғұрлым қауіпсіз жабдық пен процеске ауыстыру жолымен шаралар қабылдауға ;

6) қызметкерлерді ережелер мен нормативтік талаптарға сәйкес, оның ішінде жаңа жабдық пен жаңа технологиялық процестерді енгізу кезінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөнінде оқыту мен даярлауға;

7) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөнінде іс-шаралар әзірлеуге және оларды ұйымдарда өткізуге арналған қаражат бөлуге;

8) өз қаражаты есебінен қызметкерлерді арнаулы киіммен, арнаулы аяқ киіммен, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен дербес қорғану құралдарымен оларды киюдің белгіленген мерзімінде қамтамасыз етуге, дербес және ұжымдық қорғану құралдарының, арнаулы киімнің мақсатқа сай қолданылуына бақылауды қамтамасыз етуге ;

9) өндірістік процестер мен жұмысты қауіпсіз жүргізу жөнінде нұсқау беру жұмыстарын жүргізуге, тиісті нұсқау құжаттармен (нұсқаулықтармен, ережелермен, әдістемелік нұсқаулармен) қамтамасыз етуге;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімін тексеруден өтуге және еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен ережелерге сәйкес ұйымдарда еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауап беретін басшылар мен мамандардың білімін тексеруді ұйымдастыруға;

11) өз қаражаты есебінен қызметкерлерді міндетті алдын-ала, мерзімдік (еңбек қызметі кезеңінде) медициналық тексеруден өткізуге және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда ауысым алдында, сондай-ақ еңбек жағдайы өзгертін басқа жұмысқа ауысқан кезде не кәсіби аурудың белгілері байқалған кезде

медициналық куәландыру жүргізуге;

12) өз қаражаты есебінен қызметкерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдай жасауға, уәкілетті орган белгілеген нормадан кем емес профилактикалық өңдеу құралдарымен, арнаулы киіммен және аяқ киіммен, жуғыш және залалсыздандыру құралдарымен, медициналық аптечкамен, сүтпен, емдеу-профилактикалық тамақпен қамтамасыз етуге;

13) еңбек жөніндегі уәкілетті органның және еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті органның лауазымды адамдарын, қызметкерлердің өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, еңбек жағдайы мен еңбекті қорғаудың жай-күйін және Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңдарының сақталуын, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиға мен кәсіби ауруларды тексеру үшін бөгетсіз жіберуге;

14) еңбек жөніндегі уәкілетті органға және еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті органға, қызметкерлердің өкілдеріне ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі, еңбек жағдайы мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы қажетті ақпарат беруге;

15) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын қабылдауға және орындауға;

16) қызметкерлердің өкілдерін қатыстыра отырып мерзімдік, кемінде бес жылда бір рет өндірістік объектілерді еңбек жағдайының жай-күйі бойынша аттестаттаудан, сондай-ақ реконструкциялау, жаңғырту, жаңа техника орнату немесе технология енгізуден кейін еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен ережелерге сәйкес міндетті аттестаттаудан өткізуге;

17) пайдалануда тұрған барлық негізгі қорды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғаудың қолданыстағы нормалары мен ережелеріне сәйкес келтіруге;

18) қызметкердің еңбек міндеттерін орындау кезінде денсаулығы мен өміріне келтірілген зиян үшін жауапкершілікті сақтандыруға;

19) зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылар мен мамандарды гигиеналық оқытуды (жалпы және кәсіби аурулар мәселелері бойынша санитарлық ең төменгі білім беруді) қамтамасыз етуге;

20) қызметкерлерді еңбек міндеттерін орындауға қажетті жабдықпен, саймандармен, техникалық құжаттамамен және өзге де құралдармен қамтамасыз етуге;

21) қызметкерлерге құндылығы бірдей еңбек үшін бірдей ақыны қамтамасыз етуге;

22) қызметкерлерге тиесілі жалақыны осы Кодексте, ұжымдық шартта, ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерінде және еңбек шарттарында белгіленген мерзімдерде толық көлемінде төлеуге;

23) осы Кодексте белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, сондай-ақ ұжымдық шарт жасауға;

24) қызметкерлердің өкілдеріне ұжымдық шарт, әлеуметтік әріптестік туралы келісім жасау және оның орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат

б е р у г е ;

25) мемлекеттік органдардың нұсқамаларын уақтылы орындауға, заңдарды бұзғаны үшін салынған айыппұлдарды уақытылы төлеуге;

26) тиісті кәсіподақ органдарының Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының анықталған бұзушылықтары туралы ұсыныстарын қарауға, оларды жою жөнінде шаралар қабылдауға және қабылданған шаралар туралы аталған органдар мен өкілдерге хабарлауға;

27) қызметкерлердің осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында және ұжымдық шартта көзделген нысандарда ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ететін жағдайлар жасауға;

28) қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты тұрмыстық қажеттерін қамтамасыз етуге;

29) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;

30) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерде белгіленген тәртіппен және жағдайларда қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты оларға келтірілген зиянның орнын толтыруға, сондай-ақ моральдық зиянды өтеуге;

31) өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби ауруларды тіркеуді, есепке алуды және оларға талдау жасауды жүзеге асыруға;

32) өндірістегі жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен тергеуді қамтамасыз етуге;

33) авариялық жағдайды және басқа адамдарға жарақаттайтын факторлардың әсерін болдырмау жөнінде жедел шаралар қабылдауға міндетті.

3. Қазақстан Республикасының заңдарында, ұжымдық шарттарда және әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерде ұйым қызметінің ерекшелік және жұмыс түрін, басым қауіп көздерінің болу-болмауын ескере отырып, жұмыс берушінің осы Кодекске қайшы келмейтін өзге де құқықтары мен міндеттері белгіленуі мүмкін.

2-бөлім. Еңбек қатынастары тараптарының әріптестігі

3-тарау. Әлеуметтік әріптестік

16-бап. Әлеуметтік әріптестіктің тараптары

Тиісті мемлекеттік органдар арқылы - мемлекет, белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген өкілдер арқылы қызметкерлер мен жұмыс берушілер әлеуметтік әріптестіктің тараптары болып табылады.

17-бап. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі міндеттері мен принциптері

1. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі міндеттері мыналар болып табылады:

1) әлеуметтік және еңбек қатынастары мен соларға байланысты экономикалық қатынастарды реттейтін тиімді механизм жасау;

- 2) қоғамның барлық жіктерінің мүдделерін объективті есепке алу негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз етуге жәрдемдесу;
- 3) қызметкердің еңбек құқықтарына кепілдікті қамтамасыз етуге жәрдемдесу, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыру;
- 4) әлеуметтік әріптестердің арасында барлық деңгейде консультациялар мен келіссөздер процесіне жәрдемдесу;
- 5) ұжымдық еңбек даулары мен келіспеушіліктерін шешуге жәрдемдесу.

2. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі принциптері мыналар болып табылады:

- 1) тараптардың теңдігі;
- 2) тараптардың мүдделерін сыйлау және есепке алу;
- 3) тараптар өкілдерінің өкілеттілігі;
- 4) әлеуметтік әріптестердің Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерін сақтауы;
- 5) талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі;
- 6) тараптардың өзіне міндеттеме қабылдау еркіндігі;
- 7) тараптардың өзі қабылдаған міндеттемелерінің шындыққа сәйкестігі;
- 8) өзі қабылдаған міндеттемелерді орындау міндеттілігі;
- 9) қабылдаған міндеттемелердің орындалуына бақылау жасау;
- 10) тараптардың, олардың өкілдерінің қабылдаған міндеттемелерінің өз кінәларынан орындалмағаны үшін жауапкершілігі.

18-бап. Әлеуметтік әріптестік жүйесі

1. Әлеуметтік әріптестік жүйесіне:

р е с п у б л и к а л ы қ ;

с а л а л ы қ ;

өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейлер кіреді.

19-бап. Әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру

1. Әр деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі үшжақты комиссия (бұдан әрі - комиссиялар) қамтамасыз етеді, олар тиісті құқықтық актілермен (келісімдермен) ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестердің мүдделерін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін органдар болып табылады.

2 . М ы н а л а р :

республикалық деңгейде - Қазақстан Республикасы Үкіметінің, қызметкерлер кәсіподақтары республикалық бірлестіктерінің және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің;

салалық деңгейде - тиісті орталық атқарушы органдардың, қызметкерлер мен жұмыс берушілердің;

өңірлік деңгейде - жергілікті атқарушы органдардың, қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері комиссиялардың қатысушылары болып табылады.

3. Әлеуметтік әріптестіктің әр тарабы барлық тарап өкілдерінің комиссия қызметіне міндетті түрде қатысуы, тараптардың өкілеттілігі, өкілдіктердің пара-парлығы, тараптардың теңдігі мен өзара жауапкершілігі принциптерін негізге ала отырып комиссияларды дербес құрады.

20-бап. Комиссиялардың негізгі мақсаттары мен міндеттері

1. Әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу мен тараптардың мүдделерін келісу комиссиялардың негізгі мақсаты болып табылады.

2. Комиссиялардың негізгі міндеттері мыналар болып табылады:

- 1) әлеуметтік және экономикалық саясаттың негізгі бағыттары бойынша тараптардың позицияларын келісу;
- 2) келісімдерді іске асыру жөніндегі іс-шараларды әзірлеу, келісу және бекіту;
- 3) келісімдерді әзірлеу және жасау;
- 4) халықаралық еңбек нормаларын бекіту мен қолдануға байланысты мәселелер бойынша республикалық комиссия шеңберінде консультациялар жүргізу және ұсыныстар әзірлеу.

3. Комиссиялар өздері бекітетін ережелер мен жұмыс жоспарларына сәйкес қызмет істейді.

21-бап. Республикалық комиссияның негізгі құқықтары

Республикалық комиссия:

- 1) өз отырыстарында әлеуметтік және еңбек қатынастары саласында келісілген саясат жүргізу проблемаларын қарауға;
- 2) келісім жобаларын әзірлеу, осы келісімдерді іске асыру, комиссия шешімдерін орындау кезінде атқарушы органдардың, жұмыс берушілер бірлестіктері мен қызметкерлердің мүдделерін келісу;
- 3) атқарушы органдардан, жұмыс берушілерден және (немесе) қызметкерлердің әйелдерінен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтін, жасалған және жасалатын келісімдер туралы ақпарат сұрау;
- 4) өз шешімдерінің орындалуына бақылауды жүзеге асыруға, ал жауапты адамдар оларды орындамаған жағдайда серіктестіктің тиісті тарабына анықталған бұзушылықтарды жою және келісім шарттарының орындалмауына кінәлі адамдарды жауапкершілікке тарту туралы ұсыныспен ақпарат жіберуге;
- 5) атқарушы органдардан ұжымдық келіссөздер жүргізу және келісім жобаларын әзірлеу аталған келісімнің орындалуына бақылау ұйымдастыру үшін қажетті Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік жағдай туралы ақпаратты, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерін сұратуға және алуға;
- 6) нормативтік құқықтық актілер әзірлеу жөнінде ұсыныстар енгізуге және уәкілетті органдардың қарауына Қазақстан Республикасының әлеуметтік және еңбек қатынастары саласындағы заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілердің

бастамашылық жасалған жобаларын қарауға беруге;

7) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып жұмыс топтарын құруға;

8) республикалық комиссияның отырыстарына орталық атқарушы органдардың, қоғамдық бірлестіктердің қызметкерлерін, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды шақыруға ;

9) атқарушы органдар, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің бірлестіктері комиссия белгілеген мерзімде қарауға және орындауға міндетті бірлескен келісімдер мен шешімдер қабылдауға ;

10) әлеуметтік және еңбек қатынастары мен әлеуметтік әріптестік мәселелері бойынша өткізілетін халықаралық, республикалық, өңіраралық кеңестерге, конференцияларға, конгрестерге, семинарларға қатысуға құқылы.

22-бап. Салалық және өңірлік комиссиялардың негізгі құқықтары

Салалық және өңірлік комиссиялар:

1) өз отырыстарында әлеуметтік және еңбек қатынастары саласында келісілген саясат жүргізу проблемаларын қарауға;

2) келісім жобаларын әзірлеу, аталған келісімдерді іске асыру, комиссия шешімдерін орындау кезінде атқарушы билік органдарының, жұмыс берушілер мен қызметкерлер бірлестіктерінің мүдделерін үйлестіру;

3) атқарушы билік органдарынан, жұмыс берушілерден және (немесе) қызметкерлер өкілдерінен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтін, жасалатын және жасалған келісімдер туралы ақпарат сұратуға;

4) өз шешімдерінің орындалуына бақылауды жүзеге асыруға, ал жауапты адамдар оларды орындамаған жағдайда серіктестіктің тиісті тарабына анықталған бұзушылықтарды жою және келісім шарттарының орындалмауына кінәлі адамдарды жауапкершілікке тарту туралы ұсыныспен ақпарат жіберуге;

5)) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып жұмыс топтарын құруға;

6) салалық және өңірлік комиссиялардың отырыстарына атқарушы биліктің тиісінше орталық және жергілікті органдарының, қоғамдық бірлестіктердің қызметкерлерін, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды шақыруға;

7) атқарушы билік органдары, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің бірлестіктері салалық және өңірлік комиссиялар белгілеген мерзімдерде қарауға және орындауға міндетті бірлескен келісімдер мен шешімдер қабылдауға;

8) әлеуметтік және еңбек қатынастары мен әлеуметтік әріптестік мәселелері бойынша өткізілетін халықаралық республикалық өңіраралық кеңестердің, конференциялардың, конгрестердің, семинарлардың ұйымдастырушыларымен келісілген тәртіппен осы іс-шараларға қатысуға құқылы.

23-бап. Шешімдер қабылдау тәртібі

1. Комиссияның шешімі келіссөздер жүргізетін барлық тараптың келісімге жетуі негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен ресімделеді.

2. Келіссөздер барысында, егер тараптар келісімге келе алмаса, хаттама жасалады, оған тараптардың келіспеушіліктерді жою жөніндегі және келіссөздерді жаңғырту мерзімдері туралы түпкілікті тұжырымдалған ұсыныстары енгізіледі.

3. Шешімдер қабылдау және жұмысты ұйымдастыру тәртібін комиссиялар әзірлеп, бекітеді.

24-бап. Әлеуметтік әріптестік туралы келісімдер

1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасының Үкіметі ережелері салалық және өңірлік келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасқан кезде ескерілетін қызметкерлер мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерімен жасасатын, республикадағы әлеуметтік-еңбек және солармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің жалпы принциптерін белгілейтін Бас келісім жасалады.

Салалық деңгейде еңбекке ақы төлеудің және еңбекпен, өзара міндеттемелермен байланысты басқа да мәселелердің нормаларын айқындайтын, сондай-ақ әріптестік тараптарымен жасалатын және өңірлік келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасқан кезде нақты саланың қызметкерлеріне арналған әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер ескерілетін салалық келісімдер жасалады.

Өңірлік деңгейде әкімшілік-аумақтық бірліктер деңгейінде әлеуметтік әріптестік тараптарымен ұжымдық шарттар жасасқан кезде аумақтық ерекшеліктерімен байланысты еңбек жағдайын, әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер белгілейтін өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасалады.

2. Келісімдерде олардың қолданылатын мерзімі, орындалуын бақылау тәртібі, келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі, өздеріне алған міндеттемелерін орындамаған жағдайда тараптардың жауаптылығы туралы ережелер болуға тиіс.

К е л і с і м д е р д е :

1) еңбекке ақы төлеу, еңбек жағдайлары және оны қорғау, еңбек және демалыс р е ж и м і т у р а л ы ;

2) баға мен инфляция, ең төменгі күнкөріс деңгейіне және келісіммен айқындалған көрсеткіштердің орындалуына қарай еңбекке ақы төлеуді реттеу тетігі туралы;

3) өтемақылық сипаттағы қосымша ақылар туралы;

4) жұмыспен қамтуға, қызметкерлердің кәсіби даярлығына және оларды қайта д а я р л а у ғ а ж ә р д е м д е с у т у р а л ы ;

5) өндірісте жұмыс істеу мен демалу үшін қолайлы жағдай жасау және тиісті қоршаған ортамен қамтамасыз ету арқылы қызметкерлердің денсаулығын қорғауды ұ й ы м д а с т ы р у т у р а л ы ;

6) салауатты өмір салтын насихаттау жөніндегі шаралар туралы;

7) қызметкерлерді және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау жөніндегі а р н а й ы і с - ш а р а л а р т у р а л ы ;

8) өндіріс уақытша тоқтатыла тұрған жағдайда қызметкерлерді қорғау шаралары
т у р а л ы ;

9) шиеленістер мен ереуілдерді болдырмау, еңбек тәртібін нығайту туралы;

10) әлеуметтік инфрақұрылымдарды дамытуға жәрдемдесу туралы;

11) Қазақстан Республикасының заңдарына қайшы келмейтін басқа да әлеуметтік-еңбек мәселелері жөніндегі ережелер көзделуі мүмкін.

3. Келіссөздер жүргізу, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдер әзірлеу мен жасасу тәртібі Заңмен айқындалады.

25-бап. Келісімдер әзірлеу жөнінде келіссөздер жүргізу құқығы

1. Кез келген тарап келісімді әзірлеуге, оның мазмұнына, оны жасасуға, өзгертуге, толықтыруға бастамашы болуға құқылы.

2. Республикалық, салалық, өңірлік деңгейлерде қызметкерлер мен жұмыс берушілер уәкілеттік берген бірнеше өкілдер болған кезде олардың әрқайсысына оларды ұсынған қызметкерлер мен жұмыс берушілер атынан келіссөздер жүргізуге құқық беріледі.

26-бап. Келіссөздер жүргізу, келісімдер әзірлеу мен жасасу тәртібі

1. Басқа тараптардан келіссөздерді бастау туралы жазбаша ұсыныс алған тараптар оларды күнтізбелік он күн ішінде қарауға және келіссөз жүргізуге кірісуге міндетті.

2. Келіссөздер жүргізу, келісімдер әзірлеу мен жасасудың мерзімдері, сондай-ақ оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізу, оларға қосылу тәртібін комиссиялар б е к і т е д і .

3. Келісімдер оларға тараптар қол қойған кезден не келісімдерде белгіленген күннен б а с т а п к ү ш і н е е н е д і .

4. Келісімдердің қолданылу мерзімі тараптардың келісуі бойынша не жаңа келісім қабылданғанға дейін, бірақ үш жылдан аспайтын мерзімге белгіленеді.

5. Қызметкерлерге бір мезгілде бірнеше келісімнің күші қолданылатын жағдайларда қызметкерлерге неғұрлым қолайлы жағдайдағы келісім қолданылады.

6. Бас, салалық, өңірлік келісімдер әлеуметтік әріптестік тараптары өкілдерінің қ о л д а р ы м е н б е к і т і л е д і .

7. Тараптар қол қойған салалық, өңірлік келісімдер қосымшаларымен қоса жеті күндік мерзімде хабарламалық тіркеу үшін республикалық комиссияға жіберіледі.

27-бап. Әлеуметтік әріптестік туралы келісімнің қолданылуы

1. Келісім тараптар оған қол қойған күннен не келісімде белгіленген күннен бастап к ү ш і н е е н е д і .

Келісімнің қолданылу мерзімін тараптар айқындайды, бірақ ол үш жылдан аспауға тиіс. Тараптардың келісімнің қолданылу мерзімін үш жылдан аспайтын мерзімге

2. Келісімнің күші тиісті өкілдеріне келіссөздерде тараптар өздерінің атынан келісім әзірлеуге және жасасуға уәкілдік берген мемлекеттік органдарға, қызметкерлер мен жұмыс берушілерге, сондай-ақ келісім жасалғаннан кейін оған қосылған мемлекеттік органдарға, қызметкерлер мен жұмыс берушілерге қолданылады.

Келісім келісім жасасқан жұмыс берушілер бірлестіктерінің мүшелері болып табылатын барлық жұмыс берушілерге қолданылады. Жұмыс берушілер бірлестігіне мүшеліктің тоқтатылуы жұмыс берушіні оның мүшелігі кезеңінде жасалған келісімді орындаудан босатпайды. Жұмыс берушілер бірлестігіне келісімнің қолданылу кезеңінде кірген жұмыс беруші осы келісіммен көзделген міндеттемелерді орындауға м і н д е т т і .

3. Қызметкерлерге белгіленген тәртіппен бір мезгілде бірнеше келісімнің күші қолданылса, олар үшін неғұрлым қолайлы жағдайдағы келісім қолданылады.

4. Келісімді жариялау тәртібін келісімге қол қойған тараптар айқындайды.

28-бап. Әлеуметтік әріптестік туралы нормаларды қолдану ерекшеліктері

1. Қызметкерлердің жекелеген санаттарына (мемлекеттік қызметшілерге, әскери қызметшілерге, құқық қорғау органдарының, дипломатиялық қызметтің қызметкерлеріне және басқаларына) әлеуметтік әріптестік туралы нормаларды қолданудың ерекшеліктері Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленеді.

29-бап. Келісімді тіркеу

Бас, салалық және аумақтық келісімдерді тіркеуді тиісінше Қазақстан Республикасының Үкіметі, еңбек жөніндегі уәкілетті орган, еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті орган жүзеге асырады.

30-бап. Келісімнің орындалуын бақылау

Келісімнің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі тиісті комиссия жүзеге асырады.

31-бап. Келіссөздерге қатысудан жалтарғаны, келіссөздер жүргізу және әлеуметтік әріптестік туралы келісімнің сақталуына бақылау жасауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпараттар бермегені, сол сияқты әлеуметтік әріптестік туралы келісімнің шарттарын бұзғаны немесе орындамағаны үшін жауаптылық

Тараптар өкілдерінің әлеуметтік әріптестік туралы келісім жасасу, өзгерту жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтару немесе әлеуметтік әріптестік туралы келісілген келісімге қол қоюдан заңсыз бас тарту келіссөздер жүргізу және әлеуметтік

әріптестік туралы келісім нормаларының сақталуына бақылау жасауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпараттар бермеу, сол сияқты оның шарттарын бұзу немесе орындамау Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

4-тарау. Қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілдері

32-бап. Қызметкерлердің өкілдері

1. Кәсіподақ органдары мен олардың қызметкерлері өздерінің мүдделерін білдіруге уәкілеттік берген бірлестіктері еңбек саласындағы қызметкерлердің өкілдері болып т а б ы л а д ы .

2. Ұжымдық келіссөздер жүргізген, ұжымдық шарт жасасқан және өзгерткен, оның орындалуына бақылау жасауды жүзеге асырған кезде, сондай-ақ ұйымды басқаруға, қызметкерлердің жұмыс берушілермен еңбек дауларын қарауға қатысу құқығын іске асырған кезде ұйым қызметкерлерінің мүдделерін қызметкерлер сайлайтын бастауыш кәсіподақ органдары білдіреді.

3. Әлеуметтік әріптестік туралы келісім жасасу туралы немесе оны өзгерту туралы келіссөздер жүргізген, әлеуметтік әріптестік туралы келісім жасасу немесе оны өзгерту бойынша ұжымдық еңбек дауларын шешкен, олардың орындалуына бақылау жасауды жүзеге асырған кезде, сондай-ақ тиісті комиссияны құрған және қызметін жүзеге асырған кезде қызметкерлердің мүдделерін тиісті кәсіподақтар (бастауыш, аумақтық) органдары мен олардың бірлестіктері білдіреді.

4. Республикалық, өңірлік және салалық деңгейде қызметкерлер атынан әлеуметтік әріптестік туралы келіссөздер жүргізу, келісімге қол қою құқығы тиісті кәсіподақтарға (кәсіподақ бірлестіктеріне) беріледі.

Тиісті деңгейде бірнеше кәсіподақ (кәсіподақтар бірлестіктері) болған кезде олардың әрқайсысына келіссөздер жүргізу үшін өздері ұсынған кәсіподақ мүшелерінің саны ескеріле отырып құрылған біртұтас өкілді органның құрамында өкілдік етуге қ ұ қ ы қ б е р і л е д і .

Біртұтас өкілді орган құру туралы келісім болмаған кезде келіссөздер жүргізу үшін оларды жүргізу құқығы кәсіподақ (кәсіподақтар) мүшелерінің неғұрлым көп бөлігін біріктірген кәсіподаққа (кәсіподақтар бірлестіктеріне) беріледі.

33-бап. Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлердің мүдделерін білдірушілер

Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлердің жұмыс берушілермен өзара қатынастарда бастауыш кәсіподақ органының атынан олардың мүдделерін білдіруге уәкілдік ету құқығы бар.

34-бап. Қызметкерлердің өзге өкілдері

Ұйымда бастауыш кәсіподақ ұйымы болмаған, сондай-ақ қызметкерлердің жартысынан азын біріктірген кәсіподақ болған кезде қызметкерлер жалпы жиналыста (конференцияда) өз мүдделерін білдіруді аталған кәсіподаққа не өзге уәкілетті өкілге тапсыра алады.

35-бап. Жұмыс берушінің қызметкерлер өкілдерінің қызметін қамтамасыз етуге жағдай жасау жөніндегі міндеттері

Жұмыс беруші осы Кодекске, заңдарға, ұжымдық шарттарға, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерге сәйкес қызметкерлер өкілдерінің қызметін қамтамасыз ететін жағдайлар жасауға міндетті.

36-бап. Жұмыс берушінің өкілдері

1. Ұжымдық шарттар жүргізген, ұжымдық шарт жасасқан немесе өзгерткен кезде ұйымның басшысы немесе осы Кодекске, заңдарға, өзге де нормативтік құқықтық актілерге, ұйымдардың құрылтай құжаттары мен жұмыс берушінің нормативтік актілеріне сәйкес ол уәкілеттік берген адамдар жұмыс берушінің өкілдері болып т а б ы л а д ы .

2. Ұжымдық келіссөздер жүргізген, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдер жасасқан немесе өзгерткен, ұжымдық еңбек дауларын жасасу мен өзгертуге орай оларды шешкен кезде, сондай-ақ тиісті комиссияларды құрған және олардың қызметін жүзеге асырған кезде жұмыс берушілердің мүдделерін жұмыс берушілердің бірлестіктері білдіреді.

3. Жұмыс берушілер бірлестіктерінің құқықтық жағдайының ерекшеліктері Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленеді.

37-бап. Жұмыс берушілердің өзге өкілдері

Өзге өкілдер, оның ішінде уәкілдік етуге Қазақстан Республикасының заңдарымен уәкілеттік берілген немесе жұмыс берушілер уәкілеттік берген мемлекеттік органдар - жұмыс берушілер - мемлекеттік кәсіпорын, сондай-ақ мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдар бола алады.

5-тарау. Ұжымдық келіссөздер

38-бап. Ұжымдық келіссөздер жүргізу

Қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілдері ұжымдық шартты әзірлеу, жасасу және өзгерту жөніндегі ұжымдық келіссөздерге қатысады және осындай келіссөздерді өткізу жөнінде бастамашы болуға құқылы.

Ұжымдық келіссөздерді бастау туралы ұсыныспен жазбаша нысанда хабарлама алған тараптардың өкілдері хабарлама алған күннен бастап күнтізбелік бес күннің ішінде келіссөзге қосылуға міндетті.

39-бап. Ұжымдық келіссөздерді жүргізу тәртібі

1. Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу мәселелерін еркін таңдайды.

2. Ұйымда екі немесе одан да көп бастауыш кәсіподақ ұйымы болған кезде олар ұжымдық келіссөздер жүргізу, біртұтас ұжымдық шарт жобасын әзірлеу және оны жасасу үшін біртұтас өкілді орган құрады. Біртұтас өкілді орган құру кәсіподақ мүшелерінің санына қарай тепе-тең өкілдік принципі негізінде жүзеге асырылады.

3. Егер біртұтас өкілді орган ұжымдық келіссөздер басталған кезден кейінгі күнтізбелік бес күн ішінде құрылмаса, онда ұйымның барлық қызметкерлерінің мүдделерін білдіруді қызметкерлердің жартысынан астамын біріктіретін бастауыш кәсіподақ жүзеге асырады.

4. Егер бастауыш кәсіподақтардың бір де бірі қызметкерлердің жартысынан астамын біріктірмеген болса, қызметкерлердің жалпы жиналысының (конференциясының) жабық дауыс беруі арқылы біртұтас өкілді орган құру тапсырылатын бастауыш кәсіподақ айқындалады.

5. Осы баптың үшінші және төртінші бөліктерінде көзделген жағдайларда, өзге бастауыш кәсіподақтарда ұжымдық шартқа қол қойылғанға дейін өз өкілдерін біртұтас өкілді органға жіберу құқығы сақталады.

6. Тараптар тиісті сұрау салуды алған күннен бастап күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей өздеріндегі ұжымдық шарттарды жүргізу үшін қажетті ақпаратты бір-біріне беруге тиіс.

7. Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар, ұжымдық келіссөздер жүргізумен байланысты басқа адамдар, егер осы мәліметтер заңмен қорғалатын құпияға жатқызылса, алынған мәліметтерді жария етпеуге тиіс. Аталған мәліметтерді жария ету Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіптің шаралар не жауаптылық қолдануға әкеп соғады.

8. Ұжымдық келіссөздерді жүргізу мерзімдерін, орны мен тәртібін тараптар өкілдері - келіссөздерге қатысушылар айқындайды.

40-бап. Келіспеушіліктерді реттеу

1. Егер ұжымдық келіссөздер барысында барлық немесе жекелеген мәселелер бойынша келісілген шешім қабылданбаса, келіспеушілік хаттамасы жасалады.

2. Тараптар арасында ұжымдық шарт жобасының жекелеген ережелері бойынша келісімге қол жеткізілмесе, ұжымдық келіссөздер басталған күннен бастап үш ай ішінде тараптар ұжымдық шартқа бір мезгілде келіспеушілік хаттамасын жасай отырып, келісілген жағдайда ұжымдық шартқа қол қоюға тиіс.

3. Реттелмеген келіспеушілік кейінгі ұжымдық келіссөздердің нысанасы болуы немесе Қазақстан Республикасының осы Кодексіне, өзге де заң актілеріне сәйкес шешілуі мүмкін.

41-бап. Ұжымдық келіссөздерге қатысушы адамдарға кепілдіктер мен өтемақылар

1. Ұжымдық келіссөздерге, ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге қатысушы адамдар тараптардың келісімімен айқындалатын мерзімге орташа жалақысы сақтала отырып, негізгі жұмысынан босатылады, бірақ ол үш айдан аспауға тиіс.

2. Ұжымдық келіссөздерге қатысумен байланысты барлық шығын Қазақстан Республикасының заңдарында, ұжымдық шартта белгіленген тәртіппен өтеледі. Сарапшылар мен мамандардың қызметіне еңбек ақыны, егер ұжымдық шартта өзгелей

көзделмеген болса, шақырған тарап төлейді.

3. Ұжымдық келіссөздерге қатысушы қызметкерлердің өкілдеріне келіссөздерді жүргізу кезеңінде олардың өкілдік етуіне уәкілеттік берген органның алдын ала келісімінсіз тәртіптік жаза қолданылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды немесе, Қазақстан Республикасының осы Кодексінде, өзге де заңдарына сәйкес жұмыстан босату көзделген теріс қылықтар жасағаны үшін еңбек шарты бұзылатын жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан босатылмайды.

6-тарау. Ұжымдық шарттар

42-бап. Ұжымдық шарт жасасу туралы шешімдер қабылдау

1. Жұмыс берушілер мен қызметкерлер, сондай-ақ олардың осы Кодекске сәйкес белгіленген өкілдері ұжымдық шарт жасасу мақсатында келіссөздер жүргізуге құқылы.

2. Ұжымдық шарт тұтас алғанда ұйымда, оның филиалдарында, өкілдіктерінде және өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде жасалуы мүмкін.

3. Ұйымның филиалында, өкілдігінде, өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде ұжымдық шарт жасасқан кезде осы жұмыс беруші уәкілеттік берген тиісті бөлімшенің басшысы жұмыс берушінің өкілі болып табылады.

43-бап. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымы

1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын ұжымдық келіссөздер жүргізу процесінде тараптар айқындайды.

2. Ұжымдық шартта қызметкерлер мен қызмет берушілердің мынадай:

1) еңбекке ақы төлеудің нысандары, жүйесі мен мөлшері;

2) жәрдемақы, өтемақы төлемдері;

3) баға өсімі, инфляция деңгейі, ұжымдық шартта белгіленген көрсеткіштердің орындалуы ескеріле отырып, еңбекке ақы төлеуді реттеу тетігі;

4) қызметкерлердің жұмыспен қамтылуы, біліктілігін көтеруі және біліктілігін қ а й т а р а к ө т е р у і ;

5) демалыстың берілуі мен оның ұзақтығын қоса алғанда, жұмыс уақыты мен д е м а л ы с у а қ ы т ы ;

б) қызметкерлердің, оның ішінде әйелдер мен жастардың жағдайын жақсарту мен ең б е г і н қ о р ғ а у ;

7) ұйымдарды, ведомстволық тұрғын-үйлерді жекешелендірген кезде қызметкерлер м ү д д е л е р і н ің с а қ т а л у ы ;

8) экологиялық қауіпсіздік және өндірістегі қызметкерлердің денсаулығын сақтау;

9) жұмысты оқумен ұштастырған қызметкерлерге кепілдіктер мен жеңілдіктер беру;

10) қызметкерлерді және олардың отбасы мүшелерін сауықтыру мен олардың д е м а л ы с ы ;

11) ұжымдық шартқа өзгерістер енгізе отырып, оның орындалуын, тараптардың қызметкерлер өкілдерінің қалыпты қызмет жағдайын қамтамасыз етудегі

жауапкершілігін

бақылау;

12) ұжымдық шарттың тиісті талаптарын орындау кезінде ереуілден бас тарту мәселелері жөніндегі өзара міндеттемелері қамтылуға тиіс.

3. Ұжымдық шартта жұмыс берушінің қаржылық-экономикалық жағдайы ескеріле отырып, Қазақстан Республикасының заңдарымен, өзге де нормативтік құқықтық актілерімен, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдермен белгіленген еңбек жағдайларымен салыстырғанда қызметкерлерге неғұрлым қолайлы жеңілдіктер мен артықшылықтар белгіленуі мүмкін.

4. Ұжымдық шартқа егер Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде осы ережелер ұжымдық шартта міндетті түрде орнықтыратыны туралы тікелей ұйғарым қамтылған болса, нормативтік ережелер енгізіледі.

5. Ұжымдық шарттардың ережелерінде қызметкерлердің Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген құқықтарын шектеуге, еңбек жағдайын төмендетуге және кепілдіктерді бұзуға жол берілмейді.

44-бап. Ұжымдық шарт жобасын әзірлеу және оны жасасу тәртібі

1. Кез келген тарап ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге және оны келіссөз жүргізу жөніндегі тиісті комиссияның қарауына енгізуге бастамашы бола алады.

2. Ұжымдық шарттың жобасы ұйым қызметкерлерінің міндетті түрде талқылауына жатады. Жобаны талқылау нысаны мен тәртібін қызметкерлер дербес айқындайды. Жобаны түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып, тиісті комиссия пысықтайды.

3. Тараптар келісімге қол жеткізген кезде ұжымдық шарт екі данада жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды.

45-бап. Ұжымдық шарттың қолданылуы

1. Ұжымдық шарт үш жылдан аспайтын мерзімге жасалады және тараптар оған қол қойған күннен не ұжымдық шартта белгіленген күннен бастап күшіне енеді.

Тараптардың ұжымдық шарттың қолданылуын үш жылдан аспайтын мерзімге ұзартуға құқығы бар.

2. Ұжымдық шарттың күші осы ұйымның, оның филиалының, өкілдігінің немесе өзге оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінің барлық қызметкерлеріне қолданылады.

3. Ұжымдық шарт ұйымның атауы өзгерген, ұйымның басшысымен жасалған еңбек шарты бұзылған жағдайларда өзінің қолданылуын сақтайды.

4. Ұйым қайта ұйымдастырылған кезде ұжымдық шарт қайта ұйымдасудың барлық мерзімі ішінде өзінің қолданылуын сақтайды.

Ұйымның меншік нысаны ауысқан кезде ұжымдық шарт өзінің қолданылуын меншік құқығы ауысқан күннен бастап үш ай ішінде өзінің қолданылуын сақтайды.

Ұйым қайта ұйымдастырылған немесе меншік нысаны ауысқан кезде тараптың кез

келгені басқа тарапқа жаңа ұжымдық шарт жасасу немесе шарттың бұрынғы қолданылуын үш жылға дейінгі мерзімге ұзарту туралы ұсыныс жіберуге құқығы бар.

Ұйым таратылған кезде ұжымдық шарт тарату жүргізудің бүкіл мерзімі ішінде өзінің қолданылуын сақтайды.

46-бап. Ұжымдық шартты өзгерту және толықтыру

Ұжымдық шартты өзгерту және толықтыру оны жасасу үшін осы Кодексте белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

47-бап. Ұжымдық шартты тіркеу

1. Жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) өкілі ұжымдық шартты қол қойылған күннен бастап жеті жұмыс күні ішінде еңбек жөніндегі тиісті органға хабарламалық т і р к е у г е ж і б е р е д і .

2. Ұжымдық шарттың күшіне енуі оны хабарламалық тіркеу фактісіне тәуелді емес.

3. Ұжымдық шартты тіркеуді жүзеге асырған кезде еңбек жөніндегі тиісті орган Қазақстан Республикасының осы Кодексімен, заңдарымен, өзге де нормативтік құқықтық актілерімен салыстыру арқылы қызметкерлердің жағдайын нашарлататын жәйттерді анықтайды және бұл туралы ұжымдық шартқа қол қойған тараптардың өкілдеріне, сондай-ақ тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына хабарлайды. Қызметкерлердің жағдайын төмендететін ұжымдық шарттың талаптары заңсыз болып табылады және қолдануға жатпайды.

48-бап. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау

Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды қызметкерлер мен жұмыс берушілер, олардың өкілдері ұжымдық шартта айқындалған, сондай-ақ еңбек жөніндегі тиісті органдар айқындайтын тәртіппен жүзеге асырады.

49-бап. Келіссөздерге қатысудан жалтарғаны, келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпараттар бермегені, сол сияқты ұжымдық шарттың талаптарын бұзғаны немесе орындамағаны үшін жауаптылық

Тараптар өкілдерінің ұжымдық шарт жасасу, өзгерту жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтару немесе келісілген ұжымдық шартқа қол қоюдан заңсыз бас тарту келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың нормаларын сақтауға бақылау жасауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпараттар бермеу сол сияқты оның шарттарын бұзу немесе орындамау Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

7-тарау. Қызметкерлердің ұйымды басқаруға қатысуы

50-бап. Қызметкерлердің ұйымды басқаруға қатысу құқығы

Қызметкерлердің ұйымды басқаруға тікелей немесе өкілді органдар арқылы қатысу құқығы Қазақстан Республикасының осы Кодексімен, өзге де заңдарымен, ұйымның құрылтай құжаттарымен, ұжымдық шартпен реттеледі.

51-бап. Қызметкерлердің ұйымды басқаруға қатысуының негізгі нысандары

1. М ы н а л а р :

- 1) осы Кодекспен, ұжымдық шартпен көзделген жағдайларда, қызметкерлер өкілдерінің пікірлерін ескеру;
- 2) қызметкерлер өкілдерінің жұмыс берушінің нормативтік актілерді қабылдау мәселелері бойынша жұмыс берушілермен (оның өкілдерімен) консультация жүргізу;
- 3) жұмыс берушіден қызметкерлердің мүдделерін тікелей қозғайтын мәселелер бойынша ақпарат алу;
- 4) жұмыс берушімен ұйымның жұмысы, оны жетілдіру жөнінде ұсыныстар енгізу туралы мәселелерді талқылау;
- 5) ұжымдық шарттарды әзірлеу мен қабылдауға қатысу;
- 6) осы Кодекспен, ұйымның құрылтай құжаттарымен, ұжымдық шартпен немесе жұмыс берушінің нормативтік актілерімен белгіленген өзге де нысандар қызметкерлердің ұйымды басқаруға қатысуының негізгі нысандары болып табылады.

2. Қызметкерлердің өкілдері:

- 1) ұйымды қайта ұйымдастыру немесе таратуға;
- 2) қызметкерлердің еңбек жағдайын өзгертуге әкеп соқтыратын технологиялық өзгерістерді енгізуге;
- 3) қызметкерлердің кәсіби даярлығын, қайта даярлығын және біліктілігін көтеруге;
- 4) Қазақстан Республикасының осы Кодексімен, ұйымның құрылтай құжаттарымен, ұжымдық шартпен көзделген басқа да мәселелер бойынша жұмыс берушіден ақпарат алуға құқығы бар.

Қызметкерлер өкілдерінің, сондай-ақ ұйымның басқару органдарына осы мәселелер бойынша тиісті ұсыныстар енгізуге және оларды қараған кезде аталған органдардың отырыстарына қатысуға құқылы.

3-бөлім. Еңбек шарты

8-тарау. Жалпы ережелер

52-бап. Еңбек шарты. Еңбек шартының тараптары

1. Жұмыс беруші мен қызметкердің арасындағы еңбек қатынастары еңбек шартымен ресімделеді, ол өзара міндеттеме алған жұмыс беруші мен қызметкердің арасында жазбаша жасалған келісім болып табылады.

2. Жұмыс беруші мен қызметкер еңбек шартының тараптары болып табылады.

53-бап. Еңбек шартының мазмұны

1. Еңбек шартында қызметкердің тегі, аты, әкесінің аты және еңбек шартын жасасқан жұмыс берушінің атауы (тегі, аты, әкесінің аты - жеке тұлға) көрсетіледі.

2 . М ы н а л а р :

1) жұмыс орны (құрылымдық бөлімшелері көрсетіле отырып);

2) жұмыстың басталған күні;

3) ұйымның штаттық кестесіне сәйкес біліктілігі немесе нақты еңбек функциясы көрсетіле отырып лауазымдардың, мамандықтардың, кәсіптердің атауы еңбек шартының маңызды талабы болып табылады. Егер Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жеңілдіктер беру не шектеулердің болуы белгілі бір лауазым, мамандық немесе кәсіп бойынша жұмыстарды атқарумен байланысты болса, онда осы лауазымдардың, мамандықтардың немесе кәсіптердің атаулары және оларға қойылатын біліктілік талаптары Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен бекітілген біліктілік анықтамалықтарында көрсетілген атаулар мен талаптарға сәйкес келуге тиіс;

4) қызметкердің құқықтары мен міндеттері;

5) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

6) ауыр, зиянды (аса зиянды), қауіпті (аса қауіпті) жағдайларда жұмыс істейтін қызметкерлерге жасалатын еңбек жағдайының, берілетін өтемақылар мен жеңілдіктердің сипаттамасы;

7) еңбек және демалыс режимі (егер ол осы қызметкерге қатысты ұйымда белгіленген жалпы ережелерден ерекшеленетін болса);

8) еңбекке ақы төлеу шарттары (оның ішінде қызметкердің тарифтік ставкасының немесе лауазымдық айлық ақысының, қосымша ақының, үстеме ақының және басқа да төлемдердің мөлшері);

9) тікелей еңбек қызметімен байланысты міндетті әлеуметтік сақтандыру түрлері мен шарттары еңбек шартының маңызды талабы болып табылады.

Еңбек шартында жұмысқа қабылдау кезінде сынақтан өткізу туралы, заңмен қорғалатын құпияны жарияламау туралы, егер оқу жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүргізілген болса, қызметкер оқудан кейін шартта белгіленгеннен төмен болмайтын мерзімді атқаруға міндеттілігі туралы жағдайлар, сондай-ақ осы Кодекспен, заңдармен және өзге де нормативтік құқықтық актілермен, ұжымдық шартпен, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдермен салыстырғанда қызметкердің жағдайын төмендетпейтін өзге де жағдайлар көзделуі мүмкін.

3. Еңбек шартының жағдайлары тек тараптардың келісімі бойынша және жазбаша нысанда өзгертілуі мүмкін.

4. Мерзімдік еңбек шарты жасалған жағдайда онда оның қолданылу мерзімі және Қазақстан Республикасының осы Кодексіне және өзге де заңдарына сәйкес мерзімдік еңбек шартын жасасуға негіз болған мән-жайлар (себептер) көрсетіледі.

54-бап. Еңбек шартының мерзімі

1 . Еңбек шарттары :

1) белгісіз мерзімге ;

2) егер Қазақстан Республикасының осы Кодексімен және өзге де заңдармен өзгелей мерзім белгіленбесе, бес жылдан аспайтын белгісіз мерзімге (мерзімдік еңбек Ш а р т ы) ж а с а л у ы м ү м к і н .

2. Мерзімдік еңбек шарты еңбек қатынастары, егер Қазақстан Республикасының осы Кодексімен және өзге де заңдарымен өзгелей көзделмеген болса, алда атқарылатын жұмыстың сипаты немесе оны орындаудың шарттары ескеріле отырып белгісіз мерзімге белгіленбейтін жағдайларда жасалады.

3. Егер еңбек шартында оның қолданылу мерзімі көрсетілмеген болса, шарт белгісіз мерзімге жасалған болып есептеледі.

4. Еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты тараптардың бір де бірі оны бұзуды талап етпеген, ал қызметкер жұмысын еңбек шартының мерзімі өтіп кеткеннен кейін де жалғастырған жағдайда еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалған деп есептеледі.

5. Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты, еңбек жөніндегі уәкілетті орган немесе сот белгілеген негіздемелерге жеткіліксіз болса, белгісіз мерзімге жасалған деп е с е п т е л е д і .

6. Белгісіз мерзімге еңбек шартын жасасатын қызметкерге көзделген құқықтар мен кепілдіктер беруден жалтару мақсатында мерзімдік еңбек шарттарын жасасуға тыйым салынады.

55-бап. Мерзімдік еңбек шарты

Мерзімдік еңбек шарты жұмыс берушінің не қызметкердің бастамасы бойынша:

1) заңға сәйкес жұмыс орны сақталатын, уақытша жұмыс істемейтін қызметкерді а л м а с т ы р у ү ш і н ;

2) уақытша (екі айға дейінгі) жұмыстарды, сондай-ақ табиғи жағдайларға байланысты тек белгілі бір уақыт кезеңінде (науқанда) жүргізілетін науқандық жұмыстарды атқаруға арналған уақытқа;

3) климаттық не экологиялық жағдайлары қолайсыз аудандарда және соларға теңестірілген жерлерде, егер бұл жұмыс орнын ауыстырумен байланысты болса, орналасқан ұйымдарда жұмысқа орналасқан адамдармен;

4) қайғылы жағдайлар мен табиғи және техногендік сипаттағы төтенше оқиғаларды болдырмау жөніндегі мерзімдік жұмыстарды жүргізу үшін;

5) саны 50 қызметкерге дейінгі ұйымдарға - шағын кәсіпкерлік субъектілеріне (бөлшек сауда және тұрмыстық қызмет көрсету ұйымдарына) жұмысқа орналасқан адамдармен, сондай-ақ жұмыс беруші жеке тұлғалармен;

6) Қазақстан Республикасынан тыс жерлерге жұмысқа жіберілген адамдармен;

7) ұйымдардың қарапайым жұмыс аясынан тыс жұмыстарды (реконструкциялық монтаждау, іске қосу жұмыстары және басқа жұмыстар) атқару үшін, сондай-ақ өндірісті көрінеу уақытша (бір жылға дейін) кеңейтумен немесе көрсетілетін қызмет көлемімен байланысты жұмыстарды жүргізу үшін;

8) уақыттың көрінеу белгілі бір кезеңіне немесе көрінеу белгілі бір жұмыстарды

орындау үшін құрылған ұйымдарға жұмысқа орналасқан адамдармен;

9) көрінеу белгілі бір жұмыстарды орындаудың (аяқтаудың) белгілі бір нақты күні айқын болмайтын жағдайларда оны орындау үшін қабылданатын адамдармен;

10) қызметкерді тәлімгерліктен өткізумен және кәсіби оқытумен тікелей байланысты жұмыстар үшін;

11) оқудың күндізгі нысанында оқитын адамдармен;

12) осы ұйымда жұмысты қоса атқаратын адамдармен;

13) жасы бойынша зейнеткерлікке шыққандармен, сондай-ақ денсаулығы бойынша берілген медициналық қорытындыға сәйкес тек уақытша сипаты бар жұмысты атқаруға рұқсат етілген адамдармен;

14) әлеуметтік әріптестік жөніндегі республикалық үшжақты комиссияның пікірін ескере отырып Қазақстан Республикасының Үкіметі бекіткен кәсіптердің тізбесіне сәйкес мәдени ұйымдардың шығармашылық қызметкерлерімен, бұқаралық ақпарат құралдары қызметкерлерімен, кәсіби спортшылармен;

15) заңдарда белгіленген тәртіппен жүргізілген конкурс нәтижесінде белгілі бір мерзімге еңбек шартын жасасқан ғылыми, педагогикалық және басқа да сала қызметкерлерімен;

16) сайланбалы органның құрамына немесе сайланбалы қызметке ақылы жұмысқа сайланған, сондай-ақ сайланбалы органдар мүшелерінің немесе мемлекеттік органдардың, сондай-ақ саяси партиялардың және басқа да қоғамдық бірлестіктердің лауазымды адамдарының қызметін тікелей қамтамасыз етумен байланысты жұмысқа орналасқан адамдарды белгілі бір мерзімге сайлаған жағдайда;

17) ұйымдардың ұйымдық-құқықтық нысандарына және меншік нысандарына қарамастан, олардың басшыларымен, басшыларының орынбасарларымен және бас бухгалтерлерімен;

18) жұмыспен қамту органдары уақытша жұмысқа, оның ішінде қоғамдық жұмыстар атқаруға жіберген адамдармен;

19) Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген басқа да жағдайларда жасалуы мүмкін.

56-бап. Еңбек шартымен бөлектенбеген жұмыстарды орындауды талап етуге тыйым салу

Қазақстан Республикасының осы Кодексімен және өзге де заңдарымен көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің еңбек шартымен бөлектенбеген жұмысты орындауын талап етуге тыйым салынады.

57-бап. Еңбек шартының күшіне енгізілуі

1. Қазақстан Республикасының заңдарымен, өзге де нормативтік құқықтық актілерімен немесе еңбек шартымен өзгелей белгіленбесе, оған қызметкер мен жұмыс беруші қол қойған күнінен бастап, не жұмыс берушінің немесе оның өкілінің келісімімен немесе тапсырмасымен қызметкердің жұмысқа қосылуына нақты рұқсат

етілген күннен бастап күшіне енгізіледі.

2. Қызметкер еңбек шартымен айқындалған күннен бастап еңбек міндеттемесін атқаруға кірісуге міндетті.

3. Егер еңбек шартында жұмыстың басталған күні көрсетілмесе, қызметкер жұмысқа шарт күшіне енген күннен кейінгі жұмыс күнінен бастап кірісуі қажет.

4. Егер қызметкер жұмысқа жеті жұмыс күні ішінде дәлелді себептерсіз белгіленген мерзімде жұмысқа кіріспесе еңбек шарты күшін жояды.

58-бап. Еңбек шартының заңсыздығы

1. Еңбек шарты егер ол:

1) алдау, күштеу, қорқыту арқылы, сондай-ақ ол ауыр мән-жайлар болуы салдарынан қызметкер үшін мүлдем тиімсіз жағдайларда жасалса;

2) заңдық салдары болуын ниет етпей (жалған еңбек шарты);

3) еңбекке қабілетсіз деп танылған азаматпен;

4) жасы он төртке толмаған азаматпен;

5) жасы он алтыға толмаған азаматпен, ата-аналарының бірінің немесе кәмелетке толмаған жастың заңды өкілінің жазбаша келісімінсіз жасалған жағдайларда ол заңсыз деп танылады.

2. Еңбек шартын заңсыз деп тану бұрынғы қызметкердің еңбегіне ақы, жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы, өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айырылуға әкеп соқпайды.

59-бап. Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттар

1. Еңбек кітапшасы немесе еңбек шарты, сондай-ақ жұмыспен байланысты құжаттардың көшірмелері қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттар бола алады.

2. Қызметкердің, оның ішінде бұрынғы қызметкердің жазбаша өтініші бойынша жұмыс, беруші өтініш берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей қызметкерге жұмыспен байланысты құжаттардың көшірмелерін (жұмысқа қабылдау туралы, басқа жұмысқа ауыстыру туралы, жұмыстан шығару туралы бұйрықтардың көшірмелері; жалақы, осы жұмыс берушіде істеген жұмыс кезеңі туралы анықтамалар және басқалар) беруі міндетті. Жұмыспен байланысты құжаттардың көшірмелері тиісті үлгіде куәландырылып, қызметкерге қайтарымыз беріледі.

3. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс беруші қызметкерге жұмыстан босатылған күні (жұмыстың соңғы күні) еңбек кітапшасын және қызметкердің жазбаша өтініші бойынша жұмыспен байланысты құжаттардың көшірмелері беруге міндетті.

4. Егер жұмыстан босаған күні қызметкердің жоқтығына байланысты оған кітапшаны беру мүмкіндігі болмаған не қызметкер еңбек кітапшасын алудан бас тартқан жағдайда жұмыс беруші қызметкерге еңбек кітапшасын алуға келуі қажеттігі

не оны почта арқылы жіберуге келісім беруі туралы хабарлама жібереді. Хабарлама жіберген күннен бастап жұмыс беруші еңбек кітапшасын беруді кідірткені үшін жауапкершіліктен босатылады.

9-тарау. Еңбек шартын жасасу

60-бап. Еңбек шартын жасасуға жол берілетін жас

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

2. Орта білім алған не Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес орта білім беру мекемесін тастап кеткен жағдайларда он бес жасқа толған адамдар еңбек шартын ж а с а с а а л а д ы .

3. Он төрт жасқа толған оқушылардың денсаулығына зиянын тигізбейтін және білім алу процесін бұзбайтын, оқудан қолы бос кезде жеңіл еңбекті атқару үшін олармен ата-аналарының бірінің (қамқоршының, қорғаншының) және қамқоршы және қорғаншы органның келісімімен еңбек шартын жасасуға болады.

4. Он төрт жасқа толмаған адамдарға мәдениет ұйымдарында шығармаларды денсаулығына және имандылық тұрғыдан дамуына нұқсан келтірмей тудыру мен орындауға қатысу үшін ата-аналарының бірінің (қамқоршының, қорғаншының) және қамқоршы және қорғаншы органның келісімімен еңбек шартын жасасуға жол беріледі.

61-бап. Еңбек шартын жасасқан кездегі кепілдіктер

1. Еңбек шартын жасасудан негізсіз бас тартуда тыйым салынады.

2. Еңбек шартын жасасқан кезде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайларына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге қатысына, наным-сеніміне, тұрғылықты жеріне немесе қызметкерлердің іскерлік сапасына байланысты емес, кез келген өзге мән-жайларға қатысты уәждер бойынша олардың құқықтарын қандай да болсын тікелей немесе жанама шектеуге немесе тікелей немесе жанама артықшылықтар белгілеуге, Қазақстан Республикасының заңында көзделген жағдайларды қоспағанда, жол берілмейді.

3. Жүктілігіне немесе балалары болуына байланысты уәждер бойынша әйелмен еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым салынады.

4. Бұрынғы жұмысынан босатылған күнінен бастап бір айдың ішінде басқа жұмыс берушіден ауысу тәртібімен жұмысқа жазбаша нысанда шақырылған қызметкермен еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым салынады.

5. Егер заңды күшіне енген сот шешімімен, еңбек шартын жасасу міндеттілігі белгіленген болса, белгіленген квота есебінен заңмен уәкілеттік берілген органдар жұмысқа жіберген қызметкерлермен; егер сайлану (сайлаулар) актісінен белгілі бір еңбек функциясын орындау міндеттілігі туындаса, заңдарда белгіленген тәртіппен қызметке сайланған азаматтармен; кәмелеттік жасқа толмағанына байланысты кәмелеттік жасқа толмағандармен; мүгедектігіне байланысты мүгедектермен еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым салынады.

6. Еңбек шартын жасасудан бас тартылған адамның талабы бойынша жұмыс беруші

бас тартудың себебін жазбаша нысанда хабарлауға міндетті.

7. Еңбек шартын жасасудан бас тартуға сот тәртібімен шағым жасалуы мүмкін.

62-бап. Еңбек шартын жасасуды шектеу

М ы н а л а р м е н :

- 1) денсаулығы бойынша еңбекке қабілетсіз азаматтармен;
- 2) денсаулық жағдайына байланысты атқаруға болмайтын жұмысқа;
- 3) он төрт жасқа толмаған азаматтармен;
- 4) ауыр, зиянды (ерекше зиянды), қауіпті (ерекше қауіпті) еңбек жағдайында жұмыс істейтін он сегіз жасқа толмаған азаматтармен;
- 5) қызмет берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етудің материалдық жауапкершілігін өзіне толық алатын қызмет пен жұмысқа он сегіз ж а с қ а т о л м а ғ а н а з а м а т т а р м е н ;
- 6) егер азаматтар заңды күшіне енген сот шешімімен белгілі бір қызметті атқару немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айырылған болса, оларды жұмысқа (қ ы з м е т к е) а л у ғ а ;
- 7) белгіленген тәртіппен Қазақстан Республикасында еңбек жөніндегі уәкілетті органнан еңбек қызметіне рұқсат алғанға дейін шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шартын жасасуға жол берілмейді.

63-бап. Еңбек шартын жасасқан кезде табыс етілетін құжаттар

1. Еңбек шартын жасасқан кезде жұмысқа кіруші жұмыс берушіге:
 - 1) жеке басын куәландыратын құжатын;
 - 2) еңбек шартын бірінші рет жасасқан немесе қызметкер жұмысты қоса атқаратын жағдайда кірген жағдайларды қоспағанда, еңбек кітапшасын;
 - 3) жұмысқа бірінші рет кіретін жағдайларды қоспағанда, жинақтаушы зейнетақы қорымен жасалған зейнетақымен қамтамасыз ету туралы шарттың көшірмесін;
 - 4) әскери міндеттілер мен әскери қызметін өтеуге жатқызылған адамдар үшін - ә с к е р и е с е б і н і ң қ ұ ж а т т а р ы н ;
 - 5) арнайы білімді немесе арнайы дайындықты талап ететін жұмысқа кіретін кезде білімі туралы, біліктілігі немесе арнайы білімінің бар екендігі туралы құжаттарды ұ с ы н а д ы .
2. Жекелеген жағдайларда жұмыс ерекшелігі ескеріле отырып, Қазақстан Республикасының осы Кодексімен, өзге де заңдарымен еңбек шартын жасасқан кезде қосымша құжаттар ұсыну қажеттігі көзделуі мүмкін.
3. Жұмысқа кіретін адамдардан Қазақстан Республикасының осы Кодексімен, өзге де заңдарымен көзделгеннен өзге құжаттар талап етуге тыйым салынады.
4. Еңбек шарты бірінші рет жасалған кезде еңбек шарты мен жинақтаушы зейнетақы қорымен жасалатын зейнетақымен қамтамасыз ету туралы шартты жұмыс беруші ресімдейді.

64-бап. Еңбек кітапшасы

1. Белгіленген үлгідегі еңбек кітапшасы қызметкердің еңбек қызметі және еңбек стажы туралы негізгі құжат болып табылады.

Еңбек кітапшасының нысанын, жүргізу мен сақталу тәртібін, сондай-ақ еңбек кітапшасын әзірлеу тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді.

2. Жұмыс беруші (жұмыс беруші жеке тұлғаларды қоспағанда) ұйымда, егер осы ұйымдағы жұмыс қызметкердің негізгі жұмысы болып табылмаса, бес күннен артық жұмыс істеген әрбір қызметкерге еңбек кітапшасын жүргізуге міндетті.

3. Еңбек кітапшасына қызметкер, ол орындаған жұмыстар, басқа тұрақты жұмысқа ауыстырылғаны туралы және қызметкердің жұмыстан босатылғаны туралы мәліметтер, сондай-ақ еңбек шартын тоқтатудың негіздемелері мен жұмыстағы табыстары үшін берілген наградалары туралы мәліметтер енгізіледі. Жұмыстан босату тәртіптік жаза ретінде қолданылған жағдайларды қоспағанда жаза жөніндегі мәліметтер еңбек кітапшасына енгізілмейді.

Жұмысты қоса атқаратыны жөніндегі мәліметтер қызметкердің қалауы бойынша жұмысты қоса атқаратынын растайтын құжат негізінде еңбек кітапшасына негізгі жұмыс орны бойынша енгізіледі.

4. Еңбек кітапшасына еңбек шартының тоқтатылу себептері туралы жазбалар Қазақстан Республикасының осы Кодексінің немесе өзге заңының нысандамасына дәл сәйкестендіріп және Қазақстан Республикасының немесе өзге заңының тиісті бабына, тармағына сілтеме жасала отырып жүргізілуге тиіс.

65-бап. Еңбек шартының нысаны

1. Еңбек шарты жазбаша нысанда жасалады, екі данада толтырылады, әрқайсысына тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір данасы қызметкерге беріледі, екіншісі жұмыс берушіде сақталады.

2. Тиісті үлгіде ресімделмеген еңбек шарты, егер қызметкер жұмыс берушінің немесе оның өкілінің рұқсатымен немесе тапсырмасы бойынша жұмысқа кіріссе, жасалған деп есептеледі. Қызметкерді іс жүзінде жұмысқа қосқан кезде жұмыс беруші қызметкерді жұмысқа іс жүзінде қосқан күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей онымен жазбаша нысанда еңбек шартын ресімдеуге міндетті.

3. Қызметкерлердің жекелеген санаттарымен еңбек шартын жасасқан кезде Қазақстан Республикасының заңдарымен және өзге де нормативтік құқықтық актілерімен еңбек шарттарын жасау мүмкіндігіне не осы шарттар бойынша жұмыс беруші болып табылмайтын тиісті лауазымды адамдармен немесе мемлекеттік органдармен олардың талаптарына келісу немесе көп данада еңбек шарттарын жасасу қажеттігі көзделуі мүмкін.

66-бап. Жұмысқа қабылдауды ресімдеу

1. Жұмысқа қабылдау жасасылған еңбек шарты негізінде жұмыс берушінің шығарған бұйрығымен ресімделеді. Жұмыс беруші бұйрығының мазмұны жасасылған

еңбек шартының талаптарына сәйкес келуге тиіс.

2. Жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау туралы бұйрығы еңбек шартына қол қойылған күннен бастап үш күндік мерзімде сенімхатпен қызметкерге хабарланады. Қызметкердің талап етуі бойынша жұмыс беруші оған аталған бұйрықтың тиісінше куәландырылған көшірмесін беруге міндетті.

3. Жұмысқа қабылдаған кезде жұмыс беруші қызметкерді ұйымда қолданылатын ішкі еңбек тәртібі ережелерімен, қызмет берушінің қызметкердің еңбек функциясына қатысы бар өзге де нормативтік актілерімен, ұжымдық шартпен таныстыруға міндетті.

67-бап. Еңбек шартын жасасқан кезде медициналық куәландыру

Еңбек шартын жасасқан кезде жасы он сегізге толмаған, сондай-ақ Қазақстан Республикасының осы Кодексінде және өзге де заңдарында көзделген жағдайларда өзге адамдар алдын ала медициналық куәландырылуға міндетті.

68-бап. Жұмысқа қабылдаған кезде сынақтан өткізу

1. Еңбек шартын жасасқан кезде тараптардың келісімімен қызметкер оның тапсырылған жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақтан өткізілуі мүмкін.

Сынақтың талабы еңбек шартында көрсетілуге тиіс. Еңбек шартында сынақтың талабы туралы көрсетілмеуі қызметкердің сынақсыз қабылданғанын білдіреді.

2. Сынақ кезеңінде қызметкерге осы Кодекстің, заңдардың, өзге де нормативтік құқықтық актілердің, жұмыс берушінің нормативтік актілерінің, ұжымдық шарттың, әлеуметтік әріптестік туралы келісімнің ережелері қолданылады.

3. Жұмысқа қабылдаған кезде:

1) заңдарда белгіленген тәртіппен тиісті лауазымды ауыстыруға конкурс бойынша жұмысқа кіретін адамдарға;

2) жүкті әйелдерге;

3) он сегіз жасқа толмаған адамдарға;

4) орта және жоғары кәсіби білім беру мекемелерін аяқтаған және алған мамандығы бойынша жұмысқа алғаш кіретін адамдарға;

5) ақы төленетін сайланбалы лауазымға сайланған (іріктелген) адамдарға;

6) жұмыс берушілер арасындағы келісім бойынша басқа жұмыс берушіден ауысу тәртібімен жұмысқа шақырылған адамдарға;

7) Қазақстан Республикасының осы Кодексінде, өзге де заңдарында және ұжымдық шартта көзделген басқа да жағдайларда сынақ белгіленбейді.

4. Сынақ мерзімі үш айдан, ал, егер Қазақстан Республикасының Заңымен өзгелей белгіленбесе, ұйымдар басшылары және олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлері және олардың орынбасарлары, ұйымның филиалдарының, өкілдіктерінің және өзге де бөлектенген құрылымдық бөлімшелерінің басшылары үшін алты айдан аспауға тиіс.

Сынақ мерзімі қызметкердің жұмысқа уақытша жарамсыз кезеңіне, іс жүзінде ол жұмыста болмаған басқа да кезеңдерге есептелмейді.

69-бап. Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынақ нәтижесі

1. Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынақ нәтижесі қанағаттанғысыз болған кезде, сынақ мерзімі аяқталғанға дейін кемінде үш күн бұрын осы туралы жазбаша нысанда осы қызметкер өте алмаған сынақтарға негіз болған себептерді көрсете отырып, жұмыс беруші қызметкермен жасасқан еңбек шартын бұзуға құқығы бар. Жұмыс берушінің шешіміне қызметкер сот тәртібімен шағымдануға құқығы бар.

2. Сынақ нәтижесі қанағаттанғысыз болған кезде еңбек шартын бұзу кәсіподақтың тиісті органының пікірін ескерместен және шығу жәрдемақысын төлеместен жүргізіледі.

3. Егер сынақ мерзімі таусылса, ал қызметкер жұмысты жалғастырса, ол сынақтан өткен болып есептеледі және еңбек шартын одан кейін бұзу тек жалпы негіздерде ғана жүргізіледі.

4. Егер қызметкер сынақ кезінде ұсынылған жұмыс өзіне лайықты емес деп шешсе, ол үш жұмыс күні бұрын жазбаша түрде ескерте отырып, өзінің қалауы бойынша еңбек шартын бұзуға құқығы бар.

10-тарау. Еңбек шартын өзгерту

70-бап. Басқа тұрақты жұмысқа ауысу және орналасу

1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша сол ұйымдағы басқа тұрақты жұмысқа ауысу яғни еңбек функциясын өзгерту немесе еңбек шартындағы жазылған шарттарды өзгерту басқа ұйымдағы не басқа жердегі басқа ұйымдағы тұрақты жұмысқа ауысқанмен тең, оған қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

2. Медициналық қорытындыға сәйкес басқа жұмыс берілуіне мұқтаж қызметкерді жұмыс беруші, оның денсаулығына кері әсері тимейтін, қолда бар жұмысқа оның келісімімен ауыстыруы тиіс. Қызметкер ауысудан бас тартқан не ұйымда тиісті жұмыс болмаған жағдайда осы Кодекске сәйкес еңбек шарты бұзылады.

3. Егер мына өзгерістер еңбек функциясын өзгертуге немесе еңбек шартының бар шарттарын өзгертуге алып келмейтін болса сол ұйымда, осы ұйымның сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшелерінде басқа жұмыс орнына басқа тұрақты жұмысқа ауысып жасауы, басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс жасаудың тапсырылуы ауысу болып табылмайды және қызметкердің келісімін алу қажет етілмейді.

4. Қызметкер үшін еңбек жағдайларын және еңбек шартын өзгертуге әкеп соқпайтын қызметкердің лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлімшесінің атын өзгертуді, басқару құрылымын өзгертуді жұмыс беруші қызметкердің келісімінсіз жүзеге асырады. Атын өзгерту басқа жұмысқа ауысу болып есептелмейді.

71-бап. Еңбек шартының бар жағдайларын өзгерту

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкер жұмысты еңбек функциясының өзгермейтін жағдайында жалғастырған жағдайында еңбектің ұйымдастырушылық немесе технологиялық жағдайларының өзгеруіне байланысты себептер бойынша еңбек шартының елеулі жағдайларының белгілі бір тараптарын өзгертуге жол беріледі.

Егер осы Кодекспен немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен өзгеше көзделмесе қызметкерге аталған өзгерістердің енгізетіндігі туралы олар енгізілгенге дейін кемінде екі ай бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиіс.

Егер қызметкер жұмысты жаңа жағдайларда жалғастыруға келіспесе, жұмыс беруші оған жазбаша түрде ұйымда бар оның біліктілігіне және денсаулық жағдайына сәйкес келетін өзге жұмыс ұсынуға, ал мұндай жұмыс жоқ болса бос тұрған төменгі қызмет немесе оның біліктілігі мен денсаулық жағдайын ескере отырып ақысы аз төленетін жұмыс ұсынуға міндетті.

Аталған мұндай жұмыс жоқ болған жағдайда, сондай-ақ жұмыс беруші оған ұсынылған жұмыстан бас тартқан жағдайда еңбек шарты осы Кодекске сәйкес тоқтатылады.

Егер осы баптың бірінші бөлігінде аталған жағдайлар қызметкерлерді көптеп жұмыстан шығаруға алып келетін болса, жұмыс беруші жұмыс орындарын сақтау мақсатында осы ұйымның қызметкерлерінің пікірін ескеріп, қырық күннен алты айға дейін толық емес жұмыс күні режимін енгізуге құқығы бар.

Егер қызметкер жұмыс уақытының тиісті режимімен жұмыс жасауды жалғастырудан бас тартса, онда осы Кодекске сәйкес басқа тиісті кепілдіктер мен жәрдемақылар беріле отырып еңбек шарты бұзылады.

Толық емес жұмыс уақыты режимін тоқтатуды жұмыс беруші ұйымның қызметкерлерінің өкілдерінің пікірін ескере отырып жүргізеді.

Ұжымдық шарттың, әлеуметтік әріптестік келісімдері жағдайларымен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлататын еңбек шартының елеулі жағдайларына өзгеріс енгізуге болмайды.

72-бап. Өндірістік қажеттілік болған жағдайда басқа жұмысқа уақытша ауысу

Өндірістік қажеттілік болған жағдайда жұмыс беруші қызметкерді бір айға дейінгі мерзімге еңбек шартында айтылмаған, сол ұйымда орындаған жұмысына бірақ бұрынғы жұмысының орташа жалақысынан төмен емес ақы төлей отырып басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар. Мұндай ауысуларға табиғи және техногендік сипаттағы төтенше жағдайлардың жолын кесу үшін; бақытсыз жағдайларға жол бермеу үшін, бос тұрып қалмау үшін (экономикалық, технологиялық, техникалық немесе ұйымдастыру сипатындағы себептерге байланысты жұмыстың уақытша тоқтатылуы), мүлікті жойғанда немесе бүлдіргенде, сондай-ақ жоқ қызметкерді алмастырғанда жол беріледі. Бұл орайда қызметкерді оның денсаулығына қайшы келетін жұмысқа ауыстыруға болмайды.

Жоқ қызметкерді ауыстырғанда басқа жұмысқа ауысудың ұзақтығын күнтізбелік жылдың ішінде бір айдан артық асыруға болмайды.

Қызметкердің жазбаша келісімін ала отырып төменгі біліктілік қажет жұмысқа ауыстырылуы мүмкін.

73-бап. Меншік иесі ауысқан немесе ұйым қайта ұйымдастырылған жағдайдағы еңбек қатынастары

Меншік иесі ауысқан кезде жаңа меншік иесі онда меншік құқығы пайда болған күннен кейін үш айдан кешіктірмей ұйымның басшысымен, оның орынбасарларымен және бас бухгалтерімен жасалған еңбек шартын бұзуға құқығы бар.

Меншік иесінің ауысуы ұйымның басқа мүшелерімен жасалған еңбек шартын бұзуға негіз болып табыла алмайды.

Меншік иесінің ауысуына байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартқан жағдайда еңбек шарты осы Кодекске сәйкес тоқтатылады.

Меншік иесі ауысқан кезде ұйымның санының немесе қызметкерлердің штаттарының қысқаруына тек меншік иесінің құқығы мемлекеттік тіркелгеннен кейін ғана жол беріледі.

Ұйымның бағыныстылығы (бағыныштылығы), немесе ұйымның қайта ұйымдастырылуы (бірігуі, қосылуы, бөлінуі, бөлініп шығуы, қайта құрылуы) кезінде де қызметкердің келісімімен еңбек қатынастары жалғаса береді.

Осы баптың бесінші бөлігінде көзделген жағдайда қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартса, еңбек шарты осы Кодекске сәйкес тоқтатылады.

74-бап. Жұмыстан шығару

Жұмыс беруші қызметкерді мына жағдайда: жұмысқа алкогольдік немесе нашақорлық масаң күйде немесе өзге де түрдегі уыттық улану жағдайында келуі;

белгіленген тәртіппен оқудан және білімін тексеруден өтпесе және қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы тәжірибе жинамаса;

белгіленген тәртіппен міндетті немесе кезекті медициналық тексеруден өтпесе; еңбек шартымен көзделген жұмысты жасау медициналық қорытындыға сәйкес қызметкердің денсаулығына қайшы келсе;

уәкілетті мемлекеттік органдардың және лауазымды адамдардың, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген, басқа да жағдайларда жұмыстан шығаруға (жұмыскер жібермеуге) міндетті.

Жұмыс беруші қызметкерді оны жұмыстан шығаруға немесе жұмысқа кірісуге жіберілмеуіне себеп болған кемшілікті жойғанға дейінгі кезең бойына жұмыстан шығарылады.

Жұмыстан шеттетілген (жұмысқа жіберілмеген) кезеңде Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда қызметкерге жалақы есептелмейді. Қызметкер жұмыстан шеттетілген жағдайларда белгіленген тәртіппен оқудан және білімін тексеруден өтпесе және қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы тәжірибе жинамауы, белгіленген тәртіппен міндетті немесе кезекті медициналық тексеруден өтеуі қызметкердің кінәсінен болмаса жалақыны есептеу оған жұмыстан шеттетілген уақытқа бос тұрған ретінде жүргізіледі.

75-бап. Жұмысқа қайта алу

1. Жеке еңбек шарты заңсыз негізде бұзылған не басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған жағдайда еңбек дауын қарайтын орган қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта алғызуга тиіс.

2. Жеке еңбек шартының заңсыз бұзылуына байланысты бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге амалсыздан жұмыссыз жүрген барлық уақыты, бірақ үш айдан аспайтын уақыт үшін орташа табысы төленеді.

11-тарау. Жеке еңбек шартын тоқтату

76-бап. Жеке еңбек шартын тоқтатудың жалпы негіздері

Жеке еңбек шарты :

1) тараптардың келісімі;

2) еңбек қатынасы нақты жағдайда жалғасып жатыр және екі тараптың да оны тоқтатуды талап етпеген жағдайды қоспағанда еңбек шартының мерзімінің бітуі бойынша ;

3) қызметкердің бастамасы бойынша;

4) жұмыс берушінің бастамасы бойынша;

5) қызметкерді оның өтініші бойынша немесе оның келісімі бойынша басқа жұмыс берушіге жұмысқа ауыстыру немесе сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы;

6) қызметкердің ұйымның меншік иесінің, ведомстволық бағыныстылығының (бағыныштылығының) ауысуына байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартуы;

7) бар еңбек шартының өзгеруіне байланысты қызметкердің жұмысты жалғастырудан бас тартуы ;

8) медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайына байланысты қызметкердің басқа жұмысқа ауысуы;

9) жұмыс берушінің басқа жерге ауысуына байланысты қызметкердің ауысудан бас тартуы ;

10) екі тарапқа да байланысты емес жағдайға;

11) осы Кодексте немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен белгіленген еңбек шартын жасасу ережелерін бұзу егер осы тәртіп бұзушылық жұмысты жалғастыру мүмкіндігін жоятын болса бұзуға негіз болып табылады.

77-бап. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу

Еңбек шарты кез келген уақытта тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.

78-бап. Жедел еңбек шартын бұзу

Жедел еңбек шарты оның қызмет мерзімі біткен кезде бұзылады, ол туралы қызметкер жұмыстан шығарғанға дейін үш күн бұрын жазбаша нысанда қызметкерге хабарлайды .

Белгілі бір жұмысты орындауға жасалған еңбек шарты осы жұмыс аяқталғаннан соң бұзылады .

Жоқ қызметкердің міндетін атқару уақытына жасалған еңбек шарты осы қызметкер

жұмысқа шыққан кезден бастап бұзылады.

Маусымдық жұмыстар орындайтын уақытқа жасалған еңбек шарты белгілі бір маусымдық кезең аяқталған соң бұзылады.

79-бап. Еңбек шартын қызметкердің бастамасы бойынша бұзу

Қызметкер жеке еңбек шартын жұмыс берушіге бұл туралы екі жұма бұрын жазбаша түрде ескертіп өз еркімен тоқтатуға құқығы бар.

Қызметкер мен жұмыс берушінің келісімі бойынша жеке еңбек шарты ескерту мерзімі біткенге дейін тоқтатылуы мүмкін.

Қызметкердің оны жұмыстан шығаруы туралы өтініші (өз еркімен) жұмысты жалғастыруды жоққа шығаратын немесе едәуір қиындататын мән-жайлар (білім беру ұйымдарына оқуға түсу, зейнеткерлікке шығу және басқа да жағдайлар) болған кезде, сондай-ақ жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, ұжымдық шарт ережелерін, әлеуметтік әріптестік туралы келісімді немесе еңбек шартын бұзған жағдайларда жұмыс беруші қызметкердің өтінішінде көрсетілген мерзімде жүргізуге м і н д е т т і .

Жұмыстан шығару туралы мерзім аяқталғанға дейін қызметкер кез келген уақытта өз өтінішін қайтарып алуға құқығы бар. Мұндай жағдайда егер осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес еңбек шартын жасасудан бас тартуға болмайтын, оның орнына жазбаша түрде басқа қызметкер шақырылып қоймаса ж ұ м ы с т а н ш ы ғ а р ы л м а й д ы .

Жұмыстан шығару туралы ескерту мерзімі аяқталғанда қызметкер жұмысты тоқтатуға құқығы бар. Жұмыстың соңғы күні жұмыс беруші қызметкерге еңбек кітапшасын, жұмысқа байланысты басқа да құжаттарын беруге және олармен түпкілікті е с е п т е с у г е м і н д е т т і .

Егер жұмыстан шығару туралы ескерту мерзімі аяқталған соң еңбек шарты бұзылмаса және қызметкер жұмыстан шығаруды талап етпесе, онда еңбек шартының әрекеті жалғаса береді.

80-бап. Жеке еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу

Ж е к е е ң б е к ш а р т ы :

- 1) ұйым таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлға қызметін тоқтатқан;
- 2) ұйым қызметкерлерінің саны немесе штаты қысқартылған;
- 3) қызметкердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес

к е л м е у :

- а) медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайы;
- б) аттестация нәтижесімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі;
- 4) ұйым мүлкінің меншік иесінің ауысуы (ұйымның басшысына, оның орынбасарына және бас бухгалтерге қатысты);

5) егер қызметкер тәртіптік жаза алып, оның еңбек міндеттерін дәлелсіз себептермен бірнеше мәрте орындамауы;

а) жұмыстан қалып қоюы (жұмыс күні бойына жұмыс орнында дәлелсіз себептерсіз төрт сағаттан астам болмауы);

б) жұмысқа алкогольдік немесе нашақорлық масаң күйде немесе өзге де түрдегі уыттық улану жағдайында келуі;

в) қызметкерге оның еңбек міндетін атқаруы барысында белгілі болған заңмен қорғалатын (мемлекеттік, коммерциялық қызметтік және өзге де) құпияны таратуы;

г) сот шешімімен заңды күшіне енген немесе уәкілеттік мемлекеттік органның әкімшілік құқық бұзушылықтарды қараған шешімімен белгіленген жұмыс орнынан бөтен мүлікті ұрлауы (соның ішінде ұсақ ұрлық та), оны қасақана жоюы немесе бүлдіруі, талан-таражға салуы;

д) қызметкердің қауіпсіздік пен еңбекті сақтау жөніндегі талаптарын бұзуы егер, бұл ауыр зардаптарға алып келсе (өндірістегі бақытсыздық жағдайлар, техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар) не осындай зардаптарға алып келетін қауіп туғызатын болса;

7) тікелей материалдық құндылықтармен қызмет көрсететін қызметкердің кінәлі іс-әрекеттер жасауы, егер осы іс-әрекеттері оған жұмыс беруші тарапынан сенімді жоғалтуға негіз беретін болса;

8) тәрбиешілік функциялар атқаратын қызметкердің осы жұмысты жалғастырумен сыйыспайтын моральға жат қылықтар жасауы;

9) ұйым (филиал, өкілдік) басшысының, оның орынбасарларының және бас бухгалтердің мүліктің бүлінуіне, оны заңсыз пайдалануға алып келетін немесе ұйым мүлкіне өзге де зиян келтіретін шешім қабылдауы;

10) ұйым (филиал, өкілдік) басшысының, оның орынбасарларының және бас бухгалтердің өздерінің еңбек міндеттерін бірнеше рет дөрекі түрде бұзуы;

11) қызметкердің жұмыс берушіге жалған құжаттар немесе еңбек шартын жасасқан кезде қасақана өтірік мәліметтер ұсынуы;

12) мемлекеттік құпияны құрайтын мәліметтерге қол жетімділікті тоқтату;

13) ұйым басшысы, ұйымның ұжымдық атқарушы органының мүшелері еңбек шартымен көзделген;

14) осы Кодекспен және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен көзделген өзге де жағдайларда тоқтатуға негіз болады.

Осы баптың бірінші бөлігінің 2) және 3) тармақшаларында көрсетілген негіздермен жұмыстан шығаруға егер қызметкерді оның келісімімен басқа жұмысқа ауыстыруға мүмкіндік болмаса ғана жол беріледі.

Жұмыс берушінің бастамасымен қызметкерді ол уақытша еңбек қабілетін жоғалтқан және демалысқа кеткен кездерінде жұмыстан шығаруға жол берілмейді (ұйым таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлға өз қызметін тоқтатқан жағдайды

қ о с п а ғ а н д а) .

Ұйым филиалының, өкілдігінің немесе басқа жерде орналасқан өзге де құрылымдық бөлімшесінің қызметін тоқтатқан кезде осы құрылымның қызметкерлерімен жасалған еңбек шартын бұзу ұйымды тарату жағдайларында көзделген ережелер бойынша жүргізіледі.

81-бап. Жұмыс берушінің бастамасымен болған еңбек шартын бұзуға байланысты мәселелерді қарауға қызметкерлердің өкілдерінің міндетті түрде қатысуы

Ұйым қызметкерлерінің санын немесе штатты қысқарту туралы және осы Кодекске сәйкес қызметкерлермен жасасқан еңбек шартын бұзылу мүмкіндігі туралы шешім қабылдаған кезде жұмыс беруші бұл туралы осы ұйымның кәсіподағына тиісті іс-шараны жүргізіп бастағанға дейін кемінде екі ай бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиіс, егер ұйым қызметкерлерінің санын немесе штат қысқарту қызметкерлерді жаппай жұмыстан шығаруға алып келетін болса тиісті іс-шараны жүргізіп бастағанға дейін кемінде үш ай бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиіс. Жаппай жұмыстан шығарудың өлшемі салалық және өңірлік келісімдерде, сондай-ақ ұжымдық шарттарда анықталады .

Кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерлерді жұмыстан шығару осы Кодекстің 80-бабының 2) тармақшасына, 3) тармақшаның б) тармақшасына және 5) тармақшасына сәйкес осы ұйымның кәсіподақ ұйымының дәлелді пікірін ескере
о т ы р ы п ж ү р г і з і л е д і .

Қызметкерді жұмыстан шығару үшін негіз болатын аттестация жүргізген кезде осы Кодекстің 80-бабының 3) тармақшасының б) тармақшасына сәйкес аттестациялық комиссияның құрамына міндетті түрде тиісті кәсіподақ органының мүшесі енгізіледі.

Ұжымдық шарт ұйымдарында жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға байланысты мәселелерді қараған кезде осы ұйымның кәсіподағының міндетті түрде қатысуының өзге тәртібі белгіленуі мүмкін.

82-бап. Екі тарапқа да қатысы болмайтын жағдайларға байланысты еңбек шартының тоқтатылуы

Екі тарапқа да қатысы болмайтын жағдайларға байланысты мына жағдайларда:

1) қызметкерді әскери қызметке шақырғанда немесе оны алмастыратын балама а з а м а т т ы қ қ ы з м е т к е ж і б е р г е н д е ;

2) бұрын осы жұмысты жасаған қызметкерді еңбек жөніндегі уәкілетті органның немесе с о т т ы ң ш е ш і м і м е н қ а л п ы н а к е л т і р г е н д е ;

3) л а у а з ы м ғ а с а й л а н ғ а н д а ;

4) қызметкерді бұрынғы істеп жүрген жұмысын жалғастыруға мүмкіндік бермейтін, с о т ү к і м і н е с ә й к е с ж а з а л а п с о т т а ғ а н д а ;

5) қызметкерді медициналық қорытындыға сәйкес толықтай еңбек қабілеті жоқ деп

т а н ы ғ а н д а ;

б) қызметкер не жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болғанда, сондай-ақ қызметкерді не жұмыс беруші - жеке тұлғаны сот қайтыс болды деп немесе хабарсыз к е т т і д е п т а н ы ғ а н д а ;

7) еңбек қатынастарын жалғастыруға кедергі келтіретін төтенше жағдайлардың болуы (әскери қимыл, апат, дүлей зілзала, авария, індет және басқа да табиғи және техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар), егер осы жағдайлар Қазақстан Республикасының Үкіметінің немесе жергілікті атқарушы органдардың шешімімен танылса еңбек шарты тоқтатылуға тиіс.

Осы баптың бірінші бөлігінің 2) тармақшасында көрсетілген негіз бойынша еңбек шартын тоқтатуға, егер қызметкерді оның келісімімен басқа жұмысқа ауыстыруға мүмкіндік болмаса ғана жол беріледі.

83-бап. Еңбек шартын осы Кодексте немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен, еңбек шартын жасасқан кездегі ережелерде белгіленген бұзушылықтар салдарынан тоқтату

Еңбек шарты осы Кодексте немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен , еңбек шартын жасасқан кездегі ережелерде, белгіленген бұзушылықтар салдарынан тоқтатылады егер бұл бұзушылықтар мына жағдайларда жұмысты жалғастыру мүмкіндігін бермейтін болса:

нақты адамның белгілі бір қызметті атқару немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айырған сот үкімін бұзып еңбек шартын жасасатын болса;

жұмысты жасау осы адамға медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайы бойынша қайшы келетін еңбек шартын жасасу;

егер жұмысты орындауға Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес арнайы білімі туралы тиісті құжатының болмауы;

Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген басқа да жағдайларда т о қ т а т ы л а д ы .

Еңбек шартының тоқтатылуы осы баптың бірінші бөлігінде көрсетілген жағдайларда тоқтату, егер қызметкерді оның келісімімен басқа жұмысқа ауыстыруға мүмкіндік болмаса ғана жол беріледі.

Егер еңбек шартын жасауда бұзушылық жасау қызметкердің кінәсінен болмаса еңбек шарты тоқтатылған жағдайда жұмыс беруші қызметкерге орташа айлық жалақы мөлшерінде жұмыстан шығу жәрдемақысын төлейді.

12-тарау. Қызметкердің жеке мәліметтерін қорғау

84-бап. Қызметкердің жеке деректерін қорыту кезіндегі жалпы талаптар мен оларды қорғау кепілдіктері

Адамның және азаматтың құқықтары мен бостандығын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші мен оның өкілдері қызметкердің нақты қызметкерге қатысты кез келген

ақпаратты жеке мәліметтерін қорыту (алу, сақтау, беру немесе өзге де пайдалану) кезінде және қызметкерге қажетті еңбек қатынастарына байланысты мынадай талаптарды сақтауға міндетті:

1) қызметкердің жеке мәліметтерін қорыту тек заңдар мен өзге нормативтік құқықтық актілерді сақтауды қамтамасыз ету қызметкерге жұмысқа орналасуға жәрдемдесу, оқытуға және қызметте ілгері жылжытуға, қызметкердің жеке қауіпсіздігі қамтамасыз ету, істелетін жұмыстың саны мен сапасына бақылау жасау және мүлікті сақтауды қамтамасыз ету мақсатында жүзеге асырылады.

2) қорытылған қызметкердің жеке мәліметтерінің көлемі мен мазмұнын айқындау кезінде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Конституциясын, осы Кодексті және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарын басшылыққа алуға міндетті;

3) қызметкердің жеке мәліметтерінің бәрін оның өзінен алынуы тиіс. Егер қызметкердің жеке мәліметтерін тек үшінші тараптан алу мүмкін болса, онда қызметкерге бұл туралы алдын ала хабарлануы тиіс, және одан жазбаша келісімі алынуы тиіс. Жұмыс беруші алынуы мүмкін көздер мен жеке мәліметтерді алудың тәсілдері туралы, сондай-ақ алынуға тиіс жеке мәліметтердің сипаттары туралы және қызметкердің оны алуға жазбаша келісім бермеудің зардаптары туралы қызметкерге х а б а р л а у ы т и і с .

4) жұмыс берушінің қызметкердің саяси, діни және өзге де жеке өміріндегі сенімдері туралы жеке мәліметтерін алуға және қорытуға құқығы жоқ. Қазақстан Республикасының Конституциясының 18-бабына сәйкес тікелей еңбек қатынастарына байланысты жағдайларда жұмыс беруші қызметкердің жеке өмірі туралы мәліметтерді тек оның жазбаша келісімімен ғана алуға және қорытуға құқылы.

5) жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің қоғамдық бірлестіктер мүшелігі немесе оның кәсіптік одақтардағы қызметі туралы жеке мәліметтерін алуға және қорытуға құқығы жоқ.

6) қызметкердің мүдделеріне қатысты шешім қабылдаған кезде жұмыс берушінің қызметкердің автоматты түрде алынған қорыту немесе электронды алулар нәтижесімен ғана алған қызметкердің жеке мәліметтерін негіз етіп алуға құқығы жоқ;

7) қызметкердің жеке мәліметтері оларды заңсыз пайдаланудан қорғауды немесе жойылып кетпеуін жұмыс беруші оның есебінен Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген тәртіппен қамтамасыз етеді;

8) қызметкерлер мен олардың өкілдері ұйымның қызметкерлердің жеке мәліметтерін қорыту тәртібін белгілейтін құжаттарымен, сондай-ақ олардың осы саладағы құқықтары мен міндеттерімен қол қойғыза отырып таныстырылуға тиіс;

9) қызметкер жеке құпиясын сақтау және қорғайтын өз құқықтарынан бас тартпауы т и і с ;

10) жұмыс берушілер, қызметкерлер мен олардың өкілдері қызметкерлердің жеке мәліметтерін қорғаудың іс-шараларын бірлесіп дайындауы тиіс.

85-бап. Қызметкерлердің жеке мәліметтерін сақтау және пайдалану

Ұйым қызметкерлерінің жеке мәліметтерін сақтау және пайдалану тәртібін осы Кодекстің талаптарын сақтай отырып жұмыс беруші белгілейді.

86-бап. Қызметкердің жеке мәліметтерін беру

Қызметкердің жеке мәліметтерін беру кезінде жұмыс беруші мына талаптарды сақтауға міндетті:

қызметкердің өмірі мен денсаулығына төнген қауіптің алдын алу, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларды қоспағанда қызметкердің жеке мәліметтерін үшінші тарапқа хабарламауға;

қызметкердің жеке мәліметтерін коммерциялық мақсаттарға оның жазбаша келісімінсіз хабарламауға;

қызметкердің жеке мәліметтерін алатын адамдарға бұл мәліметтер оларды хабарланған мақсаттарға ғана пайдалануға болатынын ескертуі тиіс және осы адамдардан бұл тәртіп сақталғанын қуаттауды талап етуі тиіс. Қызметкердің жеке мәліметтерін алған адамдар құпиялық тәртібін сақтауға міндетті. Бұл ереже Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген тәртіппен қызметкерлердің жеке мәліметтерін алмасуға қатысты болмайды;

қызметкердің жеке мәліметтерін бір ұйым шеңберінде беруді жұмыс берушінің нормативтік актісіне сәйкес жүзеге асыру, онымен қызметкер қол қоя отырып таныстырылуы тиіс;

қызметкердің жеке мәліметіне қолжетімділікке тек арнайы уәкілетті адамдарға ғана рұқсат етіледі, бұл ретте атаған адамдар тек нақты функцияны атқару үшін қажет қызметкердің жеке мәліметтерін алуға құқығы бар;

қызметкердің еңбек функциясының орындау мүмкіндігі туралы мәселеге қатысы бар ақпараттарды қоспағанда, қызметкердің денсаулық жағдайы туралы ақпарат сұратылмайды;

қызметкердің жеке мәліметтері қызметкердің өкілдеріне осы Кодекспен белгіленген тәртіппен беріледі және бұл ақпарат аталған өкілдерге олардың функциялары үшін қажетті қызметкердің жеке мәліметтерімен шектеледі.

87-бап. Қызметкердің жұмыс берушіде сақтаулы жеке мәліметтерін қорғауды қамтамасыз ету мақсатындағы құқығы

Жұмыс берушіде сақтаулы жеке мәліметтерін қорғауды қамтамасыз ету мақсатында қызметкердің:

олардың жеке мәліметтері туралы толық ақпарат алуға және осы мәліметтері қорытуға;

өзінің жеке мәліметтеріне еркін және тегін қолжетімділік, Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің жеке

мәліметтері бар кез келген жазбаның көшірмесін алуды қоса алғанда; өзінің жеке мәліметтерін қорғау үшін өзінің өкілдерін белгілеуге; олардың таңдауымен медициналық маманның көмегімен оларға қатысты медициналық мәліметтеріне қолжетімділікке;

қате жазылған немесе толық емес жеке мәліметтерді, сондай-ақ осы Кодексті бұза отырып қорытылған мәліметтерді алып тастауға немесе түзетуді талап етуге. Жұмыс беруші алып тастаудан немесе түзетуден бас тартқан кезде ол жұмыс берушіге тікелей жазбаша түрде өзінің мұндай келіспеушіліктің негіздемесіне келіспейтіндігі туралы мәлімдеуге құқылы. Бағалаушы сипаттағы жеке деректерді қызметкер өзінің көзқарасын білдіретін мәлімдеумен толықтыруға құқығы бар;

жұмыс берушінің бұрын теріс немесе толық емес жеке мәліметтері берілген барлық адамдарға оларға жүргізілген түзетулер мен толықтыруларды хабарлауын талап етуге;

жұмыс берушінің оның жеке мәліметтерін қорытқан және қорғаған кездегі заңсыз іс-әрекеттеріне немесе әрекетсіздігіне сотқа шағынуға құқығы бар.

4-бөлім. Жұмыс уақыты

13-тарау. Жалпы ережелер

88-бап. Жұмыс уақытының түрлері

1. Жұмыс уақыты қалыпты, қысқартылған және толық емес болуы мүмкін.

2. Жұмыс уақытына дайындық-қорытынды жұмыстар (наряд-тапсырма, материалдар, құралдар алу техникамен, құжаттамалармен танысу жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнімді тапсыру және т.б.), еңбек технологиясы мен ұйымдастыру, нормалау және еңбекті қорғау ережелерімен көзделген үзіліс, тоқтап тұру уақыты, қызметкер өзінің уақыты болмаған кезде жұмыс орнындағы жұмыста болу және күту уақыты, мереке және демалыс күндеріндегі кезекшілік, үйдегі кезекшілік және ұжымдық еңбек шарттарымен, жұмыс берушінің актілерімен не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен белгіленетін басқа да кезеңдер жұмыс уақытына жатады.

89-бап. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы

Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы тиіс.

Жұмыс беруші әрбір қызметкердің нақты істеген жұмыс уақытының есебін жүргізуге міндетті.

90-бап. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы

Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы мынадай уақытқа қысқартылады:

аптасына 16 сағатқа - он алты жасқа дейінгі қызметкерлер үшін;

аптасына 5 сағатқа - I және II топтағы мүгедек қызметкерлер үшін;

аптасына 4 сағатқа - он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлер үшін;

аптасына 4 сағатқа және одан артыққа - Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен зиянды (аса зиянды), қауіпті (аса қауіпті) жұмыстарды атқаратын қызметкерлер үшін.

Оқу жылы кезеңінде сабақтан бос уақытында жұмыс істейтін он алты жасқа дейінгі білім беру ұйымдарында оқушылардың жұмыс уақытының ұзақтығы, осы баптың бірінші бөлігінде белгіленген нормалардың жартысынан аспауы тиіс.

Қазақстан Республикасының заңдарымен басқа санаттағы қызметкерлер (педагогикалық, медициналық және басқа да қызметкерлер) үшін қысқартылған жұмыс уақытының ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

91-бап. Толық емес жұмыс күні

Қызметкер мен жұмыс берушінің келісімі бойынша жұмысқа орналасқан кезде де, сондай-ақ жүкті әйелдердің, он төрт жасқа дейінгі баласы бар (он алты жасқа дейінгі мүгедек баласы бар) ата-аналарының (қамқоршысының, қорғаншысының) біреуінің, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасындағы науқас отбасы мүшесіне күтім жасайтын адамның өтініші бойынша толық емес жұмыс күні немесе толық емес жұмыс аптасы белгіленуі мүмкін.

Толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмыс жасау кезінде қызметкерге жалақы уақытқа сай істелген жұмысқа барабар немесе істелген жұмыстың көлеміне қарай жүргізіледі.

Толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы жұмыс қызметкерлер үшін жыл сайынғы негізгі ақы төленетін демалыстың, еңбек стажын есептеудің және басқа да еңбек құқықтарының қандай болмасын ұзақтығын шектеуге алып келмейді.

92-бап. Күн сайынғы жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы

Күн сайынғы жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыс берушінің нормативтік актісімен немесе жұмыс беруші қызметкердің пікірін ескере отырып және белгіленген жұмыс аптасының ұзақтығын сақтай отырып бекітетін ауысым графигімен белгіленеді.

Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін күн сайынғы жұмыс (ауысым) уақытының ұзақтығы мынадан аспауға тиіс:

он бестен он алты жасқа дейінгі қызметкерлер үшін - 5 сағат;

он алтыдан он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлер үшін - 6 сағат;

оқу жылы кезеңінде сабақтан бос уақытында жұмыс істейтін он төрт жастан он алты жасқа дейінгі оқушылар үшін - 2,5 сағат, он алтыдан он сегіз жасқа дейінгі оқушылар үшін - 3,5 сағат;

мүгедектер үшін - медициналық қорытындыға сәйкес.

Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленген зиянды (аса зиянды), қауіпті (аса қауіпті) жұмыстарды атқаратын қызметкерлер үшін күн сайынғы жұмыс (ауысым) уақытының барынша ұзақтығынан:

36 сағаттық жұмыс аптасы кезінде - 8 сағаттан;

30 сағаттық және одан аз жұмыс аптасы кезінде - 6 сағаттан асыруға болмайды.

Мәдениет ұйымдарының шығармашылық қызметкерлері, бұқаралық ақпарат құралдары қызметкерлері, кәсіби спортшылар үшін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін санаттар тізбесіне сәйкес еңбек заңдарына, жұмыс берушінің

нормативтік актілеріне, ұжымдық не еңбек шарттарына сәйкес өзге күн сайынғы жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

93-бап. Жұмыс істемейтін мереке және демалыс күндері қарсаңындағы жұмыстың ұзақтығы

Мереке күнінің алдындағы жұмыс күнінің немесе ауысымының ұзақтығы бір сағатқа азаяды.

Үздіксіз жұмыс жасайтын ұйымдарда және мереке күндері жұмыс (ауысым) түрлерінің ұзақтығын азайту мүмкін емес жерлерде артық істеген уақыт қызметкердің келісімімен қызметкерге қосымша демалыс уақытын беру арқылы өтеледі немесе артық жасалған жұмыс нормасы үшін белгіленген нормалар арқылы ақы төленеді.

Демалыс күндері қарсаңында алты күндік жұмыс аптасы жағдайында жұмыстың ұзақтығын бес сағаттан асыруға болмайды.

94-бап. Түнгі уақыттағы жұмыс

Түнгі уақыттағы жұмысқа 22 сағаттан бастап таңғы 6 сағатқа дейінгі уақыт жатады.

Жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы түнгі уақытта бір сағатқа азайтылады.

Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленген қызметкерлер үшін, сондай-ақ егер, ұжымдық шартта өзгеше көзделмесе, түнгі жұмысқа арнап алынған қызметкерлер үшін түнгі жұмыс уақыты жұмысының (ауысымының) ұзақтығы қысқартылмайды.

Түнгі жұмыс уақытының ұзақтығы күндізгі жұмыс уақытымен мынадай жағдайларда, бұл еңбек жағдайлары бойынша қажет болған жағдайда, сондай-ақ бір күн демалысы бар алты күндік жұмыс аптасындағы ауысатын жұмыстарда теңестіріледі. Аталған жұмыстардың тізімі ұжымдық шартпен, жұмыс берушінің нормативтік актілерімен белгіленуі мүмкін.

Түнгі уақыттағы жұмысқа: жүкті-әйелдер; мүгедектер; он сегіз жасқа жетпеген қызметкерлер, көркем-өнер туындыларын жасаушы және (немесе) орындаушы адамдарды қоспағанда, осы Кодекспен және Қазақстан Республикасының өзге де заң актілеріне сәйкес басқа да санаттағы адамдар. Үш жасқа дейінгі жастағы балалары бар әйелдер, мүгедек балалары бар қызметкерлер, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасында науқас отбасы мүшесіне күтім жасайтын қызметкерлер, ері (зайыбы) жоқ бес жасқа дейінгі баласы бар аналар мен әкелер, сондай-ақ аталған жастағы балалардың қамқоршылары түнгі уақыттағы жұмысқа олардың жазбаша келісімімен ғана, тиісті медициналық қорытынды бойынша тыйым салынбаған жағдайда ғана тартыла алады. Бұл ретте аталған қызметкерлер жазбаша нысанда өздерінің түнгі уақыттағы жұмыстан бас тарту құқығымен таныстырылуы тиіс.

Мәдениет ұйымдарының шығармашылық қызметкерлерінің, бұқаралық ақпарат құралдары қызметкерлері мен кәсіби спортшылардың түнгі уақыттағы жұмыс тәртібі

Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін санаттар тізбесіне сәйкес ұжымдық шартпен, жұмыс берушінің нормативтік актісімен не тараптардың еңбек шартымен белгіленуі мүмкін.

95-бап. Жұмыс уақытының қалыпты шегінен шыққан жұмыс

Жұмыс уақытының қалыпты шегінен шыққан жұмыс қызметкердің бастамасы бойынша (қосымша) да, жұмыс берушінің бастамасымен (мерзімнен артық) де жүргізіле алады.

96-бап. Қызметкердің бастамасы бойынша (қосымша) жұмыс уақытының қалыпты шегінен шыққан жұмыс

Қызметкердің өтініш бойынша басқа еңбек шарты бойынша жұмыс беруші осы ұйымның ішінде басқа кәсіп, мамандық немесе лауазым бойынша жұмыстың ішкі тәртібімен қосымша қалыпты ұзақтығы шегінен тыс жұмыс істеуге рұқсат беруге қ ұ қ ы ғ ы б а р .

Егер осы Кодекспен немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен өзгеше көзделмесе, қызметкер басқа жұмыс берушімен сыртқы қосымша тәртібі жағдайында еңбек шартын жасасуға құқығы бар.

97-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан тыс жұмыс (мерзімінен артық жұмыс)

Мерзімінен артық жұмыстарға жұмыс беруші қызметкердің жазбаша келісімі б о й ы н ш а м ы н а д а й жағдайларда:

1) еліміздің қорғанысы үшін, сондай-ақ табиғи немесе техногендік сипаттағы төтенше жағдайлардың алдын алу не оның зардаптарын жою үшін қажетті жұмыстарды а т қ а р ғ а н к е з д е ;

2) коммуналдық қызметтің қалыпты жұмысын бұзатын болжанбаған жағдайларды болдырмау үшін оларды көрсету (сумен, газбен, жылумен, энергиямен қамтамасыз ету, канализация, көлік, байланыс) жөніндегі қоғамдық қажетті жұмыстарды атқару кезінде;

3) басталған жұмысты техникалық жағдайларға байланысты болжанбаған кідіріс салдарынан жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы кезінде орындау (аяқтау) мүмкін болмаса, егер бұл жұмысты орындамау (аяқтамау) жұмыс беруші мүлкінің, мемлекеттік мүліктің бүлінуіне немесе жойылуына немесе адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіруіне соқтыратын болса, оны орындау (аяқтау) қажеттігі жағдайында;

4) жабдықтардың немесе құрылыстардың ақаулығы айтарлықтай көпшілік қызметкерлердің жұмысты тоқтатуына соқтыратын кездерде оларды жөндеу және қалпына келтіру жөніндегі уақытша жұмыстарды жүргізу жағдайында;

5) егер жұмыста үзіліске жол берілмесе, ауыстырушы қызметкер келмеген кезде жұмысты жалғастыру үшін жүргізеді. Бұл жағдайда жұмыс беруші ауыстырушыны басқа қызметкермен ауыстыру жөнінде дереу шаралар қабылдауға міндетті.

Басқа жағдайларда мерзімнен тыс жұмыстарға қызметкердің жазбаша келісімі бойынша және осы ұйымның кәсіподақ ұйымының пікірін ескере отырып жол беріледі.

Жүкті әйелдерді, он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлерді, Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес басқа да санаттардағы қызметкерлерді мерзімнен тыс жұмыстарға тартуға жол берілмейді. Мүгедектерді, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді, егер дәрігерлік қорытындыларға сәйкес денсаулық жағдайы оларға осындай жұмыстарға тыйым салынбаған кезде мерзімінен тыс жұмысқа олардың жазбаша келісімімен жол беріледі. Бұл ретте мүгедектер, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдер өздерінің мерзімнен тыс жұмыстардан бас тарту құқығымен жазбаша түрде танысуға т и і с .

Мерзімнен тыс жұмыстар әрбір жұмысшыға қатарынан екі күн ішінде төрт сағаттан және жылына 120 сағаттан аспауға тиіс.

Жұмыс беруші әрбір қызметкер мерзімнен тыс орындаған жұмыстардың нақты есебін қамтамасыз етуге міндетті.

14-тарау. Жұмыс уақытының режимі

98-бап. Жұмыс уақытының режимі

Жұмыс уақытының режимі ұжымдық келісім-шартпен немесе осы Кодекске, Қазақстан Республикасының басқа заңдарына, ұжымдық келісім-шарты сәйкес ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерімен белгіленетін жұмыс аптасының ұзақтығын (екі демалыс күні бар бес күндік бір демалыс күні бар алты күндік, жылжымалы кесте бойынша демалыс күндері берілетін жұмыс аптасы), қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін нормаланбаған жұмыс күні бар жұмысты, күн сайынғы жұмыстың (ауысымның) ұзақтығын, жұмыстың басталу және аяқталу уақытын, жұмыстағы үзіліс уақытын, тәуліктегі ауысым санын, жұмыс және жұмыс емес күндердің кезектесуін көздеуі тиіс.

99-бап. Нормаланбаған жұмыс күні

Жұмыс берушінің өкімі бойынша немесе Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін ерекше жұмыс режимі - нормаланбаған жұмыс күні белгіленуі мүмкін, бұл ретте осы қызметкерлер қажет болған жағдайда қалыпты жұмыс уақытының ұзақтығынан тыс мерзімге өз еңбек функцияларын орындауға тартылуы мүмкін. Нормаланбаған жұмыс күні бар қызметкерлер санаты ұжымдық келісім-шартпен, ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерімен немесе Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленеді.

100-бап. Икемді жұмыс уақыты режиміндегі жұмыстар

Икемді жұмыс уақыты режиміндегі жұмыс жағдайында жұмыс күннің басталуы, аяқталуы немесе жұмыс күнінің жалпы ұзақтығы тараптардың келісімі бойынша а й қ ы н д а л а д ы .

Жұмыс беруші қызметкердің жұмыс уақытының жиынтық санын тиісті есепті

кезеңінің (жұмыс күнінің, аптасының, айдың және басқаның) бойында атқаруын қамтамасыз етеді.

101-бап. Ауысымды жұмыс

Ауысымды жұмыс - екі, үш немесе төрт ауысымды жұмыс - өндірістік процестің ұзақтығы күнделікті жұмыстың жол берілетін ұзақтығынан асып түскен жағдайларда, сондай-ақ жабдықтарды әлдеқайда тиімді пайдалану, шығарылатын өнімнің немесе көрсетілетін қызметтің көлемін ұлғайту мақсатында ендіріледі.

Ауысымды жұмыс жағдайында қызметкерлердің әрбір тобы ауысым кестесіне сәйкес жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығы кезінде жұмыс атқаруы тиіс.

Ауысым кестесін жасау кезінде жұмыс беруші қызметкерлер кәсіподағы органының пікірін ескереді. Ауысым кестелері ұжымдық келісім-шарттың қосымшасы болып т а б ы л а д ы .

Ауысым кестесі оларды қолданысқа енгізбестен кем дегенде бір ай бұрын қызметкерлердің назарына салынады.

Қатарынан екі ауысым бойы жұмыс істеуге тыйым салынады.

102-бап. Жұмыс уақытының жиынтықталған есебі

Өндірістің (жұмыстың) жағдайына байланысты қызметкерлердің осы санаты үшін белгіленген күнделікті немесе апталық жұмыс уақытының ұзақтығы сақталуы мүмкін емес ұйымдарда немесе жұмыстардың жекелеген түрлерін орындау кезінде есепті кезеңде (айда, тоқсанда және басқасында) жұмыс уақытының ұзақтығы жұмыс сағатының қалыпты санынан асып кетпеуі үшін жұмыс уақытының жиынтықталған есебін ендіруге жол беріледі. Есепті кезең бір жылдан асуына болмайды.

Жұмыс уақытының жиынтықталған есебін ендіру тәртібі ұйымның ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен белгіленеді.

103-бап. Жұмыс күнін бөліктерге бөлу

Ерекше еңбек сипатына байланысты қажет болған жұмыстарды, сондай-ақ қауырттығы жұмыс күнінің (ауысымның) бойында біркелкі емес жұмыстарды атқару кезінде, жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделікті жұмыстың белгіленген ұзақтығынан асып кетпеуі үшін жұмыс күні бөліктерге бөлінуі мүмкін. Мұндай бөлуді жұмыс беруші осы ұйымдағы кәсіподақ органының пікірі ескеріле отырып қабылданған жұмыс берушінің нормативтік актісі негізінде жүргізеді.

5-бөлім. Демалыс уақыты

15-тарау.	Демалыс	уақытының	түрлері.
Жұмыстағы	үзілістер,	демалыс	және
мерекелік жұмыс істемейтін күндер			

104-бап. Демалыс уақытының түрлері

	Демалыс	уақытының	түрлері:
жұмыс күні	(ауысым)	ішіндегі	үзілістер;
күн сайынғы	(ауысым аралық)	демалыс;	

демалыс күндері (апта сайынғы үзіліссіз демалыс);
мерекелік жұмыс істемейтін күндер;

отпуск болып табылады.

105-бап. Демалуға және тамақтануға арналған үзілістер

Жұмыс (ауысым) күні ішінде қызметкерге жұмыс уақытына қосылмайтын ұзақтығы екі сағаттан аспайтын және 30 минуттан кем емес демалу және тамақтану үшін үзіліс берілуге тиіс.

Үзіліс беру уақыты және оның нақты ұзақтығы ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерімен немесе жұмысшы мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша белгіленеді.

Өндіріс (жұмыс) жағдайлары үзіліс беру мүмкін емес жұмыстарда жұмыс беруші қызметкерге жұмыс уақытында демалу мен тамақтану мүмкіндігін қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ демалуға және тамақтануға арналған орындар ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерінде белгіленеді.

106-бап. Жылынуға және демалуға арналған арнаулы үзілістер

Жұмыстардың жекелеген түрлерінде қызметкерлерге технологиямен және өндіріспен еңбекті ұйымдастырумен шартталған жұмыс уақыты ішіндегі арнаулы үзілістер көзделеді. Осындай жұмыстың түрлері, мұндай үзілістердің ұзақтығы мен беру тәртібі ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерімен белгіленеді.

Жылдың суық мезгілінде ашық далада немесе жылу берілмейтін жабық үй-жайларда жұмыс істейтін жұмысшыларға, жүк тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын қызметкерлерге және басқа да санаттардағы қызметкерлерге қажетті жағдайларда жылыну және демалу үшін арнаулы үзілістер беріледі, олар жұмыс уақытына қосылады. Жұмыс беруші жылынуға және демалуға арналған бөлмені арнаулы жабдықтармен қамтамасыз етуге міндетті.

107-бап. Күн сайынғы (ауысым аралық) демалыстың ұзақтығы

Жұмыстың (ауысымның) бітуі мен оның келесі күнде басталуы арасындағы қызметкердің күн сайынғы (ауысым аралық) демалысының ұзақтығы 12 сағаттан кем болмауға тиіс.

108-бап. Демалыс күндері

Барлық қызметкерлерге демалыс күндері (апта сайынғы үзіліссіз демалыс уақыты) беріледі. Бес күндік жұмыс аптасы жағдайында қызметкерлерге аптасына - екі, ал алты күндік жұмыс аптасында бір демалыс күні беріледі.

Жалпы демалыс күні жексенбі болып есептеледі. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде екінші демалыс күні ұжымдық шартпен немесе ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерімен белгіленеді. Екі демалыс күні де, әдетте қатарынан беріледі.

Өндірістік-техникалық және ұйымдастыру шарттары не халықты тұрақты, үздіксіз қамтамасыз ету қажеттігі салдары бойынша жұмысты демалыс күндері тоқтату мүмкін

емес ұйымдарда демалыс күндері ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелеріне сәйкес әрбір жұмыс тобына апта күндерінің әр түрлі күндері кезек бойынша беріледі.

109-бап. Жұмыс істемейтін мерекелік күндер

1 және 2 қаңтар - Жаңа жыл;
8 наурыз - Халықаралық әйелдер күні;
22 наурыз - Наурыз мейрамы;
1 мамыр - Қазақстан халқының бірлігі мерекесі;
9 мамыр - Жеңіс күні;
30 тамыз - Қазақстан Республикасы Конституциясы күні;
25 қазан - Республика күні;

16-17 желтоқсан - Тәуелсіздік күні Қазақстан Республикасындағы жұмыс істемейтін мерекелік күндер болып табылады.

Жұмыс істемейтін мерекелік күндері өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша (үздіксіз жұмыс істейтін ұйымдар) тоқтату мүмкін емес жұмыстарға, халықты қамтамасыз ету қажеттігінен туындайтын, сондай-ақ шұғыл жөндеу және тиеу-түсіру жұмыстарына жол беріледі.

110-бап. Демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндері жұмыс істеуге тыйым салу. Демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндері жұмысшыларды жұмысқа тартудың ерекше жағдайлары

Демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндері әдетте, жұмыс істеуге тыйым салынады.

Демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндері қызметкерлерді жұмысқа тарту олардың жазбаша келісімі бойынша мынадай жағдайларда:

табиғи және техногендік сипаттағы төтенше жағдайларды болдырмау, олардың саалдарын жою үшін;

қайғылы жағдайларды, мүліктердің жойылуын немесе бүлінуін болдырмау үшін; жедел орындалуы тұтас алғанда ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмыс істеуіне әсер ететін бұрын көзделмеген жұмыстарды орындау үшін жүргізіледі.

Демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндері мәдениет ұйымдарының шығармашылық қызметкерлерін, бұқаралық ақпарат құралдары қызметкерлерін, кәсіби спортшыларды Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейтін санаттардың тізбесіне сәйкес, ал өзге ұйымдарда ұжымдық шартпен белгіленген тәртіпте жұмысқа тартуға жол беріледі.

Басқа жағдайларда демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндері жұмысқа тартуға қызметкердің жазбаша келісімімен және осы ұйымның кәсіподақ органының пікірін ескере отырып жол беріледі.

Мүгедектерді, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндері жұмысқа тартуға егер, осындай жұмыстар оларға медициналық көрсеткіштер бойынша тыйым салынбаған жағдайда ғана жол беріледі. Бұл ретте, мүгедектер, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдер демалыс немесе жұмыс істемейтін мерекелік күндері жұмысқа шығудан бас тартуға болатын өз құқығымен жазбаша түрде таныстырылуға тиіс.

Қызметкерлерді демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндері жұмысқа тарту жұмыс берушінің жазбаша өкімі бойынша жүргізіледі.

16-тарау. Демалыстар

111-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыс

Еңбек шарты бойынша жұмыс істеушілердің әрқайсысына жұмыс орнын (қызметін) және орташа жалақысын сақтай отырып жыл сайынғы ақылы демалыс беруге кепілдік беріледі.

Еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін күнтізбелік үш күннен кешіктірілмей жүргізіледі.

112-бап. Жыл сайынғы негізгі ақылы демалыстың ұзақтығы

Жыл сайынғы ақылы демалыс қызметкерлерге егер, Қазақстан Республикасының өзге заңдарымен жекелеген қызметкерлердің санаттарына еңбек және ұжымдық шартпен не жұмыс берушінің нормативтік актілерімен өзгеше көзделмесе 18 күнтізбелік күннен кем емес ұзақтықпен беріледі.

113-бап. Жыл сайынғы қосымша ақылы демалыстар

Жыл сайынғы қосымша ақылы демалыстар еңбек жағдайлары зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстарда істейтін қызметкерлерге, нормаланбаған жұмыс күніндегі қызметкерлерге, экологиялық апат аудандарында және оларға теңестірілген жерлерде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген басқа жағдайларда жұмыс істейтін қызметкерлерге беріледі.

Егер, Қазақстан Республикасының заңдарымен өзгеше көзделмесе, ұйым өзінің өндірістік және қаржылық мүмкіндіктерін ескере отырып, қызметкерлер үшін қосымша демалысты өз еркімен белгілей алады. Осы демалыстарды берудің тәртібі мен шарттары ұжымдық шарттармен немесе жұмыс берушінің нормативтік актісімен айқындалады.

114-бап. Еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстарымен айналысатын жұмысшыларға берілетін жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс

Еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті): жер асты тау-кен жұмыстарымен және ашық тау-кен жұмыстарында, разрездер мен карьерлерде, радиоактивтік жұқтыру аймақтарында, адам денсаулығына зиянды физикалық, химиялық, биологиялық қолайсыз әсердің жойылмауына байланысты басқа да

жұмыстарда және өзге де өндірістік факторларда жұмыстарда істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс беріледі.

Еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстар үшін берілетін қосымша ақылы демалысқа құқық беретін өндірістердің, жұмыстардың, мамандықтар мен қызметтердің тізбесін, сондай-ақ осындай демалыстың ең төменгі ұзақтығын және оны беру шарттарын әлеуметтік әріптестік жөніндегі Республикалық үш тарапты комиссияның пікірін ескере отырып, Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді.

115-бап. Нормаланбаған жұмыс күнімен жұмыс істейтін қызметкерлерге берілетін жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс

Нормаланбаған жұмыс күнімен жұмыс істейтін қызметкерлерге ұзақтығы ұжымдық шартпен немесе ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерімен айқындалатын және үш күнтізбелік күннен кем болмайтын жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс беріледі. Егер осындай демалыс берілмеген жағдайда, жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан асатын жұмыс уақыты қызметкердің жазбаша келісімі бойынша мерзімінен артық жұмыс ретінде өтеледі.

Республикалық бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдарда нормаланбаған жұмыс күнімен жұмыс істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс берудің тәртібі мен шарттарын Қазақстан Республикасының Үкіметі, ал жергілікті бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдарда жергілікті мемлекеттік басқару органдары белгілейді.

116-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыстардың ұзақтығын есептеу

Қызметкерлердің жыл сайынғы негізгі және қосымша ақылы демалыстарының ұзақтығы күнтізбелік күнмен есептеледі және ең көп шекпен шектелмейді. Демалыс кезеңіне дәл келетін жұмыс істемейтін мерекелік күндер демалыстың күнтізбелік күндерінің санына енгізілмейді және төленбейді.

Жыл сайынғы ақылы демалыстың жалпы ұзақтығын есептеу кезінде қосымша ақылы демалыс жыл сайынғы негізгі ақылы демалыспен жиынтықталады.

117-бап. Жыл сайынғы негізгі ақылы демалысқа құқық беретін жұмыс стажын есептеу

Жыл сайынғы негізгі ақылы демалысқа құқық беретін жұмыс стажына: нақты жұмыс істеген уақыты; қызметкердің нақты жұмыс істемеген, бірақ осы Кодекске және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес оның жұмыс орны (қызметі) сақталған уақыт, соның ішінде жыл сайынғы ақылы демалыс уақыты; жұмыстан заңсыз шығарылған немесе аластатылған және кейін бұрынғы жұмысына қайта орналасқан кездегі мәжбүрліктен жұмысқа келмеу уақыты;

уақыттың ұжымдық шартпен, еңбек шартымен немесе жұмыс берушінің нормативтік актісімен көзделген басқа да кезеңдері кіреді.

Жыл сайынғы негізгі ақылы демалысқа құқық беретін жұмыс стажына: қызметкердің дәлелді себепсіз, соның ішінде осы Кодекстің 74-бабында көзделген жағдайларда оны жұмыстан аластатқанда жұмыста болмаған уақыты; заңмен белгіленген жасқа жеткенге дейін баланы күту жөніндегі демалыс уақыты; қызметкердің өтініші бойынша берілетін ұзақтығы жеті күнтізбелік, күннен асатын жалақысы сақталмайтын демалыс уақыты кірмейді.

Еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстар үшін берілетін жыл сайынғы қосымша ақылы демалысқа құқық беретін жұмыс стажына тиісті жағдайларда нақты жұмыс істеген уақыты ғана кіреді.

118-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыс беру тәртібі

Ақылы демалыс қызметкерге жыл сайын берілуге тиіс. Қызметкердің алғашқы жұмыс істеген жылындағы демалысын пайдалану құқығы осы ұйымда үздіксіз он бір ай жұмыс істегеннен кейін туындайды. Тараптардың келісімі бойынша ақылы демалыс қызметкерге он бір ай аяқталғанға дейін берілуі мүмкін.

Ақылы демалыс он бір ай үздіксіз жұмыс істегенге дейін қызметкердің өтініші бойынша:

жүктілігі және босануы бойынша демалыс алдында немесе тікелей одан кейін - әйелдерге;

он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлерге;

жасы үш айға дейінгі бала (қыз бала) асырап алған қызметкерге;

Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген басқа да жағдайларда берілуі мүмкін:

Екінші және келесі жұмыс істеген жылдарындағы демалысы осы ұйымда белгіленген жыл сайынғы ақылы демалыс беру кезектілігіне сәйкес жұмыс жылының кез келген уақытында берілуі мүмкін.

119-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыстар беру кезектілігі

Ақылы демалыстар беру кезектілігі күнтізбелік жыл басталғанға дейінгі екі аптадан кешіктірілмей осы ұйымның кәсіподақ органының пікірін ескере отырып, жұмыс беруші бекітетін демалыс кестесіне сәйкес жыл сайын айқындалады.

Демалыс кестесі жұмыс берушіге де, жұмысшыға да міндетті. Демалысының басталу уақыты туралы жұмысшы ол басталғанға дейінгі екі аптадан кешіктірілмей хабардар етілуге тиіс.

Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген жағдайларда қызметкерлердің жекелеген санаттарына жыл сайынғы ақылы демалысы олардың тілегі бойынша оларға ыңғайлы уақытта беріледі. Күйеуінің тілегі бойынша жыл сайынғы демалыс оған осы ұйымда оның үздіксіз жұмыс істеу уақытына қарамастан оның әйелінің жүктілігі және босануы бойынша демалыста болу кезеңінде беріледі.

120-бап. Жыл сайынғы ақылы демалысты ұзарту немесе ауыстыру

Жыл сайынғы ақылы демалыс:
қызметкер уақытша жұмысқа қабілетсіз болған;

қызметкер жыл сайынғы ақылы демалысында мемлекеттік міндеттемелер атқарған, егер бұл үшін жұмыстан босату қажет болған жағдайда;

Қазақстан Республикасының немесе жұмыс берушінің нормативтік актілерімен көзделген басқа да жағдайларда ұзартылуға тиіс.

Егер қызметкерге осы демалыс уақытында төлем дер кезінде жүргізілмесе не қызметкер демалыстың басталу уақыты туралы ол басталғанға дейінгі екі аптадан кешіктіріліп ескертілсе, жыл сайынғы ақылы демалыс қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша басқа мерзімге ауыстырылады.

Егер қызметкер ағымдағы жұмыс жылы демалыс беру ұйым жұмысының қалыпты барысына қолайсыз болатын ерекше жағдайларда демалысты жұмысшының келісімі бойынша келесі жұмыс жылына ауыстыруға жол беріледі. Бұл ретте, демалыс ол берілетін жұмыс жылы аяқталғаннан кейінгі жиырма айдан кешіктірілмей п а й д а л а н ы л у ғ а т и і с .

Жыл сайынғы ақылы демалысты екі жыл қатарынан бермеуге, сондай-ақ жыл сайынғы ақылы демалысты он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлерге және еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстарында істейтін қызметкерлерге бермеуге тыйым салынады.

121-бап. Жыл сайынғы ақылы демалысты бөліктерге бөлу

Демалыстан шақыртып алу:

Жыл сайынғы ақылы демалыс қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін. Бұл ретте, осы демалыстың бір бөлігі 10 күнтізбелік күннен кем болмауға тиіс.

Қызметкерді демалыстан шақыртып алуға оның келісімі бойынша ғана жол беріледі . Демалыстың осыған байланысты пайдаланылмаған бөлігі қызметкердің қалауы бойынша ағымдағы күнтізбелік жыл ішінде оған ыңғайлы уақытта берілуге немесе келесі күнтізбелік жылдағы демалысқа қосылуға тиіс.

Он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлерді, жүкті әйелдерді және еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстарында істейтін қызметкерлерді демалыстан шақыртып алуға жол берілмейді.

122-бап. Жыл сайынғы ақылы демалысты ақшалай өтеммен ауыстыру

Демалыстың 18 күнтізбелік күннен асатын бөлігі қызметкердің өтініші бойынша ақшалай өтеммен ауыстырылуы мүмкін.

Жүкті әйелдер мен он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлердің, сондай-ақ еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстарында істейтін қызметкерлердің демалыстарын ақшалай өтеммен ауыстыруға жол берілмейді.

123-бап. Қызметкер жұмыстан шығарылған кездегі демалыс құқығын іске асыру

Қызметкер жұмыстан шығарылған кезде барлық пайдаланылмаған демалысы үшін а қ ш а л а й ө т е м т ө л е н е д і .

Қызметкердің жазбаша өтініш бойынша пайдаланылмаған демалысы оған жұмыстан шығарыла (кінәлі әрекеттерімен шығарылған жағдайларды есептемегенде) отырып берілуі мүмкін. Бұл ретте, жұмыстан шығарылған күні демалыстың соңғы күні б о л ы п е с е п т е л е д і .

Еңбек шарты мерзімінің аяқталуына байланысты шығарылған кезде кейіннен шығарыла отырып берілетін демалыс, демалыс уақыты осы шарттың мерзімі шегінен толық немесе ішінара шыға отырып берілуі мүмкін. Бұл жағдайда, жұмыстан шығарылу күні демалыстың соңғы күні болып есептеледі.

Қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған кезде кейіннен жұмыстан шығарыла отырып демалыс берілген кезде осы қызметкердің егер, оның орнына ауыстыру тәртібімен басқа қызметкер шақырылмаған болса, демалыс басталғанға дейін жұмыстан шығару туралы өз өтінішін қайтарып алуға құқығы бар.

124-бап. Жалақы сақталмайтын демалыс

Қызметкерге отбасы жағдайы және басқа да дәлелді себептер бойынша оның жазбаша өтініші бойынша ұзақтығы қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша айқындалатын жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

Жұмыс беруші қызметкердің жазбаша өтініші негізінде:

Ұлы Отан соғысына қатысушыларға - жылына отыз бес күнтізбелік күнге дейін;
жасы бойынша зейнеткерлерге - жылына он төрт күнтізбелік күнге дейін;
қаза болған немесе әскери қызмет міндетін атқару кезінде алған жарақаты, контузиясы немесе мертігуі салдарынан не әскери қызметтен өтуіне байланысты алған ауруы салдарынан қайтыс болған әскери қызметкерлердің ата-аналары мен әйелдеріне (күйеулеріне) - жылына он төрт күнтізбелік күнге дейін;
жұмыс істейтін мүгедектерге - жылына он алты күнтізбелік күнге дейін;
балалы болған, некеге тіркелген, жақын туыстары қайтыс болған жағдайда - жылына бес күнтізбелік күнге дейін;

осы Кодекспен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен не ұжымдық шартпен көзделген басқа да жағдайларда жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

6-бөлім. Еңбекті төлеу және нормалау

17-тарау. Жалпы ережелер

125-бап. Қызметкерлердің еңбек ақысын төлеу жөніндегі мемлекеттік кепілдіктер

Қызметкерлердің еңбек ақысын төлеу жөніндегі негізгі мемлекеттік кепілдіктер ж ү й е с і н е :

Қазақстан Республикасындағы ең төменгі жалақы мөлшерінің көлемі;
Қазақстан Республикасындағы бюджет саласы ұйымдары қызметкерлері тарифтік ставкасының (айлық ақысының) ең төменгі мөлшерінің көлемі;

жалақының нақты мәнінің деңгейін арттыруды қамтамасыз ететін шаралар;
жұмыс берушінің өкімі бойынша жалақыдан ұстап қалудың негіздемелері мен мөлшерлерінің, сондай-ақ жалақы кірісінен салық салу мөлшерінің тізбесін шектеу;

жалақыны заттай нысанда төлеуді шектеу;
жұмыс берушінің қызметі тоқтаған және ол Қазақстан Республикасының заң актілеріне сәйкес төлем қабілетсіз болған жағдайда қызметкердің жалақы алуын қ а м т а м а с ы з е т у ;

жалақыны толық және уақтылы төлеуге және еңбек ақысын төлеу жөніндегі мемлекеттік кепілдіктерді іске асыруға мемлекеттік қадағалау мен бақылау;

осы Кодекспен, заңдармен, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерімен, ұжымдық шарттармен белгіленген талаптарды бұзғаны үшін жұмыс берушінің жауапкершілігі;

жалақы төлеудің мерзімдері мен кезектілігі енгізіледі.

126-бап. Жалақы төлеу нысандары

Жалақы төлеу Қазақстан Республикасының валютасындағы ақшалай нысанда жү р г і з і л е д і .

Жалақы төлеу ұжымдық шартқа немесе қызметкердің жазбаша өтініші бойынша еңбек шартына сәйкес Қазақстан Республикасының заңдарына қайшы келмейтін өзге де нысандарда жүргізілуі мүмкін. Ақшалай емес нысанда төленетін жалақы үлесі жалақының жалпы сомасының жиырма процентінен аспауға тиіс.

Жалақыны алкоголь өнімдері, нашақорлық құралдар, психотроптық заттар және прекурсорлар, улы және зиянды заттар, қару, оқ-дәрілер және тартып алынған немесе азаматтық айналыста шек қойылған басқа да заттар түрінде төлеуге жол берілмейді.

127-бап. Еңбегі бойынша төлемдер

Әрбір қызметкердің жалақысы оның біліктілігіне, орындайтын жұмыстарының күрделілігіне, жұмсалған еңбектің саны мен сапасына байланысты болады және ең көп м ө л ш е р м е н ш е к т е л м е й д і .

Жалақы мөлшерлерін және жалақы төлеудің басқа да шарттарын белгілеу және өзгерту кезінде қандай да болмасын кемсітушіліктерге тыйым салынады.

18-тарау. Жалақы

128-бап. Ең төменгі жалақыны белгілеу

Ең төменгі жалақы ең төменгі күнкөріс негізіндегі тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңмен Қазақстан Республикасының барлық аумағына бір уақытта белгіленеді.

Жұмыс уақытының нормасының осы кезеңінде жұмыс істеген және еңбек нормасын (еңбек міндеттерін) орындаған қызметкердің айлық жалақысы Қазақстан Республикасының заңымен белгіленген ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен бола алмайды. Еңбектің ауыр жағдайындағы тұлғаларға арналған жалақы ең төменгі тұтыну себетіне сәйкес және аталған тұлғалар жұмсаған күшті өтеуге мүмкіндік беруге тиіс.

Жалақыны тарифтік жүйе негізінде төлеген кезде біртұтас тарифтік кестенің бірінші разрядының тарифтік ставкасының (айлығының) мөлшері ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен бола алмайды.

Ең төменгі жалақы мөлшеріне қосымша төлем мен үстем ақылар, сыйлық ақылар мен басқа да марапаттау төлемдері, сондай-ақ қалыптыдан ауытқушы жағдайларындағы жұмыстары үшін, ерекше климаттық жағдайлардағы және радиоактивтік ластану, экологиялық апат аумақтарындағы жұмыстары үшін төлемдер, өзге де өтемі және әлеуметтік төлемдер енгізілмейді.

Ең төменгі күнкөрісті есептеу тәртібі және оның көлемі Қазақстан Республикасының заңымен белгіленеді.

129-бап. Жалақының нақты болуының деңгейін арттыруды қамтамасыз ету

Жалақының нақты болуының деңгейін арттыруды қамтамасыз ету тауарлар мен қызмет көрсетулерге тұтыну бағаларының өсуіне, сондай-ақ инфляция деңгейінің өзгеруіне байланысты жалақы индексациясын қосады. Тиісті бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдарда жалақыны индексациялау Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген тәртіпте, ал басқа ұйымдарда ұжымдық шартпен, әлеуметтік серіктестік туралы келісіммен немесе жұмыс берушінің нормативтік актісімен белгіленген тәртіпте жүргізіледі.

130-бап. Жалақы белгілеу

Жалақы жүйелері, тарифтік ставкалардың, айлық ақылардың, төлемнің алуан түрлерінің мөлшерлері:

бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдардың қызметкерлеріне - тиісті заңдарына және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне сәйкес;

басқа ұйымдардың қызметкерлеріне - ұжымдық шартпен әлеуметтік әріптестік туралы келісіммен, жұмыс берушінің нормативтік актілерімен, еңбек шарттарымен белгіленеді.

Еңбекті төлеу және ынталандыру, соның ішінде түнгі уақыттағы, демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндердегі жұмысы, мерзімінен артық және басқа да жағдайлардағы жұмысы үшін төлемдерді арттыру жүйелерін осы ұйымның кәсіподақ органының пікірін ескере отырып, жұмыс беруші белгілейді.

Еңбек шартымен айқындалған еңбек ақы төлеу шарттары осы Кодексте, заңдарда, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шарттан, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерде белгіленгендермен салыстырғанда
н а ш а р л а й а л м а й д ы .

Ұжымдық шартпен, әлеуметтік әріптестік туралы кесімдермен, жұмыс берушінің нормативтік актілерімен айқындалған еңбек ақы төлеу шарттары осы Кодексте, заңдарда, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне белгіленгендермен салыстырғанда нашарлай алмайды.

131-бап. Жалақы төлеу тәртібі, орны және мерзімдері

Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір қызметкерге тиісті кезеңде оған тиесілі жалақының құрамды бөлігі, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздемелері туралы, сондай-ақ төленуге тиіс жалпы ақша сомасы туралы жазбаша
н ы с а н д а х а б а р л а у ғ а т и і с .

Есептеу парағының нысанын қызметкерлер өкілдерінің пікірлерін ескере отырып,
ж ұ м ы с б е р у ш і б е к і т е д і .

Жалақы қызметкерге әдетте, олар жұмыс істейтін жерде не ұжымдық немесе еңбек шартымен айқындалған шарттарда банктегі қызметкер көрсеткен шотқа аударылады.

Ақшалай емес нысандағы жалақыны төлеудің орны мен мерзімдері ұжымдық және
ең б е к ш а р т ы м е н а й қ ы н д а л а д ы .

Жалақы төлеудің заңмен немесе еңбек шартымен көзделген өзге тәсілдері көзделген жағдайларды есептемегенде, қызметкерге тікелей төленеді.

Жалақы ұйымның банкі еңбек тәртібі ережелерімен, ұжымдық немесе еңбек шартымен белгіленген күні әрбір жарты айда төленеді.

Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін Қазақстан Республикасының заңымен жалақы төлеудің өзге де мерзімдері белгіленуі мүмкін.

Төлеу күні демалыс немесе жұмыс істемейтін мерекелік күнге сәйкес келген кезде жалақы осы күннің алдында төленеді.

132-бап. Жалақыдан ұстап қалуларды шектеу

Қызметкердің жалақысынан ұстап қалу осы Кодекспен және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен көзделген жағдайларда ғана жүргізіледі.

Жұмыс беруші оның берешектерін өтеу үшін қызметкердің жалақысынан ұстап
қ а л у д ы :

қызметкерге жалақы есебінен берілген, өтелмеген авансты қайтару үшін;
қызметтік іссапарға немесе басқа жердегі басқа жұмысқа ауысуына байланысты,
сондай-ақ басқа да жағдайларда беріліп, жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған
а в а н с т ы ө т е у ү ш і н ;

қызметкерге қате есептеу салдарынан артық төленген соманы, сондай-ақ еңбек нормасының орындалмауына немесе тұрып қалуына жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі орган қызметкерді кінәлі деп таныған жағдайда жұмысшыға артық төленген

с о м а л а р д ы

қ а й т а р у

ү ш і н ;

демалысының өтелмеген күндері есебінен жыл сайынғы ақылы демалысын алып қойған сол жұмыс жылы аяқталғанға дейін қызметкер жұмыстан шыққан кезде жүргізілуі мүмкін. Егер жұмысшы жұмыстан осы Кодекстің 80-бабының 1), 2) тармақшаларында, 3) тармақшаның а) тармақшасында және 4) тармақшасында, 82-бабының 1), 2), 5), 6), 7) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша шығарылса, осы күндер үшін ұстап қалулар жүргізілмейді.

Осы баптың екінші бөлігінің екінші, үшінші және төртінші бөліктерінде көзделген жағдайларда жұмыс беруші егер қызметкер ұстап қалу негіздемелері мен мөлшеріне дауласпаса, авансты қайтару, берешектерді немесе дұрыс есептелмеген төлемдерді өтеу үшін белгіленген мерзім аяқталған күннен кейінгі бір айдан кешіктірмей қызметкердің жалақысынан ұстап қалу туралы шешім қабылдауға құқылы.

Қызметкерге артық төленген (соның ішінде заңдарды немесе Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерін дұрыс қолданбаған кезде) ж а л а қ ы :

қ а т е с а н а л ғ а н ;

егер жеке еңбек заңдарын қарау жөніндегі орган еңбек нормасының орындалмауы немесе тоқтап қалуы қызметкердің кінәсі деп таныған;

егер, жалақы оның сот белгілеген құқықсыз әрекеттеріне байланысты артық төленген жағдайларды есептемегенде, одан өндірілмейді.

133-бап. Жалақыдан ұстап қалу мөлшерін шектеу

Әрбір жалақы төлеу кезіндегі барлық ұстап қалулардың жалпы мөлшері жиырма проценттен, ал Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген жағдайларда қызметкерге тиесілі жалақының елу процентінен аспауға тиіс.

Жалақыдан бірнеше атқарушы құжаттар бойынша ұстап қалған кезде де қызметкер жалақысының елу проценті сақталуға тиіс.

Осы баппен белгіленген шектеулер түзеу жұмыстарын өтеу кезіндегі жалақыдан ұстап қалуға, кәмелетке толмаған балаларына алимент өндіріп алуға, жұмыс берушінің қызметкердің денсаулығына келтірген зиянын өтеуге, асыраушысының қайтыс болуына байланысты залал келтірген тұлғалардың зиянын өтеуге және құқыққа қарсы келтірген ісімен келтірген зиянды өтеуге таратылмайды. Бұл жағдайларда ұстап қалулар мөлшері жетпіс проценттен аспауға тиіс.

Қазақстан Республикасының заңына сәйкес өндіріп алуға жатпайтын төлемдерден ұстап қалуға жол берілмейді.

134-бап. Орташа жалақыны есептеу

Осы Кодекспен көзделген орташа жалақының мөлшерін айқындаудың барлық жағдайлар үшін оны есептеудің бірыңғай тәртібі белгіленеді.

Орташа жалақыны есептеу үшін осы төлем көздеріне қарамастан тиісті ұйымда қолданылатын төлем түрлерінің көзделген барлық жүйелері ескеріледі.

Жұмыстың кез келген режимінде қызметкердің орташа жалақысын есептеу оған нақты есептелген жалақыдан және төлеу алдындағы он екі айда нақты істелген жұмыс уақытынан туындап жүргізіледі.

Орташа күндізгі жалақысы демалыстарын және пайдаланбаған демалысы үшін өтем төлеу үшін соңғы үш күнтізбелік айды есептелген жалақы сомасын 3-ке және 29,6-ға (күнтізбелік күннің орташа айлық саны) бөлу жолымен есептеледі.

Осы Кодекспен көзделген жағдайларда жұмыс күндері берілетін демалыстарына төлеуге арналған, сондай-ақ пайдаланылмаған демалыстарына төлеуге арналған орташа күндік жалақысы есептелген жалақы сомасын күнтізбелік алты жұмыс күндік апта бойынша жұмыс күндерінің санына бөлу жолымен айқындалады.

Егер ол қызметкерлердің жағдайын нашарлатпайтын болса, ұжымдық шартта орташа жалақысын есептеу үшін өзге де кезеңдер көзделуі мүмкін.

Осы баппен белгіленген орташа жалақыны есептеу тәртібінің ерекшеліктерін әлеуметтік серіктестік жөніндегі республикалық үш тарапты комиссияның пікірін ескере отырып, Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

135-бап. Жұмыстан шығу кезіндегі есеп айырысу мерзімдері

Еңбек Шарты аяқталған кезде жұмыс берушіден қызметкерге тиесілі барлық сомаларды төлеу жұмысшы жұмыстан шыққан күні жүргізіледі. Егер қызметкер жұмыстан шыққан күні жұмыс істемеген болса, онда тиісті сома жұмыстан шығарылған қызметкер есеп айырысу туралы талап қойған күннен кейінгі күннен кешіктірілмей төленуге тиіс.

Жұмыстан шыққан кезде қызметкерге тиесілі сомалардың мөлшері туралы дау туындаған жағдайда жұмыс беруші осы бапта көзделген мерзімде ол дауламайтын соманы төлеуге міндетті.

136-бап. Қызметкердің қайтыс болуына байланысты алынбаған жалақыны төлеу

Қызметкердің қайтыс болуына байланысты алынбаған жалақы оның отбасы мүшесіне немесе ол қайтыс болған күні асырауында болған адамға, ал ондай адамдар болмаған жағдайда - қайтыс болған адамды жерлеуді жүзеге асырған адамға табыс етіледі. Жалақыны табыс ету жұмыс берушіге тиісті құжаттарды берген күннен бастап бір апта мерзімнен кешіктірілмей жүргізіледі.

137-бап. Қызметкерге тиесілі жалақы мен өзге де сомаларды төлеу мерзімдерін бұзғаны үшін жұмыс берушінің жауаптылығы

Қызметкерлердің жалақысын төлеуді ұстауға және еңбек ақысын төлеуде бұзушылықтарға жол берген жұмыс беруші және (немесе) оның өкілдері осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

Жалақы төлеу он бес күнтізбелік күннен астам мерзімге созылған жағдайда

қызметкердің жұмыс берушіге жазбаша нысанда хабарлай отырып, ұсталған сома төленгенге дейінгі барлық мерзімде жұмысты тоқтатып қоюға құқығы бар.

М ы н а д а й ж а ғ д а й л а р д а :

әскери, төтенше жағдайлар немесе төтенше жағдайлар туралы заңдарға сәйкес е р е к ш е ш а р а л а р к е з е ң і н д е ;

Қазақстан Республикасы Қарулы Күштері органдары мен ұйымдарында, басқа да әскери құрамаларда, ел қорғанысы мен мемлекет қауіпсіздігін қамтамасыз ететін мәселелермен айналысатын ұйымдарда, авариялық-құтқару іздестіру-құтқару, өртке қарсы жұмыстарында, дүлей апат және төтенше жағдайлардың алдын алу немесе жою жөніндегі жұмыстарында, құқық қорғау органдарында;

мемлекеттік қызметшілерге;

қауіпті өндірістік объектілер болып табылатын ұйымдарда;

халық тіршілігін қамтамасыз етуге байланысты (энергиямен қамтамасыз ету, жылу, су газбен қамтамасыз ету, байланыс, жедел және шұғыл медициналық көмек) ұйымдарда жұмысты тоқтатуға жол берілмейді.

138-бап. Еңбекақы төлеудің тарифтік жүйесі

Еңбекақы төлеудің тарифтік жүйесі өзіне: тарифтік ставкаларды (айлық ақы), тарифтік торды, тарифтік коэффициентті қосады.

Орындалатын жұмыстардың күрделілігі оларды тарифтеу негізінде айқындалады.

Жұмыстарды тарифтеу және қызметкерлердің тарифтік разрядтарды тағайындау жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің біртұтас тарифтік-біліктілік анықтамалығын, басшылық қызметтің, мамандардың және қызметкерлердің біртұтас біліктілік анықтамалығын ескере отырып жүргізіледі. Аталған анықтамалар мен оларды қолдану тәртібі Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейтін тәртіпте бекітіледі.

Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен қаржыландырылатын ұйым қызметкерлерінің еңбек ақысын төлеудің тарифтік жүйесі Қазақстан Республикасының Президенті бекітетін еңбекақы төлеудің біртұтас жүйесі негізінде белгіленеді. Басқа ұйым қызметкерлерінің еңбекақысын төлеудің тарифтік жүйесі біртұтас тарифтік-біліктілік анықтамалықтар мен еңбекақы төлеу жөніндегі кепілдіктерді ескере отырып, ұжымдық шартпен айқындалады.

139-бап. Ынталандыру төлемдері

Жұмыс берушінің осы ұйымның кәсіподақ органының пікірін ескере отырып, түрлі сыйлық ақы, ынталандырудың қосымша төлемдері мен үстеме ақылардың жүйелерін белгілеуге құқығы бар. Аталған жүйелер сондай-ақ ұжымдық шартпен белгіленуі м ү м к і н .

Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен қаржыландырылатын ұйымдарда ынталандыру және өтемдік төлемдерді (қосымша төлем, үстеме ақы, сыйлық ақы және басқалары) қолданудың тәртібі мен шарттары Қазақстан Республикасының Президенті бекітетін біртұтас еңбекақы төлеу жүйесімен белгіленеді.

140-бап. Ұйым басшыларының, олардың орынбасарлары мен бас бухгалтерлеріне еңбекақысын төлеу

Ұйым басшыларының, олардың орынбасарлары мен бас бухгалтерлерінің еңбекақысы мөлшерлері еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша айқындалады.

Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен қаржыландырылатын ұйым басшыларының, олардың орынбасарлары мен бас бухгалтерлерінің еңбекақысын төлеу Қазақстан Республикасының Президенті бекітетін біртұтас еңбекақы төлеу жүйесімен айқындалатын тәртіппен жүргізіледі.

141-бап. Ерекше жағдайларда төленетін еңбекақы

Ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстарында істейтін қызметкерлердің еңбекақысын төлеу жоғары мөлшерде жүргізіледі.

Жоғары мөлшерде сондай-ақ экологиялық апат аудандарындағы жұмыстармен айналысатын қызметкерлердің еңбектері төленеді.

142-бап. Ауыр жұмыстармен еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстарында істейтін қызметкерлердің еңбекақысын төлеу

Ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстарында істейтін қызметкерлердің еңбекақысын төлеу еңбектің қалыпты жағдайындағы жұмыстардың алуан түрлері үшін белгіленген тарифтік ставкалармен (айлық ақылармен) салыстырғанда жоғары, бірақ Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген мөлшерден төмен емес мөлшерде белгіленеді.

Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстардың тізбесін әлеуметтік әріптестік жөніндегі республикалық үштараптық комиссияның пікірін ескере отырып, Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды. Еңбекақыны аталған негіздер бойынша жоғарылату жұмыс орындарын аттестациялау нәтижелері бойынша жүргізіледі.

Жоғары еңбек ақының нақты мөлшерін ұйымның кәсіподақ органының пікірін ескере отырып, жұмыс беруші не ұжымдық немесе еңбек шартымен белгіленеді.

143-бап. Экологиялық апат аудандарындағы жұмыстарға еңбекақы төлеу

Экологиялық апат аудандарындағы жұмыстарға еңбекақы төлеу Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген тәртіпте және одан төмен емес мөлшерде жүргізіледі.

144-бап. Қалыптыдан ауытқитын жағдайлардағы жұмыстарды орындаудың басқа да жағдайларында еңбекақы төлеу

Қалыптыдан ауытқитын жағдайлардағы жұмыстарды орындау кезінде (түрлі мамандықтағы, біріктірілген кәсіптердің жұмыстарын, жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан тыс, түнгі уақыттағы, демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндердегі және басқа да жұмыстарды орындаған кезде) қызметкерге ұжымдық және еңбек шарттарымен көзделген тиісті үстем ақылар жүргізіледі. Үстем ақылардың мөлшері Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленгеннен төмен болмауға тиіс.

145-бап. Түрлі мамандықтағы жұмыстарды орындаған кезде еңбекақы төлеу

Қызметкер еңбекақысы жұмыс уақытымен төленетін түрлі мамандықтағы жұмыстарды орындаған кезде оның еңбегі жоғары мамандықтан асатын жұмыс бойынша төленеді.

Қызметкердің еңбекақысы түрлі мамандықтағы істеген жұмысын орындаған кезде оның еңбекақысы ол орындаған жұмыстардың бағалары бойынша төленеді.

Қызметкерге өндіріс сипатын ескере отырып, оған берілген разрядтан төмен тарифтелетін жұмыстарды орындау тапсырылған жағдайда, жұмыс беруші оған разряд арасындағы айырмашылықты төлеуге міндетті.

146-бап. Кәсіптерді біріктірген және уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін атқарған кезде еңбекақы төлеу

Бір жұмыс берушіде еңбек шартымен белгіленген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа кәсіп (қызмет) бойынша қосымша жұмыс орындаған немесе уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмастан атқарған қызметкерге кәсіптерді (қызметті) біріктіргені немесе уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін атқарғаны үшін үстемақы төленеді.

Кәсіптерді (қызметті) біріктіргені немесе уақытша жоқ жұмысшының міндеттерін атқарғаны үшін төленетін үстемақы мөлшері еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша белгіленеді.

147-бап. Қалыпты жұмыс уақыты ұзақтығынан тыс еңбекақы төлеу

Мерзімінен артық жұмыс бір жарым мөлшерден кем емес алғашқы екі сағатына, қалған сағаттары екі мөлшерден кем емес төленеді. Мерзімінен артық жұмыс үшін төлеудің нақты мөлшері ұжымдық немесе еңбек шартымен айқындалуы мүмкін.

Мерзімінен артық жұмыс қызметкердің қалауы бойынша мерзімінен артық жұмыс істеген уақытынан кем емес қосымша демалыс уақытын берумен өтелуі мүмкін.

Қалыпты жұмыс уақытынан тыс біріктіру бойынша жүргізілген жұмыс істеген немесе орындаған уақытына қарай төленеді.

148-бап. Демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндері еңбекақы төлеу

Демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндер:
кесімді жұмыс істейтіндерге - екі еселенген кесімді бағадан кем емес;
еңбегі күндізгі және сағаттық ставкалар бойынша төленетін қызметкерлерге - екі еселенген күндізгі немесе сағаттық ставкадан кем емес мөлшерде;
айлық жалақы алатын қызметкерлерге - егер демалыс және жұмыс істемейтін мерекелік күндердегі жұмыс жұмыс уақытының айлық нормасы шегінде жүргізілсе бір еселенген күндізгі немесе сағаттық ставкадан кем емес мөлшерде және егер жұмыс айлық нормадан артық жүргізілсе, екі еселенген сағаттық немесе айлық ставкадан кем емес мөлшерде төленеді.

Демалыс немесе жұмыс істемейтін мерекелік күндері жұмыс істеген қызметкердің қалауы бойынша оған демалуға басқа күн берілуі мүмкін. Бұл жағдайда жұмыс істемейтін мерекелік күн бір еселенген мөлшерде төленеді, ал демалған күні төленуге жатпайды.

Мәдениет ұйымдарының шығармашылық қызметкерлерінің, әлеуметтік әріптестік жөніндегі республикалық үш тарапты комиссияның пікірін ескере отырып, Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейтін санаттар тізбесіне сәйкес бұқаралық ақпарат құралдары қызметкерлерінің, кәсіби спортшылардың демалыс немесе жұмыс істемейтін мерекелік күндердегі еңбекақысын төлеу еңбек шарты, ұжымдық шарт немесе жұмыс берушінің нормативтік актісі негізінде айқындалуы мүмкін.

149-бап. Түнгі уақыттағы жұмысы үшін еңбекақы төлеу

Түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағаты қалыпты жағдайдағы жұмыспен салыстырғанда жоғары, бірақ Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген мөлшерден төмен емес мөлшерде төленеді.

Жоғарылатудың нақты мөлшерін қызметкерлердің кәсіподақ органының пікірін, ұжымдық шартты, еңбек шартын ескере отырып, жұмыс беруші белгілейді.

150-бап. Еңбек нормаларын (қызметтік міндеттерін)

орындамаған кезде еңбекақы төлеу

Еңбек нормаларын (қызметтік міндеттерін) жұмыс берушінің кінәсі бойынша орындамаған кезде жалақы төлеу қызметкердің осы уақыт кезеңіне немесе орындаған жұмысы үшін есептелген орташа жалақысынан кем емес, нақты жұмыс істеген уақыты немесе орындаған жұмысы үшін жүргізіледі.

Еңбек нормаларын (қызметтік міндеттерін) жұмыс беруші мен қызметкерге қатысы жоқ себептер бойынша орындамаған кезде қызметкердің кемінде үштен екі тарифтік ставкасы (айлық ақысы) сақталады.

Еңбек нормаларын (қызметтік міндеттерін) қызметкердің кінәсі бойынша орындамаған кезде жалақының нормаланған бөлігін төлеу орындаған жұмыстың көлеміне сәйкес жүргізіледі.

151-бап. Ақаулы болып шыққан өнім әзірленген кезде еңбекақы төлеу

Ақау қызметкердің кінәсінен болмаса, жарамды бұйымдармен қатар ақы төленеді.

Қызметкердің кінәсінен болған толық ақауға төлем жасалмайды.

Қызметкердің кінәсінен болған ішінара ақауға өнімнің жарамдылық дәрежесіне қарай төмендетілген баға бойынша төлем жасалады.

152-бап. Тоқтап тұрған уақытқа ақы төлеу

Жұмыс берушінің кінәсінен тоқтап тұру уақытына, егер қызметкер жұмыстың тоқтағаны туралы жұмыс берушіні жазбаша түрде ескерткен болса, қызметкердің орташа жалақысының кемінде үштен екісі мөлшерінде ақы төленеді.

Жұмыс берушіге және қызметкерге байланысты емес себептер бойынша тоқтап тұру уақытына, егер қызметкер жұмыстың тоқтағаны туралы жұмыс берушіні жазбаша түрде ескерткен болса, тарифтік ставканың (окладтың) кемінде үштен екісі мөлшерінде а қ ы т ө л е н е д і .

Қызметкердің кінәсінен тоқтап тұру уақытына ақы төленбейді.

153-бап. Жаңа өндірістерді (өнімдерді) итеру кезінде еңбекақы төлеу

Ұжымдық немесе еңбек шарттарында жаңа өндірістерді (өнімдерді) игеру кезеңінде қызметкердің бұрынғы жалақысының сақталуын қарастыруға болады.

19-тарау. Еңбекті нормалау

154-бап. Еңбек нормалары

Қ ы з м е т к е р г е :

еңбекті нормалауды жүйелі түрде ұйымдастыруға мемлекеттік жәрдемдесу; ұйымның кәсіподақ органының пікірін ескере отырып, жұмыс беруші айқындайтын немесе ұжымдық шартта белгіленетін еңбекті нормалау жүйелерін қолдану кепілдігі б е р і л е д і .

Еңбек нормалары жаңа техниканың, технологияның жетілдірілуіне емес енгізілуіне және еңбек өнімділігінің артуын қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық және өзге де іс-шаралардың жүргізілуіне байланысты, сондай-ақ ескірген әрі тозған құрал-жабдықтар пайдаланылған жағдайда қайта қаралуы мүмкін.

Жекелеген қызметкерлердің өз бастамалары бойынша жаңа еңбек тәсілдерін қолдану және жұмыс орындарын жетілдіру есебінен өнім шығарудың (қызмет көрсетудің) жоғары деңгейіне қол жеткізуі бұған дейін белгіленген еңбек нормаларын қайта орауға негіз болмайды.

155-бап. Үлгілік еңбек нормаларын әзірлеу мен бекіту

Біртекес жұмыстар үшін үлгілік (салааралық, кәсіби және өзге де) еңбек нормаларын әзірлеуге және белгілеуге болады. Үлгілік еңбек нормалары Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындаған тәртіппен әзірленеді және бекітіледі.

156-бап. Еңбек нормаларын енгізу, ауыстыру және қайта қарау

Жұмыс берушінің еңбек нормаларын енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды көздейтін нормативтік актілерін жұмыс беруші қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып қ а б ы л д а й д ы .

Жаңа еңбек нормаларын енгізу туралы қызметкерлерге екі ай бұрын хабар берілуге тиіс.

157-бап. Өнім шығару нормаларын орындау үшін қалыпты жұмыс жағдайларын қамтамасыз ету

Қызметкерлердің өнім шығару нормаларын орындауы үшін жұмыс беруші қалыпты жағдайларды қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жағдайларға:

үй-жайлардың, құрылыстардың, тетіктердің, технологиялық жабдықтар мен құралдардың ж а р а м д ы б о л у ы ;

техникалық және жұмысқа қажетті өзге де құжаттамамен уақытылы қамтамасыз ету ;

жұмысты орындауға қажетті материалдардың, құрал-саймандардың, өзге де құралдар мен заттардың тиісті сапасы, оларды қызметкерге уақытында беру; өндірістегі қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарына сай келетін еңбек жағдайлары жатады.

7-бөлім. Кепілдіктер мен өтемақылар

20-тарау. Қызметкерлерді қызметтік іссапарларға жіберу және басқа жерге жұмысқа ауыстыру кезіндегі кепілдіктер мен өтемақылар

158-бап. Қызметкерлерді қызметтік іссапарларға игеру кезіндегі кепілдіктер

Қызметкерді қызметтік іссапарға (жұмыс берушінің өкімі бойынша қызметкердің тұрақты жұмыс орнынан тыс жерде қызметтік тапсырманы орындау үшін белгілі бір мерзімге жол жүруі) жіберу кезінде оған жұмыс орнын (лауазымын) және жалақысын сақтау, сондай-ақ қызметтік іссапарға байланысты шығыстарды өтеу кепілдігі беріледі.

Тұрақты жұмысы жол бойында жүзеге асырылатын немесе жол жүру сипатында болатын қызметкерлердің қызметтік жол жүрулері қызметтік іссапарлар болып танылмайды.

159-бап. Қызметтік іссапармен байланысты шығыстарды өтеу

Қызметтік іссапарға жіберген жағдайда жұмыс беруші қызметкерге:

ж о л жү р у ш ы ғ ы с т а р ы н ;

тұрған-жайды жалға алу шығыстарын;

тұрақты тұратын жерінен тыс жерде орналасуына байланысты қосымша (тәуліктік) ш ы ғ ы с т а р д ы ;

қызметкер жұмыс берушінің рұқсатымен немесе оны хабардар ете отырып жұмсаған өзге де шығыстарды өтеуге міндетті.

Қызметтік іссапарлармен байланысты шығыстарды өтеудің тәртібі және мөлшері ұжымдық шартпен немесе жұмыс берушінің нормативтік актісімен айқындалады. Бұл ретте өтеу мөлшері Қазақстан Республикасының заңдарында мемлекеттік бюджеттің қаражаты есебінен қаржыландырылатын ұйымдар үшін белгіленген мөлшерлерден төмен болмауы керек.

160-бап. Басқа жерге жұмысқа ауыстыру кезіндегі шығыстарды өтеу

Қызметкер жұмыс берушімен алдын ала уағдаласу бойынша басқа жерге жұмысқа ауыстырылған кезде жұмыс беруші қызметкерге:

қызметкердің, оның отбасы мүшелерінің орын ауыстыруы және мүлкін көшіруі жөніндегі шығыстарды (жұмыс беруші қызметкерге тиісті көлік құралдарын берген жағдайларды қоспағанда);

жаңа тұрғылықты жерге орналасу жөніндегі шығыстарды өтеуге міндетті.

Шығыстарды өтеудің нақты мөлшерлері еңбек шарты тараптарының келісімімен айқындалады, бірақ Қазақстан Республикасының заңдарында мемлекеттік бюджеттің қаражаты есебінен қаржыландырылатын ұйымдар үшін белгіленген мөлшерлерден төмен болмауы керек.

21-тарау. Мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерін атқару кезінде қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер мен өтемақылар

161-бап. Мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқаруға тартылатын қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер мен өтемақылар

Қызметкер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқарған уақытта, егер Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес мұндай міндеттер жұмыс уақытында атқарылуға тиіс болған жағдайларда, жұмыс беруші оның жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, оны жұмыстан босатуға міндетті.

Қызметкерді мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқаруға тартқан мемлекеттік орган немесе қоғамдық ұйым осы баптың бірінші бөлігінде қарастырылған жағдайларда осындай міндеттерді атқарған уақыты үшін қызметкерге Қазақстан Республикасының заңдарында не тиісті қоғамдық ұйымның шешімінде белгіленген мөлшерде өтемақы төлейді.

162-бап. Кәсіподақ органдарына және еңбек даулары жөніндегі комиссияларға сайланған қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер

Кәсіподақ органдарына сайланған, бірақ еңбек міндеттерін атқарудан босатылмаған қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер және аталған қызметкерлерді жұмыстан босатудың тәртібі осы Кодекстің тиісті бөлімдерінде айқындалады.

Еңбек даулары жөніндегі комиссиялардың мүшелеріне орташа жалақысы сақтала

отырып, аталған комиссияның жұмысына қатысу үшін жұмыстан тыс бос уақыт беріледі.

**163-бап. Мемлекеттік органдарға сайланбалы
лауазымдарға сайланған қызметкерлер үшін
көзделетін кепілдіктер**

Мемлекеттік органдардағы сайланбалы лауазымдарға сайлануына байланысты жұмыстан босатылған қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер аталған адамдардың мәртебесі мен қызмет тәртібін реттейтін заңдарда белгіленеді.

**22-тарау. Жұмысты оқумен қатар алып жүретін
қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер**

**164-бап. Жұмысты жоғары кәсіби және жоғары оқу
орындарынан кейінгі кәсіби білімнің
білім беру бағдарламаларын іске асыратын
білім беру ұйымдарында оқумен қатар алып
жүретін қызметкерлер және аталған білім
беру ұйымдарына оқуға түсуші қызметкерлер
үшін көзделетін кепілдіктер**

Жұмыс беруші оқуға жіберген немесе ұйымдастырушылық-құқықтық нысандарына қарамастан, жоғары кәсіби немесе жоғары оқу орындарынан кейінгі кәсіби білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарына оқытудың сырттай және күндізгі-сырттай (кешкі) нысандары бойынша оқуға өздері түскен, осы білім беру ұйымдарында жақсы оқып жатқан қызметкерлерге жұмыс беруші әрбір оқу курсындағы аралық аттестациядан өту, сондай-ақ оқу бітіру біліктілік жұмысын дайындау мен қорғау және қорытынды мемлекеттік емтихандарды тапсыру үшін орташа жалақысын сақтай отырып, бір ай қосымша демалыс береді.

Жұмыс беруші мынадай қызметкерлерге жалақысын сақтамай:
оқуға түсу емтихандарына жіберілген қызметкерлерге - кемінде он бес күнтізбелік күн ;

қызметкерлерге - дайындық бөлімдерінің тыңдаушыларына оқу бітіру емтихандарын тапсыру үшін - кемінде он бес күнтізбелік күн;
оқытудың күндізгі нысаны бойынша оқитын, оқуды жұмыспен қатар алып жүретін қызметкерлерге аралық аттестациядан өту үшін - оқу жылында кемінде он бес күнтізбелік күн, оқу бітіру біліктілік жұмысын дайындау мен қорғау үшін - төрт ай, қорытынды мемлекеттік емтихандарды тапсыру үшін - бір ай демалыс беруге міндетті.

Жұмыс беруші оқытудың сырттай нысаны бойынша оқитын қызметкерлерге оқу жылында бір рет тиісті оқу орны орналасқан жерге барып қайту жолақысын төлейді.

Оқытудың сырттай және күндізгі-сырттай (кешкі) нысандары бойынша оқитын қызметкерлерге дипломдық жобаны (жұмысты) орындау немесе мемлекеттік емтихандар тапсыру алдындағы он оқу айы кезеңінде олардың қалауы бойынша 7

сағатқа қысқартылған жұмыс аптасы белгіленеді. Жұмыстан босатылған уақытта аталған қызметкерлерге негізгі жұмыс орнындағы орташа жалақысының елу процентін құрайтын, бірақ еңбекақының ең төменгі мөлшерінен кем болмайтын жалақы төленеді.

Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жұмыс уақытын қысқарту қызметкерге аптасына жұмыстан бос бір күн беру не апта ішіндегі жұмыс күн ұзақтығын қысқарту жолымен жүргізіледі.

165-бап. Орта кәсіби білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлер және аталған білім беру ұйымдарына оқуға түсуші қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер мен өтемақылар)

Жұмыс беруші оқуға жіберген немесе ұйымдастырушылық-құқықтық нысандарына қарамастан, орта кәсіби білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарына оқытудың сырттай және күндізгі-сырттай (кешкі) нысандары бойынша оқуға өздері түскен, білім беру ұйымдарында жақсы оқып жатқан қызметкерлерге жұмыс беруші орташа жалақысын сақтай отырып:

аралық аттестациядан өту үшін бірінші және екінші курстарда тиісінше отыз күнтізбелік күн, әрбір кейінгі курстарда тиісінше қырық күнтізбелік күн;

оқу бітіру біліктілік жұмысын дайындау мен қорғау үшін екі ай; қорытынды мемлекеттік емтихандарды тапсыру үшін бір ай қосымша демалыс б е р е д і .

Жұмыс беруші мынадай қызметкерлерге жалақысын сақтамай: оқуға түсу емтихандарына жіберілген қызметкерлерге - он күнтізбелік күн; оқытудың күндізгі нысаны бойынша оқитын, оқуды жұмыспен қатар алып жүретін қызметкерлерге аралық аттестациядан өту үшін - оқу жылында он күнтізбелік күн, оқу бітіру біліктілік жұмысын дайындау мен қорғау және қорытынды мемлекеттік емтихандарды тапсыру үшін - бір ай демалыс беруге міндетті;

оқытудың сырттай нысаны бойынша оқитын қызметкерлерге оқу жылында бір рет білім беру ұйымы орналасқан жерге барып қайту жолақысын жұмыс беруші жолақы құнының елу проценті мөлшерінде төлейді;

оқытудың күндізгі-сырттай (кешкі) және сырттай нысандары бойынша оқитын қызметкерлерге дипломдық жобаны (жұмысты) орындау немесе мемлекеттік емтихандар тапсыру алдындағы он оқу айы ішінде олардың қалауы бойынша 7 сағатқа қысқартылған жұмыс аптасы белгіленеді. Жұмыстан босатылған уақытта аталған қызметкерлерге негізгі жұмыс орнындағы орташа жалақысының елу процентін құрайтын, бірақ жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмайтын жалақы төленеді.

Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жұмыс уақытын қысқарту қызметкерге аптасына жұмыстан бос бір күн беру не апта ішіндегі жұмыс күн ұзақтығын қысқарту жолымен жүргізіледі.

166-бап. Бастауыш кәсіби білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер мен өтемақылар

Ұйымдастырушылық-құқықтық нысандарына қарамастан, бастауыш кәсіби білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында жақсы оқып жатқан қызметкерлерге емтихандар тапсыру үшін орташа жалақысы сақтала отырып, бір жыл ішінде отыз күнтізбелік күнді құрайтын қосымша демалыс беріледі.

167-бап. Кешкі (ауысымды) білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер мен өтемақылар

Ұйымдастырушылық-құқықтық нысандарына қарамастан, кешкі (ауысымды) білім беру ұйымдарында жақсы оқып жатқан қызметкерлерге жұмыс беруші оқу бітіру емтихандарын тапсыру үшін орташа жалақысын сақтай отырып, IX сыныпта отыз күнтізбелік күн, XI (XII) сыныпта жиырма екі күнтізбелік күнді құрайтын қосымша демалыс беріледі.

Кешкі (ауысымды) білім беру ұйымдарында оқып жатқан қызметкерлерге оқу жылы кезеңінде олардың қалауы бойынша бір жұмыс күніне немесе соған сәйкес келетін жұмыс сағаттары санына қысқартылған (апта ішінде жұмыс күні қысқартылған кезде) жұмыс аптасы белгіленеді. Жұмыстан босатылған уақытта аталған қызметкерлерге негізгі жұмыс орнындағы орташа жалақысының елу процентін құрайтын, бірақ жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмайтын жалақы төленеді.

168-бап. Жұмысты оқумен қатар алып жүретін қызметкерлерге кепілдіктер мен өтемақылар берудің тәртібі

Жұмысты оқумен қатар алып жүретін қызметкерлерге кепілдіктер мен өтемақылар тиісті деңгейдегі білімді алғаш рет алған кезде беріледі.

Осы Кодексте көзделген қосымша демалыстарға жұмыс берушінің және қызметкердің арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы ақылы демалыстар қосылуы мүмкін.

Жұмысты бір мезгілде екі білім беру ұйымдарында оқумен қатар алып жүретін қызметкерге кепілдіктер мен өтемақылар тек қана солардың біреуінде (қызметкердің таңдауы бойынша) оқуға байланысты беріледі.

23-тарау. Еңбек шартын бұзуға байланысты қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер мен өтемақылар

169-бап. Жұмыстан босату кезінде берілетін жәрдемақы

Еңбек шартын ұйымның таратылуына не қызметкерлер санын немесе штатын қысқартуға байланысты бұзу кезінде босатылатын қызметкерге орташа айлық жалақысы мөлшерінде жұмыстан босату кезінде берілетін жәрдемақы төленеді, сондай-ақ жұмысқа орналасу кезеңінде, бірақ босатылған күнінен бастап (жұмыстан босату кезінде берілетін жәрдемақы ескеріле отырып) екі айдан аспайтын мерзімде оның орташа айлық жалақысы сақталады.

Ерекше жағдайларда, егер қызметкер халықты жұмыспен қамту органынан босатылғаннан кейін екі апта ішінде жүгінгенімен, оны жұмысқа орналастыру мүмкін болмаған жағдайда, аталған органның шешімі бойынша босатылған қызметкердің орташа айлық жалақысы жұмыстан босатылған күнінен бастап үш ай бойы сақталады.

Екі апталық орташа жалақы мөлшеріндегі жұмыстан босату кезінде берілетін жәрдемақы қызметкерлерге:

қызметкердің осы жұмысты жалғастыруға кедергі келтіретін денсаулық жағдайы салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуіне;

қызметкердің әскери қызметке шақырылуына немесе оның әскери қызметті ауыстыратын баламалы азаматтық қызметке жіберілуіне;

бұған дейін осы жұмысты орындаған қызметкердің жұмысқа қайтып келуіне; жұмыс берушінің басқа жерге ауысуына байланысты жұмыс орнын ауыстырудан қызметкердің бас тартуына байланысты еңбек шартын бұзу кезінде төленеді.

Еңбек шартында немесе ұжымдық шартта жұмыстан босату кезінде берілетін жәрдемақылар төлеудің басқа да жағдайлары көзделуі, сондай-ақ жұмыстан босату кезінде берілетін жәрдемақылардың жоғарылатылған мөлшерлері белгіленуі мүмкін.

170-бап. Ұйым қызметкерлерінің санын немесе штатын қысқарту кезінде жұмыста қалуға басымды құқық

Ұйым қызметкерлерінің санын немесе штатын қысқарту кезінде жұмыста қалуға басымды құқық еңбек өнімділігі мен біліктілігі аса жоғары қызметкерге беріледі.

Еңбек өнімділігі мен біліктілігі бірдей болғанда: отбасы барлар - екі немесе одан да көп асырауындағы адамдары (қызметкердің толық асырауында болатын немесе одан өздері үшін тұрақты және негізгі күнкөріс көзі болып табылатын көмек алып отыратын еңбекке жарамсыз отбасы мүшелері) болса; отбасында өзі жеке жалақы алатын басқа қызметкерлер жоқ адамдар; осы ұйымда еңбек жарақатын алған немесе кәсіби ауруға шалдыққан қызметкерлер; Ұлы Отан соғысының мүгедектері және Отан қорғау жөніндегі ұрыс қимылдарына қатысқан мүгедектер; жұмыс берушінің шешімі бойынша жұмыстан қол үзбей қайта даярлаудан өтуге немесе біліктілігін жоғарылатуға жіберілген қызметкерлер жұмыста қалдырылады.

Ұжымдық шартта еңбек өнімділігі мен біліктілігі бірдей болғанда жұмыста қалуға басымды құқығы бар ұйым қызметкерлерінің басқа да санаттары көзделуі мүмкін.

171-бап. Ұйым таратылған кезде, ұйым қызметкерлерінің санын немесе штатын

қысқарту кезінде қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер мен өтемақылар

Ұйым қызметкерлерінің санын немесе штатын қысқарту жөніндегі іс-шараларды өткізу кезінде жұмыс беруші қызметкерге дәл сол ұйымда болатын, қызметкердің біліктілігіне сәйкес келетін басқа жұмысты (бос лауазымды) ұсынуға міндетті.

Жұмыс беруші ұйымның таратылуына, ұйым қызметкерлерінің санын немесе штатын қысқартуға байланысты алдағы уақытта жұмыстан босату туралы қызметкерлерді босатуға дейін кемінде екі ай қалғанда жеке-жеке және қолхат алу а р қ ы л ы е с к е р т е д і .

Жұмыс беруші қызметкердің жазбаша келісімі бойынша бір мезгілде екі айлық орташа жалақы мөлшерінде қосымша өтемақы төлей отырып, жұмыстан босату туралы екі ай қалғанда ескертпей-ақ онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.

Жаппай жұмыстан босату қаупі төнген кезде жұмыс беруші кәсіподақ органының пікірін ескере отырып, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында, ұжымдық шартта көзделген қажетті шараларды қабылдайды.

172-бап. Ұйымның меншік иесінің ауысуына байланысты еңбек шартын бұзу кезінде ұйымның басшысы, оның орынбасарлары мен бас бухгалтер үшін көзделетін кепілдіктер

Ұйымның меншік иесінің ауысуына байланысты ұйымның басшысымен, оның орынбасарларымен және бас бухгалтермен еңбек шартын бұзған жағдайда жаңа меншік иесі аталған қызметкерлерге олардың үш орташа айлық жалақысынан кем болмайтын мөлшерде өтемақы төлеуге міндетті.

24-тарау. Басқа да кепілдіктер мен өтемақылар

173-бап. Қызметкерді жалақысы төмен басқа тұрақты жұмысқа ауыстыру кезіндегі кепілдіктер

Медициналық қорытындыға сәйкес басқа жұмыс беруді қажет ететін қызметкерді осы ұйымдағы жалақысы төмен басқа тұрақты жұмысқа ауыстыру кезінде жұмысын ауыстырған күннен бастап бір ай ішінде ал еңбек жарақатына, кәсіби ауруына немесе денсаулығына жұмыспен байланысты өзге зақым келуіне орай ауыстыру кезінде - қызметкердің кәсіби еңбек қабілетін тұрақты жоғалтуы белгіленгенге дейін не ол аурудан толық айыққанға дейін оның бұрынғы орташа жалақысы сақталады.

174-бап. Уақытша еңбекке жарамсыздық кезінде қызметкер үшін көзделетін кепілдіктер

Уақытша еңбекке жарамсыздық кезінде жұмыс беруші қызметкерге өзінің жеке қаражаты есебінен Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен және көлемдерде уақытша еңбекке жарамсыздыққа байланысты жәрдемақы төлейді.

175-бап. Өндірісте болған қайғылы жағдай және кәсіби ауруға шалдығу кезіндегі кепілдіктер мен өтемақылар

Өндірісте болған қайғылы жағдай салдарынан қызметкердің денсаулығына зиян келтірілгенде немесе ол қайтыс болғанда не кәсіби ауруға шалдыққан кезде қызметкерге (оның отбасына) оның жоғалтқан жалақысы (кірісі), сондай-ақ денсаулығына зиян келтірілумен байланысты медициналық әлеуметтік және кәсіби оңалтуға арналған қосымша шығыстар не қызметкердің өліміне байланысты тиісті шығыстар өтеледі.

Аталған жағдайларда қызметкерлерге кепілдіктер мен өтемақылар берудің түрлері, көлемі және шарттары Қазақстан Республикасының заңдарында айқындалады.

176-бап. Медициналық тексеруге жіберілетін қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер

Медициналық тексеруден өту кезінде осы Кодекске сәйкес мұндай тексеруден өтуге міндетті қызметкерлердің жұмыс орнындағы орташа жалақысы сақталады.

177-бап. Қан мен оның компоненттерін тапсыру кезінде қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер мен өтемақылар

Қан мен оның компоненттерін тапсыратын күні, сондай-ақ осымен байланысты медициналық тексеруден өтетін күні қызметкер жұмыстан босатылады.

Егер жұмыс берушінің келісімі бойынша қызметкер қан мен оның компоненттерін тапсырған күні жұмысқа шыққан жағдайда (ауыр жұмыстарды және зиянды (өте зиянды), қауіпті (аса қауіпті) еңбек жағдайлары бар жұмыстарды қоспағанда, бұл ретте осындай күні қызметкерге жұмысқа шығуға болмайды) оған дем алу үшін қалауы бойынша басқа күн беріледі.

Жыл сайынғы ақылы демалыс кезеңінде, демалыс күні немесе жұмыс істемейтін мереке күні қан мен оның компоненттерін тапсырған жағдайда қызметкерге дем алу үшін қалауы бойынша басқа күн беріледі.

Қан мен оның компоненттерін тапсырған күннен кейінгі күні қызметкерге қосымша демалыс күн беріледі. Мұндай демалыс күн қызметкердің қалауы бойынша жыл сайынғы ақылы демалысқа қосылуы немесе қан мен оның компоненттерін тапсырған күннен кейін күнтізбелік жыл ішіндегі басқа уақытта пайдаланылуы мүмкін.

Қан мен оның компоненттерін ақысыз тапсырған кезде жұмыс беруші оларды тапсырған күндері үшін қызметкердің орташа жалақысын және осыған байланысты демалыс күндер беруді сақтайды.

178-бап. Жұмыс беруші қайта даярлауға және біліктілігін жоғарылатуға жіберген қызметкерлер үшін көзделетін кепілдіктер мен өтемақылар

Жұмыс беруші қызметкерді жұмыстан босата отырып, қайта даярлауға және біліктілігін жоғарылатуға жіберген кезде оның негізгі жұмыс орнындағы жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады. Жұмыстан қол үзе отырып басқа жерге қайта даярлауға және біліктілігін жоғарылатуға жіберілген қызметкерлерге іссапар шығыстары қызметтік іссапарларға жіберілетін адамдарға көзделгендей тәртіппен және мөлшерде төленеді.

179-бап. Қызметкердің жеке мүлкін пайдаланған кездегі шығыстарды өтеу

Қызметкер жұмыс берушінің келісімімен немесе оған хабарлай отырып және оның мүддесі үшін жеке мүлкін пайдаланған кезде қызметкерге тиесілі аспаптарды, жеке көлігін, жабдықтарды және басқа да техникалық құралдар мен материалдарды пайдалану, олардың тозуы (амортизациясы) үшін оған өтемақы төленеді, сондай-ақ оларды пайдаланумен байланысты шығыстар өтеледі. Шығыстарды өтеу мөлшері еңбек шарты тараптарының жазбаша нысандағы келісімімен айқындалады.

180-бап. Қызметкерлердің тұрақты жұмысы жолда өтетін немесе жол жүру сипатында не қызмет көрсетілетін учаскелер шегінде қызмет бабындағы жол жүрулермен байланысты болатын жағдайларда оларға өтемақылық төлемдер жасау

1. Қызметкерлердің тұрақты жұмысының жолда өтуіне не жол жүру сипатында болуына не қызмет көрсетілетін учаскелер шегінде қызмет бабындағы жол жүрулермен байланысты айрықша сипаттағы жұмыстарды орындауына байланысты оларға тұрғылықты жерінен тысқары жерде өткізген әрбір күн үшін келісімде, ұжымдық шартта, жеке еңбек шартында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен өтемақылық төлемдер жасалады.

2. Егер қызметкерлер айдың жұмыс күндерінің барлығында жол жүрмеген жағдайда төлем жұмыс орнына жету және кері қайту үшін ол жүрген (жұмыс істеген) нақты күндерінің санына тең жүргізіледі.

3. Өтемақылық төлем еңбекті ұйымдастыру нысандарына, еңбек және демалыс режиміне қарамастан жүзеге асырылады (вахталық әдіспен жұмыс істеген кезде, жұмыс уақытын жинақтап есептеу кезінде және т.б.). Тұрақты жұмысы жолда өтетін немесе жол жүру сипатында болатын не қызмет көрсетілетін учаскелер шегінде қызмет бабындағы жол жүрулермен байланысты айрықша сипаттағы жұмыстарды атқаратын қызметкерлердің тізбесін еңбек жөніндегі уәкілетті орган айқындайды.

4. Өтемақылық төлем ұйым қызметкерлерінің орташа жалақысын есептеу кезінде ескерілмейді.

181-бап. Далалық үлесті төлеудің тәртібі мен шарттары

1. Далалық үлес геологиялық барлау, топографиялық-геодезиялық зерттеу ұйымдарының қызметкерлеріне далалық жағдайларда:

1) тұрақты тұратын жеріне күнделікті қайтпай тұрақты тұратын жерінен тыс;
2) тұрақты тұратын жері болып табылмайтын, далалық ұйым орналасқан жерге күнделікті қайта отырып, тұрақты тұратын жерінен тыс;

3) еңбекті вахталық әдіспен ұйымдастыру арқылы тұрақты тұратын жерінен тыс жұмыс істеген кезде төленеді.

2. Далалық жұмыстардың негізгі түрлерін орындау қызметкерлердің жұмыс істейтін жерге жыл сайын баруымен және далалық маусымнан кейін тұрақты тұратын жеріне (партияның, отрядтың, экспедицияның орналасқан жеріне) қайтып оралуымен байланысты болады.

3. Далалық үлес далалық жұмыстарда болған барлық күнтізбелік күндерге төленеді.

4. Далалық үлес қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болған уақыт үшін төленбейді.

5. Қызметкер далалық ұйымнан іссапарға кеткен кезде оған далалық үлесті төлеу тоқтатылады, ал іссапармен байланысты шығыстар осы Кодекске сәйкес өтеледі.

6. Далалық үлес ұйым қызметкерлерінің орташа жалақысын есептеу кезінде ескерілмейді.

7. Далалық үлесті төлеудің тәртібі, шарттары және мөлшері, далалық жағдайларда болу мен жұмыс істеудің уақытын есепке алудың тәртібі қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша келісімдерде, ұжымдық және еңбек шарттарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.

8. Далалық жағдайларда жұмыс істеу кезінде қызметкерге демалыс күндерге далалық үлес төлеу оның демалыс күнді қай жерде (дала жұмыстары жүргізілетін объектіде, учаскеде, далалық ұйымның базасында, жұмыстар жүргізілетін жерлерден тысқары жерде) өткізгендігіне қарай жүргізіледі. Бұл тәртіп қабылданған еңбекті ұйымдастыру нысандарына, еңбек және демалыс режиміне қарамастан қолданылуы мүмкін.

8-бөлім. Жұмыс тәртібі. Еңбек тәртібі

25-тарау. Жұмыс тәртібі

182-бап. Ұйымның жұмыс тәртібі

Ұйымның жұмыс тәртібі ішкі жұмыс тәртібі ережелерімен айқындалады.

Ұйымның ішкі жұмыс тәртібі ережелері осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес қызметкерлерді қабылдау мен босату тәртібін, еңбек шарты тараптарының негізгі құқықтарын, міндеттері мен жауапкершілігін, жұмыс режимін, демалыс уақытын, қызметкерлерге қолданылатын көтермелеу және жазалау шараларын, сондай-ақ ұйымдағы еңбек қатынастарын реттеудің өзге де мәселелерін реттейді.

Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін тәртіп туралы жарғылар мен ережелер қолданылады.

183-бап. Ұйымның ішкі жұмыс тәртібі ережелерін бекітудің тәртібі

Ұйымның ішкі жұмыс тәртібі ережелері ұйым қызметкерлері өкілдерінің (кәсіподақ органының) пікірі ескеріле отырып, жұмыс берушінің нормативтік актісімен бекітіледі.

Ұйымның ішкі жұмыс тәртібі ережелері, әдетте, ұжымдық шартқа қосымша болып табылады.

26-тарау. Еңбек тәртібі

184-бап. Ұйымдағы еңбек тәртібі

Барлық қызметкерлердің осы Кодекске, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына, ұжымдық шартқа, еңбек шартына, жұмыс берушінің нормативтік актісіне сәйкес белгіленген тәртіп ережелеріне міндетті бағынуы ұйымдағы еңбек тәртібі болып табылады.

Жұмыс беруші осы Кодекске, заңдарға, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, ұжымдық шартқа, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерге, жұмыс берушінің нормативтік актісіне, еңбек шартына сәйкес қызметкерлердің еңбек тәртібін сақтауына қажетті жағдайлар жасауға міндетті.

185-бап. Еңбегі үшін көтермелеу

Жұмыс беруші еңбек міндеттерін адал атқаратын қызметкерлерді көтермелеуге құқығы бар (алғыс жариялау, сыйақы беру, бағалы сыйлықпен, құрмет грамотасымен марапаттау, үздік маман атағын беруге ұсыну).

Қызметкерлерді еңбегі үшін көтермелеудің басқа да түрлері ұжымдық шартпен немесе ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерімен, сондай-ақ жарғылармен және тәртіп туралы ережелермен айқындалады. Қоғам мен мемлекет алдындағы айрықша еңбегі үшін қызметкерлер Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес Қазақстан Республикасының мемлекеттік наградаларына ұсынылуы мүмкін.

186-бап. Тәртіптік жазалар

Тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін, яғни қызметкердің оған жүктелген еңбек міндеттерін өз кінәсінен орындамағаны немесе тиісті түрде орындамағаны үшін жұмыс берушінің мынадай тәртіптік жазаларды:

- 1) ескертуді;
- 2) сөгіс жариялауды;
- 3) тиісті негіздер бойынша жұмыстан босатуды қолдануға құқығы бар.

Қазақстан Республикасының заңдарында, жарғыларда және тәртіп туралы ережелерде қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін басқа да тәртіптік жазалар көзделуі мүмкін.

Осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында, жарғыларда және тәртіп туралы ережелерде көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.

187-бап. Тәртіптік жазаларды қолданудың тәртібі

Тәртіптік жаза қолданғанға дейін жұмыс беруші қызметкерден жазбаша түрде түсініктеме талап етуге тиіс. Қызметкер аталған түсініктемені беруден бас тартқан жағдайда тиісті акт жасалады.

Қызметкердің түсініктеме беруден бас тартуы тәртіптік жаза қолдануға кедергі болмайды.

Тәртіптік жаза қызметкердің ауырып жатқан, демалыста болған уақытын, сондай-ақ қызметкерлер өкілдерінің (кәсіподақ органының) пікірін ескеру үшін қажет болатын уақытты есептемегенде, теріс қылықтың жасалғандығы анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.

Тәртіптік жаза теріс қылық жасалған күннен бастап алты ай өткеннен кейін, ал ревизияның, қаржы-шаруашылық қызметті тексерудің немесе аудиторлық тексерудің нәтижелері бойынша - ол жасалған күннен бастап екі жыл өткеннен кейін қолданылмайды. Аталған мерзімдерге қылмыстық іс бойынша іс жүргізу уақыты қосылмайды.

Әрбір теріс қылық үшін бір ғана тәртіптік жаза қолданылады.

Жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрығы қызметкерге онымен танысқаны жөнінде қол қойғызу арқылы бұйрық шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жарияланады. Қызметкер аталған бұйрықпен танысқаны жөнінде қол қоюдан бас тартқан жағдайда тиісті акт жасалады.

Тәртіптік жаза бойынша қызметкер мемлекеттік еңбек инспекциясына немесе сотқа шағым бере алады.

188-бап. Тәртіптік жаза мерзімі

1. Тәртіптік жазаның қолданыста болу мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспайды. Егер осы мерзім ішінде қызметкерге жаңа тәртіптік жаза қолданылмаған болса, оның тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі.

2. Қызметкерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс берушіні (жұмыс берушінің өкілі) өз бастамасы бойынша, қызметкердің немесе оның тікелей басшысының өтініші бойынша, ұйымның кәсіподақ органының ұсынымы бойынша тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алуға құқылы.

189-бап. Қызметкерлер өкілдерінің талабы бойынша ұйым басшысын, оның орынбасарларын тәртіптік жауапкершілікке тарту

Жұмыс беруші ұйым басшысының, оның орынбасарларының Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, ұжымдық шарттың, әлеуметтік әріптестік туралы келісімнің шарттарын бұзуы туралы қызметкерлер өкілдерінің (кәсіподақ органының) өтінішін қарауға және оларға қараудың нәтижелері туралы хабарлауға міндетті.

Тәртіп бұзушылық фактілері расталған жағдайда жұмыс беруші ұйым басшысына, оның орынбасарларына жұмыстан босатуға дейінгі тәртіптік жазаны қолдануға міндетті.

9-бөлім. Қызметкерлерді кәсіби дайындау, қайта даярлау және олардың біліктілігін жоғарылату

27-тарау. Жалпы ережелер

190-бап. Жұмыс берушінің кадрларды дайындау, қайта даярлау және олардың біліктілігін жоғарылату жөніндегі құқықтары мен міндеттері

Өз мұқтаждықтары үшін кадрларды кәсіби дайындау, қайта даярлау және олардың біліктілігін жоғарылату қажеттігін жұмыс беруші айқындайды.

Жұмыс беруші қызметкерлерді кәсіби дайындауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін жоғарылатуды, оларды екінші мамандыққа оқытуды ұйымда, ал қажет болғанда - ұжымдық шартта, келісімдерде, еңбек шартында айқындалған шарттар мен тәртіпте бастауыш, орта, жоғары кәсіби және жоғары оқу орындарынан кейінгі кәсіби білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында өткізеді.

Қызметкерлерді кәсіби дайындаудың, қайта даярлаудың және олардың біліктілігін жоғарылатудың нысандарын, қажетті кәсіптер мен мамандықтар тізбесін жұмыс беруші қызметкерлер өкілдерінің (кәсіподақ органының) пікірін ескере отырып айқындайды.

Қазақстан Республикасының заңдарында, Қазақстан Республикасының өзге нормативтік-құқықтық актілерінде көзделген жағдайларда жұмыс беруші қызметкерлерді кәсіби қайта даярлау мен олардың біліктілігін жоғарылатуды, егер бұл қызметкерлердің қызметтің белгілі бір түрлерін орындауының шарты болып табылса, ө т к і з і п о т ы р у ғ а м і н д е т т і .

Кәсіби дайындықтан, қайта даярлаудан немесе біліктілігін жоғарылатудан өтетін қызметкерлерге жұмыс беруші жұмысты оқумен қатар алып жүру үшін қажетті жағдайлар жасауға, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге нормативтік-құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерде және еңбек шартында белгіленген кепілдіктер беруге міндетті.

191-бап. Қызметкерлердің кәсіби дайындыққа қайта даярлауға және біліктілігін жоғарылатуға

құқығы

Қызметкерлердің жаңа кәсіптер мен мамандықтарға оқуды қоса алғанда, кәсіби дайындыққа, қайта даярлауға және біліктілігін жоғарылатуға құқығы бар.

Аталған құқық қызметкер мен жұмыс берушінің арасында қосымша шарт жасасу жолымен іске асырылады.

28-тарау. Оқушылық шарт

192-бап. Оқушылық шарт

Жұмыс берушінің жұмыс іздеп жүрген адаммен кәсіби оқытуға арналған оқушылық шарт, ал осы ұйымның қызметкерімен - жұмыстан қол үзбей кәсіби қайта оқытуға арналған оқушылық шарт жасасуға құқығы бар.

Жұмыс іздеп жүрген адаммен оқушылық шарт азаматтық-құқықтық болып табылады және Қазақстан Республикасының азаматтық заңдарымен реттеледі. Осы ұйымның қызметкерімен оқушылық шарт еңбек шартына қосымша болып табылады және Қазақстан Республикасының еңбек заңдарымен реттеледі.

193-бап. Оқушылық шарттың мазмұны

Оқушылық шартта: тараптардың атауы; оқушы алатын нақты кәсіпке, мамандыққа, біліктілікке сілтеме; оқушылық шартқа сәйкес жұмыс берушінің қызметкерге оқу мүмкіндігін қамтамасыз ету және оқытудан (қайта оқытудан) кейін тиісті жұмыс (лауазым) беру міндеті; қызметкердің оқытудан өтіп, алынған кәсібіне, мамандығына, біліктілігіне сәйкес жұмыс берушімен еңбек шарты бойынша оқушылық шартта белгіленген мерзім ішінде жұмыс істеу міндеті; оқушылық мерзімі; оқушылық кезеңіндегі ақы төлеу мөлшері жазылуға тиіс.

Оқушылық шартта тараптардың келісімімен айқындалған өзге де шарттар жазылуы мүмкін.

194-бап. Оқушылық шарттың мерзімі мен нысаны

Оқушылық шарт осы кәсіпке, мамандыққа біліктілікке оқу үшін қажетті мерзімге ж а с а л а д ы .

Оқушылық шарт жазбаша түрде екі данада жасалады.

195-бап. Оқушылық шарттың қолданыста болуы

Оқушылық шарт осы шартта көрсетілген күннен бастап сонда көзделген мерзім і ш і н д е қ о л д а н ы с т а б о л а д ы .

Оқушылық шарттың қолданысы оқушы ауырып жатқан, ол әскери жиындар өткен уақытқа және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген басқа да жағдайларда ұ з а р т ы л а д ы .

Оқушылық шарт қолданыста болған мерзім ішінде оның мазмұны тек қана тараптардың келісімі бойынша өзгертілуі мүмкін.

196-бап. Оқушылықтың ұйымдастырушылық нысандары

Оқушылық жеке, бригадалық, курстық оқыту нысанында және өзге де нысандарда ұйымдастырылады.

197-бап. Оқушылық уақыты

Оқушылық уақыты апта ішінде белгілі бір жастағы қызметкерлер үшін, тиісті жұмыстарды орындау кезінде кәсіптер мен мамандықтар үшін белгіленген жұмыс у а қ ы т ы н о р м а с ы н а н а с п а у ғ а т и і с .

Ұйымда оқып жатқан қызметкерлер жұмыс берушімен келісу арқылы еңбек шарты бойынша жұмыстан толық босатылуы не бұл жұмысты толық емес жұмыс уақыты жағдайларында о р ы н д а у ы м ү м к і н .

Оқушылық шарт қолданыста болған кезеңде қызметкерлер үстеме жұмыстарға тартылмайды, оқушылықпен байланысты емес қызметтік іссапарларға жіберілмейді, сондай-ақ кінәсі бар теріс қылықтар жасаған жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылмайды.

198-бап. Оқушылыққа ақы төлеу

Оқушыларға оқушылық кезеңінде стипендия төленеді, оның мөлшері оқушылық шартымен айқындалады және алатын кәсібіне, мамандығына, біліктілігіне байланысты болады, бірақ Қазақстан Республикасының заңында белгіленген жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмауы керек.

Оқушы практикалық сабақтарда орындайтын жұмысқа белгіленген бағалар бойынша ақы төленеді.

199-бап. Оқушыларға Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының қолданылуы

Оқушыларға Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңдарын қоса алғанда Қазақстан Республикасының еңбек заңдары қолданылады.

200-бап. Оқушылық шарт талаптарының жарамсыздығы

Осы Кодекске, ұжымдық шартқа қайшы келетін оқушылық шарттың талаптары жарамсыз болып табылады және қолданылмайды.

201-бап. Оқушылықты бітіргеннен кейінгі оқушылардың құқықтары мен міндеттері

Оқушылықты жақсы аяқтаған адамдарға шарт бойынша өздеріне оқуды бітіріп шығуға мүмкіндік жасаған жұмыс берушімен еңбек шартын жасасқан кезде сынау мерзімі белгіленбейді.

Егер оқушы оқушылықты бітіргеннен кейін дәлелді себептерсіз шарт бойынша өз міндеттемелерін орындамайтын болса, оның ішінде жұмысқа кіріспесе, ол жұмыс берушінің талабы бойынша оған оқушылық кезінде алған стипендияны қайтарады, сондай-ақ оқушылыққа байланысты жұмыс берушіге келтірілген басқа да шығыстарды өтейді.

202-бап. Оқушылық шартты бұзудың негіздері

Оқушылық шарт еңбек шартын бұзу үшін көзделген негіздер бойынша бұзылады.

29-тарау. Жұмыспен қамту

203-бап. Жұмыспен қамту кезіндегі мемлекеттік кепілдіктер

М е м л е к е т :

1) кемсitudiң кез келген нысандарынан қорғау және мамандық алу мен жұмыс беруде тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету;

2) жұмыссыздар үшін кәсіби дайындық, біліктілігін жоғарылату, қайта даярлау және қоғамдық жұмыстар ұйымдастыру;

3) қолда бар жұмыс орындарын сақтау және жаңа жұмыс орындарын ашу жөніндегі, жұмыс орындарын брондау арқылы еңбек рыногында бәсекелестік қабілеті төмен адамдарды жұмыспен қамту жөніндегі арнайы шараларды өткізу, мамандандырылған, оның ішінде мақсатты топтарға енетін адамдар үшін жұмыс орындарын ашу;

4) инвестициялық келісім-шарттарда инвесторлардың кәсіби дайындық, жаңа жұмыс орындарын ашу және қолда бар жұмыс орындарын сақтау жөніндегі міндеттерін міндетті түрде көрсету;

5) шағын бизнесті және кәсіпкерлікті дамытуға жәрдемдесу;

6) еңбек жөніндегі уәкілетті орган және жеке жұмыспен қамту агенттігі арқылы еңбек делдалдығын ұйымдастыру;

7) кәсіби бағдарлық қызметтер көрсету, бос орындар мен вакансиялар туралы ақпарат беру;

8) кәсіби дайындықты және біліктілікті тікелей жұмыс берушінің өзінде дамытуға жағдай жасау;

9) жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органның жұмыс берушімен өзара іс-қимыл жасасуы;

10) кәсіби білім беру жүйесін еңбек рыногында сұранысқа ие болып отырған мамандарды дайындауға бағдарлау;

11) ауылдық аумақтарды дамытудың мемлекеттік бағдарламаларына сәйкес өңіраралық жұмыс күшін қайта бөлу;

12) қоныс аударушылар миграциясының квотасы заңдарына сәйкес белгіленген шектерде қоныс аударушыларды жұмыспен қамту;

13) еңбек қатынастарын анықтау мен заңдастыру жөніндегі шараларды әзірлеу арқылы жұмыспен қамту мүмкіндігіне кепілдік береді.

204-бап. Азаматтардың жұмыспен қамту саласындағы құқықтары

1. Азаматтардың:

1) жұмыс берушілерге тікелей жүгіну жолымен немесе жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органның және жеке жұмыспен қамту агенттігінің еңбек делдалдығы арнаулы қызмет пен мамандық түрін еркін таңдауға;

2) өз еркімен жұмыс іздеуге және жұмысқа орналасуға, оның ішінде шетелге барып жұмыс істеуге;

3) халықты жұмыспен қамтуда жәрдем беретін жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органдардан және жеке жұмыспен қамту агенттіктерінен кеңестер мен ақпараттар алуға;

4) қоғамдық жұмыстарға қатысуға құқығы бар.

2. Қызметкерлер заң актілерінде белгіленген тәртіппен жұмыс берушінің қаражаты

есебінен міндетті әлеуметтік сақтандырылуға тиіс.

3. Қызметкерлер жұмысын жоғалту жағдайынан ерікті сақтандыру шарттарын жасасуға құқылы.

205-бап. Еңбек делдалдығы

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

- 1) азаматтарға жұмысқа орналасу мүмкіндігі туралы, ал жұмыс берушілерге - жұмыс күшімен қамтамасыз ету мүмкіндігі туралы ақпарат беру;
- 2) азаматтарға жұмыс таңдауда жәрдемдесу;
- 3) жұмыс берушідегі бос орынға жұмысқа орналасу үшін азаматтарға жолдамалар б е р у ;
- 4) еңбек рыногы бойынша деректер банкін қалыптастыру;
- 5) азаматтарды есепке алу және тіркеу;
- 6) кәсіби бағдар беру қызметін көрсету;
- 7) жұмыспен қамту мәселелері бойынша жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл жасасу арқылы жүзеге асырады.

206-бап. Жұмыс берушінің жұмысқа орналастыру кезіндегі құқықтары мен міндеттері

1 . Ж ұ м ы с б е р у ш і н і ң :

1) кадрларды өз қалауына қарай тең жағдайларда жұмыс берушіден тікелей өтінуге не жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі органның жолдамасына қарамастан іріктеуді ж ү з е г е а с ы р у ғ а ;

2) жұмыспен қамту органдарынан еңбек рыногының жағдайы және кәсіптік даярлау мүмкіндігі туралы дұрыс, толық және жедел ақпаратты тегін алуға құқығы бар.

2 . Ж ұ м ы с б е р у ш і :

1) еңбек заңдарына сәйкес еңбек шарттары мен ұжымдық шарттардың жағдайларын сақтай отырып, еңбекке орналасуға жәрдемдесуге;

2) персоналды өндірісішілік оқытуды дамытуға;

3) құрылымдық өзгерістер барысында білікті қызметкерлердің кадрлық әлеуетін сақтауға және ұтымды пайдалануға;

4) еңбек жөніндегі уәкілетті органға ұйымды таратуға, санын немесе штатты қысқартуға байланысты қызметкерлерді алдағы уақытта жұмыстан шығару, ол өздеріне қатысты болуы мүмкін қызметкерлердің саны мен санаттары туралы ақпаратты жұмыстан шығарылатын қызметкерлердің лауазымдары мен кәсіптерін, мамандықтарын, біліктілігі мен еңбегіне ақы төлеу мөлшерін көрсете отырып және олар жұмыстан шығарылатын мерзімдер туралы ақпаратты жұмыстан шығаруды бастағанға дейін кемінде бір ай бұрын толық көлемде беруге;

5) еңбек жөніндегі уәкілетті органға бос жұмыс орындарының (вакантты лауазымдардың) бар екендігі туралы мәліметтерді олар пайда болған күннен бастап, үш

жұмыс күні ішінде жіберуге;

б) уақытылы (уәкілетті орган оған азаматтарды жіберген күннен бастап, бес жұмыс күн ішінде) жұмысқа қабылдау немесе уәкілетті орган берген жолдамаға тиісті белгі қою жолымен себебін көрсете отырып, жұмысқа қабылдаудан бас тарту туралы хабардар етуге міндетті.

3. Осы баптың талаптарын бұзғаны үшін жұмыс берушілердің жауаптылығы Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес басталады.

10-бөлім. Еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау

30-тарау. Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғауға құқықтарының кепілдіктері

207-бап. Жұмысқа қабылдау кезінде еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғауға құқықтардың кепілдіктері

Еңбек шартының жағдайлары осы Кодекстің және еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау саласындағы Қазақстан Республикасы заңдарының талаптарына сәйкес келуге тиіс.

Азаматтарды денсаулығының жағдайына зиян келтіретін жұмысқа қабылдауға тыйым салынады.

Еңбек шартында қауіпті және зиянды өндірістік факторларды қоса алғанда, жұмыс орнының дұрыс сипаттамасы көрсетілуге, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарында және ұжымдық шарттарда көзделген мұндай жағдайлардағы жұмыс үшін жеңілдіктер мен өтемақылар көрсетілуге тиіс.

Еңбек жағдайлары зиян (аса зиян), қауіпті (аса қауіпті) жұмысқа қабылдау кезінде жұмыс беруші қызметкерді кәсіптік аурудың туындау мүмкіндігі туралы ескертуге міндетті.

208-бап. Қызметкерлерді міндетті медициналық тексеру

1. Ұйымдарда адамдарды зиян (аса зиян), қауіпті (аса қауіпті) және қолайсыз өндірістік факторлары бар жұмысқа, сондай-ақ жерасты жұмыстарына қабылдауды жұмыс беруші алдын ала медициналық тексеруден өткеннен және денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органның нормативтік-құқықтық актілерінде белгіленген талаптарға сәйкес денсаулығының жағдайы бойынша келтірілетін зиянның жоқтығы анықталғаннан кейін жүзеге асырады.

2. Он сегіз жасқа толмаған адамдар жұмысқа тек міндетті алдын ала медициналық тексеруден кейін ғана жұмысқа қабылданады және одан кейін он сегіз жасқа толғанға дейін жыл сайын міндетті медициналық тексеруден өтуге тиіс.

3. Жұмыс беруші өз қаражатының есебінен еңбек жағдайлары зиян (аса зиян), қауіпті (аса қауіпті) және ауыр жұмыстармен айналысатын қызметкерлерді мерзімді медициналық тексеруді және тексеріп қарауды Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен ұйымдастыруға міндетті.

4. Өндірістік жабдықтың жоғары қауіптілігіне байланысты жұмыстармен айналысатын қызметкерлер ауысым алдындағы медициналық айғақтаудан өтуге тиіс.

Ауысым алдындағы медициналық айғақтауды қажет ететін мамандықтардың тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган анықтайды. Медициналық тексеруден және тексеріп қараудан жалтаратын қызметкерлер жұмысқа жіберілмейді.

**209-бап. Қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде
еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғауға
құқықтарының кепілдіктері**

1. Ұйымдарда, әрбір жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау жағдайлары мемлекеттік стандарттардың, еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі ережелердің талаптарына сәйкес келуге тиіс.

2. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі талаптарды ұйымның бұзуы салдарынан жұмыстарды тоқтап қалған уақытта қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

3. Қызметкердің немесе айналадағы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіптілік туындаған жағдайда жұмыстарды орындаудан оның бас тартуы оған тәртіптік және (немесе) материалдық жауаптылық қолдануға әкеп соқпайды.

4. Қызметкерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғау құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз етпеген жағдайда жұмыс берушінің қызметкерден еңбек міндеттерін орындауды талап етуге құқығы жоқ және осы себептен туындаған тоқтап қалу ақысын орташа жалақы мөлшерінде төлеуге тиіс.

5. Қызметкер еңбек міндеттерін орындаған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян тигізілген жағдайда оған келтірілген зиянның орнын толтыру Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жүзеге асырылады.

6. Қызметкерден зиян және (немесе) қауіпті өндірістік факторлар әсерінің салдарынан еңбектік мертігудің, кәсіптік аурудың немесе денсаулығының өзгеше зақымдалуының белгілері байқалған жағдайда жұмыс беруші медициналық қорытындының негізінде қызметкердің оның келісімімен оның денсаулығына зиян келтірмейтін басқа жұмысқа ауыстыруға тиіс.

**210-бап. Әйелдер мен он сегіз жасқа толмаған
адамдардың еңбегін қорғау**

1. Ауыр дене еңбегі жұмыстарында және еңбек жағдайлары зиян (аса зиян), қауіпті (аса қауіпті) жұмыстарда әйелдер мен он сегіз жасқа толмаған адамдардың, сондай-ақ бұл жұмыстар денсаулығының жағдайына қарай өздеріне зиян келтіретін адамдардың еңбегін қолдануға тыйым салынады.

2. Әйелдер мен он сегіз жасқа толмаған адамдардың еңбегін, қолдануға тыйым салынатын ауыр дене еңбегі жұмыстарындағы және еңбек жағдайлары зиян (аса зиян), қауіпті (аса қауіпті) жұмыстардағы өндірістердің, кәсіптердің тізімдерін еңбек жөніндегі уәкілетті орган денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органмен келісім бойынша бекітеді.

3. Жүкті әйелдер медициналық қорытындыға сәйкес қолайсыз өндірістік

факторларды болғызбайтын басқа жұмысқа орташа жалақысы сақтала отырып, ауыстырылады.

211-бап. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқаулық беру және білімін жетілдіру

1. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау мәселелері бойынша оқытуды , нұсқаулық беруді және білімін жетілдіруді жұмыс беруші өз қаражатының есебінен жүргізеді .

2. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау мәселелері бойынша оқытуды , нұсқаулық беруді және білімін жетілдіруді жүргізу тәртібі мен мерзімдері Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде анықталады.

3. Жұмысқа қабылданған адамдар еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау мәселелері бойынша білімін тексеруді кейіннен міндетті түрде жүргізе отырып, жұмыс беруші ұйымдастыратын алдын ала оқытудан өтеді. Еңбек қауіпсіздігін және оны қорғау мәселелері бойынша алдын ала оқытудан, нұсқаулық беруден және білімін жетілдіруден өтпеген қызметкерлер жұмысқа жіберілмейді.

4. Өндірістік ұйымдардың басшылық етуші қызметкерлері мен еңбек қауіпсіздігін және оны қорғауды қамтамасыз ету үшін жауапты адамдары мерзімді түрде, бірақ үш жылда кемінде бір рет тиісті жоғары оқу орындарында немесе мекемелерде біліктілігін арттыру курстарында еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау мәселелері бойынша оқудан және білімін тексеруден өтуге міндетті.

31-тарау. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы мемлекеттік басқару

212-бап. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы мемлекеттік басқару, бақылау және қадағалау

Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы мемлекеттік басқаруды, бақылауды және қадағалауды Қазақстан Республикасының Үкіметі, еңбек жөніндегі уәкілетті орган, еңбек жөніндегі аумақтық органдар, сондай-ақ өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті орган мен өзге де уәкілетті органдар жүзеге асырады.

213-бап. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттары

Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы мемлекеттік саясат:

1) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерін, мемлекеттік стандарттарды, ережелерді, нормаларды әзірлеу мен қабылдауға ;

2) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы мемлекеттік, салалық (секторлық) және аймақтық бағдарламаларды әзірлеуге;

3) еңбек жағдайларын әзірлеу және жақсарту, оның қауіпсіздігі мен оны қорғау, қауіпсіз техника мен технологияларды әзірлеу және енгізу, еңбекті қорғау, қызметкерлерді жеке және ұжымдық қорғау құралдарын өндіру жөніндегі қызметті экономикалық ынталандыру жүйелерін құруға және іске асыруға;

4) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласында мониторингті жүзеге асыруға;

5) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау проблемалары бойынша ғылыми-зерттеулер жүргізуге;

6) өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды есепке алудың біртұтас тәртібін белгілеуге;

7) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын мемлекеттік қадағалау мен бақылауға;

8) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласында қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға жәрдемдесуге;

9) өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан зардап шеккен қызметкерлердің заңды мүдделерін қорғауға;

10) ауыр жұмыс және өндірістің және жұмысты ұйымдастырудың қазіргі заманғы деңгейі жағдайында жойылмаған еңбек жағдайлары зиян (аса зиян), қауіпті (аса қауіпті) жұмыс үшін өтемақылар белгілеуге;

11) еңбек жағдайларын және оны қорғауды жақсарту жөніндегі озық отандық шетелдік жұмыс тәжірибесін таратуға;

12) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі мамандарды даярлауға және біліктілігін арттыруға;

13) еңбек жағдайлары, сондай-ақ өндірістік травматизм, кәсіптік ауыру туралы және олардың салдарлары туралы мемлекеттік статистикалық есептілікті ұйымдастыруға;

14) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы біртұтас ақпараттық жүйенің жұмыс істеуін қамтамасыз етуге;

15) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы халықаралық ынтымақтастыққа бағытталған.

214-бап. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі мемлекеттік нормативтік талаптар

1. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі мемлекетте нормативтік талаптар Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерімен белгіленеді және оларда қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ережелер, рәсімдер мен критерийлер болуға тиіс.

2. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі талаптар жеке және заңды тұлғалар Қазақстан Республикасының аумағында қызметті жүзеге асырған кезде олардың орындауы үшін міндетті.

3. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі нормативтік-құқықтық актілерді әзірлеу және бекіту тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді.

215-бап. Қазақстан Республикасы Үкіметінің еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы құзыреті

Қазақстан Республикасының Үкіметі:

- 1) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарын әзірлейді және оны іске асыруды қамтамасыз етеді;
- 2) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы мемлекеттік бағдарламаларды әзірлеуді және орындауды ұйымдастырады;
- 3) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы мемлекеттік бақылау мен қадағалауды ұйымдастыру және жүргізу тәртібін белгілейді;
- 4) деректер базасын құра отырып, еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласында ақпарат беру және мемлекеттік статистиканы жүргізу тәртібін анықтайды;
- 5) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау проблемалары бойынша зерттеулер жүргізуді қамтамасыз етеді.

216-бап. Еңбек жөніндегі уәкілетті органның құзыреті

Еңбек жөніндегі уәкілетті орган:

- 1) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы мемлекеттік саясатты іске асырады;
- 2) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау проблемалары бойынша зерттеу бағдарламаларын әзірлейді;
- 3) қызметкерлерді жұмыс берушілер қаражатының есебінен жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен, сондай-ақ санитарлық-тұрмыстық үй-жайлар мен құрылғылармен, емдік-профилактикалық құралдармен қамтамасыз ету тәртібін белгілейді;
- 4) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау бойынша мониторинг жүргізеді;
- 5) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласында үйлестіруді және басқа да мемлекеттік органдармен, сондай-ақ қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілдерімен өзара іс-қимылды жүзеге асырады;
- 6) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы салааралық нормативтік-құқықтық актілерін әзірлейді және бекітеді;
- 7) мемлекеттік еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргізеді;
- 8) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау туралы Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын мемлекеттік бақылауды ұйымдастырады;
- 9) өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеудің уақытылы және объективті жүргізілуін бақылауды Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жүзеге асырады;
- 10) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласында халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады;
- 11) физиологиялық негізделген еңбек нормаларын әзірлейді және олардың

сақталуын бақылауды жүзеге асырады;

12) Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес өзге де функцияларды орындайды.

217-бап. Еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті органдардың құзыреті

Еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті органдар:

1) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау туралы Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын бақылауды жүзеге асырады;

2) өндірістік травматизм, кәсіптік аурулар себептерін талдауды жүргізеді және олардың алдын алу жөнінде ұсыныстар әзірлейді;

3) өндірістегі жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жүргізеді;

4) басшылар мен ұйымдарда еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғауды қамтамасыз ету үшін жауапты адамдардың еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау мәселелері бойынша білімдерін еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен ережеге сәйкес тексеруді жүргізеді;

5) өндірістік мақсаттағы объектілерді пайдалануға қабылдау жөніндегі комиссияның құрамына қатысады;

6) қызметкерлердің, жұмыс берушілердің және олардың өкілдерінің еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау мәселелері бойынша өтініштерін қарайды;

7) кәсіподақтармен және жұмыс берушілердің бірлестіктерімен еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау нормативтерін жетілдіру мәселелері бойынша өзара іс-қимыл ж а с а й д ы ;

8) Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес өзге де функцияларды жүзеге асырады.

218-бап. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау бойынша мониторинг

Жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын кешенді бағалау, өндірістік травматизмді азайту және өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу мақсатында еңбек жөніндегі уәкілетті орган мен еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті органдар еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау бойынша мониторинг - өндірістегі еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жағдайын байқау жүйесін, сондай-ақ республикадағы еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жағдайын бағалау мен болжамдауды ұйымдастырады.

219-бап. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру

Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру жұмыс берушінің қаражатының және Қазақстан Республикасының заңдарында тыйым салынбаған өзге де көздердің есебінен жүзеге асырылады. Қызметкерлер бұл мақсаттарға шығыстар шығармайды.

Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғауға жыл сайын қажетті қаражат бөледі. Қаражат көлемі еңбек және (немесе) ұжымдық шарттарда анықталады.

32-тарау. Еңбек қауіпсіздігін және оны қорғауды ұйымдастыру

220-бап. Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау қызметі

1. Қызметкерлерінің саны елуден асатын өндірістік ұйымдарда еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау талаптарының сақталуын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау қызметін құруға міндетті. Өз мәртебесі бойынша еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау қызметі негізгі өндірістік қызметтерге теңестіріледі.

Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау қызметі ұйымның қызметі тоқтатылған жағдайда ғана тартылады.

2. Қызметкерлерінің саны елуге жетпейтін ұйымдарда еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі маманның лауазымын енгізу туралы шешімді жұмыс беруші бұл ұйым қызметінің айрықшылығын ескере отырып, қабылданады не еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі міндеттер басқа маманға қоса атқару бойынша жүктеледі.

221-бап. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы нормативтерді әзірлеу

1. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы нормативтер қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдастырушылық, техникалық, технологиялық санитарлық-гигиеналық биологиялық физикалық және өзге де нормаларды, ережелерді, рәсімдер мен критерийлерді белгілейді.

2. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы салалық нормативтерді әзірлеу мен бекітуді тиісті мемлекеттік органдар Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен жүзеге асырады.

3. Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлеу мен бекітуді жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен тәртіппен жүзеге асырады.

222-бап. Өндірістік объектілер мен өндіріс құралдарын жобалау, салу және пайдалану кезіндегі еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі талаптар

1. Еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік стандарттардың, ережелер мен нормалардың, санитарлық-гигиеналық, құрылыс ережелері мен нормаларының талаптарына сай келмейтін өндірістік ғимараттар мен құрылыстарды жобалауға, салу мен қайта құруға, технологияларды әзірлеу мен пайдалануға, машиналарды, тетіктерді, жабдықтарды және басқа да бұйымдарды конструкциялау мен жасауға жол берілмейді.

2. Жаңа немесе қайта құрылатын өндірістік объектілерді, өндіріс құралдары мен басқа да өнім түрлерін, егер олар еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі

талаптарға, сондай-ақ санитарлық және құрылыс ережелері мен нормаларына сәйкес келмесе, қабылдауға және пайдалануға енгізуге болмайды.

3. Өндірістік объектілер еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіпке сәйкес еңбек жағдайлары жөніндегі міндетті аттестаттауға жатады.

4. Өндірістік мақсаттағы салынған объектіні пайдалануға қабылдауды комиссия мемлекет еңбек инспекторының міндетті түрде қатысуымен жүргізеді.

5. М ы н а л а р д ы :

1) мемлекеттік сынақтан, тексеруден, метрологиялық аттестаттаудан өтпеген, бекітілген типке сәйкес келмейтін өлшем құралдарын;

2) санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен гигиеналық нормативтерге сәйкес келмейтін тауарларды, материалдарды, шикізатты қолдануға тыйым салынады.

223-бап. Ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы қоғамдық бақылау

1. Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы қоғамдық бақылауды - ұйымның кәсіподақ органы тағайындайтын еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор, ол болмаған кезде қызметкерлердің жалпы жиналысы не қызметкерлердің өзге де өкілдері жүзеге асырады.

2. Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектордың: ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын тексеруді жүзеге асыруға;

тексерудің қорытындысы бойынша лауазымды адамдардың атына еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау мәселелері бойынша заңдардың нормаларын, әлеуметтік серіктестік туралы келісімдер мен ұжымдық шарттардың ережелерін анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгізуге құқығы бар. Лауазымды адамдар анықталған бұзушылықтарды уақытылы жоймаған жағдайда ұйымның кәсіподақ органына еңбек жөніндегі уәкілетті органға материалдарды қарар және оларға әсер ету шараларын қолдану үшін беру үшін ұсыныстар енгізуге;

ұйымның лауазымды адамдарынан қоғамдық инспекторға жүктелген функцияларды орындау үшін қажетті тиісті құжаттар мен өзге де ақпаратты алуға;

өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеу және ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі іс-шараларды әзірлеу жөніндегі комиссияға қатысуға құқығы бар.

224-бап. Қызметкерлерді қорғау жөніндегі қызметкерлер өкілдерінің еңбек қауіпсіздігіне және оны қорғауға құқықтары

Қ ы з м е т к е р л е р ө к і л д е р і н і ң :

қызметкерлердің еңбекті қорғауға құқықтарын жұмыс берушінің алдында жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік құқықтық актілерді, әлеуметтік серіктестік туралы келісімдердің қорытындысын, ұйымдардағы жұмыс орындарында еңбек пен қауіпсіздік техникасының қалыпты жағдайларын жұмыс берушінің құруы

жөніндегі ұжымдық шарттардың сақталуын қоғамдық бақылау арқылы қорғауды жүзеге асыруға ;

өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеуге және мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жағдайын кешенді тексерулерге қатысуға ;

жұмыс берушілерден және ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарынан еңбек жағдайлары мен оны қорғаудың жағдайы туралы ақпарат пен түсіндірме алуға, оның ішінде жазбаша түрде алуға ;

әлеуметтік серіктестік туралы келісімдерде, ұжымдық шарттарда еңбекті қорғау бөлігінде көзделген міндеттемелерді жұмыс берушілердің орындауын тексеруді жүзеге асыруға ;

өндірістік объектілер мен өндіріс құралдарын сынау және пайдалануға қабылдау жөніндегі комиссиялардың жұмысына қатысуға ;

еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға, өз ұсыныстарын енгізуге ;

тиісті мемлекеттік органдарға еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау туралы Қазақстан Республикасы заңдарының, әлеуметтік серіктестік туралы келісімдер мен ұжымдық шарттар ережелерінің еңбекті қорғау бөлігінде бұзылуына, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды жасыруға кінәлі жұмыс берушілер мен ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарын жауаптылыққа тарту туралы талаппен жүгінуге ;

еңбек жағдайларының өзгеруіне, еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау туралы Қазақстан Республикасы заңдарының бұзылуына, әлеуметтік серіктестік туралы келісімдер мен ұжымдық шарттар міндеттемелерінің орындалмауына байланысты еңбек дауларын, сондай-ақ жеке еңбек шарттарын еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау бөлігінде қарауға қатысуға ;

қызметкердің арызы бойынша талап арызбен соттарға қызметкердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты мертігумен немесе денсаулық өзге де зақымдаумен тигізілген зиянның орнын толтыруға құқықтарын қорғау үшін және қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғауға құқықтарын басқа да кемсіту жағдайларында талап арызбен соттарға жүгінуге құқығы бар.

33-тарау. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеу және есепке алу тәртібі

225-бап. Зерттеуге және есепке алуға жататын өндірістегі жазатайым оқиғалар

Зерттеуге және есепке алуға осы Кодекске сәйкес өздерінің еңбек міндеттерін және ұйымның немесе жұмыс беруші - жеке тұлғаның тапсырмасы бойынша жұмысты орындау кезінде қызметкерлер мен басқа да адамдарда, оның ішінде өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыруға жататын қызметкерлер мен адамдарда болған өндірістегі жазатайым оқиғалар жатады.

А т а л ғ а н а д а м д а р қ а т а р ы н а :

еңбек шарты бойынша жұмысты орындайтын қызметкерлер;
ұйымдарда өндірістік практикадан өтіп жүрген жоғары және орта кәсіптік білім беретін білім мекемелерінің студенттері, орта, бастауыш кәсіптік білім беретін білім мекемелері мен негізгі жалпы білім беретін білім мекемелерінің оқушылары;
бас бостандығынан айыруға сотталған және ұйымның әкімшілігі еңбекке тартатын
а д а м д а р ;

ұйымның немесе жеке кәсіпкердің өндірістік қызметіне қатысатын басқа да адамдар
ж а т а д ы .

Мыналар: қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыруға, оның еңбек қабілетін уақытша немесе тұрақты жоғалтуға не қызметкердің өліміне әкеп соқтырған жарақат, оның ішінде басқа адам тигізген жарақат; қатты улану; жылудың ұруы; күйіп қалу; үсіп қалу; суға кету; электр тоғының, найзағайдың ұруы, сәуле өту; насекомдар мен бауырымен жорғалаушылардың шағуы, жануарлар тигізген дене жарақаты; жарылыстар, авариялар , ғимараттардың, құрылыстар мен конструкциялардың құлауы, стихиялық апаттар мен басқа да төтенше жағдайлар салдарынан тигізілген жарақат, егер олар:

жұмыс уақыты кезінде (оның ішінде белгіленген үзіліс кезінде) ұйымның немесе одан тысқары аумақта, сондай-ақ жұмыс басталар алдында және аяқталғаннан кейін өндіріс құралдары мен киімді ретке келтіру үшін қажетті уақыт ішінде, демалыс және жұмыс істемейтін мереке күндері;

жұмыс беруші (оның өкілі) берген көлікте не жұмыс берушінің (оның өкілінің) өкімі бойынша не еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша өндірістік мақсатта жеке көлігін пайдаланған жағдайда аталған көлікте жұмыс істейтін жерге немесе жұмыстан келе жатқан кезде;

қызметтік іссапар орнына және кері қарай келе жатқан кезде;
ауысымаралық демалыс кезінде ауыстырушы (көлік құралындағы жүргізуші-ауыстырушы, жолсерік немесе поезддағы рефрижераторлық секцияның механигі және басқалар) ретінде көлік құралында келе жатқан кезде;

вахталық әдіспен жұмыс істеу кезінде ауысымаралық демалыс кезінде, сондай-ақ вахтадан және кеме жұмыстарынан бос уақытта кемеде болған кезде;

қызметкерді белгіленген тәртіппен апат, авария және табиғи және техногендік сипаттағы басқа да төтенше жағдайлар салдарын жоюға тарту кезінде;

қызметкердің еңбек міндеттеріне жатпайтын, бірақ жұмыс берушінің (оның өкілінің) мүддесі үшін жасалатын немесе аварияның, табиғи және техногендік сипаттағы басқа да төтенше жағдайдың алдын алуға бағытталған іс-әрекеттерді жүзеге асыру кезінде орын алса, өндірістегі жазатайым оқиғалар ретінде тергеледі және есепке алуға жатады.

Өндірістегі жазатайым оқиға өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік

аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыруға жататын қызметкерде болса, сақтандыру оқиғасы болып табылады.

226-бап. Өндірістегі жазатайым оқиға кезіндегі жұмыс берушінің міндеттері

Өндірістегі жазатайым оқиға кезінде жұмыс беруші (оның өкілі): зардап шеккен адамға бастапқы көмекті және қажет болған жағдайда оны денсаулық сақтау мекемесіне жеткізуді дереу ұйымдастыруға; авариялық жағдайдың дамуының және жарақаттау факторларының басқа адамдарға әсерінің алдын алу жөнінде шұғыл шаралар қолдануда; өндірістегі жазатайым оқиғаны зерттеу бастағанға дейін ахуалды, егер бұл басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндірмесе және аварияға әкеп соқтырмайтын болса, оны оқиға кезінде болған күйінде сақтауға, ал оны сақтау мүмкін болмағанда - қалыптасқан ахуалды белгілеуге (схемалар жасауға, фотоға түсіруге және басқа да іс-шараларды жасауға); өндірістегі жазатайым оқиғаны уақытылы зерттеуді және оны тарауға сәйкес есепке алуды қамтамасыз етуге;

зардап шеккен адамның туыстарын өндірістегі жазатайым оқиға туралы дереу хабардар етуге, сондай-ақ осы Кодексте және өзге де нормативтік құқықтық актілерде белгіленген органдар мен ұйымдарға хабарлама жіберуге міндетті.

Өндірістегі топтық жазатайым оқиға (екі адам және одан да көп), өндірістегі ауыр жазатайым оқиға, өндірістегі кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиға кезінде жұмыс беруші (оның өкілі) бір тәулік ішінде тиісінше:

- 1) ұйымда болған жазатайым оқиға туралы: тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына; жазатайым оқиға болған жердегі прокуратураға; ведомстволық тиесілігіне қарай мемлекеттік атқарушы билік органына; жазатайым оқиғаға ұшыраған қызметкерді жіберген ұйымға; кәсіподақтардың аумақтық бірлестіктеріне; мемлекеттік қадағалаудың аумақтық органына, егер жазатайым оқиға осы орган бақылайтын ұйымда немесе объектіде болса; өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру мәселелері жөніндегі сақтандырушыға;
- 2) жұмыс беруші-жеке тұлғада болған жазатайым оқиға туралы: тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына; жұмыс беруші-жеке тұлға орналасқан жердегі прокуратураға; мемлекеттік қадағалаудың аумақтық органына, егер жазатайым оқиға осы орган бақылайтын объектіде болса; өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру мәселелері жөніндегі сақтандырушыға;

3) кемеде болған жазатайым оқиға туралы: жұмыс берушіге (кеменің иесіне) ал шетелде жүзуде болған жағдайда - сондай-ақ Қазақстан Республикасының тиісті консулдығына хабарлауға міндетті.

Кеменің иесі кемеде болған жазатайым оқиға туралы хабарлама алған кезде, бұл т у р а л ы :

а) егер жазатайым оқиға теңіз көлігі кемесінде болса:
тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына;
к ө л і к п р о к у р а т у р а с ы н а ;
теңіз көлігі мәселелерін қарайтын мемлекеттік атқарушы билік органына;
атом энергиясы пайдаланылатын жағдайда ядролық және радиациялық қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органға, егер жазатайым оқиға ядролық энергетикалық қондырғыда немесе ядролық материалдарды, радиоактивтік заттар мен қалдықтарды т а с ы м а л д а у к е з і н д е б о л с а ;

кәсіподақтардың аумақтық бірлестіктеріне;
өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру мәселелері жөніндегі сақтандырушыға;

б) егер жазатайым оқиға балық кәсіпшілігі флотының кемесінде болса:
тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына;
кеме тіркелген жердегі прокуратураға балық кәсіпшілігі мәселелерін қарайтын мемлекеттік атқарушы билік органына;
кәсіподақтардың аумақтық бірлестіктеріне;
өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру мәселелері жөніндегі сақтандырушыға хабарлауға міндетті.

Қатты улану жағдайлары туралы жұмыс беруші (оның өкілі) сондай-ақ тиісті санитарлық-эпидемиологиялық қадағалау органына хабарлайды.

227-бап. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеу тәртібі

Өндірістегі жазатайым оқиғаны зерттеу үшін ұйымда жұмыс беруші (оның өкілі) құрамы кемінде үш адамнан тұратын комиссияны дереу құрады. Комиссияның құрамына еңбекті қорғау жөніндегі маман немесе жұмыс берушінің бұйрығымен еңбекті қорғау жөніндегі жұмысты ұйымдастыруға жауапты адам, жұмыс берушінің өкілдері, қызметкерлердің өкілдері кіргізіледі. Комиссияны жұмыс беруші немесе ол уәкілеттік берген өкіл басқарады. Комиссияның құрамы жұмыс берушінің бұйрығымен (өкімімен) бекітіледі. Жазатайым оқиға болған учаскедегі (объектідегі) еңбек қауіпсіздігі үшін тікелей жауап беретін лауазымды адам комиссияның құрамына к і р г і з і л м е й д і .

Жұмыс беруші - жеке тұлғадағы өндірістегі жазатайым оқиғаны зерттеуге аталған жұмыс беруші немесе оның уәкілеттік берілген адамы, зардап шеккен адамның сенімді адамы, жазатайым оқиғаны зерттеуге шарттық негізде де тартылуы мүмкін еңбекті

қорғау жөніндегі маман қатысады.

Жұмыстарды орындау үшін басқа жұмыс берушіге жіберілген адамда болған өндірістегі жазатайым оқиғаны жазатайым оқиға өзінде орын алған жұмыс беруші құрған комиссия зерттейді. Бұл комиссияның құрамына осы адамды жіберген жұмыс берушінің уәкілетті өкілі кіреді. Аталған өкілдің келмеуі немесе уақытылы келмеуі зерттеу мерзімдерін өзгерту үшін негіз болып табылмайды.

Басқа ұйымның бөлініп берілген учаскесінде жұмыс жүргізетін ұйымның қызметкерінде болған жазатайым оқиғаны осы жұмыстарды жүргізетін ұйым зерттейді және есепке алады. Бұл жағдайда жазатайым оқиғаны зерттеуді жүргізген комиссия өзінің аумағында осы жұмыстар жүргізілген ұйымның басшысын өз тұжырымдары

т у р а л ы х а б а р д а р е т е д і .

Қоса атқарылатын жұмысты орындау кезінде қызметкерде болған жазатайым оқиға қоса атқарылатын жұмыс жүргізілетін жерде зерттеледі және есепке алынады.

Көлік құралының авариясының салдарынан болған өндірістегі жазатайым оқиғаны зерттеуді жұмыс беруші құратын комиссия тиісті мемлекеттік қадағалау және бақылау органы жүргізген зерттеу материалдарын міндетті түрде пайдалана отырып, жүргізеді.

Әрбір қызметкердің немесе ол уәкілеттік берген өкілдің қызметкерде болған өндірістегі жазатайым оқиғаны зерттеуге жеке қатысуға құқығы бар.

Өндірістегі топтық жазатайым оқиғаны, өндірістегі ауыр жазатайым оқиғаны, өндірістегі кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеу үшін комиссияның құрамына сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспектор, Қазақстан Республикасының атқарушы билік органының өкілдері, кәсіподақтардың аумақтық бірлестігінің өкілі кіргізіледі. Жұмыс беруші комиссияны құрады және еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспектор басқаратын оның құрамын бекітеді.

Зардап шеккен адамның (зардап шеккен адам қайтыс болған жағдайда - оның туыстарының) талап етуі бойынша жазатайым оқиғаны зерттеуге оның сенімді адамы қатыса алады. Сенімді адам зерттеуге қатыспаған жағдайда жұмыс беруші немесе ол уәкілеттік берген өкіл не комиссияның төрағасы сенімді адамның талап етуі бойынша оны зерттеу материалдарымен таныстыруға міндетті.

Қатты улану немесе белгіленген нормалардан асып кеткен радиациялық әсер жағдайында комиссияның құрамына сондай-ақ Қазақстан Республикасының санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органының өкілі кіргізіледі.

Егер жазатайым оқиға атом энергиясын пайдалану объектілерінде ядролық, радиациялық және техникалық қауіпсіздікті қамтамасыз етуге ықпал ететін жұмыстағы бұзушылықтар салдары болса, комиссияның құрамына сондай-ақ Қазақстан Республикасының ядролық және радиациялық қауіпсіздікті қадағалау органының өкілі к і р г і з і л е д і .

Тау-кен өнеркәсібі кешенінің ұйымдары мен объектілерінде болған жазатайым оқиға кезінде комиссияның құрамына Қазақстан Республикасының тиісті атқарушы

билік органының өкілі кіргізіледі.

Қайтыс болған адамдар саны бес адам және одан да асатын өндірістегі топтық жазатайым оқиға кезінде комиссияның құрамына сондай-ақ мемлекеттік еңбек инспекциясының, ведомстволық тиесілігіне қарай Қазақстан Республикасының атқарушы билік органының өкілдері мен республикалық кәсіподақтар бірлестігінің өкілдері кіргізіледі. Тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясының еңбекті қорғау жөніндегі бас мемлекеттік инспекторы комиссияның төрағасы болып табылады. Кемеде комиссияның құрамын кемеңің тиесілігіне сәйкес көлік мәселелерін қарайтын мемлекеттік атқарушы билік органы не балық кәсіпшілігі мәселелерін қарайтын мемлекеттік атқарушы билік органы қалыптастырады.

Қайтыс болған адамдар саны бес адам және одан да асатын ірі авариялар кезінде зерттеуді құрамын Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін комиссия жүргізеді.

Топтық болып табылмайтын және жазатайым оқиғалар немесе кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғалар санатына жатпайтын өндірістегі жазатайым оқиғаның мән-жайлары мен себептерін зерттеуді комиссия үш күн ішінде жүргізеді.

Өндірістегі топтық жазатайым оқиғаны, өндірістегі ауыр жазатайым оқиғаны, өндірістегі кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеуді комиссия он бес күн ішінде жүргізеді.

Жұмыс берушіге уақытылы хабарланбаған немесе өзінің нәтижесінде зардап шеккен адамның еңбекке қабілетсіздігі бірден болмаған өндірістегі жазатайым оқиғаны комиссия зардап шеккен адамның немесе оның сенімді адамының өтініші бойынша аталған өтініш келіп түскен күннен бастап бір ай ішінде зерттейді.

Жазатайым оқиғаның мән-жайлары қосымша тексеруді жүргізу, тиісті медициналық және өзге де қорытындылар алу қажет болған кезде осы бапта аталған мерзімдерді комиссияның төрағасы ұзартуы мүмкін, бірақ он бес күннен аспайтын мерзімге ұзартуы мүмкін.

Өндірістегі жазатайым оқиғаны зерттеудің әрбір кезінде комиссия оқиғаның куәгерлерін, еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды бұзуға жол берген адамдарды анықтайды және оларға сұрақтар қояды, жұмыс берушіден - қажетті ақпарат және мүмкіндігіне қарай зардап шеккен адамнан түсініктеме алады.

Ұйымда өндірістегі жазатайым оқиғаны зерттеу кезінде комиссияның талап етуі бойынша жұмыс беруші өз қаражатының есебінен:

техникалық есептеулерді орындауды, лабораториялық зерттеулер, сынақтар, басқа да сараптама жұмыстарын жүргізуді және осы мақсатта маман-сарапшыларды тартуды;

оқиға орны мен зақымдалған объектілерді фотоға түсіруді, жоспарлар, эскиздер, схемалар жас ауды;

көлік, қызметтік үй-жай, байланыс құралдарын, арнаулы киім, арнаулы аяқ киім

және зерттеу жүргізу үшін қажетті басқа да жеке қорғау құралдарын беруді қамтамасыз е т е д і .

Жұмыс беруші - жеке тұлғадағы өндірістегі жазатайым оқиғаны зерттеу кезінде қажетті іс-шаралар мен зерттеуді жүргізу шарттарын комиссияның төрағасы а н ы қ т а й д ы .

Өндірістегі топтық жазатайым оқиғаны, өндірістегі ауыр жазатайым оқиғаны, өндірістегі кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеу мақсатында мынадай қ ұ ж а т т а р д а й ы н д а л а д ы :

жұмыс берушінің жазатайым оқиғаны зерттеу жөнінде комиссия құру туралы б ұ й р ы ғ ы ;

жоспарлар, эскиздер, схемалар, ал қажет болған кезде - оқиға орнының фото және в и д е о м а т е р и а л д а р ы ;

жұмыс орнының жай-күйін, қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың бар - жоғын с и п а т т а й т ы н қ ұ ж а т т а р ;

еңбекті қорғау жөніндегі инструктаждарды тіркеу журналынан және зардап шеккен адамдардың еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі білімін тексеру хаттамаларынан ү з і н д і к ө ш і р м е л е р ;

жазатайым оқиғаның куәгерлерін мен лауазымды адамдарға сұрақтар қоюдың, зардап шеккен адамдар түсініктемесінің хаттамасы;

мамандардың сараптама қорытындылары, лабораториялық зерттеулер мен э к с п е р и м е н т т е р д і ң н ә т и ж е л е р і ;

зардап шеккен адамның денсаулығына тигізілген зақымның ауырлығының сипаты мен дәрежесі немесе оның өлімінің себебі туралы, зардап шеккен адамның жазатайым оқиға кезінде, алкогольдік, есірткілік немесе уыттық мас болу жағдайында болған-болмағаны т у р а л ы м е д и ц и н а л ы қ қ о р ы т ы н д ы ;

зардап шеккен адамға қолданыстағы нормаларға сәйкес арнаулы киім, арнаулы аяқ киім және басқа да жеке қорғау құралдары берілген-берілмегенін растайтын қ ұ ж а т т а р д ы ң к ө ш і р м е л е р і ;

осы өндірісте (объектіде) еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспекторлар мен аумақтық мемлекеттік қадағалау органының лауазымды адамдарының (егер жазатайым оқиға осы орган бақылайтын ұйымда немесе объектіде орын алса) бұрын берілген нұсқамаларынан үзінді көшірмелер, сондай-ақ қоғамдық еңбек инспекторларының еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі нормативтік талаптарын анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсынымдарынан үзінді көшірмелер;

комиссияның қалауына қарай басқа да құжаттар дайындалады.

Жұмыс беруші - жеке тұлға үшін табыс етілетін материалдар тізбесін зерттеуді жүргізген комиссияның төрағасы анықтайды.

Жиналған құжаттар мен материалдардың негізінде комиссия жазатайым оқиғаның мән-жайлары мен себептерін анықтайды, зардап шеккен адам жазатайым оқиға кезінде

жұмыс берушінің өндірістік қызметімен байланысты болған-болмағанын және оқиға орнында оның болуы оның еңбек міндеттерін орындауынан туындаған-туындамағанын айқындайды, жазатайым оқиғаны өндірістегі жазатайым оқиға ретінде немесе өндіріске байланысты емес жазатайым оқиға ретінде сыныптайды, еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау талаптарын, заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілерді бұзуға жол берген адамдарды анықтайды және өндірістегі жазатайым оқиғалардың себептерін жою және олардың алдын алу жөніндегі шараларды анықтайды.

Жекелеген салалар мен ұйымдардың ерекшеліктерін ескеретін өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеу тәртібі, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеу үшін қажетті құжаттардың нысандары Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен бекітіледі.

228-бап. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеу материалдарын ресімдеу және оларды есепке алу

Қызметкерді медициналық қорытындыға сәйкес басқа жұмысқа ауыстыру қажеттігін, қызметкердің еңбекке қабілетін кемінде бір күн мерзімге жоғалтуын не оның өліміне әкеп соқтырған туғызған әрбір өндірістегі жазатайым оқиға бойынша екі данада мемлекеттік тілде және орыс тілінде өндірістегі жазатайым оқиға туралы акт р е с і м д е л е д і .

Топтық өндірістегі жазатайым оқиға кезінде акт әрбір зардап шеккен адамға ж е к е - ж е к е ж а с а л а д ы .

Егер өндірістегі жазатайым оқиға басқа жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын қызметкерде болса, өндірістегі жазатайым оқиға туралы акт үш данада жасалады, оның екеуі жазатайым оқиғаны зерттеу құжаттары мен материалдарымен және зерттеу актісімен бірге зардап шеккен адам еңбек қатынастарында тұратын (тұрған) жұмыс берушіге жіберіледі.

Актінің үшінші данасы, зерттеу құжаттары мен материалдары жазатайым оқиға орны алған жұмыс берушіде қалдырылады.

Өндірістегі жазатайым оқиға пайда алушыда болған кезде өндірістегі жазатайым оқиға туралы қосымша акт жасалады.

Өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеудің нәтижелерін жұмыс беруші осы ұйымның кәсіподақ органының қатысуымен өндірістегі жазатайым оқиғалардың профилактикасына бағытталған шешімдер қабылдау үшін қарайды.

Өндірістегі жазатайым оқиға туралы актіге комиссияның мүшелері қол қояды, оны жұмыс беруші немесе оның өкілі бекітеді және ол мөрмен расталады, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғаларды тіркеу журналында тіркеледі.

Жұмыс беруші немесе оның өкілі өндірістегі жазатайым оқиға туралы акт бекітілгеннен кейін үш күн мерзімде аталған актінің бір данасын - зардап шеккен адамға, ал өндірістегі кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиға кезінде қайтыс болған адамның туыстарына не сенімді адамына (олардың талап етуі бойынша) беруге

міндетті. Жазатайым оқиға туралы актінің екінші данасы өндірістегі жазатайым оқиға кезінде зардап шеккен адам жұмыс істеген жерде зерттеу материалдарымен бірге қырық бес жыл бойы сақталады. Сақтандыру жағдайлары кезінде жазатайым оқиға туралы актінің үшінші данасы мен зерттеу материалдарын жұмыс беруші сақтандырушының атқарушы органына (сақтанушы ретінде тіркелген жер бойынша) жібереді.

Өндірістегі топтық жазатайым оқиғаны, өндірістегі ауыр жазатайым оқиғаны, өндірістегі кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеу нәтижелері бойынша комиссия (белгіленген жағдайларда - еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспектор) тиісті өндірістегі жазатайым оқиғаны зерттеу туралы акт жасайды.

Өндірістегі топтық жазатайым оқиғаны, өндірістегі ауыр жазатайым оқиғаны, өндірістегі кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеу актілерін тиісті актіге қоса берілетін зерттеу құжаттары мен материалдарын қоса және әрбір зардап шеккен адамға өндірістегі жазатайым оқиға туралы актілердің көшірмелерін комиссияның төрағасы - оларды бекіткеннен кейін үш күн мерзімде өндірістегі жазатайым оқиға туралы хабарланған прокуратураға, ал сақтандыру жағдайы кезінде сақтандырушының атқарушы органына (сақтанушы тіркелген жер бойынша) жібереді. Аталған құжаттардың көшірмелері сондай-ақ тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясы мен аумақтық мемлекеттік қадағалау органына - олар бақылайтын ұйымдарда (объектілерде) болған жазатайым оқиғалар бойынша жіберіледі.

Өндірістегі топтық жазатайым оқиғаны, өндірістегі ауыр жазатайым оқиғаны, өндірістегі кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеу актілерінің көшірмелерін әрбір зардап шеккен адамға өндірістегі жазатайым оқиға туралы актілердің көшірмелерімен бірге комиссияның төрағасы мемлекеттік еңбек инспекциясына және ведомстволық тиесілігіне қарай Қазақстан Республикасының атқарушы билік органына Қазақстан Республикасындағы өндірістік травматизм жағдайы мен себептерін талдау және олардың профилактикасы жөнінде ұсыныстар әзірлеу үшін жібереді.

Мыналар еркін нысанда акт ресімдей отырып, ресімделуге жатады және өндіріске байланысты емес жазатайым оқиғалар ретінде сыныпталады:

белгіленген тәртіппен денсаулық сақтау мекемесі мен тергеу органдары растаған жалпы ауру және өзін-өзі өлтіру салдарынан болған өлім;

техникалық спирттер, аромат, есірткі және басқа да осыған ұқсас заттар пайдаланылатын жердегі технологиялық процестің бұзылуына байланысты емес, қызметкердің алкогольдік, есірткілік, уыттық мас болуы (улануы) бірден-бір себеп (денсаулық сақтау мекемесінің қорытындысы бойынша) болған өлім немесе денсаулығының зақымдалуы;

зардап шеккен адам құқық қорғау органдарының қорытындысы бойынша қылмыстық жазаланатын әрекеті бар теріс қылық жасаған кезде болған жазатайым

о қ и ғ а .

Еркін нысандағы акт зерттеу материалдарымен бірге қырық бес жыл бойы с а қ т а л а д ы .

Зардап шеккен адамның уақытша еңбекке қабілетсіздігі аяқталғаннан кейін жұмыс беруші немесе оның өкілі - тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына, ал қажет болған жағдайларда аумақтық мемлекеттік қадағалау органына өндірістегі жазатайым оқиғаның салдарлары және жазатайым оқиғалардың алдын алу мақсатында қабылданған шаралар туралы ақпарат жіберуге міндетті.

Уақыт өте келе ауыр немесе кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғалар санатына өткен өндірістегі жазатайым оқиғалар туралы жұмыс беруші немесе оның өкілі тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына сақтандыру жағдайлары туралы - сақтандырушының атқарушы органына (сақтанушы тіркелген жер бойынша), тиісті кәсіподақ органына, ал егер олар аумақтық мемлекеттік қадағалау органы бақылайтын объектілерде болса, - о с ы о р г а н д а р ғ а х а б а р л а й д ы .

Еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспектор жасырып қойылған өндірістегі жазатайым оқиға анықталған, зардап шеккен адамның, оның сенімді адамдарының немесе жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болған адамның туыстарының зерттеу жөніндегі комиссияның тұжырымдарымен келіспейтіндігі туралы шағымы, арызы, өзге де өтініші келіп түскен кезде, сондай-ақ жұмыс берушіден немесе оның өкілінен зардап шеккен адамның уақытша еңбекке қабілетсіздігі аяқталғаннан кейін өндірістегі жазатайым оқиғаның салдарлары ақпарат келіп түскен кезде өндірістегі жазатайым оқиғаны зерттеуді осы тараудың талаптарына сәйкес жазатайым оқиғаның болған мерзіміне қарамастан, әдетте, қоғамдық еңбек инспекторын, ал қажет болған жағдайда - басқа мемлекеттік қадағалау органының өкілін тарта отырып, жүргізеді.

Зерттеу нәтижесі бойынша еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспектор қорытынды жасайды, сондай-ақ нұсқама береді, оларды жұмыс берушінің немесе оның өкілінің орындауы үшін міндетті болып табылады.

Еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспектордың жұмыс берушіні немесе оның өкілін, егер қолда бар акт бұзушылықтарға жол бере отырып, ресімделсе және жазатайым оқиғаны зерттеу материалдарына сәйкес келмесе, өндірістегі жазатайым оқиға туралы жаңа акт жасатуға міндеттеуге құқығы бар. Бұл жағдайда өндірістегі жазатайым оқиға туралы бұрынғы акт жұмыс берушінің немесе оның өкілінің немесе еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспектордың шешімінің негізінде күшін жоғалтқан деп танылады.

229-бап. Өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеу, рәсімдеу және есепке алу мәселелері жөніндегі келіспеушіліктерді қарау

Өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеу, рәсімдеу және есепке алу мәселелері жөніндегі келіспеушіліктерді, жұмыс берушінің немесе оның өкілінің жазатайым

оқиғаны мойындамауын, жазатайым оқиғаға тергеу жүргізуден және тиісті акт жасаудан бас тартуын, жәбірленушінің немесе оның сенім білдірген адамының осы актінің мазмұнына келіспеуін мемлекеттік еңбек инспекциясының тиісті органдары немесе сот қарайды. Бұл жағдайларда шағым беру жұмыс берушінің немесе оның өкілінің еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспектордың шешімін орындамауына негіздеме болып табылмайды.

11-бөлім. Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі

34-тарау. Негізгі ережелер

230-бап. Еңбек шарты тарабының осы шарттың басқа тарабына өзі келтірген залалды өтеу міндеті

Еңбек шартының басқа тарабына залал келтірген тарабы бұл залалды осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заң актілеріне сәйкес өтейді.

Еңбек шартымен немесе оған қоса тігілетін жазбаша нысанда жасалған келісіммен осы шарт тараптарының материалдық жауапкершілігі нақтылануы мүмкін. Бұл ретте осы Кодексте немесе Қазақстан Республикасының өзге де заң актілерінде көзделгенге қарағанда жұмыс берушінің жұмыскер алдындағы шарттық жауапкершілігі төмен, ал жұмыскердің жұмыс беруші алдындағы шарттық жауапкершілігі жоғары бола алмайды.

Залал келтірілгеннен кейін еңбек шартын бұзу осы шарт тараптарын осы Кодекс пен Қазақстан Республикасының өзге де заң актілерінде көзделген материалдық жауапкершіліктен босатуға әкеп соқтырмайды.

231-бап. Еңбек шартының тарабы үшін материалдық жауапкершіліктің басталу жағдайы

Еңбек шарты тарабының материалдық жауапкершілігі, егер осы Кодексте немесе Қазақстан Республикасының өзге де заң актілерінде өзгеше көзделмесе, оның өз құқыққа қайшы тәртібі (әрекеті немесе әрекетсіздігі) нәтижесінде осы шарттың басқа тарабына келтірген залалы үшін басталады.

Еңбек шартының әрбір тарабы өзіне келтірілген залалдың мөлшерін дәлелдеуге міндетті.

35-тарау. Жұмыс берушінің жұмыскер алдындағы материалдық жауапкершілігі

232-бап. Жұмыс берушінің жұмыскерге оны еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айырғаны нәтижесінде келтірілген материалдық залалды өтеу міндеті

Жұмыс беруші жұмыскерге оны еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айырған барлық жағдайларда ол алмаған жалақыны өтеуге міндетті. Мұндай міндет, атап айтқанда егер

ж а л а қ ы :

жұмыскерді жұмыстан заңсыз шеттету, оны жұмыстан босату немесе басқа жұмысқа ауыстыру ;

жұмыс берушінің еңбек дауларын қарау жөніндегі органның немесе мемлекеттік еңбек инспекторының, сондай-ақ соттың жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта орналастыру жөніндегі шешімін орындаудан бас тартуы немесе өз уақытында о р ы н д а м а у ы ;

жұмыс берушінің жұмыскерге еңбек кітапшасын беруді кідіртуі, еңбек кітапшасына жұмыскерді жұмыстан босату себептерінің дұрыс емес немесе Қазақстан Республикасының еңбек заңдарына сәйкес келмейтін формулировкасын жазуы;

Қазақстан Республикасының заңдарында және ұжымдық шартта көзделген басқа да жағдайлар нәтижесінде алынбаса, басталады.

233-бап. Жұмыс берушінің жұмыскердің мүлкіне келтірілген залал үшін материалдық жауапкершілігі

Жұмыскердің мүлкіне залал келтірген жұмыс беруші бұл залалды толық көлемде өтейді. Залалдың мөлшері залалды өтеу кезінде сол жерде қолданыста болған рыноктық баға бойынша есептеледі.

Жұмыскер келісім берген жағдайда залал заттай түрде өтелуі мүмкін.

Жұмыскер залалды өтеу жөніндегі арызды жұмыс берушіге жібереді. Жұмыс беруші келіп түскен арызды ол келіп түскен күннен бастап он күндік мерзімде қарауға және тиісті шешім қабылдауға міндетті.

Жұмыскер жұмыс берушінің шешімімен келіспеген немесе белгіленген мерзімде жауап алмаған жағдайда сотқа жүгінуге құқылы.

234-бап. Жұмыс берушінің жалақы төлеуді кідірткені үшін материалдық жауапкершілігі

Жұмыс беруші жұмыскерге тиісті жалақыны, демалыс ақысын, жұмыстан босату кезіндегі төлемдерді және басқа да төлемдерді төлеудің белгіленген мерзімін бұзған кезде, жұмыс беруші оларды іс жүзінде есеп айыру күнін қоса алғандағы бойынша төлемнің белгіленген мерзімінен кейінгі күннен бастап кідіртудің әрбір күні үшін мерзімінде төленбеген сомалардың сол кезде қолданыста болған Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру ставкасының үш жүзден бір бөлігінен кем емес мөлшерінде процентін (ақшалай компенсациясын) қоса төлеумен төлеуге міндетті. Жұмыскерге төленетін ақшалай компенсацияның нақты мөлшері ұжымдық шартпен немесе еңбек шартымен анықталады.

235-бап. Жұмыскерге келтірілген моральдық зияны

Жұмыс берушінің құқыққа қайшы әрекетінен немесе әрекетсіздігінен жұмыскерге келтірілген моральдық зиян еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша анықталатын ақшалай нысандағы мөлшерде жұмыскерге өтеледі.

Дау туындаған жағдайда жұмыскерге моральдық зиян келтіру факті мен оны өтеудің мөлшерін сот өтелуге жататын мүліктік залалға карамастан анықтайды.

36-тарау. Жұмыскердің материалдық жауапкершілігі

236-бап. Жұмыскердің жұмыс берушіге келтірілген залал үшін материалдық жауапкершілігі

Жұмыскер жұмыс берушіге оған келтірілген іс жүзіндегі тікелей залалды өтеуге міндетті. Алынбаған кірістер (қолдан жіберілген пайда) жұмыскерден өтелуге ж а т п а й д ы .

Іс жүзіндегі тікелей залал аясында жұмыс берушінің бар мүлкінің азаюы немесе аталған мүлік (оның ішінде, егер жұмыс беруші осы мүліктің сақталуы үшін жауап беретін болса үшінші тұлғалардың жұмыс берушіде жатқан мүліктері) жағдайының нашарлауы, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлікті алу немесе қалпына келтіру үшін шығындалуына не артық төлем төлеуіне деген қажеттілігі түсініледі.

Жұмыскер жұмыс берушіге тікелей өзі келтірген тікелей іс жүзіндегі залал үшін сияқты жұмыс берушінің өзге тұлғаларға шығындарды өтеуі нәтижесінде туындаған шығыны үшін де материалдық жауапты болады.

237-бап. Жұмыскердің материалдық жауапкершілігі босайтын жағдайлар

Шығын дүлей күштің, қалыпты өндіріс тәуекелінің, аса қажеттілік немесе қажетті қорғану не жұмыс берушінің жұмыскерге сеніп тапсырылған мүлікті сақтау үшін қажетті жағдайды қамтамасыз ету жөніндегі міндетін орындамауы салдарынан туындаған жағдайларда жұмыскердің материалдық жауапкершілігі болмайды.

238-бап. Жұмыс берушінің жұмыскерден шығынды өндіріп алудан бас тартуға құқығы

Жұмыс беруші шығын келтірілген нақты жағдайларды ескере отырып, оны кінәлі жұмыскерден өндіріп алудан толық немесе жартылай бас тартуға құқылы.

239-бап. Жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің шегі

Жұмыскер келтірген шығын үшін, егер осы Кодексте немесе Қазақстан Республикасының өзге де заң актілерінде өзгеше көзделмесе, өзінің орташа айлық жалақысы шегінде материалдық жауапты болады.

240-бап. Жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі

Жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі оның келтірілген шығынды толық мөлшерде өтеу міндетінен тұрады.

Келтірілген шығынға толық материалдық жауапкершілігі жұмыскерге тек осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заң актілерінде көзделген реттерде ғ а н а ж ү к т е л е д і .

Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлер тек қасақана келтірілген шығын, алкоголь, нашақорлық немесе токсикомандық мастық жағдайда келтірген шығын, сондай-ақ қылмыстық немесе әкімшілік жауаптылық көзделген құқыққа қайшы әрекеті салдарынан келтірілген шығын үшін толық материалдық жауаптылықта болады.

241-бап. Толық материалдық жауапкершілік жағдайлары

Мынадай: 1) осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заң актілеріне сәйкес жұмыскерге оның еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыс берушіге келтірген залалы үшін материалдық жауапкершілік жүктелген;

2) оған арнаулы жазбаша шарт негізінде сеніп тапсырылған немесе ол бір жолғы құжатпен алған құндылықтарда жетіспеушілік болған;

3) залал қасақана келтірілген;

4) залал алкогольдік, нашақорлық немесе токсикомандық мастық жағдайда келтірілген;

5) залал сот үкімімен белгіленген жұмыскердің қылмыстық іс-әрекеті салдарынан келтірілген;

6) залал, егер оны тиісті мемлекеттік орган белгілесе, әкімшілік бұзақылық салдарынан келтірілген;

7) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда заңмен қорғалатын (қызметтік, коммерциялық және өзге де) құпияларды құрайтын мәліметтерді жариялаған;

8) залал жұмыскердің еңбек міндетін атқармаған кезінде келтірілген жағдайларда келтірілген шығын үшін толық материалдық жауапкершілік жұмыскерге жүктеледі.

Жұмыс берушіге келтірілген залалға толық материалдық жауапкершілік ұйымның басшысымен, басшының орынбасарымен, бас бухгалтермен жасалған еңбек шартымен белгіленуі мүмкін.

242-бап. Жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі туралы жазбаша шарттар

Толық жекеше немесе ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершілік туралы, яғни жұмыскерге сеніп тапсырылған мүліктегі жетіспеушілік үшін жұмыс берушіге келтірілген залалды толық мөлшерде өтеу туралы жазбаша шарттар он сегіз жасқа толған және материалдық құндылықтар мен өзге де мүлікпен тікелей жұмыс істейтін немесе оларды пайдаланатын жұмыскермен жасалады.

Көрсетілген шарттар жасалына алатын жұмыстар тізбесі мен жұмыскерлер санаттары, сондай-ақ осы шарттардың үлгі нысандары Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейтін тәртіппен бекітіледі.

243-бап. Келтірілген залал үшін ұжымдық (бригадалық материалдық) жауапкершілік

Жұмыскерлер өздеріне берілген құндылықтарды сақтауға, қайта өңдеуге, өткізуге (шығаруға), тасымалдауға, қолдануға немесе өзгеше пайдалануға байланысты жұмыстардың жекелеген түрлерін бірге орындаған кезде, әрбір жұмыскердің келтірілген залалға жауапкершілігін межелеу және онымен залалды толық мөлшерде өтеу туралы шарт жасасу мүмкін болмаған жағдайда ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершілік енгізілуі мүмкін.

Келтірілген залал үшін ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершілік туралы

жазбаша шарт жұмыс беруші мен ұжымның (бригаданың) барлық мүшелері арасында ж а с а л а д ы .

Ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершілік туралы шарт бойынша құндылықтар оның жетіспеуі үшін толық материалдық жауапкершілік жүктелетін алдын ала белгіленген адамдар тобына сеніп тапсырылады. Материалдық жауапкершіліктен босатылу үшін ұжымның (бригаданың) мүшесі өз кінәсінің жоқтығын дәлелдеуге тиіс.

Залал ерікті түрде өтелген кезде ұжымның (бригаданың) әрбір мүшесінің кінәлілік деңгейі ұжымның барлық мүшесі мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша анықталады. Залал сот тәртібімен өндіріп алынған жағдайда ұжымның (бригаданың) әрбір мүшесінің кінәлілік деңгейін сот анықтайды.

244-бап. Келтірілген залалдың мөлшерін анықтау

Жұмыс берушіге мүлік жоғалған және бүлінген кезде келтірілген залалдың мөлшері залал келтірілген күні сол жерде қолданыста болған бағадан есептеп, шығарылатын, бірақ бухгалтерлік есепке алудағы осы мүліктің тозу деңгейін ескергендегі құнынан төмен емес іс жүзіндегі жоғалту бойынша анықталады.

Қазақстан Республикасының заңдарында жұмыс берушіге мүліктің және басқа да құндылықтардың жекелеген түрлерін ұрлау, қасақана бүлдіру, жетіспеушілік немесе жоғалту арқылы келтірілген, сондай-ақ келтірілген залалдың іс жүзіндегі мөлшері оның номинальдық мөлшерінен асып кеткен жағдайларда, өтелуге жататын залалдың мөлшерін анықтаудың айрықша тәртібі белгіленуі мүмкін.

245-бап. Жұмыс берушінің өзіне келтірілген залалдың мөлшерін және оның туындау себебін анықтау

міндеті

Нақтылы жұмыскерлердің залалды өтеуі туралы шешім қабылдағанға дейін жұмыс беруші келтірілген залалдың мөлшерін және оның туындау себебін анықтау үшін тексеру жүргізуге міндетті. Мұндай тексеруді жүргізу үшін жұмыс беруші тиісті мамандарды қатыстыра отырып комиссия құруға құқылы.

Залалдың туындау себебін анықтау үшін жұмыскерден жазбаша түрде түсініктеме талап ету міндетті болып табылады.

Жұмыскер және (немесе) оның өкілі тексерудің барлық материалдарымен танысуға және оларға осы Кодексте белгіленген тәртіппен шағым жасауға құқылы.

246-бап. Залалды өндіріп алу тәртібі

Кінәлі жұмыскерден келтірілген залалдың орташа айлық жалақыдан аспайтын сомасын өндіріп алу жұмыс берушінің өкімі бойынша жүргізіледі. Өкім жұмыс беруші жұмыскер келтірген залалдың мөлшерін түпкілікті анықтаған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей жасалуы мүмкін.

Егер, бір айлық мерзім аяқталса немесе жұмыскер жұмыс берушіге келтірілген залалды ерікті түрде өтеуге келіспесе, ал жұмыскерден өндіріліп алуға жататын

келтірілген залалдың сомасы оның орташа айлық жалақысынан асып кетсе, онда өндіріп алу сот тәртібімен жүзеге асырылады.

Жұмыс беруші залалды өндіріп алудың белгіленген тәртібін сақтамаған жағдайда жұмыскер жұмыс берушінің әрекетіне сотқа шағым жасауға құқылы.

Жұмыс берушіге келтірілген залалға кінәлі жұмыскер оны ерікті түрде толық немесе жартылай өтеуі мүмкін. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша залалды төлемнің мерзімін ұзарта отырып өтеуге жол беріледі. Бұл жағдайда жұмыскер жұмыс берушіге төлем мерзімдерін нақтылы көрсете отырып, залалды өтеу жөніндегі жазбаша міндеттемені табыс етеді. Залалды ерікті түрде өтеу жөнінде жазбаша міндеттеме берген, бірақ көрсетілген залалды өтеуден бас тартқан жұмыскер жұмыстан босатылған жағдайда өтелмеген берешек сот тәртібімен өндіріп алынады.

Жұмыс берушінің келісімі бойынша жұмыскер оған келтірілген залалды өтеу үшін теңдей мүлікті беруі немесе бүлінген мүлікті жөндеп беруі мүмкін.

Залалды өтеу жұмыскерді оның жұмыс берушіге залал келтірген әрекеті немесе әрекетсіздігі үшін тәртіптік, әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілікке тартуға қарамастан жүргізіледі.

247-бап. Еңбек дауларын қарау жөніндегі органның жұмыскерден өндіріп алуға жататын залалдың мөлшерін азайтуы

Еңбек дауларын қарау жөніндегі орган жұмыскер кінәсінің деңгейі мен түрін оның материалдық жағдайы мен басқа да жағдайларды ескере келе жұмыскерден өндіріп алуға жататын залалдың мөлшерін азайтуы мүмкін.

Егер залал пайдакүнемдік мақсатта жасалған құқыққа қайшы іс-әрекетпен келтірілген болса, жұмыскерден өндіріп алуға жататын залалдың мөлшерін азайту жүргізілмейді.

12-бөлім. Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеудің ерекшеліктері

37-тарау. Әйелдердің, отбасылық міндеттемесі бар тұлғалардың еңбегін реттеудің ерекшеліктері

248-бап. Әйелдер еңбегін пайдалануға шек қойылған жұмыстар

Әйелдер еңбегін ауыр жұмыстарда және зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайларымен байланысты жұмыстарда, сондай-ақ қол күшімен атқарылмайтын жұмыстар мен санитарлық және тұрмыстық қызмет көрсету жөніндегі жұмыстарды қоспағанда, жерасты жұмыстарында пайдалануға шек қойылады.

Әйелдер еңбегін олар үшін жол берілетін шекті нормадан асатын жүкте қолмен көтеруге және көшіруге байланысты жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.

Әйелдер еңбегін пайдалануға тыйым салынатын, зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайларымен байланысты өндірістердің, жұмыстардың,

мамандықтардың және қызметтердің тізбесі, сондай-ақ жүктерді қолмен көтеру және көшіру үшін әйелдерге арналған жүктеменің жол берілетін шекті нормалары Қазақстан Республикасының Үкіметі Әлеуметтік серіктестік жөніндегі республикалық үшжақты комиссияның пікірін ескере отырып белгілейтін тәртіппен бекітіледі.

249-бап. Жүкті әйелдерді және бір жарым жасқа дейінгі баласы бар әйелдерді басқа жұмысқа ауыстыру

Жүкті әйелдерге медициналық қорытындыға сәйкес және олардың өз өтініштері бойынша өндірім нормасы, қызмет көрсету нормасы азайтылады не бұл әйелдер бұрынғы жұмысындағы орташа айлық жалақысын сақтай отырып, қолайсыз өндіріс факторларының әсері болмайтын басқа жұмысқа ауыстырылады.

Жүкті әйелге қолайсыз өндіріс факторларының әсері болмайтын басқа жұмысты беру жөніндегі мәселені шешпестен бұрын ол осының салдарынан бос қалған жұмыс күндері үшін жұмыс беруші есебінен орташа айлық жалақысын сақтай отырып жұмыстан босатылуға жатады.

Жүкті әйелдердің денсаулық сақтау мекемелерінде міндетті диспансерлік тексеруден өту кезінде жұмыс орны бойынша орташа айлық жалақысы сақталады.

Бір жарым жасқа дейінгі баласы бар әйелдер бұрынғы жұмыстарын орындай алмаған жағдайда олардың өз өтініштері бойынша баласы бір жарым жасқа толғанға дейін бұрынғы жұмысындағы орташа айлық жалақысын сақтай отырып басқа жұмысқа ауыстырылады.

250-бап. Жүктілікке және босануға байланысты демалыс

Әйелдерге олардың өтініштері бойынша және медициналық қорытындыға сәйкес жүктілікке және босануға байланысты Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен және мөлшердегі тиісті жәрдемақы төлей отырып босанғанға дейін жетпіс күнтізбелік күнге және босанғаннан кейін елу алты (ауыр босанған немесе екі және одан көп бала туған жағдайларда - жетпіс) күнтізбелік күнге созылатын демалыс беріледі.

Жүктілікке және босануға байланысты демалыс жиынтықтап есептелінеді және әйелге оның босанғанға дейін іс жүзінде пайдаланған күндерінің санына қарамастан беріледі.

251-бап. Балаға күтім жасауға байланысты демалыс

Әйелдің өтініші бойынша оған баласы үш жасқа толғанға дейін баланы күтім жасауға байланысты демалыс беріледі. Қазақстан Республикасының заң актілерінде көрсетілген демалыс кезеңінде жәрдемақы төлеу көзделуі мүмкін.

Балаға күтім жасауға байланысты демалысты, сондай-ақ, балаға күтім жасауды іс жүзінде жүзеге асыратын баланың әкесі, әжесі, атасы, басқа туысқаны немесе қамқоршысы толық немесе бөліп пайдалануы мүмкін.

Әйелдің немесе осы баптың екінші бөлігінде көрсетілген тұлғалардың өтініш бойынша олар балаға күтім жасауға байланысты демалыста болу кезінде толық емес

жұмыс уақытында немесе үй жағдайында жұмыс істеуі мүмкін.

Балаға күтім жасауға байланысты демалыс кезеңінде жұмыскердің жұмыс орны (қ ы з м е т і) с а қ т а л а д ы .

Балаға күтім жасауға байланысты демалыс жалпы және үздіксіз еңбек стажына, сондай-ақ мамандық бойынша жұмыс стажына (жеңілдікті шарттарда зейнетақы тағайындау жағдайларын қоспағанда) есептеледі.

252-бап. Бала асырап алған әйелдерге (адамдарға) демалыс

Баланы тікелей перзентханадан асырап алған әйелдерге (адамдарға) оларға (ата-ананың біріне) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіпте және мөлшердегі жәрдемақы төлей отырып асырап алу күнінен бастап және асырап алынған баланың туған күнінен бастағанда елу алты күнгізбелік күн біткенге дейінгі кезеңге д е м а л ы с б е р і л е д і .

Бала асырап алған жұмыскерлерді қалауы бойынша оларға бала үш жасқа толғанға дейін оны күтуге байланысты демалыс беріледі.

Көрсетілген демалыстарды берудің асырап алу құпиясын сақтауды қамтамасыз ететін тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді.

253-бап. Баланы тамақтандыруға арналған үзілістер

Бір жарым жасқа дейінгі баласы бар жұмыс істейтін әйелдерге демалуға және тамақтануға арналған үзілістен бөлек баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзіліссіз жұмыстың әрбір үш сағаты сайынғы жиілікпен әрбірі отыз минуттан кем емес ұзақтылықта қосымша демалыс беріледі.

Жұмыс істейтін әйелдің бір жарым жасқа дейінгі екі және одан да көп балалары болған жағдайда тамақтандыруға арналған үзілістің ұзақтығы кемінде бір сағат деп б е л г і л е н е д і .

Жұмыс істейтін әйелдің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер демалуға және тамақтануға арналған үзіліске біріктірілуі не жиынтық түрде жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының), оны тиісінше қысқарта отырып, б а с ы н а н е с о ң ы н а а у ы с т ы р ы л а д ы .

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады және орташа айлық жалақы мөлшерінде төленуге жатады.

254-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыс беру кезектілігін белгілеуде әйелдерге берілетін кепілдік

Әйелге қалауы бойынша жүктілікке және босануға байланысты демалыстан алдын немесе тікелей одан кейін не балаға күтім жасауға арналған демалыс біткенге қарай оның осы ұйымдағы жұмыс стажына қарамастан жыл сайынғы ақылы демалыс беріледі

255-бап. Еңбек шартын бұзу кезінде жүкті әйелдерге және баласы бар әйелдерге берілетін кепілдік

Ұйымның таратылу жағдайларын қоспағанда, жүкті әйелмен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзуға жол берілмейді.

Мерзімді еңбек шарты әйелдің жүктілік кезеңінде біткен жағдайда жұмыс беруші оның өтініш бойынша еңбек шартының мерзімін оның жүктілікке және босануға байланысты демалысқа құқығы басталғанға дейін ұзартуға міндетті.

Үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек-баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, көрсетілген балаларды анасыз тәрбиелеп отырған тұлғалармен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзуға (осы Кодекстің 80-бабының 1) тармақшасы, а) тармақшасы, 3) тармақшасы, 5)-8), 10) және 11) тармақшалары бойынша жұмыстан босатуды қоспағанда) жол берілмейді.

256-бап. Мүгедек-балаларға және бала кезінен мүгедектерге күтімді жүзеге асыратын тұлғаларға қосымша демалыс күндері

Ата-ананың біреуіне (қамқоршыға, қараушыға) оның жазбаша өтініші бойынша мүгедек-балаларды және бала кезінен мүгедектерді он алты жасқа толғанға дейін күту үшін ай сайын ақы төленетін қосымша төрт күн демалыс беріледі, оларды аталған тұлғалардың бірі пайдалануы не өз қалаулары бойынша өзара бөліп алуы мүмкін.

Ауылдық жерлерде жұмыс істейтін әйелдерге олардың жазбаша өтініші бойынша ай сайын ақы төленбейтін қосымша бір күн демалыс берілуі мүмкін.

257-бап. Балаларға күтім жасауды жүзеге асыратын тұлғаларға айлық жалақысын сақтамай қосымша демалыс беру

Ұжымдық шарт бойынша он төрт жасқа дейінгі екі немесе одан көп баласы бар жұмыскерге, он алты жасқа дейінгі мүгедек-баласы бар жұмыскерге, он төрт жасқа дейінгі баланы тәрбиелеп отырған жалғызбасты анаға, он төрт жасқа дейінгі баланы анасыз тәрбиелеп отырған әкеге жыл сайын оларға қолайлы ұзақтығы он төрт күнтізбелік күнге дейін мерзімде айлық жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс беріледі. Бұл жағдайда көрсетілген демалыс тиісті жұмыскердің өтініші бойынша жыл сайынғы ақылы демалысқа біріктірілуі немесе жекелей толық не бөлшектеп пайдаланылуы мүмкін.

258-бап. Балаларды анасыз тәрбиелеп отырған тұлғаларға берілетін кепілдіктер

Әйелдерге ана болуына байланысты берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер (түнгі уақыттағы және мерзімнен тыс жұмыстың, демалыс және жұмыс күні емес мереке күндері жұмысқа тартудың, қызметтік іссапарларға жіберудің шектелуі, қосымша демалыстардың берілуі, жеңілдетілген еңбек режимін белгілеу және Қазақстан

Республикасының еңбек заңдарында белгіленген басқа да кепілдіктер мен жеңілдіктер) балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге, сондай-ақ кәмелетке толмағандардың қамқоршыларына (қорғаншыларына) да қолданылады.

38-тарау. Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлер еңбегін реттеудің ерекшеліктері

259-бап. Он сегіз жасқа дейінгі адамдардың еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар

Он сегіз жасқа дейінгі адамдардың еңбегін зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайларымен байланысты жұмыстарда, жерасты жұмыстарында, сондай-ақ олардың денсаулығы мен имандылығының дамуына зиян келтіретін жұмыстарды (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық мекемелеріндегі жұмыс, алкоголь өкімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі құралдарын, психотроптық заттарды өндіру, тасымалдау және сатуды) орындауға пайдалануға тыйым салынады.

Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлердің олар үшін белгіленген шекті нормадан асатын жүктерді тасуына және көшуіне тыйым салынады.

Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлер еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ жүктердің шекті нормалары Қазақстан Республикасының Үкіметі Әлеуметтік серіктестік жөніндегі республикалық үшжақты комиссияның пікірін ескере отырып белгілейтін тәртіппен бекітіледі.

260-бап. Он сегіз жасқа дейінгі адамдарды медициналық тексеру

Он сегіз жасқа дейінгі адамдар жұмысқа тек алдын ала міндетті медициналық тексеруден өткен соң ғана қабылданады және одан әрі он сегіз жасқа толғанға дейін жыл сайын міндетті медициналық тексеруден өтіп тұратын болады.

Осы бапта көзделген медициналық тексерулер жұмыс берушінің есебінен жүзеге асырылады.

261-бап. Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлердің жыл сайынғы негізгі ақылы демалысы

Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлерге жыл сайынғы негізгі ақылы демалыс жиырма күнтізбелік күннен кем емес ұзақтылықпен оларға қолайлы кезде беріледі.

262-бап. Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлерді қызмет іссапарына жіберуге, мерзімнен тыс жұмысқа түнгі уақыттағы жұмысқа, демалыс және жұмыс күні емес мереке күндері жұмысқа тартуға тыйым салу

Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлерді (Қазақстан Республикасының Үкіметі Әлеуметтік серіктестік жөніндегі республикалық үшжақты комиссияның пікірін ескере отырып белгілейтін санаттар тізбесіне сәйкес мәдениет ұйымдарының шығармашылықпен айналысатын жұмыскерлерін, бұқаралық ақпарат құралдары

жұмыскерлерін, кәсіпқой спортшыларды қоспағанда) қызмет сапарына жіберуге, мерзімнен тыс жұмысқа түнгі мерзімдегі жұмысқа, демалыс және жұмыс күні емес мереке күндері жұмысқа тартуға тыйым салынады.

263-бап. Еңбек шартын бұзған кезде он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлерге берілетін қосымша

кепілдіктер

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлермен еңбек шартын бұзуға (ұйымның таратылу жағдайын қоспағанда) жалпы тәртіпті сақтаудан бөлек тек тиісті мемлекеттік еңбек комиссиясының және кәмелетке толмағандар істері мен олардың құқықтарын қорғау жөніндегі комиссияның келісімімен ғана жол беріледі.

264-бап. Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлерге арналған өндірім нормалары

Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлерге арналған өндірім нормалары осы жұмыскерлер үшін белгіленген жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына теңдестірілген өндірімнің жалпы нормаларынан шығарылып белгіленеді.

Жалпы білім беру мекемелерін және бастапқы кәсіби білім беру мекемелерін бітіргеннен соң жұмысқа кірген, сондай-ақ өндірісте кәсіптік оқытудан өткен он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда және тәртіппен өндірімнің азайтылған нормалары белгіленуі мүмкін.

265-бап. Күн сайынғы жұмыстың қысқартылған ұзақтығы кезінде он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу

Еңбекке уақытылы ақы төлеу кезінде он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлерге жалақы күн сайынғы жұмыстың қысқартылған ұзақтығын ескере отырып төленеді. Жұмыс беруші жұмыс күнінің толық ұзақтығы кезінде оларға өз қаражаты есебінен тиісті санат жұмыскерлерінің еңбегіне төленетін ақы деңгейіне дейін үстеме ақы төлей алады.

Кесімді жұмысқа жіберілген он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлердің еңбегіне белгіленген кесімді бағалар бойынша ақы төленеді. Жұмыс беруші олардың күнделікті жұмыс ұзақтығы қысқартылатын мерзіміне өз қаражаты есебінен тарифтік мөлшерлеме деңгейіне дейін үстеме ақы белгілеуі мүмкін.

Жалпы білім беру мекемелерінде, бастапқы, орта және жоғары кәсіби білім беру мекемелерінде оқитын және оқудан бос кезде жұмыс істейтін он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлердің еңбегіне жұмыс істеген уақытына теңдестіріле немесе өндіріміне қарай ақы төленеді. Жұмыс беруші бұл жұмыскерлердің жалақысына өз қаражаты есебінен үстеме ақы белгілей алады.

266-бап. Он сегіз жасқа дейінгі адамдарды жұмысқа орналастырудың ерекшеліктері

Он сегіз жасқа дейінгі адамдарды жұмысқа орналастырудың ерекшеліктері осы Кодекспен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен, ұжымдық шартпен, Әлеуметтік серіктестік туралы келісіммен айқындалады.

39-тарау. Ұйым басшысы мен ұйымның алқалы атқару органы мүшелерінің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

267-бап. Ұйым басшысының еңбегін реттеудің құқықтық негіздері

Ұйым басшысының еңбек қатынастары саласындағы құқықтары мен міндеттері осы Кодекспен, Қазақстан Республикасының заңдарымен, ұйымның құрылтай құжаттарымен, еңбек шартымен анықталады.

268-бап. Ұйым басшысымен еңбек шартын жасасу

Ұйым басшысымен еңбек шарты ұйымның құрылтай құжаттарында немесе тараптардың келісімімен белгіленген мерзімге жасалады.

Қазақстан Республикасының заңдарында немесе ұйымның құрылтай құжаттарында ұйым басшысымен еңбек шартын жасасудан алдыңғы қосымша ресімдер (конкурс өткізу, қызметке сайлау немесе тағайындау және басқалар) белгіленуі мүмкін.

269-бап. Ұйым басшысының қос қызметтілік бойынша жұмысы

Ұйым басшысы заңды тұлғаның немесе ұйым меншігі иесінің уәкілетті органының, не меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) рұқсатымен ғана басқа ұйымдардағы ақылы қызметтерді атқара алады.

Ұйым басшысы осы ұйымға қадағалау және бақылау функциясын жүзеге асыратын органдардың құрамына кіре алмайды.

270-бап. Ұйым басшысының материалдық жауапкершілігі

Ұйым басшысы ұйым келтірген тікелей іс жүзіндегі залал үшін толық материалдық жауаптылықта болады.

Заң актілерінде көзделген жағдайларда ұйым басшысы ұйымға өз кінәлі іс-әрекеттерімен келтірген залалдарды өтейді. Бұл ретте залалдарды есептеу Қазақстан Республикасының азаматтық заңдарында көзделген нормаларға сәйкес жүзеге асырылады.

271-бап. Ұйым басшысымен еңбек шартын бұзудың қосымша негіздемелері

Ұйым басшысымен еңбек шартын бұзудың осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген негіздемелерінен бөлек мынадай негіздемелері болуы мүмкін:

1) дәрменсіздік (банкроттық) туралы заңдарға сәйкес борышқор-ұйымның басшысы қызметінен кетіруге байланысты;

2) заңды тұлғаның немесе ұйым меншігі иесінің уәкілетті органының, не меншік

иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) еңбек шартын мерзімінен бұрын тоқтату жөніндегі шешім қабылдауына байланысты;

3) еңбек шартында көзделген өзге де негіздемелер бойынша.

272-бап. Заңды тұлғаның немесе ұйым меншігі иесінің уәкілетті органының не меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) шешімі бойынша ұйым басшысымен еңбек шартын бұзу

Ұйым басшысымен еңбек шарты оның қолданылу мерзімі біткенге дейін басшының кінәлі әрекеті (әрекетсіздігі) болмаған жағдайда заңды тұлғаның немесе ұйым меншік иесінің уәкілетті органының, не меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) шешімі бойынша бұзылса оған онымен еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзуға байланысты еңбек шартында анықтайтын мөлшерде өтемақы төленеді.

273-бап. Ұйым басшысының бастамасы бойынша еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзу

Ұйым басшысы бұл жөнінде жұмыс берушіні (ұйым меншігі иесін, оның өкілін) кемінде бір ай бұрын жазбаша нысанда ескерте отырып, еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзуға құқылы.

274-бап. Ұйымның алқалы атқару органы мүшелерінің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

Осы бөлімде ұйым басшысына белгіленген еңбекті реттеу ерекшеліктері Қазақстан Республикасының заңдарына, ұйымның құрылтай құжаттарына байланысты еңбек шартын жасасқан ұйымның алқалы атқару органы мүшелеріне де қолданылуы мүмкін.

Қазақстан Республикасының заңдарымен осы ұйымдардың басшылары мен оның алқалы атқару органдары мүшелерінің еңбегін реттеудің басқа да ерекшеліктері белгіленуі мүмкін.

40-тарау. Қос қызметтілік бойынша жұмыс істейтін адамдардың еңбегін реттеудің ерекшеліктері

275-бап. Қос қызметтілік бойынша жұмыс туралы жалпы ережелер

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, қос қызметтілік бойынша жұмыс туралы еңбек шартын жұмыс берушілердің шектелмеген санымен ж а с а с у ғ а ж о л б е р і л е д і .

Жұмыскер қос қызметтілік бойынша жұмысты өзінің негізге жұмыс орны бойынша да, басқа ұйымдарда да атқара алады.

Еңбек шартында жұмыстың қос қызметтілік болып табылатынын көрсету міндетті.

Жұмыскерлердің жекелеген санаттары (педагогикалық, медициналық және фармацевтикалық жұмыскерлер, мәдениет жұмыскерлері) үшін қос қызметтілік бойынша жұмыстың ерекшеліктері Қазақстан Республикасының Үкіметі Әлеуметтік серіктестік жөніндегі республикалық комиссияның пікірін ескере отырып белгілейтін

т ә р т і п п е н

а н ы қ т а л а д ы .

Он сегіз жасқа дейінгі адамдар ауыр жұмыстардағы, зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайларымен байланысты жұмыстардағы, егер олардың негізгі жұмысы осындай жағдайлармен байланысты болса, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген басқа да жағдайларда қос қызметтілік бойынша жұмысқа жіберілмейді.

276-бап. Қос қызметтілік бойынша жұмысқа қабылданған кезде көрсететін құжаттар

Жұмыскер басқа ұйымға қос қызметтілік бойынша жұмысқа қабылданған кезде жұмыс берушіге өз жеке басын куәландыратын құжатты көрсетуге міндетті. Жұмыс беруші арнаулы білімді талап ететін қос қызметтілік бойынша жұмысқа қабылдаған кезде жұмысшыдан дипломды не болмаса білімі немесе кәсіби дайындығы туралы өзге құжатты не олардың тиісті расталған көшірмесін, ал ауыр жұмысқа, зиянды (айрықша зиянды), қауіпті (айрықша қауіпті) еңбек жағдайларына байланысты жұмыстарға қабылдаған кезде - негізгі жұмыс орны бойынша еңбектің сипаттамасы мен жағдайы жөніндегі анықтаманы талап етуге құқылы.

277-бап. Қос қызметтілік бойынша жұмыс істейтін адамдардың еңбегіне ақы төлеу

Қос қызметтілік бойынша жұмыс істейтін адамдардың еңбегіне ақы төлеу өндірімге қарай немесе еңбек шартында анықталған басқа да жағдайларда істелген жұмыс уақытына теңдестіріле отырып жүргізіледі.

Еңбекке уақтылы ақы төленетін қос қызметтілік бойынша жұмыс істейтін адамдардың еңбегіне тапсырмамен нормаланған ақы төлеу іс жүзінде атқарылған жұмыс көлемінің түпкілікті қорытындысы бойынша жүргізіледі.

Жалақыға үстеме төленетін аудандарда қос қызметтілік бойынша жұмыс істейтін адамдардың еңбегіне ақы төлеу осы үстемені ескере отырып жүргізіледі.

278-бап. Қос қызметтілік бойынша жұмыстағы демалыс

Қос қызметтілік бойынша жұмыс істейтін адамдарға жыл сайынғы ақылы демалыс олардың негізгі жұмыс орны бойынша демаласымен бірге беріледі. Егер жұмыскер қос қызметтілік бойынша жұмысында он бір ай жұмыс істемеген болса, онда демалыс а в а н с тү р і н д е б е р і л е д і .

Егер жұмыскердің қос қызметтілік бойынша жұмысындағы жыл сайынғы ақылы демалысының ұзақтығы оның негізгі жұмыс орны бойынша демалысының ұзақтығынан аз болса, онда жұмыс беруші жұмыскердің өтініші бойынша оған тиісті ұзақтылыққа ақы төленбейтін демалыс береді.

279-бап. Қос қызметтілік бойынша жұмыс істейтін адамдарға берілетін кепілдіктер мен өтемақылар

Оқуды жұмыспен біріктіретін адамдарға, сондай-ақ экологиялық апат аудандарында және оларға теңестірілген жерлерде жұмыс істейтін адамдарға берілетін кепілдіктер мен өтемақылар жұмыскерлерге тек олардың негізгі жұмыс орны бойынша ғана беріледі.

Қос қызметтілік бойынша жұмыс істейтін адамдарға осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында, ұжымдық шарттарда, әлеуметтік серіктестік туралы келісімдерде, жұмыс берушінің нормативтік актілерінде көзделген басқа да кепілдіктер мен өтемақылар толық көлемде беріледі.

280-бап. Қос қызметтілік бойынша жұмыс істейтін адамдармен еңбек шартын тоқтатудың қосымша негіздемелері

Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген негіздемелерден бөлек, қос қызметтілік бойынша жұмыс істейтін адамдармен еңбек шарты бұл жұмыс ол үшін негізгі болып табылатын жұмыскерді жұмысқа қабылдаған кезде тоқтатылуы мүмкін.

41-тарау. Екі айға дейінгі мерзімге еңбек шартын жасасқан жұмыскерлердің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

281-бап. Екі айға дейінгі мерзімге еңбек шартын жасасу

Тараптардың келісімі бойынша жұмыскер екі айға дейінгі мерзімге еңбек шартын ж а с а с у м ү м к і н .

Екі айға дейінгі мерзімге жұмысқа қабылдаған кезде жұмыскерге сынақ белгіленбейді.

282-бап. Демалыс және жұмыс күні емес мереке күндері жұмысқа тарту

Екі айға дейінгі мерзімге еңбек шартын жасасқан жұмыскер осы мерзім шегінде оның өз жазбаша келісімі бойынша демалыс және жұмыс күні емес мереке күндері жұмысқа т а р т ы л у ы м ү м к і н .

Демалыс және жұмыс күні емес мереке күндеріндегі жұмысқа кемінде екі еселенген мөлшерде ақшалай нысанда өтемақы төленеді.

283-бап. Ақы төленетін демалыстар

Екі айға дейінгі мерзімге еңбек шартын жасасқан жұмыскерлерге ақы төленетін демалыс немесе жұмыстан босатылған кезде бір ай жұмысынан екі жұмыс күні есебімен өтемақы төленеді.

284-бап. Еңбек шартын бұзу

Екі айға дейінгі мерзімге еңбек шартын жасасқан жұмыскер жұмыс берушіге еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзу туралы үш күнтізбелік күн бұрын жазбаша нысанда е с к е р т у г е м і н д е т т і .

Жұмыс беруші екі айға дейінгі мерзімге еңбек шартын жасасқан жұмыскерді алдағы ұйымның таратылуына жұмыскерлер штатының қысқаруына байланысты жұмыстан

босату туралы кемінде үш күнтізбелік күн бұрын тілхат ала отырып жазбаша нысанда ескертуге міндетті.

Екі айға дейінгі мерзімге еңбек шартын жасасқан жұмыскерге жұмыстан босатылған кезде, егер осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге заңдарында, ұжымдық немесе еңбек шартында өзгеше көзделмесе, демалыс жәрдемақысы төленбейді.

42-тарау. Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскерлердің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

285-бап. Маусымдық жұмыстар

Климаттық және өзге табиғи жағдайларға байланысты алты айдан аспайтын белгілі бір кезең (маусым) ішінде атқарылатын жұмыстар маусымдық деп танылады. Маусымдық жұмыстардың тізбесін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді.

286-бап. Маусымдық жұмыспен қамтылмаған жұмыскерлермен еңбек шартын жасасу шарттары

Жұмыстың маусымдық сипаты жөніндегі шарт еңбек шартында көрсетілуге тиіс. Жұмыскерлерді маусымдық жұмысқа қабылдаған да кезде сынақ екі аптадан аса алмайды.

287-бап. Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскерлердің ақылы демалысы

Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскерлерге әрбір жұмыс айынан екі жұмыс күні есебінен ақылы демалыс беріледі.

288-бап. Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскерлермен еңбек шартын бұзу

Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскер жұмыс берушіге еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзу туралы, үш күнтізбелік күн бұрын жазбаша нысанда ескертуге міндетті.

Жұмыс беруші маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскерді алдағы ұйымның таратылуына, жұмыскерлер штатының қысқаруына байланысты жұмыстан босату туралы кемінде жеті күнтізбелік күн бұрын тілхат ала отырып жазбаша нысанда ескертуге міндетті.

Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскермен еңбек шарты ұйымның таратылуына, жұмыскерлер штатының қысқаруына байланысты тоқтатылған кезде екі апталық орташа айлық жалақы мөлшерінде демалыс жәрдемақысы төленеді.

43-тарау. Вахталық әдіспен жұмыс істейтіндердің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

289-бап. Вахталық әдіспен жұмыс істейтіндердің еңбегі

Вахталық әдіс қызметкерлердің тұрақты тұрғылықты жеріне күн сайын оралуын қамтамасыз ету мүмкін болмайтын, олардың тұрақты тұратын жерінен тыс жерде еңбек процесін жүзеге асыруының айрықша нысаны болып табылады.

Вахталық әдіс жұмыс беруші тұратын жерден едәуір қашықтықтағы жұмыс орнында адамдар тұрмайтын, шалғай аудандардағы немесе климат жағдайлары ерекше аудандардағы өндірістік, әлеуметтік және өзге де мақсаттағы объектілерді салу, жөндеу немесе қайта салу мақсатында қолданылады.

Вахталық әдіспен жүргізілетін жұмыстарға тартылатын қызметкерлер жұмыс жүргізу объектісінде болған кезеңде жұмыс беруші аталған қызметкерлер жұмыстарды орындау кезінде олардың тіршілігін немесе сменааралық демалысын қамтамасыз етуге арнап жасайтын ғимараттар мен үй-жайлардан тұратын вахталық поселкелерде тұрады.

290-бап. Вахталық әдіспен жүргізілетін жұмыстарды шектеу

Вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға жасы он сегізге толмаған қызметкерлер, жүкті әйелдер мен үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдер, сондай-ақ вахталық әдіспен жүргізілетін жұмысты істеуге болмайды деген медициналық айғақтамалары бар адамдар тартылмайды.

291-бап. Вахтаның ұзақтығы

Вахтаның ұзақтығы объектідегі жұмысты орындау уақыты мен вахталық поселкедегі ауысым арасындағы демалыс уақытының жалпы кезеңінен тұрады.

Вахтаның ұзақтығы бір айдан аспауға тиіс. Жұмыс беруші жекелеген объектілерде вахтаның ұзақтығын ерекше жағдайларда ғана сол ұйымның кәсіподақ органының пікірін ескере отырып үш айға дейін созуы мүмкін.

292-бап. Вахталық әдіспен жұмыс кезіндегі жұмыс уақытының есебі

Жұмыстың вахталық әдісі кезінде ай, тоқсан немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бірақ бір жылдан аспайтын кезең ішіндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.

Есептік кезең бүкіл жұмыс уақытын, жұмыс берушінің орналасқан жерінен немесе жиналатын жерден жұмыс істейтін жерге дейінгі жолдағы және кері қайту жолындағы уақытты, сондай-ақ белгілі бір күнтізбелік уақыт бөлігіне тиесілі демалыс уақытын қамтиды. Бұл орайда есептік кезең ішіндегі жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгіленген қалыпты жұмыс сағаттарының санынан аспауға тиіс.

Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін әрбір қызметкердің жұмыс уақыты мен демалыс уақытының ай бойынша, және барлық есептік кезең бойынша есебін жүргізуге міндетті.

293-бап. Вахталық әдіспен жұмыс істеу кезіндегі еңбек және демалыс режимі

Есептік кезең ішіндегі жұмыс уақыты мен демалыс уақыты вахтадағы жұмыс графигімен реттеледі, оны жұмыс беруші сол ұйымның кәсіподақ органының пікірін ескере отырып бекітеді және ол қолданысқа енгізілерден екі ай бұрын қызметкерлердің н а з а р ы н а ж е т к і з і л е д і .

Аталған графикте қызметкерлерді вахтаға жеткізуге және кері алып қайтуға қажетті уақыт көзделеді. Жұмыс орнына барар жолдағы уақыт пен қайтар жолдағы уақыт

жұмыс уақытына кірмейді және ол вахтааралық демалыс күндеріне келуі мүмкін.

Вахтадағы график шегіндегі жұмыс уақытының артық жүргізілген сағаттар күнтізбелік жыл бойына қордаланып, тұтас күндерге жинақталады және кейіннен олар қосымша демалыс күндері ретінде беріледі.

Есептік кезең шегіндегі жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан тыс істеген жұмысқа байланысты демалыс күндері, егер еңбек шартында немесе ұжымдық шартта өзгедей көзделмесе, тарифтік ставка (айлық) мөлшерінде төленеді.

294-бап. Вахталық әдіспен жұмыс істейтіндерге берілетін кепілдіктер мен өтемақылар

Жұмысты вахталық әдіспен орындайтын қызметкерлерге вахта кезеңінде жұмыс өндірісі орындарында болған әрбір күнтізбелік күн үшін, сондай-ақ жұмыс беруші орналасқан жерден (жиналу тұрағынан) жұмысты орындайтын жерге дейін жолда болған нақты күндері үшін сөткеліктің орнына Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын тәртіппен белгіленетін мөлшерде вахталық жұмыс әдісі үшін үстемақы төленеді.

Вахталық әдіспен жұмысты орындау үшін экологиялық апат аудандарына және басқа аудандардан соларға теңестірілген жерлерге баратын қызметкерлерге:

экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде тұрақты жұмыс істейтін адамдар үшін көзделген тәртіпте және мөлшерде олардың жалақысына проценттік үстеме белгіленіп, төленеді;

мынадай жерлерде тұрақты жұмыс істейтін адамдар үшін көзделген тәртіпте және шарттарда жыл сайынғы ақылы демалыс:

экологиялық апат аудандарында жұмыс істейтіндерге - он екі күнтізбелік күнге дейін;

экологиялық апат аудандарына теңестірілген жерлерде жұмыс істейтіндерге - он күнтізбелік күнге дейін беріледі.

Жеңілдіктер мен өтемақылар алу құқығын беретін жұмыс стажына жұмыс істеген күнтізбелік күндері мен ауысымдық графикте көзделген жолда болған нақты күндері енгізіледі.

Вахтадағы жұмыс графигінде көзделген, ұйымның орналасқан жерінен жұмысты орындайтын жерге дейін барар жолдағы күндер үшін, сондай-ақ метеорологиялық жағдайлар немесе көлік ұйымының кінәсі бойынша жолда кешіккен күндер үшін қызметкерге күндік тарифтік ставка (еңбекақы) төленеді.

44-тарау. Үйде жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

295-бап. Жұмысты үйде орындайтын қызметкерлер

Жұмыс беруші бөлетін немесе өз есебінен сатып алатын құрал-саймандар мен тетіктерді пайдалана отырып материалдардан үйінде жұмысты орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар үйде жұмыс істейтін қызметкерлер деп саналады.

Үйде жұмыс істейтін қызметкер өз құрал-саймандары мен тетіктерін пайдаланған жағдайда олардың тозығы жеткені үшін оған өтемақы төленеді. Мұндай өтемақы төлеуді, сондай-ақ жұмысты үйде орындаумен байланысты өзге де шығындарды өтеуді жұмыс беруші еңбек шартында белгіленген тәртіппен жүргізеді.

Үйде жұмыс істейтін қызметкерлерді шикізатпен, материалдармен және жартылай дайын заттармен қамтамасыз етудің, дайын болған өнім үшін есеп айырысудың, үйде жұмыс істейтін қызметкерге тиесілі материалдардың құнын өтеудің тәртібі мен мерзімі, дайын өнімді алып кетудің тәртібі мен мерзімі еңбек шартында белгіленеді.

Үйде жұмыс істейтін қызметкерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңдары осы Кодексте белгіленген ерекшеліктерімен қоса қолданылады.

296-бап. Үйде жұмыс істеуге жол берілетін жағдайлар

1. Үйде жұмыс істейтін қызметкерлер алатын жұмыстар олардың денсаулығына қайшы келмеуі керек және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың талаптарына сәйкес келетін жағдайларда орындалуға тиіс.

2. Жұмысты үйде орындауға арналған еңбек шартында міндетті түрде мынадай жағдайлар:

1) қызметкердің меншік құқығындағы немесе жұмыс бөлетін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен аспаптарды пайдаланып жұмысты орындау туралы;

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

3) дайын болған өнімді алып кетудің тәртібі мен мерзімі туралы;

4) қызметкерге өтемақылық және өзге де төлемдердің орнын өтеу туралы көзделуге тиіс.

297-бап. Жұмысты үйде орындайтын қызметкердің жұмыс уақытының және демалыс уақытының режимі, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жағдайлары

Үйде жұмыс істейтін қызметкер үшін жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі, қызметкердің жұмыс уақытын сақтауын жұмыс берушінің бақылау ерекшеліктері, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі жағдайлар және қызметкердің осы жағдайларды сақтауы еңбек шартында белгіленеді.

298-бап. Үйде жұмыс істейтіндермен еңбек шартын бұзу

Үйде жұмыс істейтіндермен еңбек шартын бұзу еңбек шартында көзделген негіздер бойынша жүргізіледі.

45-тарау. Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде жұмыс істейтін адамдардың еңбегі

299-бап. Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде жұмыс істейтін адамдарға берілетін кепілдіктер мен өтемақылар

Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде жұмыс істейтін адамдарға берілетін кепілдіктер мен өтемақылар осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленеді.

300-бап. Кепілдіктер мен өтемақыларды алу үшін қажет болатын еңбек өтілі

Кепілдіктер мен өтемақыларды алу үшін қажет болатын еңбек өтілін белгілеудің және есептеудің тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес белгілейді.

301-бап. Еңбекақы төлеу

Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде еңбекақы төлеу жалақысына проценттік үстеме қолданылып жүзеге асырылады.

302-бап. Жалақыға проценттік үстеме

Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде жұмыс істейтін адамдарға сол аудандағы немесе сол жердегі жұмыс стажы үшін жалақысына проценттік үстеме қосылады. Жалақыға қосылатын проценттік үстемелің мөлшері мен оны төлеудің тәртібі Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленеді.

303-бап. Ұйымның таратылуына, қызметкер санының немесе штатының қысқаруына байланысты жұмыстан босағандарға берілетін кепілдіктер

Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде орналасқан ұйымдардан ұйымның таратылуына, қызметкер санының немесе штатының қысқаруына байланысты жұмыстан босағандарға жұмыстан шығарылғанда берілетін бір айлық жәрдемақысы ескеріле отырып, еңбекке орналасқанға дейінгі кезеңге, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақысы сақталады.

Жұмыстан шығарылғанда берілетін айлық жәрдемақы мен сақталған орташа жалақыны төлеуді жұмыс беруші өзінің қаражаты есебінен бұрынғы жұмыс орны бойынша жүргізеді.

304-бап. Қосымша демалыс күн

Экологиялық апат аудандарын және соларға теңестірілген жерлерде жұмыс істейтін , он алты жасқа дейінгі баласы бар ата-аналардың біреуіне оның жазбаша өтініші бойынша ай сайын жалақысы сақталмайтын демалыс күн беріледі.

305-бап. Қысқартылған жұмыс аптасы

Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде жұмыс істейтін әйелдер үшін ұжымдық шартта немесе еңбек шартында, егер олар үшін

Қазақстан Республикасының заңдарында жұмыс аптасының қысқа ұзақтығы көзделмесе, 36 сағаттық жұмыс аптасы белгіленеді. Бұл ретте жалақы толық жұмыс аптасы кезіндегі мөлшерде төленеді.

306-бап. Жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс

Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген негізгі ақылы демалыстан және экологиялық апат аудандарында жұмыс істейтін адамдарға жалпы негіздерде берілетін қосымша ақылы демалыстардан басқа - ұзақтығы он екі күнтізбелік күн, ал экологиялық апат аудандарына теңестірілген жерлерде істейтін адамдарға он күнтізбелік күнге дейін қосымша ақылы демалыс беріледі.

Қосарлы жұмыс істейтіндерге берілетін жыл сайынғы ақылы демалыстың жалпы ұзақтығы жалпы негіздерде белгіленеді.

307-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыстарды берудің және оларды біріктірудің тәртібі

Жыл сайынғы ақылы демалыс қызметкерлерге бір жұмыс берушіде он бір ай жұмыс істегеннен кейін беріледі.

Жыл сайынғы ақылы демалыстың жалпы ұзақтығы жыл сайынғы негізгі және барлық қосымша ақылы демалыстардың қосындысымен айқындалады.

Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде жұмыс істейтін адамдарға жыл сайынғы ақылы демалыстарды толық немесе жарымжартылай біріктіру екі жылдан аспайтын жылға ғана рұқсат етіледі. Бұл ретте берілетін демалыстың жалпы ұзақтығы демалысын пайдаланатын жерге баруға және қайтуға қажетті жалақысы сақталмайтын демалысты қоса алғанда алты айдан аспауға тиіс.

Жыл сайынғы ақылы демалыстың алты айдан асатын пайдаланылмаған бөлігі келесі жылғы кезекті жыл сайынғы ақылы демалысқа қосылады.

Жұмыс істейтін ата-анасының бірінің өтініші бойынша жұмыс беруші оқуға түсетін он сегіз жасқа толмаған баласын басқа жерде орналасқан орта немесе жоғары кәсіптік білім беру мекемесіне апаруға оған жыл сайынғы ақылы демалысын немесе оның бір бөлігін беруге міндетті. Бір немесе одан да көп баласы болған ретте аталған мақсаттар үшін демалыс әрбір балаға бір реттен беріледі.

308-бап. Медициналық қызмет көрсету кепілдігі

Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде жұмыс істейтін адамдар үшін ұжымдық шартта тиісті медициналық қорытындысы болғанда, егер тиісті консультацияларды немесе емдеуді тұрғылықты жерінде көрсету мүмкін болмаса, медициналық консультация алу немесе емделу үшін Қазақстан Республикасы аумағы шегінде жүру жолын төлеу көзделеді.

309-бап. Экологиялық апат аудандарына және соларға теңестірілген жерлерге келген адамдармен еңбек шартын жасасу

Экологиялық апат аудандарына және соларға теңестірілген жерлерге келген адамдармен еңбек шартын жасасуға олардың осы аудандар мен жерлерде жұмыс істеуге және тұруға жарайды деген медициналық айғақтамасы болғанда рұқсат етіледі.

310-бап. Демалысты пайдалану орнына бару және қайту жолына және жүгін алып жүруге ақы төлеуге арналған шығыстарына өтемақы төлеу

Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде жұмыс істейтін адамдардың жұмыс берушінің қаражаты есебінен жылына бір рет Қазақстан Республикасының шегінде демалысын пайдаланатын жеріне дейін кез келген көлікпен (таксиден басқа), соның ішінде жеке көлігімен бару және кері қайту жолын, сондай-ақ отыз килограммға дейін жүгін алып жүру бағасын төлетуге құқығы бар.

Қызметкердің демалысын пайдаланатын жеріне дейін бару және қайту жолының құнын төлеу ең қысқа жолмен жол жүру құнымен жүргізіледі.

Жұмыс берушілер қызметкердің демалысты пайдалану уақытына қарамастан оның демалысты пайдаланатын жеріне бару және қайту жолын және оның отбасының жұмыс істемейтін мүшесінің (күйеуінің, әйелінің, жасы кәмелетке толмаған балаларының) жүктерін алып жүру құнын да төлейді.

Қызметкердің және оның отбасы мүшелерінің демалысты пайдаланатын жеріне дейін бару және қайту жолының ақысы қызметкер демалысқа кетер алдында оның жол жүру құнының шамасына қарай жүргізіледі. Түпкілікті есеп айырысу демалыстан қайтып келгеннен кейін ұсынылған жол жүру билеттерінің немесе басқа құжаттарының негізінде жүргізіледі.

Осы бапта көзделген төлемдер нысаналы болып табылады және қызметкер демалысын пайдаланатын жерге дейін бару және қайту жолының және жүгін алып жүру ақысын төлету құқығын уақытында пайдаланбаса кейінгі демалыстарға олар қ о с ы л м а й д ы .

Осы бапта көзделген кепілдіктер мен өтемақылар қызметкерге негізгі жұмыс орны бойынша ғана беріледі.

311-бап. Көшуге байланысты шығыстарға берілетін өтемдер

Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде жұмыс істеу туралы еңбек шартын жасасқан және осы шарттарға сәйкес Қазақстан Республикасының басқа аудандарынан келген адамдарға жұмыс берушінің қаражаты есебінен мынадай кепілдіктер мен өтемдер беріледі:

екі лауазымдық еңбекақысы (айлық тарифтік ставка) мөлшерінде біржолғы жәрдемақы және онымен бірге келген оның отбасының әрқайсысына қызметкердің лауазымдық еңбекақысының жартысы (айлық тарифтік ставканың жартысы) мөлшерінде біржолғы жәрдемақы;

қызметкер мен оның отбасы мүшелерінің Қазақстан Республикасының аумағы шегінде жол жүру құнының нақты шығысы бойынша, сондай-ақ отбасына шаққанда

бес тоннадан аспайтын, темір жол көлігімен тасу үшін көзделген тарифтерден аспайтын, багажының нақты шығыстары құнының ақысы; жаңа жерде орналасу үшін ұзақтығы жеті күнтізбелік болатын ақылы демалыс.

Отбасы мүшелерінің жолы мен багажын жеткізу құнын төлету құқығы қызметкер аталған аудандар мен жерлердегі сол ұйыммен еңбек шартын жасаған күннен бастап б і р ж ы л б о й ы н а с а қ т а л а д ы .

Қызметкерге және оның отбасы мүшелеріне басқа жерге жаңа тұрғылықты орынға көшкен жағдайда құқыққа қарсы әрекеттер үшін жұмыстан шығаруды қоспағанда, кез келген негіздер бойынша еңбек шартын бұзуға байланысты нақты шығыстары бойынша жол құны мен отбасына шаққанда бес тоннадан аспайтын, темір жол көлігімен тасу үшін көзделген тарифтерден аспайтын багажының құны төленеді.

Осы бапта көзделген кепілдіктер мен өтемақылар қызметкерге негізгі жұмыс орны бойынша ғана беріледі.

312-бап. Басқа кепілдіктер мен өтемақылар

Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірілген жерлерде жұмыс істейтіндерге әлеуметтік сақтандыру, зейнетақымен қамсыздандыру тұрғын үй қатынастары саласындағы кепілдіктер мен өтемақылар және басқалар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес белгіленеді.

46-тарау. Мүгедектердің еңбегін реттеу ерекшеліктері

313-бап. Мүгедектердің еңбек ету құқығын іске асыруы

1. Мүгедектердің жұмыс берушілермен қарапайым еңбек жағдайлары бар еңбек шартын жасасуға не мүгедектердің еңбегін жеке оналту бағдарламасына сәйкес қолданатын арнаулы ұйымдарда еңбек шартын жасасуға құқығы бар.

2. Уәкілетті органның оның денсаулық жағдайы кәсіби міндеттерін орындауға кедергі келтіретін не өзінің денсаулығына және (немесе) басқа адамдардың қауіпсіздігіне катер төндіретін жөнінде қорытындысы болған жағдайларды қоспағанда, мүгедекпен еңбек шартын жасасудан бас тартуға, мүгедектігі бойынша оның келісімінсіз мүгедекті басқа жұмысқа ауыстыруға, еңбек жағдайын өзгертуге жол берілмейді.

314-бап. Мүгедек қызметкерлердің еңбек жағдайы

1. Еңбекті нормалау, қорғау және оған ақы төлеу талаптары, жұмыс режимі, кәсіптерді (лауазымды) қоса атқару тәртібі, техникалық, санитарлық, гигиеналық өндірістік-тұрмыстық жағдайлары, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттардың тараптардың келісімі бойынша өзге де талаптары мүгедек емес басқа қызметкерлермен салыстырғанда мүгедектердің жағдайларын нашарлатпауға немесе құқықтарын ш е к т е м е у г е т и і с .

2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда мүгедектердің еңбегін қолдануға тыйым салынады.

3. Жұмыс істейтін мүгедектерге осы Кодексте, келісімдерде, жұмыс берушінің

актісінде, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген қосымша кепілдіктер берілуі мүмкін.

4. Уәкілетті мемлекеттік органдардың ұсынымдары, сондай-ақ толық емес жұмыс күні режимі, жүктелімін азайту туралы режим және жұмыс істейтін мүгедектер еңбегінің басқа да жағдайлары туралы медициналық қорытынды жұмыс беруші үшін міндетті болып табылады.

315-бап. Мүгедек қызметкерлер үшін жұмыс уақытының жиынтық режимін қолдануды шектеу

1. Бірінші және екінші топтағы мүгедектер үшін жиынтықты жұмыс уақытын қолдануға жол берілмейді.

2. Үшінші топтағы мүгедек қызметкерлерге егер жиынтықты жұмыс уақытын қолдану медициналық айғақтама бойынша тыйым салынса, ондай режим белгіленбейді.

316-бап. Мүгедек қызметкерлердің түнгі уақытта, жұмыстан тыс, демалыс және мереке күндерінде жұмыс істеуін, іссапарларға жіберілуін шектеу

Мүгедек қызметкерлердің жұмыстан тыс уақытта, түнгі уақытта, демалыс және мереке күндерінде жұмыс істеуіне, іссапарларға жіберілуіне, егер олардың медициналық айғақтамалары бойынша осындай жұмыскер тыйым салынбаса, олардың өздерінің келісімімен жол беріледі.

317-бап. Мүгедек қызметкерлердің жыл сайынғы еңбек демалысын олардың өздері үшін ыңғайлы уақытта алу құқығы

Мүгедек қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы олардың қалауымен өздеріне ыңғайлы уақытта беріледі.

318-бап. Мүгедек қызметкерлердің жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына және жалақысы сақталмайтын демалысқа құқығы

1. Бірінші және екінші топтағы мүгедектерге жұмыс беруші жыл сайын ұзақтығы кемінде он бес күн болатын қосымша еңбек демалысын береді.

2. Жыл сайынғы қосымша демалыс жыл сайынғы еңбек демалысымен бір мезгілде не қызметкердің қалауы бойынша басқа жұмыс (күнтізбелік) күндері беріледі.

47-тарау. Мемлекеттік қызметшілердің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

319-бап. Мемлекеттік қызметке кірудің шарттары

1. Мемлекеттік қызметке кіретін адамның:

1) тиісті білімі, кәсіптік даярлық деңгейі болуға және белгіленген біліктілік талаптарға сәйкес болуы тиіс;

2) салық қызметі органдарына өздерінің кірістері және салық салынатын объекті болып табылатын меншік құқығындағы мүлкі туралы мәлімет беруге міндетті.

2. Мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасу азаматтар міндетті түрдегі арнаулы тексеруден өткеннен кейін жүзеге асырылады.

3. Мемлекеттік әкімшілік лауазымдарға қойылатын біліктілік талаптарын мемлекеттік органдар лауазымдарға қойылатын үлгілі біліктілік талаптары негізінде әзірлеп, бекітеді.

320-бап. Мемлекеттік қызметке кіру

1. Мемлекеттік қызметке орналасу осы баптың 5 және 6-тармақтарында көзделген жағдайларды қоспағанда конкурстық негізде жүзеге асырылады.

2. Мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасуға арналған конкурсты өткізудің шарттары мен тәртібін, оның ішінде конкурстық комиссия құру тәртібін Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органы белгілейді.

3. Конкурстық комиссияның оң қорытындысын алған конкурсқа қатысушылардың мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасуға құқығы бар. Мемлекеттік органның басшысы конкурстық комиссияның оң қорытындысын алған қатысушыны жарияланған лауазымға тағайындау туралы бұйрық шығаруға міндетті.

Бұл орайда мемлекеттік қызметке кіру үшін заңдарда көзделген талаптар сақталуға т и і с .

4. Әкімшілік мемлекеттік қызметке орналасуға арналған кадрлық резервті Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органымен оның аумақтық бөлімшелері Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңдарының талаптарына сәйкес қалыптастырады. Кадрлық резервке есепке алынған азаматтар конкурстан өткен кезден бастап бір жыл бойына тиісті әкімшілік мемлекеттік қызметке қосымша конкурстан өтпей-ақ еңбек шартын жасасуына болады.

5. Мемлекеттік әкімшілік қызметшінің мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасуы ол тиісті бос тұрған лауазымға қойылатын біліктілік талаптарына сай келген жағдайда, мемлекеттік әкімшілік қызметшінің және Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның немесе оның аумақтық бөлімшесінің келісімімен конкурстық іріктеусіз ауысу тәртібімен жүзеге асырылуы мүмкін.

6. Мемлекеттік саяси қызметшілердің, сондай-ақ тұрақты негізде жұмыс істейтін, өз өкілеттігін доғарған және ұсынылатын біліктілік талаптарына сай келетін Парламент депутаттарының, мәслихат депутаттарының мемлекеттік әкімшілік лауазымға конкурстық іріктеусіз орналасуға құқығы бар. Мемлекеттік саяси қызметшілер мен тұрақты негізде жұмыс істейтін Парламент депутаттарының, мәслихат депутаттарының мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасу тәртібін Қазақстан Республикасының Президенті айқындайды.

321-бап. Мемлекеттік қызметке кіру және өту кезіндегі шектеулер

1. Мемлекеттік қызметке:

1) Қазақстан Республикасының азаматтығы жоқ;

2) егер тиісті лауазым үшін Қазақстан Республикасының заңдарында өзгедей көзделмесе, он сегіз жасқа толмаған;

3) белгіленген тәртіппен әрекетке қабілетсіз немесе әрекетке қабілеті шектеулі деп танылған;

4) сот белгілі бір мерзім ішінде мемлекеттік лауазымдар атқару құқығынан айырған;

5) біліктілік талаптарына тиісті қызметтерді атқару үшін денсаулық жағдайына арнаулы талаптар белгіленген жағдайларда медициналық мекеменің қорытындысына сәйкес лауазымдық өкілеттікті орындауға кедергі келтіретін науқасы бар;

6) Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңдарында белгіленген шектеулерді қабылдаудан бас тартқан;

7) мемлекеттік қызметке кірер алдында екі жыл ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылығы үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылған;

8) мемлекеттік қызметке кірер алдында бір жыл ішінде қасақана құқық бұзушылығы үшін сот тәртібімен әкімшілік жаза қолданылған;

9) мемлекеттік қызметке кіру уақытына өтелмеген немесе заңда белгіленген тәртіппен алынбаған соттылығы бар адамдарды қабылдауға болмайды.

2. Мемлекеттік қызметшінің педагогтық (жеке педагогтық еңбек қызметін қоспағанда), ғылыми және өзге шығармашылық қызметтен басқа ақылы қызметпен айналысуға құқығы жоқ.

3. Мемлекеттік қызметші мемлекеттік қызмет туралы заңдарда белгіленген мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулерді сақтауға міндетті.

322-бап. Жақын туысқандарына мемлекеттік қызметте бірге істеуге жол бермеу

1. Мемлекеттік қызметшілер өздерінің жақын туысқандарының (ата-анасының, күйеуінің, аға-інілерінің, сіңлі-қарындастарының, балаларының) тікелей қол астындағы лауазымға орналаса алмайды.

2. Осы баптың 1-тармағының талаптарын бұзған мемлекеттік қызметшілер, егер олар аталған бұзушылықтар анықталған кезден бастап үш ай ішінде оны өз еркімен жоймаса, мұндай бағыныста болмайтын басқа лауазымға ауыстырылады, ал мұндай ауыстыру мүмкін болмағанда мемлекеттік қызметшілердің біреуі жұмыстан шығарылуға жатады.

323-бап. Мемлекеттік қызметшілер лауазымдарының жіктелімі

1. Мемлекеттік қызметшілердің саяси лауазымдарын жіктеу мемлекеттік қызмет туралы заңдарда белгіленеді. Мемлекеттік саяси қызметшілер лауазымдарының санаттар бойынша тізілімін Қазақстан Республикасының Президенті бекітеді.

2. Мемлекеттік саяси қызметшілер лауазымдарының санаттар бойынша тізілімін Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органының ұсынысымен Қазақстан Республикасының Президенті бекітеді.

324-бап. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестаттау

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің кәсіптік даярлығын, құқықтық мәдениетін, азаматтармен жұмыс істей алу қабілетін айқындау мақсатында олар аттестаттаудан өтеді. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестаттаудың тәртібі мен шарттарын Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органының ұсынысымен Қазақстан Республикасының Президенті бекітеді.

325-бап. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартудың тәртібі

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілер мемлекеттік орган басшысының жазбаша өкімімен мемлекеттік органның тұтастай немесе жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмысы оның жедел орындалуына тәуелді болатын кезектен тыс немесе алдын ала болжанбаған жұмысты орындау үшін демалыс және мереке күндері жұмысқа тартылуы мүмкін.

326-бап. Мемлекеттік қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу

1. Мемлекеттік қызметшілердің еңбегіне төленетін ақы қызметтік міндеттерін сөзсіз және тиянақты атқаруы үшін жеткілікті материалдық жағдайды қамтамасыз етуге, мемлекеттік органдарды білікті және тәжірибелі кадрлармен жасақтауға жәрдемдесуге, олардың адал да бастамашыл еңбегін ынталандыруға тиіс.

2. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу Қазақстан Республикасының Президенті бекітетін Еңбекке ақы төлеудің бірыңғай жүйесі негізінде жүзеге асырылады.

3. Мемлекеттік қызмет стажы саяси және әкімшілік қызметшілер үшін лауазымдық еңбекақыны анықтау мақсатында Қазақстан Республикасының Президенті белгілейтін тәртіппен есептеледі.

327-бап. Мемлекеттік қызметшілердің жыл сайынғы ақылы демалысының ұзақтығы

Мемлекеттік қызметшілерге сауықтыру үшін екі лауазымдық айлықақысы мөлшерінде жәрдемақы төленіп, ұзақтығы отыз күнтізбелік күнге ақы төленетін жыл сайынғы демалыс беріледі.

328-бап. Мемлекеттік қызметшілерге жыл сайынғы ақылы демалысты берудің және оларды демалыстан шақыртып алудың ерекшеліктері

1. Мемлекеттік әкімшілік қызметшіні ауыстырған не мемлекеттік саяси қызметшіні басқа мемлекеттік әкімшілік лауазымға ауыстырған жағдайда, егер мемлекеттік қызметші бұрынғы жұмыс орны бойынша жыл сайынғы ақылы демалысын

пайдаланбаса, жаңа жұмыс орнында жыл сайынғы ақылы демалыс осы Кодексте белгіленген мерзім біткенге дейін берілуі мүмкін.

2. Мемлекеттік қызметшілер мемлекеттік орган басшысының шешімі бойынша жыл сайынғы немесе қосымша демалыстан шақыртылып алынуы мүмкін. Пайдаланылмаған демалыстың қалған бөлігі мемлекеттік қызметшіге тиісті жылдың басқа кез келген уақытында беріледі не келесі жылғы демалысына қосылады.

329-бап. Мемлекеттік қызметшілерді көтермелеу

1. Мемлекеттік қызметшілер лауазымдық міндеттерін үлгілі орындағаны, мінсіз мемлекеттік қызметі, ерекше маңызды және күрделі тапсырмаларды орындағаны үшін және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін:

- 1) біржолғы ақшалай сыйақы беру;
- 2) алғыс жариялау;
- 3) бағалы сыйлықтармен марапаттау арқылы көтермеленуі мүмкін.

2. Мемлекеттік қызметшілер ерекше еңбек сіңіргені үшін Қазақстан Республикасының мемлекеттік наградаларымен марапатталады.

330-бап. Мемлекеттік қызметшінің лайықсыз қылықтары

Мемлекеттік қызметшінің лайықсыз қылықтары мемлекеттік қызметшінің өзіне жүктелген міндеттерді құқыққа қарсы, кінәлі орындамауы немесе тиісті дәрежеде орындамауы, лауазымдық өкілеттігін асыра пайдалануы, мемлекеттік және еңбек тәртібін бұзуы, қызмет этикасының нормаларын бұзуы, тәртіптік ретпен жазаланатын сыбайластық құқық бұзушылығы, сондай-ақ мемлекеттік қызметте болуына байланысты белгіленген шектеулерді сақтамауы.

331-бап. Мемлекеттік қызметшіге қолданылатын тәртіптік жазалардың түрлері

Тәртіптік лайықсыз әрекеті үшін мемлекеттік қызметшіге мынадай тәртіптік жазалар қолданылуы мүмкін:

- 1) ескерту;
- 2) сөгіс;
- 3) қатаң сөгіс;
- 4) қызметіне толық сай келмеуі туралы ескерту;
- 5) тиісті өкілеттіктерді беруден бас тарту;
- 6) мемлекеттік функцияларды орындаудан босату;
- 7) лауазымын төмендету;
- 8) атқарып жүрген лауазымдық қызметінен шығару.

332-бап. Мемлекеттік қызметкерлерге тәртіптік жаза қолданудың ережесі

Мемлекеттік қызметшілерге тәртіптік жаза қолданудың ережесін Қазақстан Республикасының Президенті бекітеді.

333-бап. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің мемлекеттік қызметті тоқтатуының негіздері

1. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің мемлекеттік қызметті тоқтатуы үшін:
 - 1) олардың өз тілегі бойынша жұмыстан босату туралы арыз беруі;
 - 2) тараптардың өзара келісуі бойынша мерзімді еңбек шартын жасасу жолымен олардың мемлекеттік қызметте болу мерзімін бір жылға ұзарту құқығымен Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген зейнеткерлік жасқа толуы;
 - 3) мемлекеттік әкімшілік қызметшінің өз табысы мен мүлкі туралы көпе-көрнеу жалған мәлімет беруі;
 - 4) осы Кодексте белгіленген шектеулерді сақтамауы;
 - 5) меншік құқығындағы тиесілі мүлікті сенімгерлікпен басқаруға бермеуі;
 - 6) Қазақстан Республикасының азаматтығын жоғалтуы;
 - 7) сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылығын жасауы;
 - 8) осы Кодексте белгіленген жағдайларды қоспағанда, мемлекеттік әкімшілік лауазымды конкурстан тыс атқаруы;
 - 9) аттестаттаудың теріс нәтижелері;
- 10) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де негіздемелер негіз болып табылады.

2. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді қызметтен босатуды мемлекеттік органның мемлекеттік әкімшілік лауазымға қабылдауға құқығы бар тиісті лауазымды адамы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жүргізеді.

3. Қызметтен заңсыз босатылған жағдайда мемлекеттік әкімшілік қызметшінің уәкілетті органға шағымдануға, сондай-ақ өзінің құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғауға құқығы бар.

334-бап. Атқарып отырған лауазымдық қызметінен босатуды шектеу

1. Мемлекеттік саяси қызметшілердің ауысуы мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің жаңадан тағайындалған мемлекеттік саяси қызметшілердің бастамасы бойынша атқарып отырған лауазымдағы мемлекеттік қызметті тоқтатуы үшін негіз болады.

2. Басқарма құрылымының өзгеруі, лауазымдардың қайта аталуы, мемлекеттік орган штатының адамдар санын қысқартпай қысқаруы және (немесе) мемлекеттік қызметтен өту шарттарының елеулі өзгеруі мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің атқарып отырған қызметінен шығаруға негіз бола алмайды.

335-бап. Мемлекеттік орган таратылған немесе қайта ұйымдастырылған кезде мемлекеттік қызметшілерге өтемақы беру

Мемлекеттік органдарда кемінде үш жыл жұмыс стажы бар мемлекеттік әкімшілік қызметкерді мемлекеттік орган таратылған не қызметкерлер саны немесе штаты

қысқарған кезде атқарып отырған қызметінен шығарған жағдайда оған төрт орташа жалақысы мөлшерінде жұмыстан шығарылғанда берілетін жәрдемақы төленеді.

336-бап. Мемлекеттік саяси қызметшілердің қызметке кіруі және отставкаға кетуі

1. Мемлекеттік саяси қызметшілердің қызметке кіруі тағайындау не сайлау негізінде, сондай-ақ басқа жағдайларда Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіпті және жағдайларда жүзеге асырылады.

Саяси қызметке кіру үшін қойылатын қосымша талаптарды Қазақстан Республикасының Президенті айқындайды.

2. Мемлекеттік саяси қызметшілердің еңбегіне ақы төлеудің жүйесін Қазақстан Республикасының Президенті белгілейді.

3. Мемлекеттік саяси қызметшілерге тәртіптік жазалар қолданудың тәртібін Қазақстан Республикасының Президенті белгілейді.

4. Мемлекеттік саяси қызметшілер отставкаға Конституцияда және Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңдарында белгіленген негіздерде және тәртіпте кетеді.

5. Мемлекеттік саяси қызметшілер отставкасын мемлекеттік саяси қызметшіні осы лауазымға тағайындаған (сайлаған) мемлекеттік орган немесе лауазымды адам қабылдайды немесе одан дәлелді бас тартылады. Отставканы қабылдау немесе одан бас тартылу туралы шешім жазбаша арыз берілген күннен бастап бір ай мерзімде қабылданады. Саяси қызметші отставкадан бас тартылған жағдайда қызметтік өкілеттігін атқаруды жалғастыруға тиіс.

6. Лауазымдық өкілеттігін өрескел бұзу мемлекеттік қызметте болуға лайықсыз қылықтар жасау мемлекеттік саяси қызметшінің отставкаға шығуы үшін негіз бола алмайды, қайта жұмыстан босату үшін негіз болады. Мемлекеттік саяси қызметшілерді қызметтен босатудың негіздері мен тәртібін Қазақстан Республикасының Президенті белгілейді.

48-тарау. Азаматтық қызметшілер еңбегін реттеудің ерекшеліктері

337-бап. Азаматтық қызметке кіру

1. Азаматтық қызметке кіру тағайындау негізінде не конкурс бойынша жүзеге асырылады. Қызметке кіру тәртібін тиісті азаматтық қызмет саласы үшін мемлекеттік басқару органы айқындайды.

2. Конкурсты азаматтық қызметшінің бос лауазым орны бар мемлекеттік мекеме (қазыналық кәсіпорны) ұйымдастырып, өткізеді.

Азаматтық қызметтегі бос лауазым орнына конкурс өткізудің тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді.

3. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және бұйрық шығару арқылы жүзеге асырылады.

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

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

2. Азаматтық қызметшілердің біліктілігін арттыру мен оларды қайта даярлауды тиісті қызмет саласындағы мемлекеттік басқару органдары, білім беру ұйымдары, мемлекеттік ұйымдар, ғылыми және оқу орталықтары жүргізеді.

3. Азаматтық қызмет ұйымының тиісті жолдамасы бойынша өндірістен қол үзбей оқыған жағдайда, ғылыми оқуды қоса алғанда, оқу, қайта оқу, тағылымдамадан өту сол ұйымның қаражаты есебінен төленеді.

Азаматтық қызметшіге оқу уақытына олардың азаматтық қызмет лауазымы сақталады, сондай-ақ кепілдіктер мен өтемдер қолданылады.

4. Азаматтық қызмет ұйымының тиісті бейініне сәйкес мамандығы бойынша біліктілігін арттырудан және қайта даярлаудан өтіп жүрген азаматтық қызметшіге өзінің басшысының шешімі бойынша ақылы оқу демалысы беріледі.

344-бап. Азаматтық қызметшілерді ынталандыру

Мемлекеттік қызметші лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны үшін, орындалған жұмыстың жоғары сапасы, соның ішінде айрықша күрделі және шұғыл жұмыстары үшін, бастамашылығы, шығармашылық белсенділігі және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін:

- 1) азаматтық қызметтегі жылжумен;
- 2) ақшалай сыйақымен;

3) алғыс жариялаумен ынталандырылуы мүмкін.

345-бап. Азаматтық қызметшілердің мемлекет пен қоғам мүдделерінде міндеттер орындауы кезіндегі кепілдіктер мен өтемақылар

Азаматтық қызметші заң актілерімен көзделген жағдайларда жұмыс орны (лауазымы) сақтала отырып, мемлекет пен қоғам мүдделерінде міндеттер орындаған уақытта жұмыстан босатылады. Бұл ретте, азаматтық қызметшіні мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттер орындауға тартатын органдар немесе мекемелер оған заңға сәйкес лауазымы бойынша есептелетін орташа жалақы төлейді.

346-бап. Басқа жерге жұмысқа көшкен кездегі кепілдіктер мен өтемақылар

Азаматтық қызметшілерге әкімшілік-аумақтық бөлініс бойынша мемлекеттік мекемемен (қазыналық кәсіпорынмен) бірге басқа жерге (басқа елді мекенге) көшкен кезде:

азаматтық қызметшінің өзінің және оның отбасы мүшелерінің жұмыс орнына баруының құны (мемлекеттік мекеме (қазыналық кәсіпорын) тиісті қозғалыс құралын ұсынатын жағдайлардан басқа);

мүлікті алып жүру шығыстары;
жолдағы әрбір күнге тәуліктік;
лауазымы бойынша алты лауазымдық еңбекақы мөлшеріндегі біржолғы жәрдемақы;

алты күннен көп болмай, жолға жиналу және тұрғылықты жерге орналасу күндеріне , сондай-ақ жол жүру уақытына жалақы төленеді.

347-бап. Азаматтық қызмет жүйесіндегі еңбекақы

1. Қазақстан Республикасының Үкіметі азаматтық қызмет саласында жұмыс істейтін қызметшілер мен жұмысшылардың еңбекақы жүйесін белгілейді.

2. Ауылдық (селолық) жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтаудың, әлеуметтік қамсыздандырудың, білім беру, мәдениет және спорт мамандарына жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша жергілікті бюджет қаражаты есебінен, қала жағдайларында қызметтің осы түрімен айналысатын мамандардың ставкаларымен салыстырғанда, кем дегенде 25 пайыз көтеріңкі еңбекақы және тарифі ставкалар белгіленуі мүмкін.

3. Жергілікті атқарушы орган жергілікті өкілді органмен келісу бойынша ауылдық (селолық) жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтаудың, әлеуметтік қамсыздандырудың, білім беру мәдениет және спорт мамандарының тізбесін айқындайды.

348-бап. Азаматтық қызметшінің еңбек демалысы

1. Азаматтық қызметшіге лауазымдық еңбекақы мөлшерінде жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы отыз күнтізбелік, жыл сайынғы, төленетін еңбек демалысы беріледі.

Қазақстан Республикасының заң актілерімен азаматтардың жекелеген санаттары үшін ұзағырақ жыл сайынғы, төленетін еңбек демалысы белгіленуі мүмкін.

2. Жоғары оқу орнында оқитын азаматтық қызметшілерге емтихандар тапсыру диплом жобасын (жұмысын) дайындау және қорғау, бітіру емтихандарын тапсыру кезеңіне, төленетін оқу демалысы беріледі.

349-бап. Азаматтық қызметшілерді шығару үшін қосымша негіз

Осы Кодекспен белгіленген, қызметкерлерді жұмыстан шығарудың негіздерімен бірге, Қазақстан Республикасының заңымен белгіленген зейнет жасына жетуі азаматтық қызметшілерді шығарудың қосымша негізі болып табылады.

Мемлекеттік мекеме (қазыналық кәсіпорын) басшысы зейнет жасына жеткен және жоғары кәсіби және біліктілік деңгейі бар тұлғаларға олардың жұмыс қабілетін ескере отырып, бір жылға дейін мерзімді ұзартуы мүмкін.

49-тарау. Шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлерінің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

350-бап. Өздеріне қатысты еңбек қатынастарын реттеу ерекшеліктері белгіленетін

шағын кәсіпкерлік субъектілері

1. Осы Кодекспен шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлері (заңды тұлға құрмастан жеке тұлғалар, қызметкерлерінің орташа жылдық саны 10 адамға дейінгі заңды тұлғалар) еңбек қатынастарының ерекшеліктері реттеледі.

2. Қызметкерлер саны толық жұмыс күні бойындағы жұмыстылық негізге алына отырып, әрбір күн тізбелік жылдың басына қарай айқындалады. Егер жыл бойында қызметкерлер саны 10 адамнан асса, шағын кәсіпкерлік субъектісі осы жыл аяқталғанға дейін өз мәртебесін сақтайды.

351-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінің әлеуметтік әріптестікке қатысуы

1. Шағын кәсіпкерлік субъектілері мен қызметкерлер арасында ұжымдық шарттар ж а с а л м а й д ы .

2. Егер жұмыс берушілер мен қызметкерлер келіссөздер жүргізу және мұндай келісімдерге қол қою үшін тиісті ұйымдарға біріккен жағдайда, келісімдердің күші шағын кәсіпкерлік субъектілері қатысатын еңбек қатынастарына қатысты болады.

352-бап. Қызметкердің жұмыс беруші - шағын кәсіпкерлік субъектісімен жасасатын еңбек шартының ерекшеліктері

Шағын кәсіпкерлік субъектілері үшін әлеуметтік қорғау қажет етілетін тұлғаларды жұмысқа қабылдау үшін квоталар белгіленуі мүмкін емес және дене-күш мүмкіндіктері кенжелеген тұлғалар үшін жұмыс орындарын құру жөнінде міндет жүктелмейді.

Қызметкер жұмыс беруші - шағын кәсіпкерлік субъектісімен еңбек шартын жасасу кезінде шартпен айқындалған, заңмен тыйым салынбаған жұмысты орындауға м і н д е т т е н е д і .

Жазбаша еңбек шартына міндетті түрде қызметкер мен жұмыс беруші үшін елеулі б а р л ы қ ш а р т е н г і з і л е д і .

Жұмыс беруші - шағын кәсіпкерлік субъектісі: қызметкермен жазбаша түрде еңбек шартын ресімдеуге және осы шартты тиісті жергілікті мемлекеттік орғанда тіркеуге;

Қазақстан Республикасының заң актілерімен айқындалатын тәртіппен және мөлшерлерде салықтар және басқа да міндетті төлемдер төлеуге; зейнетақылардың зейнетақы жинақтау қорларына уақытылы есептелуін жүзеге асыруға міндетті.

353-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілері үшін еңбек шарттарының мерзімдері

Шағын кәсіпкерлік субъектілері қандай да бір шектеулерсіз белгілі бір мерзімге қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуы мүмкін.

354-бап. Жұмыс режимі

Шағын кәсіпкерлік субъектілері жұмыс беруші бекітетін кестеге сәйкес жексенбі, мереке күндері жұмысқа тартуды көздейтін жұмыс режимін белгілеуге, сондай-ақ

жұмыс уақытының ұзақтығы бойынша жалпы талаптарды сақтай отырып, жұмыс уақытының жинақталған есебі режимін пайдалануға немесе жұмыс күнін бөліктерге бөлуге құқығы бар.

355-бап. Еңбекақы шарттары

Жұмыс беруші шағын кәсіпкерлік субъектілерінің еңбекақы шарттарын белгілейді және өзгертеді және еңбек шарттарын жасасу уақытында немесе олар бекітілгенге дейін бір айдан кешіктірмей қызметкерлердің назарына жеткізеді. Еңбекақы шарттары бекітілген кезде жұмыс берушінің бір жақты түрде еңбек шартының уағдаларын өзгертуге құқығы жоқ.

356-бап. Кепілдік және өтемақы төлемдерін жүзеге асыру ерекшеліктері

1. Мемлекеттік және қоғамдық міндеттемелерді орындау уақытында шағын кәсіпкерлік субъектілерімен еңбек қатынастарында тұрған қызметкерлердің орташа жалақысы аталған міндеттемелердің орындалған жері бойынша төленеді.

2. Шағын кәсіпкерлік субъектілері осы Кодекспен және басқа да заңдармен көзделген төлемсіз оқулық және шығармашылық демалыстар береді.

3. Әскери қызметке шақырылуына байланысты қызметкерлер жұмыстан шығарылған жағдайда мемлекет бюджеті немесе қызметкер әскери қызметке жіберілетін ұйым есебінен демеу жәрдемақы төлеу жүзеге асырылады.

357-бап. Еңбек қорғаудың ерекшеліктері

Жергілікті атқарушы органдар еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті органдармен бірге тиісті ұсынымдар әзірлеу мақсатымен шағын кәсіпкерлік субъектілеріне еңбек қауіпсіздігі және қорғау бойынша нұсқамалықтар өткізу жөнінде ақылы қызметтер ұсынатын ұйымдарды айқындайды.

358-бап. Еңбек шартын тоқтату

Осы Кодекспен көзделген негіздермен қатар, еңбек шарты жұмыс беруші - шағын кәсіпкерлік субъектісінде жұмыс істейтін қызметкермен еңбек шартымен көзделген негіздер бойынша тоқтатылуы мүмкін.

Жұмыстан шығару туралы ескертулердің мерзімдері, сондай-ақ еңбек шарты тоқтатылған кезде төленетін жәрдемақының және басқа да өтемақы төлемдерінің жағдайлары мен көлемдері еңбек шартымен айқындалады.

359-бап. Жеке еңбек дауларын шешу

Қызметкер жұмыс беруші - шағын кәсіпкерлік субъектісі өздері реттемеген еңбек шарты сот тәртібімен қаралады.

360-бап. Жұмыс беруші - шағын кәсіпкерлік субъектісіндегі жұмысты растайтын құжаттар

Жазбаша еңбек шарты жұмыс беруші - шағын кәсіпкерлік субъектісіндегі жұмыс уақытын растайтын құжат болып табылады.

50-тарау. Көлік қызметкерлерінің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

361-бап. Тікелей көлік құралдары қозғалысымен байланысты жұмысқа қабылдау

Тікелей көлік құралдары қозғалысымен байланысты жұмыскер қабылданатын қызметкерлер тиісті көлік түрі саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен кәсіби іріктеуден және кәсіби даярлықтан өтуге тиісті.

Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган және тиісті көлік түрі саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен алдын ала міндетті медициналық қараудан кейін қызметкер тікелей көлік құралдары қозғалысымен байланысты жұмыскер қабылданады.

362-бап. Еңбегі тікелей көлік құралдары қозғалысымен байланысты қызметкерлердің жұмыс уақыты және демалыс уақыты

Еңбегі тікелей көлік құралдары қозғалысымен байланысты қызметкерлерге тікелей көлік құралдары қозғалысымен байланысты кәсіптер немесе лауазымдар бойынша өздері үшін белгіленген жұмыс уақыты ұзақтығынан тыс жұмысқа сондай-ақ зиянды (айрықша зиянды), қауіпті (айрықша қауіпті) еңбек жағдайындағы жұмысқа рұқсат етілмейді. Қазақстан Республикасының Үкіметі тікелей көлік құралдары қозғалысымен байланысты кәсіптердің (лауазымдардың) және жұмыстардың тізбесін бекітеді.

363-бап. Еңбегі тікелей көлік құралдары қозғалысымен байланысты қызметкерлердің тәртібі

Еңбегі тікелей көлік құралдары қозғалысымен байланысты қызметкерлердің тәртібі осы Кодекспен және тәртіп туралы ережелермен (жарғылармен) реттеледі.

51-тарау. Қазақстан Республикасының дипломатиялық өкілдіктері мен консулдық мекемелеріне, сондай-ақ Қазақстан Республикасының шетелдердегі мемлекеттік органдары мен мемлекеттік мекемелерінің өкілдіктеріне жұмысқа жіберілетін қызметкерлердің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

364-бап. Қазақстан Республикасының дипломатиялық өкілдіктері мен консулдық мекемелеріне , сондай-ақ Қазақстан Республикасының шетелдердегі мемлекеттік органдары мен мемлекеттік мекемелерінің өкілдіктеріне қызметкерлер жіберетін органдар

Қазақстан Республикасының арнайы уәкілетті мемлекеттік органдары және мемлекеттік мекемелері Қазақстан Республикасының дипломатиялық өкілдіктері мен консулдық мекемелеріне, сондай-ақ Қазақстан Республикасының шетелдердегі

мемлекеттік органдары мен мемлекеттік мекемелерінің өкілдіктеріне қызметкерлерді жұмысқа жібереді.

**365-бап. Қазақстан Республикасының шетелдегі
өкілдігіне жұмысқа жіберілетін қызметкермен
арадағы еңбек шарты**

Егер, Қазақстан Республикасының заңдарымен өзгеше белгіленбесе, Қазақстан Республикасының шетелдегі өкілдігіне жұмысқа жіберілетін қызметкермен үш жыл мерзімге дейін еңбек шарты жасалады. Аталған мерзім аяқталысымен еңбек шарты жаңа мерзімге қайта жасалуы мүмкін.

Қазақстан Республикасының тиісті мемлекеттік органындағы немесе мемлекеттік мекемесіндегі лауазымдағы қызметкер шетелге Қазақстан Республикасының өкілдігіне жұмысқа жіберілген кезде, онымен бұрын жасалған еңбек шартына оның шетелдегі жұмысының мерзімі мен шарттарына қатысты өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі. Шетелдегі жұмысы аяқталысымен мұндай қызметкерге бұрынғы немесе теңдес жұмыс (лауазым), болмаса, қызметкердің келісімімен - басқа жұмыс (лауазым) ұсынылуға тиісті.

**366-бап. Қазақстан Республикасының шетелдердегі
өкілдіктеріне жұмысқа жіберілетін
қызметкерлердің еңбек жағдайлары**

Қазақстан Республикасының шетелдердегі өкілдіктеріне жұмысқа жіберілетін қызметкерлердің еңбек жағдайлары еңбек шарттарымен айқындалады, олардың жағдайы осы Кодекспен салыстырғанда нашар болуы мүмкін емес.

**367-бап. Қазақстан Республикасының шетелдердегі
өкілдіктеріне жұмысқа жіберілетін
қызметкерлеріне кепілдіктер мен өтемақылар**

Болатын еліндегі климаттық және өзге де жағдайлар ескеріле отырып, Қазақстан Республикасының Үкіметі Қазақстан Республикасының шетелдердегі өкілдіктеріне жұмысқа жіберілетін қызметкерлердің жұмыс орнына баруымен байланысты өтемақылар төлеудің тәртібі мен шартын, сондай-ақ материалдық тұрмыстық қамтамасыз ету шартын белгілейді.

**368-бап. Қазақстан Республикасының шетелдегі
өкілдігінде жұмысты тоқтатудың негіздері**

Қазақстан Республикасының шетелдегі өкілдігіндегі жұмыс Қазақстан Республикасының тиісті мемлекеттік органы немесе мемлекеттік мекемесі қызметкерді жіберу кезінде белгілеген мерзімнің өтуімен немесе онымен мерзімді еңбек шарты жасалуымен байланысты тоқтатылады.

Қазақстан Республикасының шетелдегі өкілдігіндегі жұмыс:

- 1) болатын елде төтенше жағдай туындаған;
- 2) қызметкер қолайсыз тұлға деп жарияланған, не болған елдің құзыретті өкімет

орындарынан оның осы елде болуының ретсіздігі туралы хабардар етілген;

3) тиісті өкілдіктің дипломатиялық немесе техникалық қызметкерлерінің белгіленген квотасы азайтылған;

4) қызметкер болған елінің әдет-ғұрпын, сондай-ақ жалпыға бірдей мінез-құлық және имандылық нормаларын сақтамаған;

5) қызметкер еңбек шартын жасасу кезінде өзіне қабылдаған, өз отбасы мүшелері болған елдегі заңдарды, жалпыға бірдей мінез-құлық және имандылық нормаларын, сондай-ақ тиісті өкілдіктің аумағындағы жүріп-тұру ережелерін сақтауды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелерді орындамаған;

6) қызметкер еңбек шартын жасасу кезінде өзі танысқан еңбек міндеттерін, сондай-ақ режимдік талаптарды бірнеше қайтара өрескел бұзған;

7) Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен бекітілген аурулар тізіміне сәйкес, ұзақтығы екі айдан астам уақытша еңбекке жарамсыз болып немесе шетелдегі жұмысқа кедергі жасайтын ауруы болған жағдайларда да, мерзімінен бұрын тоқтатылуы мүмкін.

Осы баптың екінші бөлігімен көзделген негіздердің бірі бойынша Қазақстан Республикасының шетелдегі өкілдігінде жұмыс тоқтатылған кезде, өздерін шетелге жұмысқа жіберген Қазақстан Республикасының мемлекеттік органының немесе мемлекеттік мекемесінің штатында тұрмаған қызметкерлер осы Кодекстің 76-бабының 2) тармақшасына сәйкес шығарылады.

52-тарау. Қызметкерлердің басқа да санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері

369-бап. Қазақстан Республикасының заңдарымен әскери қызмет көзделген, Қазақстан Республикасының Қарулы Күштері ұйымдарында және мемлекеттік органдарында жұмыс істейтін адамдардың, сондай-ақ әскери қызметті алмастыратын балама азаматтық қызмет өткеріп жүрген қызметкерлердің

еңбегін реттеу

Қазақстан Республикасының арнайы заңдарымен көзделген ерекшеліктері бар еңбек заңдары Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің әскери бөлімдеріндегі, мекемелеріндегі, жоғары және орта кәсіптік білімдік әскери білім мекемелеріндегі, өзге де ұйымдарындағы жұмыс туралы еңбек шартын жасасқан қызметкерлерге, сондай-ақ әскери қызметті алмастыратын балама азаматтық қызмет өткеріп жүрген қызметкерлерге қатысты болады.

Осы баптың бірінші бөлігінде аталған органдардың, мекемелердің және ұйымдардың міндеттеріне сәйкес қызметкерлерге еңбекақының айрықша шарттары, сондай-ақ қосымша жеңілдіктер мен басымдықтар белгіленеді.

370-бап. Қызметкерлердің басқа да санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері

Қазақстан Республикасының заңдарымен қызметкерлердің басқа да санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері белгіленуі мүмкін.

13-бөлім. Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау. Қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау. Еңбек дауларын шешу

53-тарау. Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау

371-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау органдары

Еңбек жөніндегі уәкілетті органның мемлекеттік еңбек инспекциясы органдары Қазақстан Республикасының аумағындағы барлық ұйымдарда Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттік қадағалауды және бақылауды жүзеге асырады.

Арнайы уәкілетті мемлекеттік органдар мемлекеттік еңбек инспекциясы органдарымен қатар өнеркәсіптің жекелеген салаларында және кейбір объектілерінде жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі ережелердің сақталуын мемлекеттік қадағалауды жүзеге асырады.

Тиісті мемлекеттік органдар ведомстволық бағыныстағы ұйымдарда Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын ішкі ведомстволық мемлекеттік бақылауды жүзеге асырады.

Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес Қазақстан Республикасының Бас прокуроры және оған бағынысты прокурорлар Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының дәл және біркелкі орындалуын мемлекеттік қадағалауды жүзеге асырады.

372-бап. Мемлекеттік еңбек инспекциясы

Қазақстан Республикасының мемлекеттік еңбек инспекциясы Қазақстан Республикасы аумағында Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттік қадағалауды және бақылауды жүзеге асырушы органдардың біртұтас орталықтандырылған жүйесі болып табылады.

Қазақстан Республикасының Үкіметі мемлекеттік еңбек инспекциясы туралы ережені бекітеді.

Қазақстан Республикасының Үкіметі лауазымға тағайындайтын және лауазымнан босататын, Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттік еңбек инспекторы мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметіне басшылықты жүзеге асырады.

Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттік еңбек инспекторы мемлекеттік еңбек инспекцияларының басшылары - бас мемлекеттік еңбек инспекторларын лауазымға тағайындайды және лауазымнан босатады.

373-бап. Мемлекеттік еңбек инспекциясы органдары қызметінің принциптері және негізгі міндеттері

Мемлекеттік еңбек инспекциясы органдарының және аталған органдардың лауазымды тұлғаларының қызметі адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу, сақтау және қорғау, заңдылық, объективтілік, тәуелсіз және жариялық принциптері негізінде жүзеге асырылады.

Мемлекеттік еңбек инспекциясы органдарының негізгі міндеттері: қауіпсіз еңбек жағдайларына құқығын қоса алғанда, азаматтардың еңбек құқықтары мен бостандығын сақтауды және қорғауды қамтамасыз ету;

жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын сақтауын қамтамасыз ету;

жұмыс берушілер мен қызметкерлерді Қазақстан Республикасының еңбек заңдары ережелерін сақтаудың мейлінше тиімді құралдары және әдістері туралы ақпаратпен қамтамасыз ету;

еңбек құқығы қатынастары субъектілерінің бұзушылық, іс-әрекет (әрекетсіздік) фактілерін тиісті мемлекеттік органдардың назарына жеткізу болып табылады.

374-бап. Мемлекеттік еңбек инспекциясы органдарының негізгі өкілеттіктері

Мемлекеттік еңбек инспекциясы органдары өздеріне жүктелген міндеттерге сәйкес келесі негізгі міндеттерді іске асырады:

тексерулер, зерттеулер, бұзушылықты жою туралы орындауға міндетті нұсқамдар беру, кінәлілерді Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапкершілікке тарту арқылы ұйымдарда Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуына мемлекеттік қадағалауды және бақылауды жүзеге асырады;

ашылған бұзушылықтардың мән-жайы мен себептерін талдайды, азаматтардың бұзылған еңбек құқықтарын жою және қалпына келтіру жөнінде шаралар қолданады;

Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес әкімшілік құқық бұзушылық туралы істерді қарауды жүзеге асырады;

белгіленген тәртіппен тиісті мемлекеттік органдарға, құқық қорғау органдарына және соттарға қажетті ақпарат жібереді;

Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын қамтамасыз ету бөлігінде қадағалау мен бақылаудың ведомстволық органдарының қызметін үйлестіру жөнінде іс-шараларды іске асырады;

еңбек жағдайларын нашарлататын, олардың қауіпсіздігін төмендететін, жобалардан ауытқуды болдырмау мақсатында өндірістік арналған объектілердің жаңаларының құрылысына және істеп тұрғандарына, олардың пайдалануға берілуіне ескертулік

қ а д а ғ а л а у

ж ү р г і з е д і ;

өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексерудің және есебінің белгіленген тәртібінің сақталуын қадағалауды және бақылауды жүзеге асырады;

Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының қолданылу тәжірибесін қорытады, бұзылу себептерін талдайды, оларды жетілдіру жөнінде тиісті ұсыныстар дайындайды;

өндірістік жарақаттың жай-күйін және себептерін талдайды және оның алдын алу жөнінде ұсыныстар әзірлейді, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруге қатысады немесе оны өздігінен жүргізеді;

Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының талаптарына сәйкестігі туралы құрылыс нормалары мен ережелерінің, басқа да нормативтік құжаттардың жобалары жөнінде қорытындылар береді және еңбек қауіпсіздігі және қорғау жөнінде салалық және салааралық ережелердің жобаларын келіседі;

белгіленген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және қорғау жөнінде мемлекеттік стандарттар әзірлеуге қатысады;

қызметкерлердің жұмыс уақытында денсаулығын қорғау және қауіпсіздігі мәселелері бойынша Қазақстан Республикасы еңбек заңдары ережелерінің қолданылуын қамтамасыз ету, сондай-ақ қолданылатын тәсілдердің, пайдаланылатын материалдар мен әдістердің қызметкерлердің денсаулығы мен қауіпсіздік жағдайына әсері туралы ақпарат алу мақсатында белгіленген тәртіппен білікті сарапшыларды тарту жөнінде қажетті шаралар қабылдайды;

мемлекеттік органдардан және олардың аумақтық бөлімшелерінен, прокуратура, сот органдарынан және басқа да ұйымдардан өздеріне жүктелген міндеттерді орындау үшін қажетті, өтемсіз негізде ақпарат сұратады;

қызметкерлердің өздерінің еңбек құқықтарының бұзылғаны туралы арыздарын, шағымдарын және өзге де жүгіністерін қабылдап отырады және қарайды, анықталған бұзушылықты жою және бұзылған құқықтарды қалпына келтіру жөнінде шаралар қ о л д а н а д ы ;

Қазақстан Республикасы еңбек заңдарын сақтау мәселелері бойынша жұмыс берушілердің және қызметкерлердің хабардар етілуін және кеңес берілуін жүзеге а с ы р а д ы ;

жұртшылықты Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының анықталған бұзушылығы туралы хабардар етеді, қызметкерлердің бұзылған еңбек құқықтары туралы түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының сақталуы туралы жыл сайын баяндамалар дайындайды және жариялайды, оларды белгіленген тәртіппен Қазақстан Республикасы Үкіметіне ұсынады.

375-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының негізгі құқықтары

Мемлекеттік еңбек инспекторлары қадағалау және бақылау қызметін жүзеге асыру к е з і н д е :

барлық ұйымдық-құқықтық нысандағы және меншік нысанындағы ұйымдарға инспекция жүргізу мақсатында белгіленген үлгідегі куәліктері болған кезде кез-келген т ә у л і к у а қ ы т ы н д а б а р у ғ а ;

жұмыс берушілер мен олардың өкілдерінен, мемлекеттік органдардан қадағалау және бақылау функцияларын орындау үшін қажетті құжаттар, түсініктемелер, ақпарат с ұ р а т у ғ а ж ә н е т е г і н а л у ғ а ;

жұмыс берушіні немесе оның өкілін хабардар ете отырып, пайдаланылатын немесе өңделетін материалдар мен заттарды талдау үшін алдыруға және тиісті акт жасауға;

өндірістегі жазатайым оқиғаларды белгіленген тәртіппен тексеруге; жұмыс берушілер мен олардың өкілдеріне, белгіленген тәртіппен, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын бұзушылықты жою туралы, қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру, аталған бұзушылыққа кінәлілерді тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы немесе оларды лауазымдарынан тайдыру туралы орындауға м і н д е т т і н ұ с қ а м а л а р қ о ю ғ а ;

қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін еңбек қауіпсіздігі мен қорғау талаптары бұзылған кезде, аталған бұзушылықтар жойылғанға дейін ұйымдардың, жекелеген өндірістік бөлімшелердің және құрал-жабдықтың жұмысын к і д і р т у ғ е ;

еңбек шарттарының бұзылғаны туралы мемлекеттік сараптама қорытындылары болған кезде, еңбек қауіпсіздігі мен қорғау талаптары бұзылуы салдарынан ұйымдарды тарату немесе олардың құрылымдық бөлімшелерінің қызметін тоқтату туралы сот о р ы н д а р ы н а т а л а п т а р ж і б е р у ғ е ;

белгіленген тәртіппен жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдіс-тәсілдерін оқудан, еңбек қауіпсіздігі мен қорғау жөніндегі нұсқаулықтардан, жұмыс орындарында стаждан және еңбек қауіпсіздігі мен қорғау талаптарын білуін тексеруден өтпеген адамдарды ж ұ м ы с т а н а л а с т а т у ғ а ;

сәйкестік сертификаттары жоқ немесе еңбек қауіпсіздігі мен қорғау талаптарына сәйкес емес, қызметкерлерді жеке және ұжымдық қорғау құралдарын пайдалануға және ө н д і р і с і н е т ы й ы м с а л у ғ а ;

өндіріс объектілерінің құрылысына, қайта құруға, техникалық қайта жарақтандырылуына, жаңа техника өндірісіне және енгізілуіне, жаңа технологиялар е н г і з у ғ е р ұ қ с а т т а р б е р у ғ е ;

жаңа немесе қалпына келтірілген өндіріс объектілерін пайдалануға қабылдау мүмкіндігі т у р а л ы қ о р ы т ы н д ы л а р б е р у ғ е ;

Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген тәртіппен Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылуына кінәлі тұлғаларды әкімшілік жауапкершілікке тартуға, қажет болған жағдайларда оларды қозғалған істер мен

материалдарға байланысты еңбек инспекциясы органдарына шақыруға, сондай-ақ құқық қорғау органдарына аталған тұлғаларды қылмыстық жауапкершілікке тарту туралы материалдар жіберуге, сотқа шағымдар беруге;

Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылуы туралы шағымдар бойынша, өндірісте қызметкерлердің денсаулығына келген зиянды өтеу туралы сотта сарапшылар ретінде сөйлеуге;

Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылғаны анықталған кезде, кәсіподақ органы, қызметкер немесе басқа да тұлға жеке немесе ұжымдық еңбек дауын (сот қарауына қабылданған шағымдарды немесе соттың шешімі бар мәселелерді қоспағанда) қарау жөніндегі тиісті органның қарауындағы мәселе бойынша мемлекеттік еңбек инспекциясына жүгінген жағдайда, мемлекеттік еңбек инспекторы жұмыс берушіге орындауға міндетті нұсқама беруге құқығы бар. Жұмыс беруші немесе оның өкілі бұл нұсқаманы алған күннен он күн ішінде жұмыс беруші оған шағым беруі мүмкін.

376-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының міндеттері

Мемлекеттік еңбек инспекторлары қадағалау және бақылау қызметін жүзеге асыру кезінде Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, сондай-ақ Қазақстан Республикасының олардың қызметін реттейтін заңдарын сақтауға міндетті.

Мемлекеттік еңбек инспекторлары:

Қазақстан Республикасы еңбек заңдары талаптарының сақталуын бақылауды жүзеге асыруға;

Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын сақтау жөніндегі тексерулерді уақытылы және сапалы жүргізуге;

Оларды жою жөнінде шаралар қолдану үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының анықталған бұзушылықтары туралы жұмыс берушілерді, ұйымдардың басшыларын, лауазымды тұлғаларды хабардар етуге, кінәлі тұлғаларды жауапқа тарту туралы ұсыныстар енгізуге;

ұйымдардың Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын сақтауының жай-күйін сипаттайтын көрсеткіштерді жинауды, қорытуды, жүйелеуді және талдауды жүзеге асыруға;

еңбек саласында бақылауды жүзеге асыру кезінде азаматтармен және қоғамдық бірлестіктермен өзара қимылдасуға;

Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылу фактілері туралы, соның ішінде жекелеген өндірістерді, цехтарды, учаскелерді, жұмыс орындарын және құрал-жабдықты кідірту (тыйым салу) кезінде құқық қорғау органдарына материалдар дайындауға және жіберуге;

еңбек мәселелері бойынша азаматтардың, ұйымдардың шағымдарын, арыздарын және ұсыныстарын уақытылы қарауға;

өздеріне өз өкілеттіктерін жүзеге асыру кезінде, сондай-ақ қызмет лауазымынан кеткеннен кейін белгілі болған, заңмен қорғалатын құпияны (мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және өзге де) сақтауға, кемшіліктерге және Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылуына барлық шағымның көзін мейлінше құпия деп есептеуге, егер тексеру мәлімдеушінің өзінің жүгінуіне байланысты жүргізіліп, ал ол шағымның шығуы туралы жұмыс берушіге хабарлануына қарсы болса, жұмыс берушіге мәлімдеуші туралы хабарлаудан тартынуға міндетті.

377-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының тәуелсіздігі

Мемлекеттік еңбек инспекторлары өз құқықтарын жүзеге асыру және міндеттерін орындау кезінде мемлекеттің толық өкілетті уәкілдері болып табылады және оның қорғауында болады, тәуелсіз және тек Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының заңдарын және нормативтік құқықтық актілерін басшылыққа алады.

378-бап. Ұйымдарды инспекциялау тәртібі

Мемлекеттік еңбек инспекторларының тексерулер жүргізу тәртібі Қазақстан Республикасының осы Кодексімен, заңдарымен және өзге де нормативтік құқықтық актілерімен айқындалады.

Мемлекеттік еңбек инспекторлары Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттік қадағалауды және бақылауды жүзеге асыру мақсатында ұйымдық-құқықтық нысандарына және меншік нысандарына қарамастан, Қазақстан Республикасының бүкіл аумағындағы кез-келген ұйымдарды инспекциялайды.

Егер, мұндай хабар беру бақылаудың тиімділігіне нұқсан келтіруі мүмкін емес деп есептесе, мемлекеттік еңбек инспекторы инспекциялық тексеру кезінде өзінің келуі туралы жұмыс берушіні немесе оның өкілін хабардар етуі мүмкін.

Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын, Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің ұйымдары, ұлттық қауіпсіздік органдары, ішкі істер органдары, басқа да құқық қорғау органдары, түзеу мекемелері, атом және қорғаныс өнеркәсібі ұйымдары және басқа да ұйымдар айрықша тәртіппен инспекциялық тексеруге жатады

о л :
тек уақытымен тиісті рұқсат алған мемлекеттік еңбек инспекторларының қолы ж е т у і н ;

тексерулердің тағайындалған уақытында жүргізілуін;
маневрлер немесе жаттығулар уақытында, шиеленістердің, жауынгерлік қимылдардың жарияланған кезеңдерінде тексерулер жүргізуді шектеуді көздейді.

Қазақстан Республикасының Үкіметі инспекциялық тексерулер жүргізудің айрықша тәртібін белгілейді.

379-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының шешімдеріне шағымдану

Мемлекеттік еңбек инспекторларының шешімдеріне Қазақстан Республикасының жоғарғы лауазымды тұлғасына, Бас Мемлекеттік еңбек инспекторына немесе сот тәртібімен шағым берілуі мүмкін. Қазақстан Республикасының мемлекеттік еңбек инспекторының шешімдеріне сот тәртібімен шағым берілуі мүмкін.

**380-бап. Мемлекеттік еңбек инспекциясы органдарының
басқа да мемлекеттік органдармен және
ұйымдармен өзара іс-қимылы**

Мемлекеттік еңбек инспекциясы органдары өз қызметін қадағалау және бақылаудың басқа да мемлекеттік органдарымен, прокуратура органдарымен, қызметкерлердің қоғамдық бірлестіктерімен, соның ішінде кәсіподақтармен (олардың бірлестіктерімен) жұмыс берушілердің қоғамдық бірлестіктерімен, басқа да ұйымдармен өзара қимылдаса жүзеге асырады, Қазақстан Республикасының мемлекеттік еңбек инспекциясы еңбек заңдарының сақталу мәселелері бойынша инспекция жүргізеді.

**381-бап. Өнеркәсіп қауіпсіздігі саласындағы
мемлекеттік бақылау және қадағалау**

Өнеркәсіп қауіпсіздігі саласындағы уәкілетті орган өнеркәсіптің жекелеген салаларында және өнеркәсіптің кейбір объектілерінде жұмыстардың қауіпсіз жүргізілуі жөніндегі ережелердің сақталуын мемлекеттік қадағалауды жүзеге асырады, ол көмір, тау-кен, тау химиясы, кен емес, мұнай өндіруші және газ өндіруші, химия, металлургия және мұнайгаз өңдеу өнеркәсібі ұйымдарында, геологиялық барлау экспедициялары мен партияларында, сондай-ақ қысыммен жұмыс істейтін жер асты құрылыстарын, қазандық қондырғыларын және буындарды, бу мен ыстық су үшін құбырлар, газ өндірумен, тасымалдаумен, сақтаумен және пайдаланумен байланысты объектілерді орнату және пайдалану өнеркәсіпте жару жұмыстарын жүргізу кезінде еңбек қорғау жөніндегі нормалардың сақталуын қадағалауға құқылы.

Өнеркәсіп қауіпсіздігі саласындағы уәкілетті органның лауазымды тұлғалары жұмыстардың қауіпсіз жүргізілуін қадағалау жөніндегі міндеттерді орындау кезінде тәуелсіз және тек Қазақстан Республикасының Конституциясын және заңдарын басшылыққа алады.

382-бап. Мемлекеттік энергетикалық қадағалау

Энергия үнемдеу саласындағы уәкілетті орган электр және жылу пайдалану қондырғыларына қауіпсіз қызмет етуді қамтамасыз ететін іс-шаралардың жүргізілуіне мемлекеттік қадағалауды жүзеге асырады.

Энергия үнемдеу саласындағы уәкілетті органның лауазымды тұлғалары осы баптың бірінші бөлігінде аталған іс-шараларды жүргізу кезінде тәуелсіз және тек Қазақстан Республикасының Конституциясына және заңдарына бағынады.

**383-бап. Мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық
қадағалау**

Қазақстан Республикасы халқының санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы уәкілетті органы ұйымдардың санитарлық-гигиеналық және санитарлық-эпидемиологиялық қарсы нормалар мен ережелерді сақтауын мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық қадағалауды жүзеге асырады.

Қазақстан Республикасы халқының санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы уәкілетті органының лауазымды тұлғалары ұйымдардың осы баптың бірінші бөлігінде саналған нормалар мен ережелерді сақтауын қадағалауды жүзеге асыру кезінде тәуелсіз және тек Қазақстан Республикасының Конституциясына және заңдарына бағынады.

384-бап. Атом энергиясын пайдалану кезінде ядролық және радиациялық қауіпсіздікті мемлекеттік бақылау және қадағалау

Атом энергиясын пайдалану кезінде ядролық және радиациялық қауіпсіздік саласындағы уәкілетті орган ядролық және радиациялық қауіпсіздік ережелерінің сақталуын мемлекеттік бақылауды және қадағалауды жүзеге асырады.

Атом энергиясын пайдалану кезінде ядролық және радиациялық қауіпсіздікке бақылау мен қадағалауды жүзеге асырушы лауазымды тұлғалар қызметкерлер мен жұмыс берушілердің назарына тексерілетін ұйымдарда атом энергиясын пайдалану кезінде ядролық және радиациялық қауіпсіздік нормаларының бұзылуы туралы ақпарат ж е т к і з у г е м і н д е т т і .

Ядролық және радиациялық қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органның лауазымды тұлғалары ядролық және радиациялық қауіпсіздікті қадағалауды жүзеге асыру кезінде тәуелсіз және тек Қазақстан Республикасының Конституциясына және заңдарына бағынады.

54-тарау. Кәсіподақ қызметкерлерінің еңбек құқықтарын қорғау

385-бап. Кәсіподақтардың Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуына бақылауды жүзеге асыру құқығы

Кәсіподақтар жұмыс берушілер мен олардың өкілдерінің Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға қ ұ қ ы ғ ы б а р .

Жұмыс берушілер анықталған бұзушылықтарды жою туралы талапты алған сәттен бір апта мерзімде осы талапты қарау нәтижелері және қолданылған шаралар туралы ұйымның кәсіподағының тиісті органына хабарлауға міндетті.

Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру үшін кәсіподақтардың республикалық бірлестіктері кәсіподақтардың құқықтық және техникалық еңбек инспекцияларын құруы мүмкін, олар кәсіподақтардың республикалық бірлестіктері бекітетін ережелермен көзделген

өкілеттіктер

алады.

Әкімшілік-аумақтық бірлік аумағында істейтін кәсіподақтардың өңірлік бірлестігі (ассоциациясы) кәсіподақтардың құқықтық және техникалық еңбек инспекцияларын құруы мүмкін, олар кәсіптік одақтардың тиісті республикалық бірлестігінің үлгілік ережелеріне сәйкес өздері қабылдайтын ережелер негізінде жұмыс істейді.

Еңбектің кәсіподақ инспекторлары белгіленген тәртіппен Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының, кәсіподақтар туралы заңдарының сақталуына, сондай-ақ ұжымдық шарттардың орындалуына тексерулер жүргізу үшін осы кәсіподақтың немесе бірлестікке кіретін кәсіподақтардың мүшелері жұмыс істейтін, ұйымдық-құқықтық нысандарына және меншік нысандарына қарамастан ұйымдарға кедергісіз баруға құқығы бар.

Еңбектің кәсіподақ инспекторлары, кәсіподақтардың еңбек қорғау жөніндегі уәкілетті (сенім білдірілген) тұлғалары:

жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға;

еңбек жағдайларына және ұйым қызметкерлері қауіпсіздігінің қамтамасыз етілуіне тәуелсіз сараптама жүргізуге;

өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тексеруге қатысуға;

еңбек қауіпсіздігі мен қорғау жағдайларының жай-күйі туралы, сондай-ақ өндірістегі барлық жазатайым оқиғалар және кәсіптік аурулар туралы ұйымдардың басшыларынан және өзге де лауазымды тұлғаларынан ақпарат алуға;

өндірісте (жұмыста) денсаулығына келген зиянды өтеу мәселелері жөнінде кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін қорғауға;

қарауға міндетті, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының анықталған бұзушылықтарын жою туралы жұмыс берушілерге ұсыныстар жіберуге;

ұжымдық шарттармен көзделген, еңбек жағдайлары мен қорғаудың жай-күйін, жұмыс берушілердің міндеттемелерін орындауын тексеруді жүзеге асыруға;

тәуелсіз сарапшылар ретінде өндіріс объектілерін және өндіріс жабдықтарын сынау және пайдалануға қабылдау жөніндегі комиссиялардың жұмысына қатысуға;

еңбек қауіпсіздігі мен қорғау жөніндегі заңдардың, ұжымдық шарттармен көзделген міндеттемелердің бұзылуымен, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруімен байланысты еңбек дауларын қарауға қатысуға;

Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі заңдарын және өзге де нормативтік құқықтық актілерін әзірлеуге қатысуға;

Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылуына, өндірістегі жазатайым оқиға фактілерін жасыруға кінәлі тұлғаларды жауапкершілікке тарту туралы талаптармен тиісті органдарға жүгінуге құқығы бар.

Кәсіподақтар, олардың еңбек инспекциялары аталған өкілеттіктерді жүзеге асыру

кезінде Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын қадағалаудың және бақылаудың мемлекеттік органдарымен өзара іс-қимыл жасайды.

**386-бап. Кәсіподақ органының пікірі ескеріле отырып,
жұмыс берушінің шешімдер қабылдауы**

Осы Кодекспен көзделген жағдайларда, жұмыс беруші кәсіподақ органының пікірін ескере отырып, шешім қабылдайды.

**387-бап. Жұмыс берушінің нормативтік актілерін
қабылдау кезінде ұйым қызметкерлерінің
мүдделерін білдіретін кәсіподақ
органының пікірін есепке алу тәртібі**

Жұмыс беруші осы Кодексте көзделген жағдайларда шешім қабылдар алдында өзінің нормативтік актісінің жобасын және ол бойынша негіздемені осы ұйымның барлығының немесе көпшілік қызметкерлерінің мүдделерін білдіретін кәсіподақ о р г а н д а р ы н а ж і б е р е д і .

Кәсіподақ органы аталған нормативтік актінің жобасын алған кезден бастап бес жұмыс күнінен кешіктірмей жұмыс берушіге жоба бойынша дәлелді пікірін жазбаша т ү р д е ж і б е р е д і .

Егер кәсіподақ органының дәлелді пікірінде жұмыс берушінің нормативтік актісінің жобасымен келісім болмаса не оны жетілдіру жөніндегі ұсыныстар болса, жұмыс беруші онымен келісуі мүмкін не дәлелді пікір алынғаннан кейін үш күн ішінде өзара құпталған шешімге жету мақсатында кәсіподақ органымен қосымша кеңестер өткізуге м і н д е т т і .

Келісімге келе алмаған жағдайда туындаған қайшылықтар хаттармен ресімделеді, одан кейін жұмыс беруші нормативтік актіні қабылдауға құқылы оған тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына немесе сотқа шағым жасалуы мүмкін, ал кәсіподақ органы осы Кодексте көзделген тәртіппен ұжымдық еңбек дауы рәсімін бастауға қ ұ қ ы л ы .

Мемлекеттік еңбек инспекциясы кәсіподақ органының арызын (өтінішін) алған кезде арызды (өтінішті) алған күннен бастап бір ай ішінде тексеру жүргізуге және бұзушылықтар болған жағдайда жұмыс берушіге орындалуы міндетті аталған нормативтік актінің күшін жою туралы нұсқама беруге міндетті.

**388-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек
шартын бұзу кезінде кәсіподақ органының
дәлелді пікірін есепке алу тәртібі**

Осы Кодекстің 80-бабының 2) тармақшасына, 3) тармақшасының б) тармақшасына және 5) тармақшасына сәйкес кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкермен еңбек шартын бұзу мүмкіндігі туралы шешімді қабылдау кезінде жұмыс беруші осы ұйымның тиісті кәсіподақ органына бұйрықтың жобасын, сондай-ақ аталған шешімді қабылдау үшін негіз болып табылатын құжаттардың көшірмелерін жібереді.

Кәсіподақ органы бұйрықтың жобасы мен құжаттардың көшірмелерін алған күннен бастап жеті жұмыс күні ішінде бұл мәселені қарап, жұмыс берушіге өзінің дәлелді пікірін жазбаша түрде жібереді. Жұмыс беруші жеті күн ішінде жіберілмеген пікірді немесе дәлелсіз пікірді есепке алмайды.

Егер кәсіподақ органы жұмыс берушінің болжамдалған шешіміне келісім білдірмеген жағдайда, ол үш жұмыс күні ішінде жұмыс берушімен немесе оның өкілімен қосымша кеңестер жүргізеді, олардың нәтижелері хаттамамен ресімделеді. Кеңестер нәтижелері бойынша ортақ келісімге келе алмаған жағдайда жұмыс беруші кәсіподақ органына бұйрықтың жобасы мен құжаттардың көшірмелерін жіберген күннен бастап он жұмыс күні өткеннен кейін ақырғы шешім қабылдауға құқылы, ол тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясында немесе сотта шағымдалуы мүмкін. Мемлекеттік еңбек инспекциясы арыз (өтініш) алған күннен бастап он күн ішінде жұмыстан шығару туралы мәселені қарайды және оны заңсыз деп тапқан жағдайда жұмыс берушіге қызметкердің лажсыз бос күндеріне ақы төлеп, жұмысқа қайта алынуы туралы орындалуы міндетті нұсқама береді.

Жоғарыда аталған рәсімді сақтау жұмыскерді немесе оның мүдделерін білдіретін кәсіподақ органын жұмыстан босатылуға тікелей сотқа шағымдану құқығынан, ал жұмыс берушіні мемлекеттік еңбек инспекциясының нұсқамасына сотқа шағымданудан айырмайды.

Жұмыс беруші кәсіподақ органының дәлелді пікірін алған күннен бастап бір айдан кешіктірмей еңбек шартын бұзуға құқылы.

389-бап. Кәсіподақ органдарының құрамына кіретін және негізгі жұмыстан босатылмаған қызметкерлерге берілетін кепілдіктер

Осы Кодекстің 80-бабының 2) тармақшасына, 3) тармақшасының б) тармақшасына және 5) тармақшасына сәйкес жұмыс берушінің бастамасы бойынша ұйымның кәсіподақ органдарының, оның құрылымдық бөлімшелерінің (цехтық және соларға теңестірілген) негізгі жұмыстан босатылмаған басшыларын (олардың орынбасарларын) жұмыстан шығаруға шығарудың жалпы тәртібінен бөлек кәсіподақтың тиісті жоғары тұрған органының алдын ала келісімімен ғана жол беріледі.

Осы ұйымда негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақтар органдарының мүшелері одан кәсіподақтар шақырған съездердің, конференциялардың делегаттары ретінде қатысу үшін, сондай-ақ олардың сайланбалы органдарының жұмысына қатысу үшін босатылады. Жұмыстан босату шарттары және аталған шараларға қатысу уақытына ақы төлеу тәртібі ұжымдық шартта белгіленеді.

390-бап. Негізгі жұмыстан босатылған, кәсіподақ органдарына сайланған қызметкерлерге берілетін кепілдіктер

Ұйымдағы жұмысынан осы ұйымның кәсіподақ органдарына сайланбалы қызметке сайлануына байланысты босатылған қызметкерге оның өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (қызметі) беріледі, ал ол болмаған жағдайда қызметкердің келісімі бойынша сол ұйымда басқа тең жұмыс (қызмет) беріледі. Қызметкер ұсынылған жұмыстан (қызметтен) бас тартқан жағдайда осы Кодекстің 76-бабының 7) тармақшасына сәйкес онымен жасалған еңбек шарты бұзылады.

Ұйым қайта ұйымдастырылған жағдайда, бұрынғы жұмыс орны бойынша тиісті жұмыс (қызмет) беру мүмкіндігі болмаса, оның құқықтық мирасқоры, ал ұйым таратылған жағдайда - республикалық (аймақтық) кәсіподақ ол қызметкердің орташа жалақысын жұмысқа орналасу кезеңінде, бірақ алты айдан артық емес, ал оқыған немесе қайта маманданған жағдайда бір жылға дейінгі мерзімге сақтайды.

Негізгі жұмыстан босатылған, осы ұйымның кәсіподақ органдарына сайланғандардың жұмыс уақыты олардың жалпы немесе арнайы еңбек стажына е с е п т е л е д і .

Негізгі жұмыстан бастауыш кәсіподақ органына сайлануына байланысты босатылған қызметкер ұжымдық шартқа сәйкес ұйымның басқа қызметкерлері сияқты еңбек құқықтарына, кепілдіктер мен жеңілдіктерге ие болады.

391-бап. Кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын қызметкерлердің еңбегіне құқық кепілдіктері

Осы Кодекстің 80-бабының 2) тармақшасына, 3) тармақшасының б) тармақшасына және 5) тармақшасына сәйкес жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы ұйымның кәсіподақ органының басшысымен және оның орынбасарларымен олардың өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде осы Кодекстің 393-бабында белгіленген тәртіпті сақтай отырып қана еңбек шартын бұзуға жол беріледі.

392-бап. Кәсіподақ органдарының қызметін жүзеге асыру үшін жағдайлар жасау жөніндегі жұмыс берушінің міндеттері

Жұмыс беруші ұйымда жұмыс істейтін бастауыш кәсіподақтардың органдарына отырыстар өткізу, құжаттаманы сақтау үшін ақысыз бөлме беруі, сондай-ақ барлық қызметкерлер үшін қолжетімді жерде хабарлама орналастыру мүмкіндігін беруге м і н д е т т і .

100 адамнан артық адам бар ұйымда жұмыс беруші ұйымда жұмыс істейтін кәсіподақ органдарының пайдалануына ең аз дегенде жылытылатын, электрмен жабдықталған үй-жайды, сондай-ақ оргтехниканы, байланыс құралдары мен қажетті нормативтік құжаттарды ақысыз береді. Аталған органдардың қызметін қамтамасыз ету үшін басқа жақсартатын жағдайлар ұжымдық шартта көзделуі мүмкін.

Жұмыс беруші ұжымдық шартқа сәйкес осы ұйымның кәсіподақ органының тегін пайдалануына жұмыс берушіге тиесілі не ол жалға алып отырған үйді, ғимаратты, бөлмелерді және басқа да объектілерді, сондай-ақ қызметкерлермен және олардың

отбасы мүшелерімен демалысты ұйымдастыру мәдени-көпшілік, спорт және сауықтыру жұмыстарын жүргізуді ұйымдастыру үшін қажет демалыс базаларын, спорт және сауықтыру орталықтарын бере алады. Бұл орайда кәсіподақтардың осы кәсіподақтардың мүшелері болып табылмайтын қызметкерлерге бұл объектілерді пайдаланғаны үшін осы кәсіподақтың мүшелері болып табылатын қызметкерлерге жоғарыда белгіленген ақыны белгілеуге құқығы жоқ.

Ұжымдық шартта көзделген жағдайларда жұмыс беруші бастауыш кәсіподақтың органына мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмысына қаражат б ө л е д і .

Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлерінің жазбаша өтініштері бар болса, жұмыс беруші ай сайын кәсіподақ шотына қызметкерлердің жалақысынан кәсіподақ жарналарын тегін аударады. Оларды аудару тәртібі ұжымдық шартта белгіленеді. Жұмыс берушінің аталған қаражаттың аударылуын кешіктіруге құқығы ж о қ .

Ұжымдық шарттар жасалған немесе әлеуметтік серіктестік туралы салалық (салааралық) келісімдердің күші жүретін ұйымдарда жұмыс берушілер кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлердің жазбаша өтініштері бойынша сол ұйымның кәсіподақ шотына аталған қызметкерлердің жалақысынан ұжымдық шарттарда, салалық (салааралық) келісімдерде белгіленген шарттармен және тәртіппен қ а р а ж а т а у д а р ы п т ұ р а д ы .

Кәсіподақ органы басшысының еңбегіне ақы төлеу ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде ұйым қаражаты есебінен жүргізілуі мүмкін.

55-тарау. Қызметкерлердің еңбек құқықтарын өздері қорғауы

393-бап. Өздері қорғаудың нысандары

Еңбек құқықтарын өзі қорғау мақсатында қызметкер еңбек шартында көзделмеген жұмысты орындаудан бас тартуы, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, оның өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төндіретін жұмысты орындаудан бас тартуы мүмкін. Аталған жұмыстан бас тартқан кезде осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында және Нормативтік құқықтық актілерінде көзделген қызметкердің барлық құқықтары сақталады.

394-бап. Қызметкерлердің өздері қорғау құқықтарын жүзеге асыруына жұмыс берушінің кедергі жасамау міндеті

Жұмыс берушінің, жұмыс беруші өкілдерінің қызметкерлердің еңбек құқықтарын өздері қорғауын жүзеге асыруына кедергі жасауға құқықтары жоқ. Қазақстан Республикасының заңдарында жол берілген еңбек құқықтарын өздері қорғау тәсілдерін пайдаланғаны үшін қызметкерлерді қудалауға тыйым салынады.

56-тарау. Еңбек дауларын орау

395-бап. Еңбек дауы

Жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы еңбек дауларын қарау жөніндегі органға хабарланған Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, ұжымдық шартты, әлеуметтік серіктестік туралы келісімді, еңбек шартын (соның ішінде жеке еңбек жағдайларын белгілеу немесе өзгерту туралы) қолдану мәселелері бойынша реттелмеген қайшылықтар еңбек дауы деп танылады.

Сондай-ақ жұмыс беруші мен осы жұмыс берушімен бұрын еңбек қатынасында болған адам, сондай-ақ жұмыс берушімен еңбек шартын жасауға жасауға ниет білдірген адам арасындағы жұмыс беруші мұндай шартты жасаудан бас тартқан жағдайда болған дау да еңбек дауы болып танылады.

396-бап. Еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар

Еңбек дауларын еңбек даулары жөніндегі комиссиялар және соттар қарайды.

397-бап. Еңбек дауларын қарау тәртібі

Еңбек дауларын қарау тәртібі осы Кодекспен және Қазақстан Республикасының заңдарымен реттеледі, ал еңбек даулары жөніндегі істерді қарау тәртібі соттарда Қазақстан Республикасының азаматтық іс жүргізу заңдарымен айқындалады.

Жекелеген қызметкерлердің еңбек дауларын қарау ерекшеліктері Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленеді.

398-бап. Еңбек даулары жөніндегі комиссиялардың құрылуы

Еңбек даулары жөніндегі комиссиялар қызметкерлер мен жұмыс беруші өкілдерінің бірдей санынан қызметкерлердің және (немесе) жұмыс берушінің бастамасы бойынша құрылады. Қызметкерлердің өкілдері еңбек даулары жөніндегі комиссияға ұйым қызметкерлерінің жалпы жиналысымен (конференциясымен) сайланады немесе қызметкерлер кәсіподағының органы делегировать етіп, кейіннен ұйым қызметкерлерінің жалпы жиналысында (конференциясында) бекітіледі.

Жұмыс берушінің өкілдерін комиссияға ұйым басшысы тағайындайды.

Қызметкерлердің жалпы жиналысының (конференциясының) шешімі бойынша еңбек даулары жөніндегі комиссиялар ұйымның құрылымдық бөлімшелерінде құрылуы мүмкін. Бұл комиссиялар ұйымның еңбек даулары жөніндегі комиссиясының негіздерінде құрылып, жұмыс істейді. Ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің еңбек даулары жөніндегі комиссияларында осы бөлімшелердің өкілеттігі шегіндегі еңбек дауларын қаралуы мүмкін.

Ұйымның еңбек даулары жөніндегі комиссиясының өз мөрі болады. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның қызметін ұйымдық-техникалық қамтамасыз етуді жұмыс беруші жүзеге асырады.

Еңбек даулары жөніндегі комиссия өз құрамынан комиссияның төрағасы мен хатшысын сайлайды.

399-бап. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның құзыреті

Еңбек даулары жөніндегі комиссия, осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында басқаша қарау тәртібі белгіленген дауларды

қоспағанда, ұйымдарда туындаған еңбек дауларын қарау жөніндегі орган болып т а б ы л а д ы .

Егер қызметкер өз бетінше немесе өз өкілінің қатысуымен жұмыс берушімен тікелей келіссөз кезінде қайшылықтарды реттемеген болса, еңбек дауын еңбек даулары жөніндегі комиссия қарайды.

400-бап. Еңбек даулары жөніндегі комиссияға жүгіну мерзімі

Қызметкер өз құқығының бұзылғандығы туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап үш ай ішінде еңбек даулары жөніндегі комиссияға жүгінуге құқылы.

Белгіленген мерзімді белгілі себептермен өткізіп алған жағдайда еңбек даулары жөніндегі комиссия оны қалпына келтіруге және мәні бойынша дауды шешуге құқылы.

401-бап. Еңбек даулары жөніндегі комиссияда еңбек дауын қарау тәртібі

Еңбек даулары жөніндегі комиссияға келіп түскен қызметкердің өтініші аталған комиссияда міндетті түрде тіркелуге жатады.

Еңбек даулары жөніндегі комиссия қызметкер өтініш берген күннен бастап он күнтізбелік күн ішінде еңбек дауын қарауға міндетті.

Дау өтініш берген қызметкердің немесе оның өкілінің көзінше қаралады. Қызметкердің немесе оның өкілінің қатысуынсыз дауды қарауға оның жазбаша өтініші бойынша ғана жол беріледі. Қызметкер немесе оның өкілі екінші рет келмей қалған жағдайда комиссия мәселені қараудан алып тастау туралы шешім шығара алады, бұл қызметкерді осы Кодексте белгіленген мерзім шегінде еңбек дауын қайтадан қарау туралы өтініш беру құқығынан айырмайды.

Еңбек даулары жөніндегі комиссия отырысқа куәгерлерді шақыртуға, мамандарды шақыруға құқылы. Комиссияның талап етуі бойынша ұйымның басшысы белгіленген мерзімде оған қажетті құжаттарды беруге міндетті.

Еңбек даулары жөніндегі комиссияның отырысына қызметкерлерді білдіретін мүшелерінің кем дегенде жартысы және жұмыс берушіні білдіретіндердің кем дегенде жартысы қатысқан болса, отырыс заңды деп есептеледі.

Еңбек даулары жөніндегі комиссияның отырысында хаттама жүргізіледі, оған комиссияның төрағасы немесе оның орынбасары қол қояды және комиссия мөрімен куәландырылады.

402-бап. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешім қабылдау тәртібі және оның мазмұны

Еңбек даулары жөніндегі комиссия отырыста қатысып отырған комиссия мүшелерінің көпшілік даусымен жасырын дауыс беру арқылы шешім қабылдайды.

Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімінде:
ұйымның (бөлімшенің) атауы, комиссияға жүгінген қызметкердің аты-жөні, қызметі
, к ә с і б і немесе м а м а н д ы ғ ы ;

комиссияға жүгінген күн және дауды қарау, даудың мәні; комиссия мүшелері мен отырысқа қатысқан басқа да адамдардың аты-жөні; шешімнің мәні және оның негіздемесі (заңға, өзге де нормативтік құқықтық актіге с і л т е м е ж а с а й о т ы р ы п) ;

дауыс берудің нәтижелері көрсетіледі.

Еңбек даулары жөніндегі комиссия шешімінің куәландырылған көшірмелері шешім қабылданған күннен бастап үш күн ішінде ұйымның қызметкері мен басшысына беріледі.

403-бап. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдерін орындау

Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдері шағымдалуға көзделген он күн өткеннен кейін үш күн ішінде орындалуға жатады.

Комиссияның шешімін белгіленген мерзімде орындамаған жағдайда қызметкер немесе жұмыс беруші еңбек дауын сот тәртібімен жүзеге асыруға құқылы.

404-бап. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешіміне шағымдану және еңбек дауын қарауды сотқа ауыстыру

Егер еңбек даулары жөніндегі комиссия еңбек дауын он күн ішіндегі мерзімде қарамаса, қызметкер оның қаралуын сотқа ауыстыруға құқылы.

Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешіміне қызметкер немесе жұмыс беруші оған комиссия шешімінің көшірмелері берілген күннен бастап он күн мерзім ішінде сотқа шағым жасауы мүмкін.

405-бап. Еңбек дауларын сотта қарау

Қызметкердің, жұмыс берушінің немесе қызметкердің мүдделерін қорғайтын кәсіподақтың өтініштері бойынша олар еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімімен келіспесе не қызметкер еңбек даулары жөніндегі комиссияға бармай, сотқа жүгінсе, сондай-ақ еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімі Қазақстан Республикасының заңдарына немесе өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес келмейтін болса, прокурордың өтініші бойынша еңбек даулары сотта қаралады.

Қызметкер өзінің еңбек құқығы бұзылғандығы туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап үш ай ішінде еңбек дауын шешу бойынша, ал жұмыстан босату жөніндегі даулар бойынша - оған жұмыстан босату туралы бұйрықтың көшірмесі берілген не еңбек кітапшасын қайтарған күннен бастап бір ай ішінде сотқа жүгінуге қ ұ қ ы л ы .

Жұмыс беруші қызметкердің ұйымға келтірген залалы табылған күннен бастап бір ай ішінде оны өтеу жөніндегі даулар бойынша сотқа жүгінуге құқылы.

Осы баптың бірінші және екінші бөліктерінде белгіленген мерзімдер белгілі бір себептермен өткізіліп алынса, олар сотпен қалпына келтірілуі мүмкін.

406-бап. Жұмыстан босату жөніндегі және басқа жұмысқа ауыстыру жөніндегі еңбек даулары бойынша шешімдер шығару

Жұмыстан босатуды немесе басқа жұмысқа ауыстыруды заңсыз деп таныған жағдайда қызметкерді еңбек дауын қарайтын орган бұрынғы жұмысына қайта орналастыруы тиіс.

Еңбек дауын қарайтын орган қызметкерге лажсыз бос уақыты үшін орташа жалақысын немесе төмен ақы төлейтін жұмысты орындау кезіндегі жалақысындағы айырмашылықты төлеу туралы шешім қабылдайды.

Қызметкердің өтініші бойынша еңбек дауын қарайтын орган оның пайдасына жоғарыда аталған компенсацияларды өндіру туралы шешім шығарумен шектелуі мүмкін.

Қызметкердің өтініші бойынша еңбек дауын қарайтын орган жұмыстан босату негіздемесінің тұжырымдамасын өзінің қалауы бойынша жұмыстан босату деп өзгерту туралы шешім қабылдай алады.

Жұмыстан босату себебінің тұжырымдамасы дұрыс емес немесе заңға сәйкес келмейді деп таныған жағдайда еңбек дауын қарайтын сот оны өзгертуге және шешімінде осы Кодекстің немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңының тұжырымдамасына сәйкес жұмыстан босатудың негіздемесін көрсетуге міндетті.

Егер еңбек кітапшасындағы жұмыстан босатудың қате тұжырымдамасы қызметкердің басқа жұмысқа орналасуына кедергі келтірсе, онда сот қызметкерге лажсыз бос уақыты үшін орташа жалақысын төлеу туралы шешім қабылдайды.

Заңсыз негізде немесе жұмыстан босатудың белгіленген тәртібін бұза отырып жұмыстан босатқан не басқа жұмысқа заңсыз аударған жағдайда сот қызметкердің талап етуі бойынша қызметкерге аталған әрекеттермен келтірілген моральдық зиянды ақшалай өтеу туралы шешім шығаруы мүмкін. Бұл өтемақының көлемін сот белгілейді.

407-бап. Қызметкердің ақшалай талабын қанағаттандыру

Қызметкердің ақшалай талаптарын еңбек дауын қарайтын орган негізді деп таныса, олар толық көлемде қанағаттандырылады.

408-бап. Жұмысқа қайта орналастыру туралы шешімді орындау

Жұмыстан заңсыз босатылған қызметкерді жұмысқа қайта орналастыру туралы, басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта орналастыру туралы шешім дереу орындалуға жатады. Жұмыс беруші мұндай шешімді орындауды кідіртсе, шешім қабылдаған орган қызметкерге шешімнің орындалуы кідірітілген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақыдағы айырманы төлеу туралы анықтама шығарады.

409-бап. Еңбек дауларын қарайтын органдардың шешімі бойынша төленген сомаларды кері қайтарып алуды шектеу

Бақылау тәртібімен шешімді тоқтатқан кезде еңбек дауын қарау жөніндегі органның шешіміне сәйкес қызметкерге төленген сомаларды, тоқтатылған шешім қызметкердің жалған мәліметтер хабарлауына немесе жалған құжаттар беруіне негізделген жағдайда ғана, кері қайтарып алуға жол беріледі.

57-тарау. Ұжымдық еңбек дауларын орау

410-бап. Ұжымдық еңбек даулары

Қызметкерлер (олардың өкілдері) мен жұмыс берушілер (олардың өкілдері) арасындағы еңбек жағдайын (жалақыны қоса алғанда) белгілеу және өзгерту, ұжымдық шарттар жасасу оларды өзгерту және орындау жөніндегі, сондай-ақ жұмыс берушінің нормативтік актілерді қабылдау кезінде қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескеруден бас тартуына байланысты реттелмеген қайшылықтар ұжымдық еңбек дауы деп танылады.

Ұжымдық еңбек дауларын мүмкіндігінше татуластыру комиссиялары және (немесе) еңбек арбитражы шешеді.

Ұжымдық еңбек дауын шешу мақсатында қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындаудан (толық немесе жартылай) уақытша өз еріктерімен бас тартуы арқылы жасалған көтеріліс өткізу жолымен ұжымдық еңбек дауын шешу мүмкін.

411-бап. Қызметкерлердің және олардың өкілдерінің талаптарын білдіру

Осы Кодекске сәйкес айқындалған қызметкерлер мен олардың өкілдері талаптар білдіру құқығына ие.

Қызметкерлер және (немесе) олардың өкілдері білдірген талаптар қызметкерлердің тиісті жиналысында (конференциясында) бекітіледі.

Егер қызметкерлердің жиналысына осы ұйымда жұмыс істейтіндердің жартысынан көбі қатысқан болса, ол заңды деп танылады. Конференцияға сайланған делегаттардың үштен екісі қатысқан болса, ол заңды деп есептеледі.

Жұмыс беруші қызметкерлерге немесе олардың өкілдеріне талаптарын білдіру бойынша жиналыс (конференция) өткізу үшін қажет мекеме беруге міндетті және оны өткізуге кедергі жасауға құқығы жоқ.

Қызметкерлердің талаптары жазбаша нысанда жазылады және жұмыс берушіге жіберіледі.

Кәсіподақтардың және олардың бірлестіктерінің, қызметкерлердің өзге де өкілдерінің талаптары әлеуметтік серіктестіктің тиісті тараптарына білдіріледі және жіберіледі.

412-бап. Қызметкерлердің, олардың өкілдерінің талаптарын қарау

Жұмыс берушілер қызметкерлердің, олардың өкілдерінің өздеріне жіберілген талаптарын қарауға міндетті.

Жұмыс беруші ұйым қызметкерлерінің (филиалдың, өкілдіктің, өзге де ерекшелендірілген құрылымдық бөлімшенің) өкілдеріне немесе олардың органдарына талаптарды алған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жазбаша нысанда қабылданған шешім туралы хабарлайды.

Жұмыс берушінің (жұмыс беруші бірлестіктерінің) өкілдері қызметкерлер өкілдерінің өздеріне жіберілген талаптарын қарауға және аталған талаптар алынған күннен бастап бір ай ішінде қабылданған шешім туралы оларға хабарлауға міндетті.

413-бап. Бәтуаластыру рәсімдері

Ұжымдық еңбек дауын шешу тәртібі мынадай кезеңдерден тұрады: ұжымдық еңбек дауын бәтуаластыру комиссиясында және (немесе) еңбек арбитражында қарау.

Ұжымдық еңбек дауын бәтуаластыру комиссиясында қарау міндетті кезең болып табылады. Бәтуаластыру комиссиясында келісімге келе алмаған жағдайда ұжымдық еңбек дауының тараптары ұжымдық еңбек дауын еңбек арбитражында қарауға көшеді.

Ұжымдық еңбек дауының ешбір тарабының бәтуаластыру рәсімдеріне қатысудан жалтаруға құқығы жоқ.

Тараптардың өкілдері, бәтуаластыру комиссиясы, еңбек арбитражы туындаған ұжымдық еңбек дауын, шешу үшін Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген барлық мүмкіндіктерді пайдалануға міндетті.

Бәтуаластыру рәсімдері осы Кодексте көзделген мерзімдерде өткізіледі.

Қажет болған жағдайда бәтуаластыру рәсімдерін өткізуге арналған мерзімдер ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімі бойынша ұзартылуы мүмкін.

414-бап. Ұжымдық еңбек дауын бәтуаластыру комиссиясының қарауы

Бәтуаластыру комиссиясы ұжымдық еңбек дауы туындаған сәттен бастап үш жұмыс күніне дейінгі мерзімде құрылады. Комиссия құру туралы шешім жұмыс берушінің тиісті бұйрығымен және қызметкерлер өкілдерінің шешімімен ресімделеді.

Бәтуаластыру комиссиясы ұжымдық еңбек дауы тараптарының өкілдерінен тең құқылы негізде құрылады.

Ұжымдық еңбек дауы тараптарының бәтуаластыру комиссиясын құрудан және оның жұмысына қатысудан жалтаруға құқығы жоқ.

Жұмыс беруші бәтуаластыру комиссиясының жұмысы үшін қажетті жағдайлар жасайды.

Ұжымдық еңбек дауын бәтуаластыру комиссиясы оның құрылғандығы туралы бұйрық шығарылған сәттен бастап бес жұмыс күніне дейінгі мерзімде қарауға тиіс. Аталған мерзім тараптардың өзара келісімі болған жағдайда ұзартылуы мүмкін, ол хаттамамен ресімделеді.

Бәтуаластыру комиссиясының шешімі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімі

бойынша қабылданады, хаттамамен ресімделеді, осы даудың тараптары үшін міндетті күші бар және бәтуаластыру комиссиясының шешімімен белгіленген тәртіпте және мерзімде орындалады.

Бәтуаластыру комиссиясында келісімге келе алмаса ұжымдық еңбек дауының тараптары бәтуаластыру рәсімдерін еңбек арбитражында жалғастырады.

415-бап. Ұжымдық еңбек дауын еңбек арбитражында қарау

Еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауын қарау жөніндегі уақытша жұмыс істейтін орган болып табылады, ол осы даудың тараптары оның шешімдерін міндетті түрде орындау туралы жазбаша нысанда келісім жасаған жағдайда құрылады.

Еңбек арбитражын ұжымдық еңбек дауының тараптары және еңбек жөніндегі аймақтық уәкілетті органдар бәтуаластыру комиссиясы ұжымдық еңбек дауын қарауды аяқтаған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей құрады.

Еңбек арбитражын құру оның құрамы, регламенті, өкілеттіктері жұмыс берушінің және еңбек жөніндегі аймақтық уәкілетті органның тиісті шешімімен ресімделеді.

Ұжымдық еңбек дауы еңбек арбитражында осы дау тараптары өкілдерінің қатысуымен ол құрылған күннен бастап бес жұмыс күніне дейінгі мерзімде қаралады.

Еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауы тараптарының өтініштерін қарайды; осы дауға қатысты қажетті құжаттар мен мәліметтерді алады; қажет болған жағдайда мемлекеттік органдарды ұжымдық еңбек дауының мүмкін әлеуметтік салдары жөнінде хабардар етеді; ұжымдық еңбек дауының мәні бойынша ұсыныстар әзірлейді.

Еңбек арбитражының ұжымдық еңбек дауын реттеу жөніндегі ұсыныстары осы даудың тараптарына жазбаша нысанда беріледі.

416-бап. Ұжымдық еңбек дауын шешумен байланысты кепілдіктер

Бәтуаластыру комиссиясының мүшелері, еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысу уақытында бір жыл ішінде үш айдан артық емес мерзімге орташа жалақылары сақтала отырып, негізгі жұмыстан босатылады.

Ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысатын қызметкерлердің өкілдері, олардың бірлестіктері ұжымдық еңбек дауын шешу кезеңінде тәртіптік жазалауға тартылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды немесе оларды өкілдікке уәкілетті ететін органның алдын ала келісімінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылмайды.

417-бап. Бәтуаластыру рәсімдеріне қатысудан жалтару

Ұжымдық еңбек дауы тараптарының бірі бәтуаластыру комиссиясын құруға немесе оның жұмысына қатысудан жалтарған жағдайда ұжымдық еңбек дауы еңбек арбитражының қарауына беріледі. Жұмыс беруші еңбек арбитражын құрудан жалтарған, сондай-ақ оның ұсыныстарын орындаудан бас тартқан жағдайда қызметкерлер ереуілге шыға алады.

Ереуілге шығу заңмен тыйым салынған немесе шектелген ұйымдарда еңбек арбитражын құру міндетті.

418-бап. Ұжымдық еңбек дауын шешу барысындағы келісім

Ұжымдық еңбек дауы тараптарының осы дауды шешу барысында қол жеткізген келісімі жазбаша нысанда ресімделеді және ұжымдық еңбек дауының тараптары үшін міндетті күші бар. Оны орындауға бақылау жасауды ұжымдық еңбек дауының тараптары жүзеге асырады.

419-бап. Ереуілге шығу құқығы

Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабына сәйкес қызметкерлердің ереуілге шығу құқығы ұжымдық еңбек дауын шешу тәсілі ретінде танылады.

Егер бәтуаластыру рәсімдері ұжымдық еңбек дауын шешуге әкелмесе, не жұмыс беруші бәтуаластыру рәсімдерінен жалтарса, ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаса, онда қызметкерлер немесе олардың өкілдері ереуілді ұйымдастыруға құқылы.

Ереуілге қатысу ерікті болып табылады. Ешкім ереуілге қатысуға немесе одан бас тартуға мәжбүрленуі мүмкін емес.

Қызметкерлерді ереуілге қатысуға немесе одан бас тартуға мәжбүрлейтін адамдар осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен белгіленген тәртіпте жауап береді.

Жұмыс беруші өкілдерінің ереуіл ұйымдастыруға және оған қатысуға құқығы жоқ.

420-бап. Ереуіл жариялау

Ереуіл жариялау туралы шешімді бұрын қызметкерлер ұжымдық еңбек дауын шешуге уәкілеттік берген қызметкерлердің кәсіподақ органының ұсынысы бойынша ұйым (филиал, өкілдік, өзге де оңашаланған құрылымдық бөлімше) қызметкерлерінің жиналысында (конференциясында) қабылданады. Кәсіподақ (кәсіподақ бірлестігі) қабылдаған ереуіл жариялау туралы шешім әр ұйым үшін осы ұйым қызметкерлерінің жиналысымен бекітіледі.

Қызметкерлердің жиналысы (конференциясы), егер оған қызметкерлердің (конференция делегаттарының) жалпы санының үштен екісі қатысса, заңды деп есептеледі.

Жұмыс беруші қызметкерлердің жиналыс (конференция) өткізуі үшін үй-жай беруге тиіс және оны өткізуге кедергі келтіруге құқығы жоқ.

Егер жиналысқа (конференцияға) қатысып отырған қызметкерлердің жартысынан көбі дауыс берсе, шешім қабылданды деп есептеледі. Қызметкерлердің жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаса, қызметкерлердің кәсіпорын органы ереуіл өткізуді қолдауға қызметкерлердің жартысынан көбінің қолын жинап, өз шешімін бекітуге құқылы.

Бәтуаластыру комиссиясы жұмысының бес күнтізбелік күнінен кейін бір сағаттық алдын ала сақтандыру ереуілді бір рет жариялануы мүмкін, ол жөнінде жұмыскерге үш жұмыс күнінен кешіктірмей жазбаша нысанда ескертілуі тиіс.

Алдын ала сақтандыру ереуілін жүргізген кезде оны басқаратын орган осы

Кодекске сәйкес қажет жұмыстармен (қызмет көрсетулермен) қамтамасыз етеді.

Болатын ереуілдің басталуы жөнінде жұмыс берушіге он күнтізбелік күннен кешіктірмей жазбаша нысанда ескертілуі тиіс.

Ереуіл жариялау туралы шешімде:

Ереуіл жариялау және жүргізу үшін негіз болып табылатын ұжымдық еңбек дауы тараптары келіспеушіліктерінің тізбесі;

ереуілдің басталған күні мен уақыты, оның болжамдалып отырған ұзақтығы мен қызметкерлерінің шамаланған саны;

ереуілді басқаратын органның атауы, бәтуаластырушы рәсімдерге қатысуға уәкілетті қызметкерлер өкілдерінің құрамы;

ереуіл өткізу кезеңінде ұйымда, филиалда, өкілдікте, өзге де оңашаланған құрылымдық бөлімшеде орындалатын қажетті жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумы бойынша ұсыныстар көрсетіледі.

Жұмыс беруші болатын ереуіл жөнінде еңбек жөніндегі аймақтық уәкілетті органға ескертеді.

421-бап. Ереуілді басқаратын орган

Ереуілді қызметкерлердің кәсіпорын органы, не қызметкерлердің өзге де өкілдері басқарады. Ереуілді басқаратын орган қызметкерлердің жиналысын (конференциясын) шақыруға жұмыс берушіден қызметкерлердің мүдделерін қозғайтын мәселелер бойынша ақпарат алуға, даулы мәселелер бойынша қорытындылар әзірлеу үшін м а м а н д а р д ы т а р т у ғ а қ ұ қ ы л ы .

Ереуілді басқаратын орган ереуілді тоқтатуға құқылы. Ереуілді қайтадан бастау үшін дауды бәтуаластыру комиссиясында немесе еңбек арбитражында қайтадан қарау талап етілмейді. Жұмыс берушіге және еңбек жөніндегі аймақтық уәкілетті органға үш жұмыс күнінен кешіктірмей ереуілдің қайтадан басталатындығы туралы ескертілуі тиіс

422-бап. Ұжымдық еңбек дауы тараптарының ереуіл барысындағы міндеттері

Ереуіл өткізу кезеңінде ұжымдық еңбек дауының тараптары осы дауды бәтуаластыру рәсімдерін өткізу жолымен шешуді жалғастыруға міндетті.

Жұмыс беруші, мемлекеттік органдар және ереуілді басқарып отырған орган ереуіл кезінде қоғамдық тәртіпті, ұйым мен қызметкерлер мүлкінің сақталуын, сондай-ақ тоқтап қалуы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төндіретін машиналардың жұмысын қамтамасыз ету бойынша өздеріне қатысты шаралар қ а б ы л д а у ғ а м і н д е т т і .

Қызметі адамдардың қауіпсіздігімен, олардың денсаулығын және қоғамның өмірлік маңызды мүдделерін қамтамасыз етумен байланысты ұйымдарда, филиалдарда, өкілдіктерде, өзге де құрылымдық бөлімшелерде қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының тізбесі экономиканың әрбір саласында (ішкі тармағында) әзірленеді

және тиісті республикалық кәсіподақтың келісімі бойынша экономиканың тиісті саласындағы (ішкі тармағындағы) қызметті үйлестіру мен реттеу жүктелген мемлекеттік орган бекітеді. Егер экономика саласындағы (ішкі тармағындағы) бірнеше кәсіподақ жұмыс істейтін болған жағдайда, қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының тізбесі экономика саласында (ішкі тармағында) жұмыс істейтін барлық кәсіподақтардың немесе олардың бірлестіктерінің келісімі бойынша бекітіледі. Қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының тізбесін әзірлеу және бекіту тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді.

Еңбек жөніндегі уәкілетті орган тиісті мемлекеттік органдар әзірлеп, бекіткен қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының тізбесі негізінде кәсіподақтардың тиісті аймақтық бірлестіктерінің келісімі бойынша Қазақстан Республикасының тиісті аймағының аумағында қажет жұмыстардың (қызмет көрсетулердің) мемлекеттік салалық тізбесінің мазмұнын нақтылайтын және оның қолдану тәртібін белгілейтін қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының аймақтық тізбесін әзірлейді және б е к і т е д і .

Ұйымдағы, филиалдағы, өкілдіктегі өзге де құрылымдық бөлімшедегі қажет жұмыстардың (қызмет көрсетулердің) минимумы ереуіл жариялау туралы шешім қабылданған кезден бастап бес күн мерзімде қажет жұмыстардың (қызмет көрсетулердің) минимумы тізбесінің негізінде еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті органдармен бірлесіп, ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімімен анықталады. Жұмыстардың (қызмет көрсетулердің) түрін қажет жұмыстардың (қызмет көрсетулердің) минимумына енгізу адамдардың денсаулығына зиян келтіру және өміріне қауіп төндіру ықтималдығымен дәлелденуі тиіс. Қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының тиісті тізбелерінде көзделмеген жұмыстар (қызмет көрсетулер) ұйымның, филиалдың, өкілдіктің, өзге де құрылымдық бөлімшенің қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумына енгізілмейді.

Келісімге келе алмаған жағдайда ұйымның (филиалдың, өкілдіктің, өзге де құрылымдық бөлімшенің) қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумын еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті орган белгілейді.

Ұйымның, филиалдың, өкілдіктің, өзге де құрылымдық бөлімшенің қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумын белгілейтін аталған органның шешіміне ұжымдық еңбек дауының тараптары сотқа шағым жасауы мүмкін.

Қажет жұмыстардың (қызмет көрсетулердің) минимумын қамтамасыз ете алмаса, ереуіл заңсыз деп танылуы мүмкін.

423-бап. Заңсыз ереуілдер

Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес:

а) соғыс немесе төтенше жағдайларды енгізу не төтенше жағдай туралы заңдарға сәйкес ерекше шаралар кезеңінде; Қазақстан Республикасының Қарулы Күштер органдары мен ұйымдарында, елдің қорғанысын, мемлекеттің қауіпсіздігін,

авариялық-құтқару іздестіру-құтқару, өртке қарсы жұмыстарды қамтамасыз ету төтенше жағдайлардың алдын алу немесе жою мәселелерін қарайтын басқа әскери құрылымдар мен құрылымдарда; құқық қорғау органдарында; қауіпті өндірістік объектілер болып табылатын ұйымдарда; жедел және шұғыл медициналық көмек станцияларында;

б) халықтың тіршілік әрекетін қамтамасыз етумен байланысты ұйымдарда (энергиямен қамтамасыз ету жылумен, сумен, газбен жабдықтау, авиация, темір жол және су көлігі, байланыс, ауруханалар), соның ішінде егер ереуіл өткізу елдің қорғанысы мен мемлекеттің қауіпсіздігіне, адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндірсе, ереуілдер заңсыз деп танылады және оларға жол берілмейді.

Ереуілге шығу құқығы Қазақстан Республикасының заңымен шектелуі мүмкін.

Ұжымдық еңбек дауы бар кездегі ереуіл, егер ол осы Кодексте көзделген мерзімдерді, рәсімдер мен талаптарды ескермей жарияланса, заңсыз деп танылады.

Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді жұмыс берушінің немесе прокурордың өтініші бойынша сот қабылдайды.

Соттың шешімі жөнінде ереуілге қатысушыларға дереу хабарлауға міндетті ереуілді басқаратын орган арқылы сот шешімі қызметкерлерге жеткізіледі.

Ереуілді заңсыз деп тану туралы заңды күшіне енген сот шешімі дереу орындалуға жатады. Қызметкерлер ереуілді басқаратын органға сот аталған шешімнің көшірмелерін бергеннен кейінгі күннен кешіктірмей ереуілді тоқтатуға және жұмысқа кірісуге міндетті.

Адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төнген жағдайда сот басталмаған ереуілді отыз күнге дейінгі мерзімге кейінге қалдыруға, ал басталған ереуілді сондай мерзімге тоқтата тұруға құқылы.

Қазақстан Республикасының немесе оның жекелеген аумақтарының өмірлік маңызы бар мүдделерін қамтамасыз ету үшін ерекше мәні болған жағдайда Қазақстан Республикасының Үкіметі мәселені тиісті сот шешкенге дейін, бірақ он күнтізбелік күннен асырмай, ереуілді тоқтата тұруға құқылы.

Ереуілді осы баптың бірінші және екінші бөліктеріне сәйкес өткізу мүмкін болмаған жағдайда ұжымдық еңбек дауы бойынша шешімді он күн мерзім ішінде Қазақстан Республикасының Үкіметі қабылдайды.

424-бап. Ереуіл өткізуге байланысты қызметкерлерге берілетін кепілдіктер және олардың құқықтық жағдайы

Қызметкердің ереуілге қатысуы, осы Кодекске сәйкес ереуілді тоқтату міндеттерін орындамаған жағдайды қоспағанда, еңбек тәртібін бұзу және еңбек шартын бұзу үшін негіз ретінде қарала алмайды.

Ереуілге қатысатын қызметкерлерге, осы Кодекстің 423-бабының сегізінші бөлігінде көзделген жағдайларды қоспағанда, тәртіптік жауапкершілік шараларын

қолдануға

тыйым

салынады.

Ереуіл уақытында оған қатысушы қызметкерлердің жұмыс орны мен қызметі сақталады.

Жұмыс беруші қызметкерлерге, міндетті жұмыс (қызмет көрсету) минимумын орындайтын қызметкерлерді қоспағанда, олардың ереуілге қатысу уақытына жалақы төлемеуге құқылы.

Ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген ұжымдық шартта немесе келісімдерде ереуілге қатысқан қызметкерлерге өтемақылар көзделуі мүмкін.

Ереуілге қатыспаған, бірақ оның өткізілуіне байланысты өз жұмысын орындау мүмкіндігі болмаған және осыған байланысты жұмыстың тоқтап қалуы басталғаны туралы жазбаша нысанда хабарлаған қызметкерлерге, қызметкердің кінәсінен болмаған жұмыс тоқтаған уақытқа ақы осы Кодексте көзделген тәртіппен және мөлшерде беріледі. Жұмыс беруші осы Кодексте көзделген тәртіппен аталған қызметкерлерді басқа жұмысқа ауыстыруға құқылы.

Ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген ұжымдық шартта немесе келісімдерде ереуілге қатыспаған қызметкерлерге осы Кодексте көзделгеннен басқа төлеудің неғұрлым жеңілдікті тәртібі көзделуі мүмкін.

425-бап. Локаутқа тыйым салу

Ұжымдық еңбек дауын реттеу барысында, ереуіл өткізуді қоса алғанда, локаутқа яғни жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерлерді олардың ұжымдық еңбек дауына немесе ереуілге қатысуына байланысты жұмыстан босатуға тыйым салынады.

426-бап. Ұжымдық еңбек дауын шешу кезінде құжаттаманы жүргізу

Ұжымдық еңбек дауы тараптарының іс-әрекетін, осы дауды шешуге байланысты қабылданатын келісімдер мен ұсыныстарды ұжымдық еңбек дауы тараптарының өкілдері, бәтуаластыру органдары, ереуілді басқаратын орган хаттамалармен ресімдейді.

14-бөлім. Қорытынды және ауыспалы ережелер

58-тарау. Қорытынды және ауыспалы ережелер

427-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын бұзғаны үшін жауаптылық

Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын бұзған адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа тартылады.

428-бап. Осы Кодексті күшіне енгізу тәртібі

1. Осы Кодекс 2005 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енеді.

2. 2005 жылғы 1 қаңтардан бастап:

"Қазақстан Республикасындағы Еңбек туралы" 1999 жылғы 10 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Заңының (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 1999 ж., N 24, 1068-құжат; 2001 ж., N 23, 309-құжат; 2003 ж., N 08, 142-

қ ұ ж а т) ;

"Қазақстан Республикасындағы Еңбек туралы" Қазақстан Республикасының Заңын күшіне енгізу туралы" 1999 жылғы 10 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Заңының (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 1999 ж., N 24, 1067-құжат) күші жойылды деп танылсын.

429-бап. Ауыспалы ережелер

1. Осы Кодекс оны күшіне енгізгеннен кейін туындаған құқықтық қатынастарға қ о л д а н ы л а д ы .

Егер құқықтық қатынастар осы Кодексті күшіне енгізгенге дейін туындаған болса, онда ол оны күшіне енгізгеннен кейін туындайтын құқықтар мен міндеттерге қ о л д а н ы л а д ы .

2. Қазақстан Республикасының аумағында қолданылатын заңдарды және нормативтік құқықтық актілерді осы Кодекске сәйкес келтіргенге дейін Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілері осы Кодекске қаншалықты қайшы келмейтіндігіне байланысты қолданылады.

(Жоба Парламент Мәжілісінен келіп түскен еркін аударма бойынша жарияланып отыр).