

**Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі**

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

**1-бөлiм.**
  
**Жалпы ережелер**

**1-тарау. Негізгі ережелер**

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

      Осы Кодексте мынадай негiзгi ұғымдар қолданылады:
  
      1) өндірiстік объектiлердi еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау - өндiрiстiк oбъектiлердi, цехтарды, учаскелердi, жұмыс орындарын оларда орындалатын жұмыстардың қауiпсіздігiнiң, зияндылығының, ауырлығының, қауырттығының жай-күйін, еңбек гигиенасын айқындау және өндірістік орта жағдайының еңбек жағдайлары нормативтеріне сәйкестiгiн айқындау мақсатында бағалау жөніндегі қызмет;
  
      2) еңбек қауiпсiздiгi - еңбек қызметі процесінде қызметкерлерге зиянды және қауiптi әсердi болғызбайтын іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етiлген қызметкердiң қорғалу жай-күйі;
  
      3) еңбектiң қауiпсiз жағдайлары - қызметкерге зиянды және қауіпті өндірiстік факторлардың әсерi жоқ не олардың әсер ету деңгейі қауіпсіздiк нормаларынан аспайтын, жұмыс беруші жасаған еңбек жағдайлары;
  
      4) өндiрістік жабдықтың қауiпсiздiгi - өндірiстiк жабдықтың белгiленген функцияларды нормативтiк-техникалық және жобалық құжаттамада белгiленген шарттарда орындаған кезде еңбек қауiпсіздiгi талаптарына сәйкестiгi;
  
      5) өндiрiстiк процестің қауiпсiздiгi - өндiрiстiк процестің нормативтік-техникалық құжаттамада белгiленген жағдайларда еңбек қауiпсiздiгiнiң талаптарына сәйкестiгi;
  
      6) зиянды өндiрiстік фактор - әсері қызметкердің сырқаттануына немесе еңбекке қабiлеттілiгiнің төмендеуiне әкеп соғуы мүмкiн өндiрiстік фактор;
  
      7) зиянды (ерекше зиянды) еңбек жағдайы - белгiлi бір өндiрiстік факторлардың әсерi қызметкердің еңбекке қабілеттiлігінің төмендеуiне немесе сырқаттануына әкеп соқтыратын еңбек жағдайы;
  
      8) демалыс уақыты - қызметкер еңбек мiндеттерiн атқарудан бос болатын және ол өз қалауынша пайдалана алатын уақыт;
  
      9) кепiлдiктер - қызметкерлерге әлеуметтік-еңбек саласында құқықтар берудi жүзеге асыру қамтамасыз етілетін құралдар, әдістер мен жағдайлар;
  
      10) еңбек гигиенасы - қызметкерлердің денсаулығын сақтау өндiрiстiк ортаның және еңбек процесінің қолайсыз әсерiнiң алдын алу жөнiндегi санитарлық-гигиеналық шаралар мен құралдар кешенi;
  
      11) жалақы - қызметкердің бiлiктiлiгiне, орындалатын жұмыстың күрделiлiгiне, санына, сапасына және жағдайына байланысты еңбек үшiн төленетiн сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;
  
      12) біліктілiк разряды - қызметкердiң кәсіптік даярлық дәрежесін көрсететiн шама;
  
      13) ұжымдық шарт - ұйымда әлеуметтiк-еңбек қатынастарын реттейтiн және қызметкерлер ұжымы мен жұмыс берушiлер арасында олардың өкiлдерiнiң атынан жасалатын құқықтық акт;
  
      14) өтемақылар - қызметкерлердiң еңбек немесе заңда көзделген өзге де мiндеттердi орындауына байланысты оларға шеккен шығындарын өтеу мақсатында белгiленген ақшалай төлемдер;
  
      15) ең төменгi жалақы - меншiк нысанына қарамастан ұйымдарда жалданып жұмыс iстейтін адамдарға Қазақстан Республикасының Конституциясында кепілдiк берiлген ең төменгi ақшалай төлем;
  
      16) өндiрiстегі жазатайым оқиға - қызметкердің, еңбек (қызмет) міндеттерін немесе жұмыс берушiнiң тапсырмасын орындау кезінде жарақаттануы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан оның еңбекке қабілеттілігін уақытша немесе бiржола жоғалтуына, кәсiби ауруға шалдығуына не өлiмiне әкеп соқтырған өндiрiстік фактордың әсерi;
  
      17) еңбек жағдайының нормативтерi - еңбектiң қалыпты жағдайын қамтамасыз ететiн, эргономикалық санитарлық-гигиеналық және психофизиологиялық және өзге де талаптардан тұратын нормативтер;
  
      18) қауiпсіздiк нормалары - қызметкерлердiң еңбек қызметі процесiнде олардың өмiрi мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдастыру, техникалық, санитарлық-гигиеналық, биологиялық және өзге де нормаларды, ережелердi, рәсiмдер мен өлшемдердi қамтамасыз ету тұрғысынан өндiрiс жағдайын, өндiрiстiк және еңбек процесін сипаттайтын сапалық және сандық көрсеткiштер;
  
      19) еңбек нормасы - техниканың, технологияның, өндiрiс пен еңбектi ұйымдастырудың қол жеткен деңгейiне сәйкес белгiленетiн өндiрiлген өнiм, уақыт, қызмет көрсету нормасы;
  
      20) еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық инспектор - ұйымның кәсіподақ органы, ал кәсiподақ болмаған кезде қызметкерлердің жалпы жиналысы (конференциясы) тағайындайтын, еңбек қауіпсiздiгi және еңбекті қорғау саласында қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын қызметкерлер өкiлi;
  
      21) қауiпті өндiрiстiк фактор - әсер етуi қызметкердiң еңбекке қабiлеттiлiгiнен уақытша немесе тұрақты айрылуына (еңбек жарақатын алуына немесе кәсiби ауруға шалдығуына) немесе өлуiне әкеп соғуы мүмкін өндiрістік фактор;
  
      22) қауіптi (ерекше қауiптi) еңбек жағдайы - еңбектi қорғау ережелерi сақталмаған жағдайда белгілi бір өндiрiстiк факторлардың әсерін тигiзуi қызметкер денсаулығының кенеттен күрт нашарлауына немесе жарақаттануына не өлiмiне әкеп соқтыратын еңбек жағдайы;
  
      23) еңбекке ақы төлеу - қызметкерлердің Қазақстан Республикасының заңдарына, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушiнiң нормативтiк актiлерiне және еңбек шарттарына сәйкес еңбегі үшiн оларға жұмыс берушiнiң төлемдердi белгiлеуi мен жүзеге асыруын қамтамасыз етуге байланысты қатынастар жүйесi;
  
      24) еңбекті қорғау - құқықтық, әлеуметтiк-экономикалық, ұйымдастыру-техникалық, санитарлық-гигиеналық, емдеу-профилактикалық, оңалту және өзге де iс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметi процесінде қызметкерлер өмiрiнiң қауіпсiздiгi мен денсаулығын қамтамасыз ету жүйесi;
  
      25) қызметкерлер өкілдерi - қызметкерлердiң жалпы жиналысында (конференциясында) қабылданған шешiмге сәйкес өкiлдiк етуге уәкiлеттi кәсiптiк одақтардың органдары (бұдан әрi - кәсіподақ органдары) мен олардың бiрлестiктерi;
  
      26) мәжбүрлi еңбек - қандайда бiр жаза (күш көрсетіп ықпал ету) қолдану қаупімен, оның iшiнде еңбек тәртiбiн сақтау мақсатында; ереуiлге қатысқаны жауапкершiлiк шарасы ретiнде; экономикалық даму қажеттері үшiн жұмысшы күшiн жұмылдыру және пайдалану ретiнде; орныққан саяси, әлеуметтiк немесе экономикалық жүйеге қарама-қайшы саяси көзқарас немесе идеологиялық сенiмнiң болғаны немесе оны бiлдiргенi үшiн жазалау шарасы ретiнде; нәсiлдiк, әлеуметтiк, ұлттық немесе дiни белгiлерi бойынша кемсiту шаралары ретiнде жұмысты орындау;
  
      27) өндiрiстiк жабдық - машиналар, механизмдер, аппараттар және өзге де техникалық құралдар;
  
      28) өндiрiстік санитария - зиянды өндiрiстiк факторлардың қызметкерлерге әсер етуiн болғызбайтын немесе азайтатын санитарлық-гигиеналық, ұйымдастыру іс-шаралары мен техникалық құралдар жүйесі;
  
      29) кәсiби ауру - қызметкердiң еңбек (қызмет) мiндеттерін орындауына байланысты оған зиянды өндiрiстiк факторлардың әсер етуiнен болған созылмалы немесе қатты ауру;
  
      30) қызметкер - жұмыс берушiмен еңбек қатынастарына кірген жеке тұлға;
  
      31) жұмыс берушi - қызметкермен еңбек қатынастарына кiрген жеке тұлға немесе заңды тұлға (ұйым);
  
      32) жұмыс уақыты - ұйымның ішкi еңбек тәртібi ережелерiне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек мiндеттерiн орындауға тиiс уақыт, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жұмыс уақытына жататын өзге де уақыт кезеңi;
  
      33) жұмыс орны - еңбек қызметі процесінде қызметкердің еңбек мiндеттерiн орындаған кезде тұрақты немесе уақытша болатын орны;
  
      34) мерзiмiнен тыс жұмыс - қызметкердің жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан, күнделiктi жұмыстан (ауысымнан) тыс iстейтiн жұмысы, сондай-ақ есептi кезең iшiнде қалыпты жұмыс сағатының санынан тыс жұмыс;
  
      35) әлеуметтiк әріптестік - қызметкерлер (қызметкерлерінiң өкiлдерi), жұмыс берушілер (жұмыс берушiлердiң өкілдерi), мемлекеттiк билік органдары арасындағы еңбек қатынастарын реттеу және олармен тiкелей байланысты өзге де қатынастар мәселелерi бойынша олардың мүдделерiн келiсудi қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынас жүйесі;
  
      36) арнаулы киiм - қызметкердi зиянды және қауiптi өндiрiстiк факторлардан қорғауға арналған киiм, аяқ киiм, бас киiм, қолғап;
  
      37) жеке құралдары - қызметкердi зиянды және (немесе қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсерiнен қорғауға арналған құралдар;
  
      38) ұжымдық қорғану құралдары - жұмыс iстейтін екi және одан көп адамды зиянды және (немесе) қауiпті өндiрiстiк факторлардың әсерінен бiр мезгiлде қорғауға арналған техникалық құралдар;
  
      39) жұмысты тарифтеу - еңбек түрлерін еңбектің күрделiлiгiне қарай тарифтiк разрядтарға немесе біліктiлiк санаттарына жатқызу;
  
      40) тарифтік кесте - тарифтiк коэффициенттердiң көмегiмен, жұмыстың күрделiлiгiне және қызметкерлердiң бiлiктік сипаттамасына қарай анықталған жұмыстардың (кәсiптердiң, лауазымдардың) тарифтiк разрядтарының жиынтығы;
  
      41) тарифтiк жүйе - түрлi санаттағы қызметкерлердің жалақысын саралау жүзеге асырылатын нормативтер жиынтығы;
  
      42) тарифтiк ставка (айлық ақы) - қызметкердiң уақыт бiрлiгі ішінде белгiлi бiр күрделіліктегi (білiктiліктегі) жұмыс нормасын (еңбек міндеттерiн) орындағаны үшiн еңбегiне ақы төлеудiң белгiленген мөлшерi;
  
      43) тарифтен разряд - еңбектiң күрделілігiн және қызметкердiң бiлiктiлiгін көрсететiн шама;
  
      44) еңбек жөнiндегі аумақтық уәкілеттi орган - еңбек жөнiндегi уәкiлеттi органның тиiстi әкімшілiк-аумақтық бiрлiк шегінде Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы өкiлеттiктердi жүзеге асыратын құрылымдық бөлiмшелерi;
  
      45) еңбек шарты - жұмыс берушi мен қызметкердің арасындағы келiсiм, бұған сәйкес жұмыс беруші қызметкерге негiзделген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiнде ұжымдық шартта, жұмыс берушiнiң нормативтік актілерiнде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, қызметкерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге мiндеттенедi, ал қызметкер осы келiсiмде айқындалған еңбек функциясын өзi орындауға, ұйымда қолданылып жүрген iшкi еңбек тәртiбiнің ережелерiн сақтауға міндеттенеді;
  
      46) еңбек қатынастары - жұмыс берушi мен қызметкердiң арасындағы қызметкердiң еңбек функциясын (белгiлi бiр мамандық, бiліктілiк немесе лауазым бойынша жұмысты) ақы үшін жеке өзi орындауы, жұмыс берушi Қазақстан Республикасының еңбек заңдарында, ұжымдық шартта, еңбек шартында көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз еткен жағдайда қызметкердің ішкі еңбек тәртібi ережелеріне бағынуы туралы келiсiмге негiзделген қатынас;
  
      47) ауыр қол еңбегі - ауыр заттарды қолмен көтеруге немесе орнын ауыстыруға байланысты қызмет түрлерi не 360 ккал/сағаттан артық күш-қуат жұмсалатын басқа да жұмыстар;
  
      48) өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті орган - өнеркәсiптiк қауiпсiздiк саласындағы мемлекеттiк саясатты берілген өкiлеттiктер шегінде iске асыратын Қазақстан Республикасының орталық атқарушы органы;
  
      49) еңбегi жөніндегі уәкілетті орган - Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес еңбек қатынастары саласында өкілеттіктерді жүзеге асыратын орталық атқарушы орган;
  
      50) еңбек қауіпсiздігінің жағдайлары - еңбек процесiнде қызметкердiң еңбекке қабiлеттiлiгiне және денсаулығына әсер ететiн өндiрiстiк орта мен еңбек процесi факторларының жиынтығы.

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

      1. Қазақстан Республикасының еңбек заңдары Қазақстан Республикасының 
Конституциясына
 негiзделедi және осы Кодекс пен Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiнен тұрады.
  
      2. Егер жаңадан қабылданған заң осы Кодекске қайшы келетiн болса онда бұл заң осы Кодекске тиiстi өзгерiстер мен толықтырулар енгiзілген жағдайда қолданылады.
  
      3. Егер Қазақстан Республикасы бекiткен халықаралық шартта осы Кодексте белгiленгеннен өзге ережелер белгiленсе, аталған шарттың ережелерi қолданылады.

**3-бап. Еңбек заңдарының мақсаттары мен міндеттерi**

      1. Азаматтардың еңбекке құқықтары мен еркiндiктерiне мемлекеттiк кепiлдiк орнату, қолайлы еңбек жағдайын жасау, қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң құқықтары мен мүдделерiн қорғау еңбек заңдарының мақсаттары болып табылады.
  
      2. Еңбек заңдарының негiзгi мiндеттерi еңбек қатынастары тараптары мүдделерiнiң, мемлекет мүдделерінің барынша үйлесiмдi болуына жету үшiн қажеттi құқықтық жағдайлар туғызу, сондай-ақ еңбек қатынастарын, оның iшiнде олармен тiкелей байланысты еңбектi ұйымдастыру мен еңбектi басқару тiкелей осы жұмыс берушiде қызметкерлердi кәсiптiк даярлау, қайта даярлау және олардың бiлiктiлiгiн көтеру әлеуметтiк әрiптестiк, ұжымдық келiссөздер жүргiзу, ұжымдық шарттар мен келiсiмдер жасау; жұмыс берушiлер мен қызметкерлердiң еңбек саласындағы материалдық жауапкершiлiгi; еңбек заңдарының сақталуын қадағалау мен бақылау; еңбек дауларын шешу жөнiндегi қатынастарды құқықтық реттеу болып табылады.

**4-бап. Осы Кодекстің қолданылу аясы**

      1. Осы Кодекс Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қатынастарын, сондай-ақ еңбекке тiкелей байланысты өзге де қатынастарды реттейдi.
  
      2. Осы Кодекс Қазақстан Республикасында еңбек қызметiн жүзеге асыратын шетелдiктер мен азаматтығы жоқ адамдарға, сондай-ақ, егер Қазақстан Республикасының Конституциясында, заңдарында және Қазақстан Республикасы бекiткен халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, құрылтайшылары немесе меншiк иелерi (толық немесе iшiнара) шетелдiк жеке немесе заңды тұлғалар болып табылатын ұйымдарға қолданылады.
  
      3. Қызметкерлердiң жекелеген санаттарының еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының өзге заңдарымен реттелуi мүмкiн, бiрақ осы Кодекстiң нормаларынан төмен болмауға тиiс.

**5-бап. Еңбек қатынастарын құқықтық реттеудiң негiзгі**
  
              
**принциптері**

      Еңбек қатынастарын құқықтық реттеудiң негiзгi принциптерi мыналар болып табылады:
  
      1) өзiнiң еңбекке қабілеттiлiгiне өзi билiк ету, кәсiптi және қызмет түрiн таңдау құқығын қоса алғанда еңбек еркiндiгi;
  
      2) мәжбүрлеп еңбек өткiзуге және еңбек саласындағы кемсiтуге тыйым салу;
  
      3) жұмыссыздықтан қорғау және жұмысқа орналасуға жәрдемдесу;
  
      4) өндiрiстiк қызмет нәтижелерiне қатынасы бойынша қызметкердiң өмiрi мен денсаулығына басымдық беру;
  
      5) әрбiр қызметкердің әдiл еңбек жағдайына, оның iшiнде қауiпсiздiк пен гигиена талаптарына сәйкес келетiн еңбек жағдайына құқығын, жұмыс уақытын шектеудi, күнделiктi демалыс берудi, демалыс және жұмыс iстемейтiн мереке күндерiн, жыл сайынғы ақы төленетiн демалысты қоса алғанда демалу құқығын қамтамасыз ету;
  
      6) қызметкерлердiң құқықтары мен мүмкiндiктерiнiң теңдігі;
  
      7) әрбiр еңбеккердiң адал жалақысының уақтылы және толық мөлшерде төленуiне құқығын қамтамасыз ету, ол тиiстi қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңда белгіленген ең төмен жалақының мөлшерiнен кем болмауға тиiс;
  
      8) еңбек өнiмдiлiгiн, бiлiктiлiгi мен мамандығы бойынша стажын ескере отырып, қызметкерлердiң қандайда бір кемсітусіз жұмыста жоғарылау, сондай-ақ кәсiби даярлау, қайта даярлау және білiктiлiгiн көтеру мүмкiндiгiнiң теңдiгiн қамтамасыз ету;
  
      9) қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң өздерiнiң құқықтары мен мүдделерiн қорғау үшiн бірiгу құқығын қамтамасыз ету;
  
      10) қызметкерлердің заңда көзделген нысанда ұйымды басқаруға қатысу құқығын қамтамасыз ету;
  
      11) әлеуметтiк әрiптестiк;
  
      12) өндiрiстiк факторлардың қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиянды әсерiнің түзетуге келмейтін зардаптарына жол бермеу;
  
      13) қызметкердiң еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау талаптарына сай еңбек жағдайына құқықтарын мемлекеттiк қорғау кепiлдiгi;
  
      14) нормативтiк құқықтық актiлердi әзiрлеу және қабылдау арқылы еңбек қауiпсiздiгi және еңбекті қорғау саласындағы бірыңғай талаптарды белгілеу;
  
      15) еңбек қауіпсiздiгi және еңбектi қорғау мәселелерiн мемлекеттiк реттеу;
  
      16) еңбек қауiпсіздiгi мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы ақпараттың жариялылығы, толықтығы және анықтығы;
  
      17) мемлекеттiң, қызметкерлер өкiлдерiнiң еңбек қауіпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi мемлекеттiк бағдарламаларды қалыптастыруға, еңбек қауiпсіздiгi және еңбектi қорғау нормалары бар нормативтік құқықтық актiлердi әзiрлеуге, сондай-ақ Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсiздігi және еңбектi қорғау туралы заңдарының сақталуына бақылау жасауға қатысуы;
  
      18) қызметкерге еңбек мiндеттерін орындауына байланысты келтiрiлген зиянды өтеу мiндеттiлігі;
  
      19) қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң құқықтарын қамтамасыз ету жөнiндегi мемлекеттiк кепiлдiктердi белгiлеу, оның сақталуын мемлекеттiк қадағалау мен бақылауды жүзеге асыру;
  
      20) әркiмнiң өзiнiң еңбек құқықтары мен еркiндігiн мемлекеттің қорғауына, оның iшiнде сот тәртiбiмен қорғау құқықтарын қамтамасыз ету;
  
      21) жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу, сондай-ақ осы Кодексте және Қазақстан Республикасының басқа заңдарында белгiленген тәртiппен ереуiлге шығу құқықтарын қамтамасыз ету;
  
      22) кәсiподақ өкiлдерiнің еңбек заңдарын және еңбек құқықтары нормалары бар өзге де актілердi сақтауға қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын қамтамасыз ету;
  
      23) қызметкерлердің еңбек қызметi кезеңiнде өз қадiр-қасиетiн қорғау құқығын қамтамасыз ету;
  
      24) қызметкерлердің мiндеттi әлеуметтiк сақтандырылу құқығын қамтамасыз ету.

**6-бап. Еңбек саласында кемсiтуге тыйым салу**

      1. Әркiмнің өзiнiң еңбекке құқығын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар.
  
      Ешкiмдi шыққан тегiне, әлеуметтiк, лауазымдық және мүлiктiк жағдайына, жынысына, нәсiлiне, ұлтына, тіліне, дiнге қатысына, сенiмiне, тұрған жерiне немесе кез келген өзге де жағдайларға байланысты қандай да бір кемсiтуге ұшыратуға болмайды.
  
      2. Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген еңбектің осы түрiне тән талаптарға сәйкес айқындалатын не жоғары әлеуметтiк және құқықтық қорғауға мұқтаж адамдар туралы мемлекеттің ерекше қамқорлығына негізделген айырмашылықтар, ерекшеліктер, артықшылықтар, сондай-ақ қызметкердiң құқықтарын шектеу кемсiту болып табылмайды.
  
      3. Еңбек саласында қандайда бiр кемсітуге ұшырадым деп есептейтiн адамдар бұзылған құқықтарын қалпына келтіру, Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен келтiрiлген зиянды өтеу туралы өтiнiшпен еңбек жөнiндегi уәкiлеттi органға немесе сотқа жүгінуге құқылы.

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

      Мәжбүрлі еңбекке тыйым салынады.
  
      Соттың шешімімен не төтенше немесе соғыс жағдайы кезiнде ғана мәжбүрлi еңбекке жол берiледi.

**8-бап. Жұмыс берушiнiң нормативтiк актiлерi**

      1. Жұмыс берушi осы Кодекске және өзге де нормативтiк құқықтық актiлерге, ұжымдық шартқа әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiмдерге сәйкес өз құзыретi шегiнде еңбек құқығының нормалары бар нормативтiк актiлер қабылдайды.
  
      2. Осы Кодексте және өзге де нормативтiк құқықтық актiлерде, ұжымдық шартта көзделген жағдайларда жұмыс берушi еңбек құқығының нормалары бар нормативтiк актiлер қабылдаған кезде қызметкерлердiң өкiлдi органының пiкiрiн ескередi.
  
      Ұжымдық шартта жұмыс берушiнiң қызметкерлердiң өкiлдi органымен келiсе отырып, еңбек құқығының нормалары бар нормативтiк актiлер қабылдауы көзделуi мүмкiн.
  
      3. Жұмыс берушiнiң қызметкерлердiң жағдайын Қазақстан Республикасының еңбек заңдарымен, ұжымдық шартпен, әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiмдермен салыстырғанда нашарлатып жiберетiн не осы Кодексте көзделген қызметкерлердің өкiлдi органының пiкiрiн ескеру тәртiбi сақталмай қабылданған нормативтік актiлерi жарамсыз болып табылады.

**9-бап. Мерзiмдердi есептеу**

      1. Осы Кодексте еңбек құқықтары мен мiндеттерiнiң туындауы байланыстырылатын мерзiмдердiң уақыты аталған құқықтар мен мiндеттер туындауының басталуы белгiленген күнтiзбелiк күннен басталады.
  
      Осы Кодекс еңбек құқықтары мен мiндеттерiнің тоқтауын байланыстыратын мерзiмдердің уақыты еңбек қатынастарының аяқталуы белгiленген күнтiзбелiк күннен кейiнгi күнi басталады.
  
      2. Жылдармен, айлармен, апталармен есептелетiн мерзiмдер мерзiмнiң соңғы жылының, айының немесе аптасының тиiстi күнi өтедi. Күнтiзбелiк аптамен немесе күнмен есептелетiн мерзiмге жұмыс емес күндер де кiредi.
  
      Егер мерзiмнiң соңғы күнi жұмыс емес күнге сәйкес келсе, онда мерзiм аяқталған күн деп одан кейiнгі жұмыс күнi есептеледi.

**2-тарау. Еңбек қатынастарының тараптары,**
  
**еңбек қатынастарының туындау негiзi**

**10-бап. Еңбек қатынастарының тараптары**

      Қызметкер мен жұмыс берушi еңбек қатынастарының тараптары болып табылады.
  
      Еңбек қатынастарында жұмыс берушiнiң құқықтары мен мiндеттерiн жұмыс берушi болып табылатын жеке тұлға; заңдарда, өзге де нормативтiк құқықтық актiлерде, заңды тұлғаның (ұйымның) құрылтай құжаттарында және жұмыс берушiнiң нормативтiк актiлерiнде көзделген тәртiппен заңды тұлғаның (ұйымның) басқару органы немесе оған уәкiлеттi адамдар жүзеге асырады.

**11-бап. Еңбек қатынастарының туындау негiздерi**

      1. Еңбек қатынастары қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасында осы Кодекске сәйкес олар жасасатын еңбек шартының негiзiнде туындайды.
  
      2. Еңбек қатынастары заңдарда белгiленген жағдайларда және тәртiппен:
  
      1) лауазымға сайлау (таңдау);
  
      2) тиiстi лауазымға орналасуға конкурс бойынша сайлау;
  
      3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекiту;
  
      4) заңда уәкiлеттiк берiлген органның белгiленген квота есебiне жұмысқа жiберуi;
  
      5) еңбек шарты жасалғаны туралы сот шешiмi;
  
      6) еңбек шарты тиiсiнше жасалған-жасалмағанына қарамастан, жұмыс берушiнiң немесе оның өкілiнің келiсiмiмен немесе рұқсатымен iс жүзiнде жұмысқа жiберуi нәтижесiнде еңбек шартының негiзiнде туындайды.

**12-бап. Лауазымға сайлау (таңдау) нәтижесiнде еңбек**
  
               
**шартының негізiнде туындайтын еңбек қатынастары**

      Егер лауазымға сайлау (таңдау) қызметкердiң белгiлi бiр еңбек функциясын орындауын бiлдiрсе, лауазымға сайлау (таңдау) нәтижесiнде еңбек шартының негiзiнде туындайтын еңбек қатынастары туындайды.

**13-бап. Конкурс бойынша сайлау нәтижесiнде еңбек**
  
               
**шартының негізiнде туындайтын еңбек қатынастары**

      Егер заңда, өзге де нормативтiк құқықтық актiлерде конкурс бойынша орналасуға тиiстi лауазымдардың тiзбесi айқындалған болса тиiстi лауазымға орналасу конкурс бойынша сайлау нәтижесiнде еңбек шартының негiзiндегi еңбек қатынастары туындайды.

**14-бап. Қызметкердiң құқықтары мен мiндеттерi**

      1. Қызметкердiң:
  
      1) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгiленген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасауға, өзгертуге және оны бұзуға;
  
      2) еңбек шартында келiсiлген жұмыстың өзiне берiлуiне;
  
      3) еңбек қауiпсiздiгiне және еңбектi қорғауға;
  
      4) жұмыс берушiден жұмыс орны мен ұйым аумағының сипаттамасы, еңбек жағдайының, еңбек қауiпсiздігi мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы, өмiрi мен денсаулығына төнетiн қауіп туралы, сондай-ақ өзiн зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсерiнен қорғау шаралары туралы анық ақпарат алуға;
  
      5) өндiрiстiк жарақат, кәсiби ауру немесе еңбекке қабiлеттiлiгiнiң төмендеуiн туғызуы мүмкiн зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсерiнен қорғалған жұмыс орнына;
  
      6) Қазақстан Республикасының еңбек қауiпсiздігі және еңбектi қорғау туралы заңдарында, сондай-ақ жеке еңбек шартында және ұжымдық шартта көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнаулы киiммен қамтамасыз етілуге;
  
      7) өзiнің денсаулығы мен өмiрiне қауiп төндiретiн жағдай туындаған кезде бұл туралы тiкелей басшыны немесе жұмыс берушiнiң өкiлiн хабардар ете отырып жұмысты орындаудан бас тартуға;
  
      8) еңбек қауіпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi талаптарға сәйкес келмеуi себептi ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта орташа жалақысының сақталуына;
  
      9) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi органға немесе еңбек жөнiндегi аумақтық уәкiлеттi органдарға өзiнің жұмыс орнындағы еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жағдайларын тексеру туралы өтініш жасауға, сондай-ақ еңбек жағдайын, қауiпсiздiгiн және еңбектi қорғауды жақсартуға байланысты мәселелердi тексеру мен қарауға өкiлдi қатысуға;
  
      10) жұмыс берушiнiң еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау саласындағы құқыққа қайшы iс-әрекетiне шағым жасауға;
  
      11) өз бiлiктiлiгiне, еңбектiң күрделiлiгiне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына сәйкес жалақының уақтылы және толық көлемде төленуiне;
  
      12) жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығын, қызметкерлердiң жекелеген мамандықтары мен санаттары үшін қысқартылған жұмыс уақытын белгілеу, апта сайынғы демалыс күндерiн, жұмыс iстемейтiн мереке күндерiн, ақы төленетiн жыл сайынғы демалыс беру қамтамасыз етілген демалысқа;
  
      13) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртiппен кәсiби даярлыққа, қайта даярлыққа және өзінiң бiлiктілiгiн көтеруге;
  
      14) кәсiптiк одақтар құруды және өзiнiң еңбек құқықтарын, бостандықтарын және заңды мүдделерiн қорғау үшiн оған кiрудi қоса алғанда, бiрлесуге;
  
      15) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында және ұжымдық шартта көзделген нысандарда ұйымды басқаруға қатысуға;
  
      16) өз өкiлдерi арқылы ұжымдық келiссөздер жүргiзуге және ұжымдық шарттар жасауға, сондай-ақ ұжымдық шарттың орындалуы туралы ақпарат алуға;
  
      17) заңда тыйым салынбаған кез келген тәсілмен өзiнің еңбек құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғауға;
  
      18) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгiленген тәртіппен ереуiлге шығу құқығын қоса алғанда жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;
  
      19) Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде белгiленген тәртiппен қызметкердің еңбек мiндеттерiн орындауына байланысты өмiрi мен денсаулығына келтірілген зиянның орнын толтыруға және моральдық шығынды өтетуге;
  
      20) заңда көзделген жағдайларда мiндеттi әлеуметтiк сақтандырылуға құқығы бар.
  
      2. Қызметкер:
  
      1) еңбек шартында жүктелген өз еңбек мiндеттерiн адал орындауға;
  
      2) ұйымның iшкi еңбек тәртiбi ережелерiн сақтауға;
  
      3) еңбек тәртiбiн сақтауға;
  
      4) белгiленген еңбек нормаларын орындауға;
  
      5) жұмыс берушiнiң және басқа қызметкерлердің мүлкiне ұқыптылықпен қарауға;
  
      6) еңбек қауіпсiздiгі және еңбекті қорғау жөнiндегi нормалардың, ережелердiң және нұсқаулықтардың талаптарын, сондай-ақ жұмыс берушiнiң өндiрiсте жұмысты қауiпсiз жүргiзу жөнiндегi талаптарын сақтауға;
  
      7) арнаулы киiмдi, дербес және ұжымдық қорғану құралдарын мақсаты бойынша пайдалануға;
  
      8) өндiрiсте болған әрбiр жазатайым оқиға туралы, кәсiби аурудың белгiлерi туралы, сондай-ақ адамдардың өмiрi мен денсаулығына қауiп төндiретiн оқиғалар туралы өзiнiң тiкелей басшысына дереу хабарлауға;
  
      9) мiндеттi алдын-ала, мерзiмдiк (еңбек қызметi кезеңiнде) медициналық тексеруден өтуге және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда ауысым алдында, сондай-ақ еңбек жағдайы өзгеретiн басқа жұмысқа ауысқан кезде не кәсiби аурудың белгiлерi байқалған кезде жұмыс берушінің қаражаты есебiнен медициналық куәландырудан өтуге мiндеттi.
  
      3. Қазақстан Республикасының заңдарында, ұжымдық шартта, әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiмдерде осы Кодекске қайшы келмейтiн өзге де құқықтар мен мiндеттер белгiленуi мүмкiн.

**15-бап. Жұмыс берушінiң құқықтары мен мiндеттерi**

      1. Жұмыс берушiнің:
  
      1) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заң актiлерiнде белгiленген тәртiппен және жағдайларда қызметкермен еңбек шартын жасауға, оны өзгертуге және бұзуға;
  
      2) ұжымдық келiссөздер жүргiзуге және ұжымдық шарттар жасауға;
  
      3) қызметкерлердi адал тиiмдi еңбегi үшiн, сондай-ақ жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайын туғызуға қосқан үлесi, қауіпсiз еңбек-жағдайын жасау жөнiндегi ұтымды ұсыныстары үшiн ынталандыруға;
  
      4) қызметкерлерден өзiнiң еңбек мiндеттерiн орындауын және жұмыс берушi мен басқа да қызметкерлердiң мүлкiне ұқыптылықпен қарауын, ұйымның ішкi еңбек тәртiбi ережелерін, қауіпсiздiк нормаларын, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi нұсқаулықтардың ережелерiн сақтауын талап етуге;
  
      5) қызметкерлердi осы Кодексте, Қазақстан Pecпубликасының өзге де заң актiлерiнде белгiленген тәртiппен тәртiптiк және материалдық жауапкершiлiкке тартуға;
  
      6) нормативтiк актiлер, оның iшiнде еңбек қауіпсiздiгi және еңбектi қорғау мәселелерi жөнiндегi нормативтiк актiлер қабылдауға;
  
      7) өкiлдiк ету және өз мүдделерiн қорғау мақсатында жұмыс берушiлердiң бiрлестіктерiн құруға құқығы бар.
  
      2. Жұмыс берушi:
  
      1) осы Кодекстiң, Қазақстан Республикасы заңдарының және өзге де нормативтiк құқықтық актiлерінің, өздерi қабылдаған нормативтiк актілердiң талаптарын, ұжымдық шарттың, әлеуметтік әрiптестiк туралы келiсiмдердiң және еңбек шарттарының талаптарын сақтауға;
  
      2) қызметкерге еңбек шартында келiсiлген жұмысты беруге;
  
      3) еңбек қауiпсiздiгiн және еңбектi қорғау мен еңбек гигиенасының талаптарына сай келетiн жағдайды қамтамасыз етуге;
  
      4) ұйым аумағында және жұмыс орындарында ықтимал зиянды өндiрiстiк факторлар туралы қызметкерлердi хабардар етуге;
  
      5) жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген қауiптi болғызбау жөнiнде профилактика жүргiзу, өндiрiстiк жабдық пен технологиялық процестi неғұрлым қауiпсiз жабдық пен процеске ауыстыру жолымен шаралар қабылдауға;
  
      6) қызметкерлердi ережелер мен нормативтiк талаптарға сәйкес, оның iшiнде жаңа жабдық пен жаңа технологиялық процестердi енгiзу кезiнде еңбек қауіпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiнде оқыту мен даярлауға;
  
      7) еңбек қауіпсiздігі және еңбектi қорғау жөнiнде іс-шаралар әзiрлеуге және оларды ұйымдарда өткiзуге арналған қаражат бөлуге;
  
      8) өз қаражаты есебiнен қызметкерлердi арнаулы киiммен, арнаулы аяқ киiммен, зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсерiнен дербес қорғану құралдарымен оларды киюдiң белгіленген мерзiмiнде қамтамасыз етуге, дербес және ұжымдық қорғану құралдарының, арнаулы киiмнiң мақсатқа сай қолданылуына бақылауды қамтамасыз етуге;
  
      9) өндiрiстiк процестер мен жұмысты қауіпсiз жүргiзу жөнінде нұсқау беру жұмыстарын жүргізуге, тиiстi нұсқау құжаттармен (нұсқаулықтармен, ережелермен, әдiстемелiк нұсқаулармен) қамтамасыз етуге;
  
      10) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау мәселелерi бойынша бiлiмiн тексеруден өтуге және еңбек жөніндегі уәкiлеттi орган бекiткен ережелерге сәйкес ұйымдарда еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғауды қамтамасыз етуге жауап беретiн басшылар мен мамандардың бiлiмiн тексерудi ұйымдастыруға;
  
      11) өз қаражаты есебiнен қызметкерлердi мiндеттi алдын-ала, мерзiмдiк (еңбек қызметi кезеңiнде) медициналық тексеруден өткiзуге және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда ауысым алдында, сондай-ақ еңбек жағдайы өзгеретiн басқа жұмысқа ауысқан кезде не кәсiби аурудың белгiлерi байқалған кезде медициналық куәландыру жүргiзуге;
  
      12) өз қаражаты есебiнен қызметкерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдай жасауға, уәкiлеттi орган белгілеген нормадан кем емес профилактикалық өңдеу құралдарымен, арнаулы киiммен және аяқ киiммен, жуғыш және залалсыздандыру құралдарымен, медициналық аптечкамен, сүтпен, емдеу-профилактикалық тамақпен қамтамасыз етуге;
  
      13) еңбек жөнiндегi уәкiлетті органның және еңбек жөнiндегi аумақтық уәкiлеттi органның лауазымды адамдарын, қызметкерлердiң өкiлдерiн, еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауiпсiздiгiнiң, еңбек жағдайы мен еңбекті қорғаудың жай-күйiн және Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсiздігі және еңбектi қорғау туралы заңдарының сақталуын, сондай-ақ өндiрiстегi жазатайым оқиға мен кәсiби ауруларды тексеру үшiн бөгетсiз жiберуге;
  
      14) еңбек жөнiндегi уәкiлетті органға және еңбек жөнiндегi аумақтық уәкiлетті органға, қызметкерлердiң өкiлдерiне ұйымдардағы еңбек қауiпсiздiгi, еңбек жағдайы мен еңбектi қорғаудың жай-күйi туралы қажеттi ақпарат беруге;
  
      15) мемлекеттiк еңбек инспекторларының нұсқамаларын қабылдауға және орындауға;
  
      16) қызметкерлердiң өкiлдерiн қатыстыра отырып мерзiмдік, кемінде бес жылда бiр рет өндiрiстiк объектiлердi еңбек жағдайының жай-күйi бойынша аттестаттаудан, сондай-ақ реконструкциялау, жаңғырту, жаңа техника орнату немесе технология енгiзуден кейiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган бекiткен ережелерге сәйкес мiндеттi аттестаттаудан өткiзуге;
  
      17) пайдалануда тұрған барлық негізгi қорды еңбек қауiпсiздiгі және еңбектi қорғаудың қолданыстағы нормалары мен ережелерiне сәйкес келтiруге;
  
      18) қызметкердiң еңбек мiндеттерiн орындау кезiнде денсаулығы мен өмiрiне келтiрiлген зиян үшiн жауапкершілiктi сақтандыруға;
  
      19) зиянды және қауiптi еңбек жағдайларында жұмыс iстейтiн жұмысшылар мен мамандарды гигиеналық оқытуды (жалпы және кәсiби аурулар мәселелерi бойынша санитарлық ең төменгі бiлiм берудi) қамтамасыз етуге;
  
      20) қызметкерлердi еңбек мiндеттерiн орындауға қажеттi жабдықпен, саймандармен, техникалық құжаттамамен және өзге де құралдармен қамтамасыз етуге;
  
      21) қызметкерлерге құндылығы бірдей еңбек үшін бiрдей ақыны қамтамасыз етуге;
  
      22) қызметкерлерге тиесiлі жалақыны осы Кодексте, ұжымдық шартта, ұйымның iшкi еңбек тәртiбi ережелерiнде және еңбек шарттарында белгiленген мерзiмдерде толық көлемiнде төлеуге;
  
      23) осы Кодексте белгіленген тәртiппен ұжымдық келiссөздер жүргiзуге, сондай-ақ ұжымдық шарт жасауға;
  
      24) қызметкерлердiң өкiлдерiне ұжымдық шарт, әлеуметтік әріптестік туралы келiсiм жасау және оның орындалуын бақылау үшiн қажеттi толық және анық ақпарат беруге;
  
      25) мемлекеттiк органдардың нұсқамаларын уақтылы орындауға, заңдарды бұзғаны үшiн 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 өкiлдерге хабарлауға;
  
      27) қызметкерлердiң осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында және ұжымдық шартта көзделген нысандарда ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ететін жағдайлар жасауға;
  
      28) қызметкерлердiң еңбек мiндеттерiн орындауына байланысты тұрмыстық қажеттерiн қамтамасыз етуге;
  
      29) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртiппен қызметкерлердi мiндеттi әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;
  
      30) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтiк құқықтық актiлерде белгіленген тәртіппен және жағдайларда қызметкерлердiң еңбек мiндеттерiн орындауына байланысты оларға келтiрілген зиянның орнын толтыруға, сондай-ақ моральдық зиянды өтеуге;
  
      31) өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсiби ауруларды тiркеудi, есепке алуды және оларға талдау жасауды жүзеге асыруға;
  
      32) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртiппен тергеудi қамтамасыз етуге;
  
      33) авариялық жағдайды және басқа адамдарға жарақаттайтын факторлардың әсерiн болдырмау жөнiнде жедел шаралар қабылдауға мiндеттi.
  
      3. Қазақстан Республикасының заңдарында, ұжымдық шарттарда және әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiмдерде ұйым қызметiнiң ерекшелiк және жұмыс түрiн, басым қауiп көздерiнiң болу-болмауын ескере отырып, жұмыс берушінің осы Кодекске қайшы келмейтiн өзге де құқықтары мен мiндеттерi белгiленуi мүмкiн.

**2-бөлiм. Еңбек қатынастары тараптарының әрiптестiгi**

**3-тарау. Әлеуметтiк әрiптестiк**

**16-бап. Әлеуметтік әріптестiктiң тараптары**

      Тиiстi мемлекеттiк органдар арқылы - мемлекет, белгiленген тәртiппен уәкілеттік берiлген өкiлдер арқылы қызметкерлер мен жұмыс берушiлер әлеуметтiк әрiптестіктің тараптары болып табылады.

**17-бап. Әлеуметтік әріптестiктiң негiзгi**
  
               
**мiндеттері мен принциптері**

      1. Әлеуметтiк әрiптестiктiң негiзгi мiндеттерi мыналар болып табылады:
  
      1) әлеуметтiк және еңбек қатынастары мен соларға байланысты экономикалық қатынастарды реттейтiн тиiмдi механизм жасау;
  
      2) қоғамның барлық жiктерiнiң мүдделерiн объективтi есепке алу негiзiнде әлеуметтiк тұрақтылық пен қоғамдық келiсiмдi қамтамасыз етуге жәрдемдесу;
  
      3) қызметкердiң еңбек құқықтарына кепiлдiктi қамтамасыз етуге жәрдемдесу, оларды әлеуметтiк қорғауды жүзеге асыру;
  
      4) әлеуметтiк әрiптестердiң арасында барлық деңгейде консультациялар мен келiссөздер процесiне жәрдемдесу;
  
      5) ұжымдық еңбек даулары мен келiспеушiлiктерiн шешуге жәрдемдесу.
  
      2. Әлеуметтiк әріптестiктiң негiзгi принциптерi мыналар болып табылады:
  
      1) тараптардың теңдігі;
  
      2) тараптардың мүдделерiн сыйлау және есепке алу;
  
      3) тараптар өкiлдерiнiң өкiлеттілігi;
  
      4) әлеуметтік әрiптестердiң Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiн сақтауы;
  
      5) талқыланатын мәселелердi таңдау еркiндігі;
  
      6) тараптардың өзiне мiндеттеме қабылдау еркiндiгi;
  
      7) тараптардың өзi қабылдаған мiндеттемелерінің шындыққа сәйкестігі;
  
      8) өзi қабылдаған мiндеттемелердi орындау мiндеттiлігі;
  
      9) қабылдаған мiндеттемелердiң орындалуына бақылау жасау;
  
      10) тараптардың, олардың өкiлдерінің қабылдаған мiндеттемелерiнiң өз кінәларынан орындалмағаны үшiн жауапкершілігi.

**18-бап. Әлеуметтiк әріптестік жүйесi**

      1. Әлеуметтiк әріптестік жүйесiне:
  
      республикалық;
  
      салалық;
  
      өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейлер кiредi.

**19-бап. Әлеуметтiк әріптестікті ұйымдастыру**

      1. Әр деңгейдегі әлеуметтік әріптестiкті әлеуметтiк әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi үшжақты комиссия (бұдан әрі - комиссиялар) қамтамасыз етедi, олар тиiстi құқықтық актілермен (келiсiмдермен) ресімделетін консультациялар мен келiссөздер жүргiзу арқылы әлеуметтік әріптестердiң мүдделерін келiсудi қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс iстейтiн органдар болып табылады.
  
      2. Мыналар:
  
      республикалық деңгейде - Қазақстан Республикасы Үкiметінің, қызметкерлер кәсiподақтары республикалық бiрлестiктерiнiң және жұмыс берушілердiң республикалық бiрлестiктерінің;
  
      салалық деңгейде - тиiстi орталық атқарушы органдардың, қызметкерлер мен жұмыс берушiлердің;
  
      өңірлік деңгейде - жергілiктi атқарушы органдардың, қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң өкiлеттi өкiлдерi комиссиялардың қатысушылары болып табылады.
  
      3. Әлеуметтiк әрiптестiктiң әр тарабы барлық тарап өкiлдерiнің комиссия қызметiне міндеттi түрде қатысуы, тараптардың өкiлеттiлігі, өкiлдiктердің пара-парлығы, тараптардың теңдігі мен өзара жауапкершілігi принциптерiн негiзге ала отырып комиссияларды дербес құрады.

**20-бап. Комиссиялардың негізгі мақсаттары**
  
               
**мен міндеттері**

      1. Әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу мен тараптардың мүдделерiн келiсу комиссиялардың негiзгi мақсаты болып табылады.
  
      2. Комиссиялардың негiзгi мiндеттерi мыналар болып табылады:
  
      1) әлеуметтік және экономикалық саясаттың негiзгi бағыттары бойынша тараптардың позицияларын келісу;
  
      2) келiсiмдердi iске асыру жөнiндегі iс-шараларды әзiрлеу, келiсу және бекiту;
  
      3) келiсiмдердi әзiрлеу және жасау;
  
      4) халықаралық еңбек нормаларын бекiту мен қолдануға байланысты мәселелер бойынша республикалық комиссия шеңберiнде консультациялар жүргiзу және ұсыныстар әзірлеу.
  
      3. Комиссиялар өздерi бекiтетін ережелер мен жұмыс жоспарларына сәйкес қызмет iстейдi.

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

      Республикалық комиссия:
  
      1) өз отырыстарында әлеуметтiк және еңбек қатынастары саласында келiсiлген саясат жүргiзу проблемаларын қарауға;
  
      2) келiсім жобаларын әзiрлеу, осы келiсімдердi iске асыру, комиссия шешiмдерiн орындау кезiнде атқарушы органдардың, жұмыс берушiлер бiрлестіктерi мен қызметкерлердің мүдделерін келісу;
  
      3) атқарушы органдардан, жұмыс берушiлерден және (немесе) қызметкерлердің әйелдерiнен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтiн, жасалған және жасалатын келiсiмдер туралы ақпарат сұрау;
  
      4) өз шешiмдерiнің орындалуына бақылауды жүзеге асыруға, ал жауапты адамдар оларды орындамаған жағдайда серiктестiктiң тиiстi тарабына анықталған бұзушылықтарды жою және келiсiм шарттарының орындалмауына кiнәлi адамдарды жауапкершілiкке тарту туралы ұсыныспен ақпарат жiберуге;
  
      5) атқарушы органдардан ұжымдық келiссөздер жүргiзу және келiсiм жобаларын әзiрлеу аталған келiсiмнiң орындалуына бақылау ұйымдастыру үшiн қажетті Қазақстан Республикасындағы әлеуметтiк жағдай туралы ақпаратты, Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық актiлерiн сұратуға және алуға;
  
      6) нормативтiк құқықтық актiлер әзiрлеу жөнінде ұсыныстар енгiзуге және уәкiлеттi органдардың қарауына Қазақстан Республикасының әлеуметтiк және еңбек қатынастары саласындағы заңдар мен өзге де нормативтiк құқықтық актiлердiң бастамашылық жасалған жобаларын қарауға беруге;
  
      7) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып жұмыс топтарын құруға;
  
      8) республикалық комиссияның отырыстарына орталық атқарушы органдардың, қоғамдық бiрлестiктердiң қызметкерлерiн, сондай-ақ тәуелсiз сарапшыларды шақыруға;
  
      9) атқарушы органдар, жұмыс берушiлер мен қызметкерлердiң бiрлестiктерi комиссия белгiлеген мерзiмде қарауға және орындауға мiндеттi бiрлескен келiсiмдер мен шешiмдер қабылдауға;
  
      10) әлеуметтiк және еңбек қатынастары мен әлеуметтiк әріптестiк мәселелерi бойынша өткiзiлетiн халықаралық, республикалық, өңіраралық кеңестерге, конференцияларға, конгрестерге, семинарларға қатысуға құқылы.

**22-бап. Салалық және өңiрлiк комиссиялардың**
  
               
**негiзгi құқықтары**

      Салалық және өңiрлiк комиссиялар:
  
      1) өз отырыстарында әлеуметтiк және еңбек қатынастары саласында келiсiлген саясат жүргiзу проблемаларын қарауға;
  
      2) келiсiм жобаларын әзiрлеу, аталған келiсімдерді iске асыру, комиссия шешiмдерiн орындау кезiнде атқарушы билiк органдарының, жұмыс берушiлер мен қызметкерлер бiрлестiктерiнiң мүдделерiн үйлестiру;
  
      3) атқарушы билiк органдарынан, жұмыс берушiлерден және (немесе) қызметкерлер өкiлдерінен әлеуметтiк және еңбек қатынастарын реттейтiн, жасалатын және жасалған келiсiмдер туралы ақпарат сұратуға;
  
      4) өз шешімдерінің орындалуына бақылауды жүзеге асыруға, ал жауапты адамдар оларды орындамаған жағдайда серiктестiктiң тиiстi тарабына анықталған бұзушылықтарды жою және келiсім шарттарының орындалмауына кiнәлi адамдарды жауапкершiлiкке тарту туралы ұсыныспен ақпарат жiберуге;
  
      5) ) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып жұмыс топтарын құруға;
  
      6) салалық және өңiрлік комиссиялардың отырыстарына атқарушы билiктiң тиiсiнше орталық және жергiлiктi органдарының, қоғамдық бiрлестiктердiң қызметкерлерiн, сондай-ақ тәуелсiз сарапшыларды шақыруға;
  
      7) атқарушы билiк органдары, жұмыс берушiлер мен қызметкерлердiң бiрлестiктерi салалық және өңiрлiк комиссиялар белгiлеген мерзiмдерде қарауға және орындауға мiндеттi бiрлескен келiсiмдер мен шешiмдер қабылдауға;
  
      8) әлеуметтiк және еңбек қатынастары мен әлеуметтiк әрiптестiк мәселелері бойынша өткiзiлетiн халықаралық республикалық өңiраралық кеңестердiң, конференциялардың, конгрестердің, семинарлардың ұйымдастырушыларымен келiсiлген тәртiппен осы iс-шараларға қатысуға құқылы.

**23-бап. Шешімдер қабылдау тәртiбi**

      1. Комиссияның шешiмi келiссөздер жүргiзетiн барлық тараптың келiсiмге жетуi негізiнде ғана қабылданады және тиiстi келiсiмдермен ресiмделедi.
  
      2. Келiссөздер барысында, егер тараптар келiсiмге келе алмаса, хаттама жасалады, оған тараптардың келiспеушіліктердi жою жөнiндегi және келiссөздердi жаңғырту мерзiмдерi туралы түпкіліктi тұжырымдалған ұсыныстары енгiзіледi.
  
      3. Шешiмдер қабылдау және жұмысты ұйымдастыру тәртiбiн комиссиялар әзiрлеп, бекiтедi.

**24-бап. Әлеуметтiк әріптестiк туралы келiсiмдер**

      1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасының Үкiметi ережелерi салалық және өңiрлiк келiсiмдер мен ұжымдық шарттар жасасқан кезде ескерiлетiн қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң республикалық бiрлестiктерiмен жасасатын, республикадағы әлеуметтiк-еңбек және солармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудiң жалпы принциптерiн белгілейтiн Бас келiсiм жасалады.
  
      Салалық деңгейде еңбекке ақы төлеудiң және еңбекпен, өзара мiндеттемелермен байланысты басқа да мәселелердiң нормаларын айқындайтын, сондай-ақ әріптестiк тараптарымен жасалатын және өңiрлiк келiсiмдер мен ұжымдық шарттар жасасқан кезде нақты саланың қызметкерлерiне арналған әлеуметтiк кепiлдiктер мен жеңiлдiктер ескерiлетiн салалық келiсiмдер жасалады.
  
      Өңiрлiк деңгейде әкiмшілiк-аумақтық бiрлiктер деңгейiнде әлеуметтiк әрiптестiк тараптарымен ұжымдық шарттар жасасқан кезде аумақтық ерекшелiктерiмен байланысты еңбек жағдайын, әлеуметтiк кeпiлдiктер мен жеңiлдiктер белгiлейтiн өңiрлiк (облыстық, қалалық, аудандық) келiсiмдер жасалады.
  
      2. Келiсiмдерде олардың қолданылатын мерзiмi, орындалуын бақылау тәртiбi, келiсiмге өзгерiстер мен толықтырулар енгiзу тәртiбi, өздерiне алған мiндеттемелерiн орындамаған жағдайда тараптардың жауаптылығы туралы ережелер болуға тиiс.
  
      Келiсiмдерде:
  
      1) еңбекке ақы төлеу, еңбек жағдайлары және оны қорғау, еңбек және демалыс режимi туралы;
  
      2) баға мен инфляция, ең төменгі күнкөрiс деңгейiне және келiсiммен айқындалған көрсеткiштердiң орындалуына қарай еңбекке ақы төлеудi реттеу тетiгi туралы;
  
      3) өтемақылық сипаттағы қосымша ақылар туралы;
  
      4) жұмыспен қамтуға, қызметкерлердiң кәсiби даярлығына және оларды қайта даярлауға жәрдемдесу туралы;
  
      5) өндiрiсте жұмыс iстеу мен демалу үшiн қолайлы жағдай жасау және тиiстi қоршаған ортамен қамтамасыз ету арқылы қызметкерлердiң денсаулығын қорғауды ұйымдастыру туралы;
  
      6) салауатты өмiр салтын насихаттау жөнiндегi шаралар туралы;
  
      7) қызметкерлердi және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтiк қорғау жөнiндегi арнайы іс-шаралар туралы;
  
      8) өндiрiс уақытша тоқтатыла тұрған жағдайда қызметкерлердi қорғау шаралары туралы;
  
      9) шиеленiстер мен ереуiлдердi болдырмау, еңбек тәртiбiн нығайту туралы;
  
      10) әлеуметтiк инфрақұрылымдарды дамытуға жәрдемдесу туралы;
  
      11) Қазақстан Республикасының заңдарына қайшы келмейтiн басқа да әлеуметтiк-еңбек мәселелерi жөнiндегі ережелер көзделуi мүмкiн.
  
      3. Келiссөздер жүргiзу, әлеуметтiк әріптестік туралы келiсiмдер әзірлеу мен жасасу тәртiбi Заңмен айқындалады.

**25-бап. Келісімдер әзiрлеу жөнінде келіссөздер**
  
               
**жүргізу құқығы**

      1. Кез келген тарап келiсiмдi әзiрлеуге, оның мазмұнына, оны жасасуға, өзгертуге, толықтыруға бастамашы болуға құқылы.
  
      2. Республикалық, салалық, өңiрлiк деңгейлерде қызметкерлер мен жұмыс берушiлер уәкiлеттiк берген бiрнеше өкiлдер болған кезде олардың әрқайсысына оларды ұсынған қызметкерлер мен жұмыс берушілер атынан келiссөздер жүргiзуге құқық берiледi.

**26-бап. Келіссөздер жүргізу, келiсiмдер әзірлеу**
  
               
**мен жасасу тәртібі**

      1. Басқа тараптардан келiссөздердi бастау туралы жазбаша ұсыныс алған тараптар оларды күнтiзбелiк он күн iшiнде қарауға және келiссөз жүргiзуге кiрiсуге мiндеттi.
  
      2. Келiссөздер жүргiзу, келiсiмдер әзiрлеу мен жасасудың мерзiмдерi, сондай-ақ оларға өзгерiстер мен толықтырулар енгiзу, оларға қосылу тәртiбiн комиссиялар бекiтедi.
  
      3. Келiсiмдер оларға тараптар қол қойған кезден не келiсiмдерде белгіленген күннен бастап күшiне енедi.
  
      4. Келiсiмдердiң қолданылу мерзiмi тараптардың келісуі бойынша не жаңа келісім қабылданғанға дейін, бiрақ үш жылдан аспайтын мерзiмге белгіленедi.
  
      5. Қызметкерлерге бiр мезгiлде бiрнеше келiсiмнің күшi қолданылатын жағдайларда қызметкерлерге неғұрлым қолайлы жағдайдағы келiсiм қолданылады.
  
      6. Бас, салалық, өңiрлiк келiсiмдер әлеуметтiк әрiптестiк тараптары өкiлдерiнің қолдарымен бекiтіледi.
  
      7. Тараптар қол қойған салалық, өңірлiк келiсiмдер қосымшаларымен қоса жетi күндiк мерзiмде хабарламалық тiркеу үшiн республикалық комиссияға жiберiледi.

**27-бап. Әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсімнің**
  
               
**қолданылуы**

      1. Келiсiм тараптар оған қол қойған күннен не келiсiмде белгiленген күннен бастап күшiне енедi.
  
      Келiсiмнiң қолданылу мерзiмiн тараптар айқындайды, бiрақ ол үш жылдан аспауға тиiс. Тараптардың келiсiмнiң қолданылу мерзiмiн үш жылдан аспайтын мерзiмге ұзартуға құқығы бар.
  
      2. Келiсiмнiң күшi тиiстi өкілдерiне келiссөздерде тараптар өздерiнiң атынан келiсiм әзiрлеуге және жасасуға уәкiлдiк берген мемлекеттiк органдарға, қызметкерлер мен жұмыс берушiлерге, сондай-ақ келiсiм жасалғаннан кейiн оған қосылған мемлекеттiк органдарға, қызметкерлер мен жұмыс берушiлерге қолданылады.
  
      Келiсiм келiсiм жасасқан жұмыс берушiлер бiрлестiктерінің мүшелерi болып табылатын барлық жұмыс берушiлерге қолданылады. Жұмыс берушiлер бiрлестiгiне мүшелiктің тоқтатылуы жұмыс берушiнi оның мүшелiгi кезеңiнде жасалған келiсiмдi орындаудан босатпайды. Жұмыс берушiлер бiрлестiгiне келiсiмнің қолданылу кезеңiнде кiрген жұмыс берушi осы келiсiммен көзделген мiндеттемелердi орындауға міндеттi.
  
      3. Қызметкерлерге белгiленген тәртiппен бiр мезгiлде бiрнеше келiсiмнiң күшi қолданылса, олар үшiн неғұрлым қолайлы жағдайдағы келiсiм қолданылады.
  
      4. Келiсiмдi жариялау тәртiбiн келiсiмге қол қойған тараптар айқындайды.

**28-бап. Әлеуметтiк әрiптестiк туралы нормаларды**
  
               
**қолдану ерекшелiктерi**

      1. Қызметкерлердiң жекелеген санаттарына (мемлекеттiк қызметшiлерге, әскери қызметшiлерге, құқық қорғау органдарының, дипломатиялық қызметтiң қызметкерлерiне және басқаларына) әлеуметтiк әрiптестiк туралы нормаларды қолданудың ерекшелiктерi Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленедi.

**29-бап. Келiсiмдi тiркеу**

      Бас, салалық және аумақтық келiсiмдердi тiркеудi тиiсiнше Қазақстан Республикасының Үкiметi, еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган, еңбек жөнiндегi аумақтық уәкiлеттi орган жүзеге асырады.

**30-бап. Келiсімнiң орындалуын бақылау**

      Келiсiмнiң орындалуын бақылауды әлеуметтiк әрiптестiк пен әлеуметтiк және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi тиiстi комиссия жүзеге асырады.

**31-бап. Келiссөздерге қатысудан жалтарғаны,**
  
               
**келiссөздер жүргiзу және әлеуметтiк**
  
               
**әріптестiк туралы келiсімнiң сақталуына**
  
               
**бақылау жасауды жүзеге асыру үшiн қажетті**
  
               
**ақпараттар бермегені, сол сияқты әлеуметтiк**
  
               
**әрiптестiк туралы келiсiмнiң шарттарын**
  
               
**бұзғаны немесе орындамағаны үшiн жауаптылық**

      Тараптар өкiлдерiнің әлеуметтiк әріптестiк туралы келiсiм жасасу, өзгерту жөнiндегi келiссөздерге қатысудан жалтару немесе әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiлген келiсiмге қол қоюдан заңсыз бас тарту келiссөздер жүргiзу және әлеуметтiк әріптестiк туралы келiсiм нормаларының сақталуына бақылау жасауды жүзеге асыру үшiн қажеттi ақпараттар бермеу, сол сияқты оның шарттарын бұзу немесе орындамау Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленген жауаптылыққа әкеп соғады.

**4-тарау. Қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң өкiлдерi**

**32-бап. Қызметкерлердiң өкілдерi**

      1. Кәсiподақ органдары мен олардың қызметкерлерi өздерiнiң мүдделерiн бiлдiруге уәкiлеттiк берген бiрлестiктерi еңбек саласындағы қызметкерлердiң өкiлдерi болып табылады.
  
      2. Ұжымдық келiссөздер жүргiзген, ұжымдық шарт жасасқан және өзгерткен, оның орындалуына бақылау жасауды жүзеге асырған кезде, сондай-ақ ұйымды басқаруға, қызметкерлердiң жұмыс берушiлермен еңбек дауларын қарауға қатысу құқығын iске асырған кезде ұйым қызметкерлерiнiң мүдделерiн қызметкерлер сайлайтын бастауыш кәсіподақ органдары бiлдiредi.
  
      3. Әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiм жасасу туралы немесе оны өзгерту туралы келiссөздер жүргізген, әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiм жасасу немесе оны өзгерту бойынша ұжымдық еңбек дауларын шешкен, олардың орындалуына бақылау жасауды жүзеге асырған кезде, сондай-ақ тиiстi комиссияны құрған және қызметiн жүзеге асырған кезде қызметкерлердің мүдделерiн тиiстi кәсiподақтар (бастауыш, аумақтық) органдары мен олардың бiрлестiктерi бiлдiредi.
  
      4. Республикалық, өңiрлiк және салалық деңгейде қызметкерлер атынан әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiссөздер жүргiзу, келiсiмге қол қою құқығы тиiстi кәсiподақтарға (кәсiподақ бiрлестiктерiне) берiледi.
  
      Тиiстi деңгейде бiрнеше кәсiподақ (кәсiподақтар бiрлестiктерi) болған кезде олардың әрқайсысына келiссөздер жүргiзу үшiн өздерi ұсынған кәсіподақ мүшелерiнің саны ескерiле отырып құрылған бiртұтас өкiлдi органның құрамында өкiлдiк етуге құқық берiледi.
  
      Бiртұтас өкiлдi орган құру туралы келiсiм болмаған кезде келiссөздер жүргiзу үшiн оларды жүргiзу құқығы кәсiподақ (кәсіподақтар) мүшелерiнiң неғұрлым көп бөлiгiн бiрiктiрген кәсiподаққа (кәсiподақтар бiрлестiктерiне) берiледi.

**33-бап. Кәсiподақ мүшелерi болып табылмайтын**
  
               
**қызметкерлердiң мүдделерiн бiлдiрушiлер**

      Кәсіподақ мүшелерi болып табылмайтын қызметкерлердiң жұмыс берушiлермен өзара қатынастарда бастауыш кәсiподақ органының атынан олардың мүдделерiн бiлдiруге уәкiлдiк ету құқығы бар.

**34-бап. Қызметкерлердiң өзге өкiлдерi**

      Ұйымда бастауыш кәсіподақ ұйымы болмаған, сондай-ақ қызметкерлердiң жартысынан азын бiрiктірген кәсіподақ болған кезде қызметкерлер жалпы жиналыста (конференцияда) өз мүдделерiн бiлдiрудi аталған кәсiподаққа не өзге уәкiлеттi өкiлге тапсыра алады.

**35-бап. Жұмыс берушінің қызметкерлер өкiлдерiнiң**
  
               
**қызметiн қамтамасыз етуге жағдай жасау**
  
               
**жөніндегi мiндеттерi**

      Жұмыс берушi осы Кодекске, заңдарға, ұжымдық шарттарға, әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiмдерге сәйкес қызметкерлер өкiлдерiнің қызметiн қамтамасыз ететiн жағдайлар жасауға мiндеттi.

**36-бап. Жұмыс берушінің өкiлдері**

      1. Ұжымдық шарттар жүргiзген, ұжымдық шарт жасасқан немесе өзгерткен кезде ұйымның басшысы немесе осы Кодекске, заңдарға, өзге де нормативтiк құқықтық актiлерге, ұйымдардың құрылтай құжаттары мен жұмыс берушінің нормативтiк актiлерiне сәйкес ол уәкiлеттiк берген адамдар жұмыс берушiнiң өкiлдерi болып табылады.
  
      2. Ұжымдық келiссөздер жүргiзген, әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiмдер жасасқан немесе өзгерткен, ұжымдық еңбек дауларын жасасу мен өзгертуге орай оларды шешкен кезде, сондай-ақ тиiстi комиссияларды құрған және олардың қызметiн жүзеге асырған кезде жұмыс берушiлердiң мүдделерiн жұмыс берушiлердiң бiрлестiктерi бiлдiредi.
  
      3. Жұмыс берушiлер бiрлестiктерiнiң құқықтық жағдайының ерекшелiктерi Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленедi.

**37-бап. Жұмыс берушiлердің өзге өкiлдерi**

      Өзге өкiлдер, оның iшiнде уәкiлдік етуге Қазақстан Республикасының заңдарымен уәкiлеттiк берiлген немесе жұмыс берушiлер уәкiлеттiк берген мемлекеттiк органдар - жұмыс берушiлер - мемлекеттiк кәсiпорын, сондай-ақ мемлекеттiк бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдар бола алады.

**5-тарау. Ұжымдық келiссөздер**

**38-бап. Ұжымдық келiссөздер жүргiзу**

      Қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң өкiлдерi ұжымдық шартты әзiрлеу, жасасу және өзгерту жөнiндегi ұжымдық келiссөздерге қатысады және осындай келiссөздердi өткiзу жөнiнде бастамашы болуға құқылы.
  
      Ұжымдық келiссөздердi бастау туралы ұсыныспен жазбаша нысанда хабарлама алған тараптардың өкiлдерi хабарлама алған күннен бастап күнтiзбелiк бес күннiң iшiнде келiссөзге қосылуға мiндеттi.

**39-бап. Ұжымдық келiссөздердi жүргiзу тәртiбi**

      1. Ұжымдық келiссөздерге қатысушылар әлеуметтiк-еңбек қатынастарын реттеу мәселелерiн еркiн таңдайды.
  
      2. Ұйымда екi немесе одан да көп бастауыш кәсiподақ ұйымы болған кезде олар ұжымдық келіссөздер жүргiзу, бiртұтас ұжымдық шарт жобасын әзiрлеу және оны жасасу үшiн бiртұтас өкiлдi орган құрады. Бiртұтас өкiлдi орган құру кәсiподақ мүшелерiнiң санына қарай тепе-тең өкiлдiк принципi негiзiнде жүзеге асырылады.
  
      3. Егер бiртұтас өкiлдi орган ұжымдық келiссөздер басталған кезден кейiнгi күнтiзбелiк бес күн iшiнде құрылмаса, онда ұйымның барлық қызметкерлерінің мүдделерiн бiлдiрудi қызметкерлердiң жартысынан астамын бiрiктiретін бастауыш кәсіподақ жүзеге асырады.
  
      4. Егер бастауыш кәсiподақтардың бiр де бiрi қызметкерлердiң жартысынан астамын бiрiктiрмеген болса, қызметкерлердiң жалпы жиналысының (конференциясының) жабық дауыс беруi арқылы бiртұтас өкiлдi орган құру тапсырылатын бастауыш кәсiподақ айқындалады.
  
      5. Осы баптың үшiншi және төртiншi бөлiктерiнде көзделген жағдайларда, өзге бастауыш кәсіподақтарда ұжымдық шартқа қол қойылғанға дейiн өз өкiлдерiн бiртұтас өкiлдi органға жiберу құқығы сақталады.
  
      6. Тараптар тиiстi сұрау салуды алған күннен бастап күнтiзбелiк он бес күннен кешiктiрмей өздерiндегi ұжымдық шарттарды жүргiзу үшiн қажеттi ақпаратты бiр-бiрiне беруге тиiс.
  
      7. Ұжымдық келiссөздерге қатысушылар, ұжымдық келiссөздер жүргiзумен байланысты басқа адамдар, егер осы мәлiметтер заңмен қорғалатын құпияға жатқызылса, алынған мәлiметтердi жария етпеуге тиiс. Аталған мәлiметтердi жария ету Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртiптiң шаралар не жауаптылық қолдануға әкеп соғады.
  
      8. Ұжымдық келiссөздердi жүргiзу мерзiмдерiн, орны мен тәртiбiн тараптар өкiлдерi - келiссөздерге қатысушылар айқындайды.

**40-бап. Келiспеушiлiктердi реттеу**

      1. Егер ұжымдық келiссөздер барысында барлық немесе жекелеген мәселелер бойынша келiсiлген шешiм қабылданбаса, келiспеушiлiк хаттамасы жасалады.
  
      2. Тараптар арасында ұжымдық шарт жобасының жекелеген ережелерi бойынша келiсiмге қол жеткiзiлмесе, ұжымдық келiссөздер басталған күннен бастап үш ай iшiнде тараптар ұжымдық шартқа бiр мезгілде келiспеушілік хаттамасын жасай отырып, келiсiлген жағдайда ұжымдық шартқа қол қоюға тиiс.
  
      3. Реттелмеген келiспеушiлiк кейiнгi ұжымдық келiссөздердiң нысанасы болуы немесе Қазақстан Pecпубликасының осы Кодексiне, өзге де заң актiлерiне сәйкес шешiлуi мүмкiн.

**41-бап. Ұжымдық келiссөздерге қатысушы**
  
               
**адамдарға кепілдiктер мен өтемақылар**

      1. Ұжымдық келiссөздерге, ұжымдық шарттың жобасын әзiрлеуге қатысушы адамдар тараптардың келiсімімен айқындалатын мерзiмге орташа жалақысы сақтала отырып, негiзгi жұмысынан босатылады, бiрақ ол үш айдан аспауға тиiс.
  
      2. Ұжымдық келiссөздерге қатысумен байланысты барлық шығын Қазақстан Республикасының заңдарында, ұжымдық шартта белгiленген тәртiппен өтеледi. Сарапшылар мен мамандардың қызметiне еңбек ақыны, егер ұжымдық шартта өзгелей көзделмеген болса, шақырған тарап төлейдi.
  
      3. Ұжымдық келiссөздерге қатысушы қызметкерлердiң өкiлдерiне келiссөздердi жүргiзу кезеңiнде олардың өкiлдiк етуiне уәкiлеттiк берген органның алдын ала келiсiмiнсiз тәртіптiк жаза қолданылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды немесе, Қазақстан Республикасының осы Кодексiнде, өзге де заңдарына сәйкес жұмыстан босату көзделген терiс қылықтар жасағаны үшiн еңбек шарты бұзылатын жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан босатылмайды.

**6-тарау. Ұжымдық шарттар**

**42-бап. Ұжымдық шарт жасасу туралы шешiмдер қабылдау**

      1. Жұмыс берушiлер мен қызметкерлер, сондай-ақ олардың осы Кодекске сәйкес белгiленген өкiлдерi ұжымдық шарт жасасу мақсатында келiссөздер жүргiзуге құқылы.
  
      2. Ұжымдық шарт тұтас алғанда ұйымда, оның филиалдарында, өкiлдiктерiнде және өзге де оқшауланған құрылымдық бөлiмшелерiнде жасалуы мүмкiн.
  
      3. Ұйымның филиалында, өкілдiгiнде, өзге де оқшауланған құрылымдық бөлiмшелерiнде ұжымдық шарт жасасқан кезде осы жұмыс берушi уәкiлеттiк берген тиiстi бөлiмшенiң басшысы жұмыс берушінің өкiлi болып табылады.

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

      1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын ұжымдық келiссөздер жүргiзу процесiнде тараптар айқындайды.
  
      2. Ұжымдық шартта қызметкерлер мен қызмет берушiлердiң мынадай:
  
      1) еңбекке ақы төлеудiң нысандары, жүйесі мен мөлшерi;
  
      2) жәрдемақы, өтемақы төлемдерi;
  
      3) баға өсiмi, инфляция деңгейi, ұжымдық шартта белгiленген көрсеткiштердiң орындалуы ескерiле отырып, еңбекке ақы төлеудi реттеу тетігі;
  
      4) қызметкерлердiң жұмыспен қамтылуы, бiлiктілiгiн көтеруi және білiктілігін қайтара көтеруi;
  
      5) демалыстың берiлуi мен оның ұзақтығын қоса алғанда, жұмыс уақыты мен демалыс уақыты;
  
      6) қызметкерлердiң, оның iшiнде әйелдер мен жастардың жағдайын жақсарту мен еңбегiн қорғау;
  
      7) ұйымдарды, ведомстволық тұрғын-үйлердi жекешелендірген кезде қызметкерлер мүдделерінің сақталуы;
  
      8) экологиялық қауiпсiздiк және өндiрiстегі қызметкерлердің денсаулығын сақтау;
  
      9) жұмысты оқумен ұштастырған қызметкерлерге кепiлдiктер мен жеңілдiктер беру;
  
      10) қызметкерлердi және олардың отбасы мүшелерiн сауықтыру мен олардың демалысы;
  
      11) ұжымдық шартқа өзгерiстер енгiзе отырып, оның орындалуын, тараптардың қызметкерлер өкілдерінің қалыпты қызмет жағдайын қамтамасыз етудегi жауапкершiлiгiн бақылау;
  
      12) ұжымдық шарттың тиiстi талаптарын орындау кезiнде ереуiлден бас тарту мәселелерi жөніндегi өзара мiндеттемелерi қамтылуға тиiс.
  
      3. Ұжымдық шартта жұмыс берушiнің қаржылық-экономикалық жағдайы ескеріле отырып, Қазақстан Республикасының заңдарымен, өзге де нормативтік құқықтық актiлерiмен, әлеуметтік әрiптестiк туралы келiсiмдермен белгiленген еңбек жағдайларымен салыстырғанда қызметкерлерге неғұрлым қолайлы жеңілдiктер мен артықшылықтар белгiленуi мүмкiн.
  
      4. Ұжымдық шартқа егер Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiнде осы ережелер ұжымдық шартта міндеттi түрде орнықтыратыны туралы тiкелей ұйғарым қамтылған болса, нормативтік ережелер енгiзіледi.
  
      5. Ұжымдық шарттардың ережелерiнде қызметкерлердiң Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленген құқықтарын шектеуге, еңбек жағдайын төмендетуге және кепілдiктердi бұзуға жол берілмейдi.

**44-бап. Ұжымдық шарт жобасын әзірлеу және оны**
  
               
**жасасу тәртiбi**

      1. Кез келген тарап ұжымдық шарттың жобасын әзiрлеуге және оны келiссөз жүргiзу жөнiндегi тиiстi комиссияның қарауына енгiзуге бастамашы бола алады.
  
      2. Ұжымдық шарттың жобасы ұйым қызметкерлерінің мiндеттi түрде талқылауына жатады. Жобаны талқылау нысаны мен тәртiбiн қызметкерлер дербес айқындайды. Жобаны түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып, тиiстi комиссия пысықтайды.
  
      3. Тараптар келiсiмге қол жеткiзген кезде ұжымдық шарт екi данада жасалады және оған тараптардың өкiлдерi қол қояды.

**45-бап. Ұжымдық шарттың қолданылуы**

      1. Ұжымдық шарт үш жылдан аспайтын мерзiмге жасалады және тараптар оған қол қойған күннен не ұжымдық шартта белгiленген күннен бастап күшiне енеді.
  
      Тараптардың ұжымдық шарттың қолданылуын үш жылдан аспайтын мерзiмге ұзартуға құқығы бар.
  
      2. Ұжымдық шарттың күшi осы ұйымның, оның филиалының, өкiлдiгiнiң немесе өзге оқшауланған құрылымдық бөлiмшелерінің барлық қызметкерлерiне қолданылады.
  
      3. Ұжымдық шарт ұйымның атауы өзгерген, ұйымның басшысымен жасалған еңбек шарты бұзылған жағдайларда өзiнің қолданылуын сақтайды.
  
      4. Ұйым қайта ұйымдастырылған кезде ұжымдық шарт қайта ұйымдасудың барлық мерзiмi iшiнде өзiнің қолданылуын сақтайды.
  
      Ұйымның меншiк нысаны ауысқан кезде ұжымдық шарт өзiнiң қолданылуын меншiк құқығы ауысқан күннен бастап үш ай ішінде өзінің қолданылуын сақтайды.
  
      Ұйым қайта ұйымдастырылған немесе меншiк нысаны ауысқан кезде тараптың кез келгені басқа тарапқа жаңа ұжымдық шарт жасасу немесе шарттың бұрынғы қолданылуын үш жылға дейiнгi мерзiмге ұзарту туралы ұсыныс жiберуге құқығы бар.
  
      Ұйым таратылған кезде ұжымдық шарт тарату жүргiзудiң бүкіл мерзiмi iшiнде өзiнiң қолданылуын сақтайды.

**46-бап. Ұжымдық шартты өзгерту және толықтыру**

      Ұжымдық шартты өзгерту және толықтыру оны жасасу үшiн осы Кодексте белгiленген тәртiппен жүргiзiледi.

**47-бап. Ұжымдық шартты тiркеу**

      1. Жұмыс берушiнiң (жұмыс берушілердiң) өкiлi ұжымдық шартты қол қойылған күннен бастап жетi жұмыс күнi ішiнде еңбек жөнiндегi тиiсті органға хабарламалық тiркеуге жiбередi.
  
      2. Ұжымдық шарттың күшiне енуi оны хабарламалық тiркеу фактiсiне тәуелді емес.
  
      3. Ұжымдық шартты тiркеудi жүзеге асырған кезде еңбек жөнiндегi тиiстi орган Қазақстан Республикасының осы Кодексiмен, заңдарымен, өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiмен салыстыру арқылы қызметкерлердiң жағдайын нашарлататын жәйттерді анықтайды және бұл туралы ұжымдық шартқа қол қойған тараптардың өкiлдерiне, сондай-ақ тиiстi мемлекеттiк еңбек инспекциясына хабарлайды. Қызметкерлердің жағдайын төмендететiн ұжымдық шарттың талаптары заңсыз болып табылады және қолдануға жатпайды.

**48-бап. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау**

      Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды қызметкерлер мен жұмыс берушілер, олардың өкілдерi ұжымдық шартта айқындалған, сондай-ақ еңбек жөнiндегi тиiстi органдар айқындайтын тәртiппен жүзеге асырады.

**49-бап. Келiссөздерге қатысудан жалтарғаны,**
  
               
**келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың**
  
               
**сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшiн**
  
               
**қажеттi ақпараттар бермегенi, сол сияқты**
  
               
**ұжымдық шарттың талаптарын бұзғаны немесе**
  
               
**орындамағаны үшiн жауаптылық**

      Тараптар өкiлдерiнiң ұжымдық шарт жасасу, өзгерту жөнiндегi келiссөздерге қатысудан жалтару немесе келісiлген ұжымдық шартқа қол қоюдан заңсыз бас тарту келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың нормаларын сақтауға бақылау жасауды жүзеге асыру үшiн қажеттi ақпараттар бермеу сол сияқты оның шарттарын бұзу немесе орындамау Қазақстан Pecпубликасының заңдарымен белгiленген жауаптылыққа әкеп соғады.

**7-тарау. Қызметкерлердiң ұйымды басқаруға қатысуы**

**50-бап. Қызметкерлердiң ұйымды басқаруға қатысу құқығы**

      Қызметкерлердiң ұйымды басқаруға тiкелей немесе өкiлдi органдар арқылы қатысу құқығы Қазақстан Республикасының осы Кодексiмен, өзге де заңдарымен, ұйымның құрылтай құжаттарымен, ұжымдық шартпен реттеледi.

**51-бап. Қызметкерлердiң ұйымды басқаруға**
  
               
**қатысуының негiзгi нысандары**

      1. Мыналар:
  
      1) осы Кодекспен, ұжымдық шартпен көзделген жағдайларда, қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрлерiн ескеру;
  
      2) қызметкерлер өкiлдерінің жұмыс берушінің нормативтiк актiлердi қабылдау мәселелерi бойынша жұмыс берушiлермен (оның өкiлдерiмен) консультация жүргiзу;
  
      3) жұмыс берушiден қызметкерлердiң мүдделерiн тiкелей қозғайтын мәселелер бойынша ақпарат алу;
  
      4) жұмыс берушiмен ұйымның жұмысы, оны жетiлдiру жөнiнде ұсыныстар енгiзу туралы мәселелердi талқылау;
  
      5) ұжымдық шарттарды әзiрлеу мен қабылдауға қатысу;
  
      6) осы Кодекспен, ұйымның құрылтай құжаттарымен, ұжымдық шартпен немесе жұмыс берушiнiң нормативтiк актiлерiмен белгiленген өзге де нысандар қызметкерлердiң ұйымды басқаруға қатысуының негізгi нысандары болып табылады.
  
      2. Қызметкерлердің өкiлдерi:
  
      1) ұйымды қайта ұйымдастыру немесе таратуға;
  
      2) қызметкерлердің еңбек жағдайын өзгертуге әкеп соқтыратын технологиялық өзгерiстердi енгiзуге;
  
      3) қызметкерлердiң кәсiби даярлығын, қайта даярлығын және біліктiлiгін көтеруге;
  
      4) Қазақстан Республикасының осы Кодексiмен, ұйымның құрылтай құжаттарымен, ұжымдық шартпен көзделген басқа да мәселелер бойынша жұмыс берушіден ақпарат алуға құқығы бар.
  
      Қызметкерлер өкiлдерiнiң, сондай-ақ ұйымның басқару органдарына осы мәселелер бойынша тиiсті ұсыныстар енгiзуге және оларды қараған кезде аталған органдардың отырыстарына қатысуға құқылы.

**3-бөлiм. Еңбек шарты**

**8-тарау. Жалпы ережелер**

**52-бап. Еңбек шарты. Еңбек шартының тараптары**

      1. Жұмыс берушi мен қызметкердің арасындағы еңбек қатынастары еңбек шартымен ресімделеді, ол өзара мiндеттеме алған жұмыс берушi мен қызметкердiң арасында жазбаша жасалған келiсiм болып табылады.
  
      2. Жұмыс беруші мен қызметкер еңбек шартының тараптары болып табылады.

**53-бап. Еңбек шартының мазмұны**

      1. Еңбек шартында қызметкердiң тегі, аты, әкесiнiң аты және еңбек шартын жасасқан жұмыс берушінің атауы (тегi, аты, әкесiнің аты - жеке тұлға) көрсетiледі.
  
      2. Мыналар:
  
      1) жұмыс орны (құрылымдық бөлiмшелерi көрсетiле отырып);
  
      2) жұмыстың басталған күнi;
  
      3) ұйымның штаттық кестесiне сәйкес бiлiктілігi немесе нақты еңбек функциясы көрсетiле отырып лауазымдардың, мамандықтардың, кәсіптердің атауы еңбек шартының маңызды талабы болып табылады. Егер Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жеңiлдiктер беру не шектеулердің болуы белгiлi бір лауазым, мамандық немесе кәсiп бойынша жұмыстарды атқарумен байланысты болса, онда осы лауазымдардың, мамандықтардың немесе кәсiптердің атаулары және оларға қойылатын біліктілiк талаптары Қазақстан Республикасының Yкiметi белгiлеген тәртiппен бекiтiлген бiлiктiлік анықтамалықтарында көрсетiлген атаулар мен талаптарға сәйкес келуге тиiс;
  
      4) қызметкердің құқықтары мен мiндеттерi;
  
      5) жұмыс берушінің құқықтары мен мiндеттерi;
  
      6) ауыр, зиянды (aca зиянды), қауiптi (aca қауіптi) жағдайларда жұмыс iстейтiн қызметкерлерге жасалатын еңбек жағдайының, берiлетiн өтемақылар мен жеңiлдiктердiң сипаттамасы;
  
      7) еңбек және демалыс режимi (eгep ол осы қызметкерге қатысты ұйымда белгiленген жалпы ережелерден ерекшеленетін болса);
  
      8) еңбекке ақы төлеу шарттары (оның ішінде қызметкердiң тарифтiк ставкасының немесе лауазымдық айлық ақысының, қосымша ақының, үстеме ақының және басқа да төлемдердiң мөлшерi);
  
      9) тікелей еңбек қызметімен байланысты мiндеттi әлеуметтiк сақтандыру түрлері мен шарттары еңбек шартының маңызды талабы болып табылады.
  
      Еңбек шартында жұмысқа қабылдау кезiнде сынақтан өткiзу туралы, заңмен қорғалатын құпияны жарияламау туралы, егер оқу жұмыс берушiнің қаражаты есебiнен жүргiзiлген болса, қызметкер оқудан кейін шартта белгiленгеннен төмен болмайтын мерзімді атқаруға мiндеттiлiгi туралы жағдайлар, сондай-ақ осы Кодекспен, заңдармен және өзге де нормативтік құқықтық актiлермен, ұжымдық шартпен, әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiмдермен салыстырғанда қызметкердiң жағдайын төмендетпейтiн өзге де жағдайлар көзделуi мүмкін.
  
      3. Еңбек шартының жағдайлары тек тараптардың келiсiмi бойынша және жазбаша нысанда өзгертiлуi мүмкін.
  
      4. Мерзiмдiк еңбек шарты жасалған жағдайда онда оның қолданылу мерзімi және Қазақстан Республикасының осы Кодексіне және өзге де заңдарына сәйкес мерзiмдiк еңбек шартын жасасуға негiз болған мән-жайлар (себептер) көрсетiледi.

**54-бап. Еңбек шартының мерзімі**

      1. Еңбек шарттары:
  
      1) белгiсiз мерзiмге;
  
      2) егер Қазақстан Республикасының осы Кодексiмен және өзге де заңдармен өзгелей мерзім белгіленбесе, бес жылдан аспайтын белгісіз мерзімге (мерзiмдiк еңбек Шарты) жасалуы мүмкiн.
  
      2. Мерзiмдiк еңбек шарты еңбек қатынастары, егер Қазақстан Республикасының осы Кодексiмен және өзге де заңдарымен өзгелей көзделмеген болса, алда атқарылатын жұмыстың сипаты немесе оны орындаудың шарттары ескерiле отырып белгiсiз мерзiмге белгiленбейтiн жағдайларда жасалады.
  
      3. Егер еңбек шартында оның қолданылу мерзiмi көрсетiлмеген болса, шарт белгiсiз мерзiмге жасалған болып есептеледі.
  
      4. Еңбек шарты мерзiмiнiң өтуiне байланысты тараптардың бiр де бiрi оны бұзуды талап етпеген, ал қызметкер жұмысын еңбек шартының мерзiмi өтiп кеткеннен кейiн де жалғастырған жағдайда еңбек шарты белгiсiз мерзiмге жасалған деп есептеледі.
  
      5. Белгiлi бiр мерзiмге жасалған еңбек шарты, еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган немесе сот белгiлеген негiздемелерге жеткiлiксiз болса, белгiсiз мерзiмге жасалған деп есептеледi.
  
      6. Белгiсiз мерзiмге еңбек шартын жасасатын қызметкерге көзделген құқықтар мен кепiлдiктер беруден жалтару мақсатында мерзiмдiк еңбек шарттарын жасасуға тыйым салынады.

**55-бап. Мерзiмдік еңбек шарты**

      Мерзiмдiк еңбек шарты жұмыс берушiнiң не қызметкердің бастамасы бойынша:
  
      1) заңға сәйкес жұмыс орны сақталатын, уақытша жұмыс iстемейтiн қызметкердi алмастыру үшiн;
  
      2) уақытша (екi айға дейiнгi) жұмыстарды, сондай-ақ табиғи жағдайларға байланысты тек белгiлi бiр уақыт кезеңiнде (науқанда) жүргiзiлетiн науқандық жұмыстарды атқаруға арналған уақытқа;
  
      3) климаттық не экологиялық жағдайлары қолайсыз аудандарда және соларға теңестiрiлген жерлерде, егер бұл жұмыс орнын ауыстырумен байланысты болса, орналасқан ұйымдарда жұмысқа орналасқан адамдармен;
  
      4) қайғылы жағдайлар мен табиғи және техногендік сипаттағы төтенше оқиғаларды болдырмау жөнiндегi мерзiмдiк жұмыстарды жүргiзу үшiн;
  
      5) саны 50 қызметкерге дейiнгi ұйымдарға - шағын кәсiпкерлiк субъектiлерiне (бөлшек сауда және тұрмыстық қызмет көрсету ұйымдарына) жұмысқа орналасқан адамдармен, сондай-ақ жұмыс берушi жеке тұлғалармен;
  
      6) Қазақстан Республикасынан тыс жерлерге жұмысқа жiберiлген адамдармен;
  
      7) ұйымдардың қарапайым жұмыс аясынан тыс жұмыстарды (реконструкциялық монтаждау, iске қосу жұмыстары және басқа жұмыстар) атқару үшiн, сондай-ақ өндiрiстi көрiнеу уақытша (бip жылға дейiн) кеңейтумен немесе көрсетілетiн қызмет көлемiмен байланысты жұмыстарды жүргiзу үшiн;
  
      8) уақыттың көрiнеу белгiлi бiр кезеңiне немесе көрiнеу белгiлi бiр жұмыстарды орындау үшiн құрылған ұйымдарға жұмысқа орналасқан адамдармен;
  
      9) көрiнеу белгiлi бiр жұмыстарды орындаудың (аяқтаудың) белгілi бір нақты күнi айқын болмайтын жағдайларда оны орындау үшiн қабылданатын адамдармен;
  
      10) қызметкердi тәлiмгерлiктен өткiзумен және кәсiби оқытумен тiкелей байланысты жұмыстар үшiн;
  
      11) оқудың күндiзгi нысанында оқитын адамдармен;
  
      12) осы ұйымда жұмысты қоса атқаратын адамдармен;
  
      13) жасы бойынша зейнеткерлiкке шыққандармен, сондай-ақ денсаулығы бойынша берiлген медициналық қорытындыға сәйкес тек уақытша сипаты бар жұмысты атқаруға рұқсат етiлген адамдармен;
  
      14) әлеуметтiк әрiптестiк жөнiндегi республикалық үшжақты комиссияның пікірiн ескере отырып Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiткен кәсiптердің тiзбесiне сәйкес мәдени ұйымдардың шығармашылық қызметкерлерiмен, бұқаралық ақпарат құралдары қызметкерлерiмен, кәсiби спортшылармен;
  
      15) заңдарда белгiленген тәртiппен жүргiзiлген конкурс нәтижесiнде белгiлi бiр мерзiмге еңбек шартын жасасқан ғылыми, педагогикалық және басқа да сала қызметкерлерiмен;
  
      16) сайланбалы органның құрамына немесе сайланбалы қызметке ақылы жұмысқа сайланған, сондай-ақ сайланбалы органдар мүшелерiнің немесе мемлекеттiк органдардың, сондай-ақ саяси партиялардың және басқа да қоғамдық бiрлестiктердің лауазымды адамдарының қызметiн тiкелей қамтамасыз етумен байланысты жұмысқа орналасқан адамдарды белгiлi бір мерзімге сайлаған жағдайда;
  
      17) ұйымдардың ұйымдық-құқықтық нысандарына және меншiк нысандарына қарамастан, олардың басшыларымен, басшыларының орынбасарларымен және бас бухгалтерлерiмен;
  
      18) жұмыспен қамту органдары уақытша жұмысқа, оның ішiнде қоғамдық жұмыстар атқаруға жiберген 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, қызметкердiң еңбек шартымен бөлектенбеген жұмысты орындауын талап етуге тыйым салынады.

**57-бап. Еңбек шартының күшіне енгiзiлуi**

      1. Қазақстан Республикасының заңдарымен, өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiмен немесе еңбек шартымен өзгелей белгiленбесе, оған қызметкер мен жұмыс беруші қол қойған күнiнен бастап, не жұмыс берушiнің немесе оның өкiлiнiң келiсiмiмен немесе тапсырмасымен қызметкердiң жұмысқа қосылуына нақты рұқсат етiлген күннен бастап күшiне енгізiледi.
  
      2. Қызметкер еңбек шартымен айқындалған күннен бастап еңбек мiндеттемесiн атқаруға кiрiсуге міндеттi.
  
      3. Егер еңбек шартында жұмыстың басталған күнi көрсетiлмесе, қызметкер жұмысқа шарт күшiне енген күннен кейінгі жұмыс күнiнен бастап кiрiсуi қажет.
  
      4. Егер қызметкер жұмысқа жетi жұмыс күнi iшiнде дәлелдi себептерсіз белгіленген мерзiмде жұмысқа кіріспесе еңбек шарты күшiн 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 үшiн мүлдем тиімсіз жағдайларда жасалса;
  
      2) заңдық салдары болуын ниет етпей (жалған еңбек шарты);
  
      3) еңбекке қабілетсiз деп танылған азаматпен;
  
      4) жасы он төртке толмаған азаматпен;
  
      5) жасы он алтыға толмаған азаматпен, ата-аналарының бiрiнiң немесе кәмелетке толмаған жастың заңды өкiлiнiң жазбаша келiсiмiнсiз жасалған жағдайларда ол заңсыз деп танылады.
  
      2. Еңбек шартын заңсыз деп тану бұрынғы қызметкердiң еңбегiне ақы, жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндерi үшiн өтемақы, өзге де төлемдер мен жеңiлдiктер алу құқығынан айырылуға әкеп соқпайды.

**59-бап. Қызметкердiң еңбек қызметін растайтын құжаттар**

      1. Еңбек кiтапшасы немесе еңбек шарты, сондай-ақ жұмыспен байланысты құжаттардың көшiрмелерi қызметкердiң еңбек қызметiн растайтын құжаттар бола алады.
  
      2. Қызметкердiң, оның iшiнде бұрынғы қызметкердiң жазбаша өтiнiшi бойынша жұмыс, берушi өтінiш берiлген күннен бастап үш жұмыс күнiнен кешіктiрмей қызметкерге жұмыспен байланысты құжаттардың көшiрмелерiн (жұмысқа қабылдау туралы, басқа жұмысқа ауыстыру туралы, жұмыстан шығару туралы бұйрықтардың көшірмелерi; жалақы, осы жұмыс берушіде iстеген жұмыс кезеңі туралы анықтамалар және басқалар) беруi мiндеттi. Жұмыспен байланысты құжаттардың көшірмелері тиiстi үлгіде куәландырылып, қызметкерге қайтарымсыз берiледi.
  
      3. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс беруші қызметкерге жұмыстан босатылған күнi (жұмыстың соңғы күнi) еңбек кiтапшасын және қызметкердiң жазбаша өтiнiшi бойынша жұмыспен байланысты құжаттардың көшiрмелерi беруге мiндетті.
  
      4. Егер жұмыстан босаған күнi қызметкердiң жоқтығына байланысты оған кітапшаны беру мүмкiндігі болмаған не қызметкер еңбек кітапшасын алудан бас тартқан жағдайда жұмыс берушi қызметкерге еңбек кітапшасын алуға келуi қажеттігі не оны почта арқылы жiберуге келiсiм беруi туралы хабарлама жiбередi. Хабарлама жіберген күннен бастап жұмыс беруші еңбек кітапшасын беруді кідірткені үшін жауапкершіліктен босатылады.

**9-тарау. Еңбек шартын жасасу**

**60-бап. Еңбек шартын жасасуға жол берiлетiн жас**

      1. Он алты жасқа толған адамдарға еңбек шартын жасасуға жол берiледi.
  
      2. Орта бiлiм алған не Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес орта білім беру мекемесiн тастап кеткен жағдайларда он бес жасқа толған адамдар еңбек шартын жасаса алады.
  
      3. Он төрт жасқа толған оқушылардың денсаулығына зиянын тигiзбейтiн және білім aлу процесiн бұзбайтын, оқудан қолы бос кезде жеңiл еңбекті атқару үшiн олармен ата-аналарының бiрінің (қамқоршының, қорғаншының) және қамқоршы және қорғаншы органның келiсiмiмен еңбек шартын жасасуға болады.
  
      4. Он төрт жасқа толмаған адамдарға мәдениет ұйымдарында шығармаларды денсаулығына және имандылық тұрғыдан дамуына нұқсан келтiрмей тудыру мен орындауға қатысу үшiн ата-аналарының бiрiнiң (қамқоршының, қорғаншының) және қамқоршы және қорғаншы органның келiсiмiмен еңбек шартын жасасуға жол берiледi.

**61-бап. Еңбек шартын жасасқан кездегi кепiлдiктер**

      1. Еңбек шартын жасасудан негiзсiз бас тартуда тыйым салынады.
  
      2. Еңбек шартын жасасқан кезде шығу тегiне, әлеуметтiк, лауазымдық және мүлiктiк жағдайларына, жынысына, нәсiлiне, ұлтына, тiлiне, дiнге қатысына, наным-сеніміне, тұрғылықты жерiне немесе қызметкерлердiң iскерлiк сапасына байланысты емес, кез келген өзге мән-жайларға қатысты уәждер бойынша олардың құқықтарын қандай да болсын тiкелей немесе жанама шектеуге немесе тiкелей немесе жанама артықшылықтар белгiлеуге, Қазақстан Республикасының заңында көзделген жағдайларды қоспағанда, жол берiлмейдi.
  
      3. Жүктілiгiне немесе балалары болуына байланысты уәждер бойынша әйелмен еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым салынады.
  
      4. Бұрынғы жұмысынан босатылған күнiнен бастап бiр айдың iшiнде басқа жұмыс берушіден ауысу тәртiбiмен жұмысқа жазбаша нысанда шақырылған қызметкермен еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым салынады.
  
      5. Егер заңды күшiне енген сот шешімімен, еңбек шартын жасасу мiндеттілігі белгiленген болса, белгiленген квота есебiнен заңмен уәкiлеттiк берілген органдар жұмысқа жiберген қызметкерлермен; егер сайлану (сайлаулар) актiсiнен белгiлi бiр еңбек функциясын орындау мiндеттілігі туындаса, заңдарда белгiленген тәртiппен қызметке сайланған азаматтармен; кәмелеттiк жасқа толмағанына байланысты кәмелеттiк жасқа толмағандармен; мүгедектiгiне байланысты мүгедектермен еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым салынады.
  
      6. Еңбек шартын жасасудан бас тартылған адамның талабы бойынша жұмыс берушi бас тартудың себебiн жазбаша нысанда хабарлауға мiндеттi.
  
      7. Еңбек шартын жасасудан бас тартуға сот тәртiбiмен шағым жасалуы мүмкiн.

**62-бап. Еңбек шартын жасасуды шектеу**

      Мыналармен:
  
      1) денсаулығы бойынша еңбекке қабiлетсiз азаматтармен;
  
      2) денсаулық жағдайына байланысты атқаруға болмайтын жұмысқа;
  
      3) он төрт жасқа толмаған азаматтармен;
  
      4) ауыр, зиянды (ерекше зиянды), қауіпті (ерекше қауiптi) еңбек жағдайында жұмыс iстейтiн он сегiз жасқа толмаған азаматтармен;
  
      5) қызмет берушiнiң мүлкi мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етудiң материалдық жауапкершiлiгiн өзiне толық алатын қызмет пен жұмысқа он сегiз жасқа толмаған азаматтармен;
  
      6) егер азаматтар заңды күшiне енген сот шешiмiмен белгiлi бiр қызметтi атқару немесе белгілі бiр қызметпен айналысу құқығынан айырылған болса, оларды жұмысқа (қызметке) алуға;
  
      7) белгiленген тәртiппен Қазақстан Республикасында еңбек жөніндегі уәкiлетті органнан еңбек қызметіне рұқсат алғанға дейiн шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шартын жасасуға жол берiлмейдi.

**63-бап. Еңбек шартын жасасқан кезде табыс етiлетiн**
  
               
**құжаттар**

      1. Еңбек шартын жасасқан кезде жұмысқа кiрушi жұмыс берушiге:
  
      1) жеке басын куәландыратын құжатын;
  
      2) еңбек шартын бiрiншi рет жасасқан немесе қызметкер жұмысты қоса атқаратын жағдайда кiрген жағдайларды қоспағанда, еңбек кiтапшасын;
  
      3) жұмысқа бiрiншi рет кiретiн жағдайларды қоспағанда, жинақтаушы зейнетақы қорымен жасалған зейнетақымен қамтамасыз ету туралы шарттың көшiрмесiн;
  
      4) әскери мiндеттiлер мен әскери қызметiн өтеуге жатқызылған адамдар үшiн - әскери есебiнiң құжаттарын;
  
      5) арнайы білімдi немесе арнайы дайындықты талап ететiн жұмысқа кiретiн кезде бiлiмi туралы, біліктілігi немесе арнайы білімiнің бар екендігi туралы құжаттарды ұсынады.
  
      2. Жекелеген жағдайларда жұмыс ерекшелiгi ескерiле отырып, Қазақстан Республикасының осы Кодексiмен, өзге де заңдарымен еңбек шартын жасасқан кезде қосымша құжаттар ұсыну қажеттiгi көзделуi мүмкiн.
  
      3. Жұмысқа кiретiн адамдардан Қазақстан Республикасының осы Кодексiмен, өзге де заңдарымен көзделгеннен өзге құжаттар талап етуге тыйым салынады.
  
      4. Еңбек шарты бiрiншi рет жасалған кезде еңбек шарты мен жинақтаушы зейнетақы қорымен жасалатын зейнетақымен қамтамасыз ету туралы шартты жұмыс берушi ресiмдейдi.

**64-бап. Еңбек кітапшасы**

      1. Белгiленген үлгiдегi еңбек кiтапшасы қызметкердiң еңбек қызметi және еңбек стажы туралы негiзгi құжат болып табылады.
  
      Еңбек кiтапшасының нысанын, жүргiзу мен сақталу тәртiбiн, сондай-ақ еңбек кiтапшасын әзiрлеу тәртiбiн Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлейдi.
  
      2. Жұмыс берушi (жұмыс берушi жеке тұлғаларды қоспағанда) ұйымда, егер осы ұйымдағы жұмыс қызметкердiң негiзгі жұмысы болып табылмаса, бес күннен артық жұмыс iстеген әрбiр қызметкерге еңбек кiтапшасын жүргiзуге мiндеттi.
  
      3. Еңбек кiтапшасына қызметкер, ол орындаған жұмыстар, басқа тұрақты жұмысқа ауыстырылғаны туралы және қызметкердiң жұмыстан босатылғаны туралы мәлiметтер, сондай-ақ еңбек шартын тоқтатудың негiздемелерi мен жұмыстағы табыстары үшiн берiлген наградалары туралы мәлiметтер енгiзiледi. Жұмыстан босату тәртiптiк жаза ретiнде қолданылған жағдайларды қоспағанда жаза жөнiндегi мәлiметтер еңбек кiтапшасына енгiзiлмейдi.
  
      Жұмысты қоса атқаратыны жөніндегі мәлiметтер қызметкердiң қалауы бойынша жұмысты қоса атқаратынын растайтын құжат негiзiнде еңбек кiтапшасына негiзгi жұмыс орны бойынша енгiзiледi.
  
      4. Еңбек кiтапшасына еңбек шартының тоқтатылу себептерi туралы жазбалар Қазақстан Республикасының осы Кодексiнiң немесе өзге заңының нысандамасына дәл сәйкестендiрiп және Қазақстан Республикасының немесе өзге заңының тиiстi бабына, тармағына сілтеме жасала отырып жүргiзiлуге тиiс.

**65-бап. Еңбек шартының нысаны**

      1. Еңбек шарты жазбаша нысанда жасалады, екi данада толтырылады, әрқайсысына тараптар қол қояды. Еңбек шартының бiр данасы қызметкерге берiледi, екiншiсi жұмыс берушiде сақталады.
  
      2. Тиiстi үлгiде ресiмделмеген еңбек шарты, егер қызметкер жұмыс берушiнiң немесе оның өкiлiнiң рұқсатымен немесе тапсырмасы бойынша жұмысқа кірiссе, жасалған деп есептеледi. Қызметкердi iс жүзiнде жұмысқа қосқан кезде жұмыс берушi қызметкердi жұмысқа iс жүзiнде қосқан күннен бастап үш жұмыс күнiнен кешіктiрмей онымен жазбаша нысанда еңбек шартын ресiмдеуге мiндеттi.
  
      3. Қызметкерлердiң жекелеген санаттарымен еңбек шартын жасасқан кезде Қазақстан Республикасының заңдарымен және өзге де нормативтiк құқықтық актілерiмен еңбек шарттарын жасау мүмкіндiгіне не осы шарттар бойынша жұмыс берушi болып табылмайтын тиiстi лауазымды адамдармен немесе мемлекеттiк органдармен олардың талаптарына келiсу немесе көп данада еңбек шарттарын жасасу қажеттiгі көзделуi мүмкiн.

**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 тиiс.
  
      2. Жұмыс берушiнiң жұмысқа қабылдау туралы бұйрығы еңбек шартына қол қойылған күннен бастап үш күндiк мерзiмде сенiмхатпен қызметкерге хабарланады. Қызметкердiң талап етуi бойынша жұмыс берушi оған аталған бұйрықтың тиiсiнше куәландырылған көшiрмесiн беруге мiндеттi.
  
      3. Жұмысқа қабылдаған кезде жұмыс берушi қызметкердi ұйымда қолданылатын ішкi еңбек тәртiбi ережелерiмен, қызмет берушінің қызметкердің еңбек функциясына қатысы бар өзге де нормативтiк актiлерiмен, ұжымдық шартпен таныстыруға мiндеттi.

**67-бап. Еңбек шартын жасасқан кезде медициналық**
  
               
**куәландыру**

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

**68-бап. Жұмысқа қабылдаған кезде сынақтан өткiзу**

      1. Еңбек шартын жасасқан кезде тараптардың келiсiмiмен қызметкер оның тапсырылған жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақтан өткiзiлуi мүмкiн.
  
      Сынақтың талабы еңбек шартында көрсетiлуге тиiс. Еңбек шартында сынақтың талабы туралы көрсетiлмеуi қызметкердiң сынақсыз қабылданғанын бiлдiредi.
  
      2. Сынақ кезеңiнде қызметкерге осы Кодекстiң, заңдардың, өзге де нормативтiк құқықтық актiлердiң, жұмыс берушiнiң нормативтік актiлерiнiң, ұжымдық шарттың, әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiмнiң ережелерi қолданылады.
  
      3. Жұмысқа қабылдаған кезде:
  
      1) заңдарда белгiленген тәртiппен тиiстi лауазымды ауыстыруға конкурс бойынша жұмысқа кiретiн адамдарға;
  
      2) жүктi әйелдерге;
  
      3) он сегiз жасқа толмаған адамдарға;
  
      4) орта және жоғары кәсiби бiлiм беру мекемелерiн аяқтаған және алған мамандығы бойынша жұмысқа алғаш кiретiн адамдарға;
  
      5) ақы төленетiн сайланбалы лауазымға сайланған (iрiктелген) адамдарға;
  
      6) жұмыс берушiлер арасындағы келiсiм бойынша басқа жұмыс берушiден ауысу тәртiбiмен жұмысқа шақырылған адамдарға;
  
      7) Қазақстан Республикасының осы Кодексiнде, өзге де заңдарында және ұжымдық шартта көзделген басқа да жағдайларда сынақ белгiленбейдi.
  
      4. Сынақ мерзiмi үш айдан, ал, егер Қазақстан Республикасының Заңымен өзгелей белгiленбесе, ұйымдар басшылары және олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлерi және олардың орынбасарлары, ұйымның филиалдарының, өкiлдiктерiнiң және өзге де бөлектенген құрылымдық бөлiмшелерiнiң басшылары үшiн алты айдан аспауға тиiс.
  
      Сынақ мерзiмi қызметкердiң жұмысқа уақытша жарамсыз кезеңiне, iс жүзiнде ол жұмыста болмаған басқа да кезеңдерге есептелмейдi.

**69-бап. Жұмысқа қабылдау кезiндегi сынақ нәтижесi**

      1. Жұмысқа қабылдау кезiндегi сынақ нәтижесi қанағаттанғысыз болған кезде, сынақ мерзiмi аяқталғанға дейiн кемiнде үш күн бұрын осы туралы жазбаша нысанда осы қызметкер өте алмаған сынақтарға негiз болған себептердi көрсете отырып, жұмыс берушi қызметкермен жасасқан еңбек шартын бұзуға құқығы бар. Жұмыс берушiнiң шешiмiне қызметкер сот тәртiбiмен шағымдануға құқығы бар.
  
      2. Сынақ нәтижесi қанағаттанғысыз болған кезде еңбек шартын бұзу кәсiподақтың тиiстi органының пiкiрiн ескерместен және шығу жәрдемақысын төлеместен жүргізiледi.
  
      3. Егер сынақ мерзiмi таусылса, ал қызметкер жұмысты жалғастырса, ол сынақтан өткен болып есептеледi және еңбек шартын одан кейiн бұзу тек жалпы негiздерде ғана жүргізiледi.
  
      4. Егер қызметкер сынақ кезiнде ұсынылған жұмыс өзiне лайықты емес деп шешсе, ол үш жұмыс күнi бұрын жазбаша түрде ескерте отырып, өзiнiң қалауы бойынша еңбек шартын бұзуға құқығы бар.

**10-тарау. Еңбек шартын өзгерту**

**70-бап. Басқа тұрақты жұмысқа ауысу және орналасу**

      1. Жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша сол ұйымдағы басқа тұрақты жұмысқа ауысу яғни еңбек функциясын өзгерту немесе еңбек шартындағы жазылған шарттарды өзгерту басқа ұйымдағы не басқа жердегi басқа ұйымдағы тұрақты жұмысқа ауысқанмен тең, оған қызметкердiң жазбаша келiсімімен ғана жол берiледi.
  
      2. Медициналық қорытындыға сәйкес басқа жұмыс берiлуiне мұқтаж қызметкердi жұмыс берушi, оның денсаулығына керi әсерi тимейтiн, қолда бар жұмысқа оның келiсiмiмен ауыстыруы тиiс. Қызметкер ауысудан бас тартқан не ұйымда тиiстi жұмыс болмаған жағдайда осы Кодекске сәйкес еңбек шарты бұзылады.
  
      3. Егер мына өзгерiстер еңбек функциясын өзгертуге немесе еңбек шартының бар шарттарын өзгертуге алып келмейтiн болса сол ұйымда, осы ұйымның сол жердегi басқа құрылымдық бөлiмшелерiнде басқа жұмыс орнына басқа тұрақты жұмысқа ауысып жасауы, басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс жасаудың тапсырылуы ауысу болып табылмайды және қызметкердiң келiсiмiн алу қажет етiлмейдi.
  
      4. Қызметкер үшiн еңбек жағдайларын және еңбек шартын өзгертуге әкеп соқпайтын қызметкердiң лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлiмшесiнiң атын өзгертуді, басқару құрылымын өзгертудi жұмыс берушi қызметкердiң келісiмiнсiз жүзеге асырады. Атын өзгерту басқа жұмысқа ауысу болып есептелмейдi.

**71-бап. Еңбек шартының бар жағдайларын өзгерту**

      Жұмыс берушiнің бастамасы бойынша қызметкер жұмысты еңбек функциясының өзгермейтiн жағдайында жалғастырған жағдайында еңбектiң ұйымдастырушылық немесе технологиялық жағдайларының өзгеруiне байланысты себептер бойынша еңбек шартының елеулi жағдайларының белгiлi бiр тараптарын өзгертуге жол берiледi.
  
      Егер осы Кодекспен немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен өзгеше көзделмесе қызметкерге аталған өзгерiстердiң енгiзетiндiгi туралы олар енгiзілгенге дейiн кемiнде екi ай бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиiс.
  
      Егер қызметкер жұмысты жаңа жағдайларда жалғастыруға келiспесе, жұмыс берушi оған жазбаша түрде ұйымда бар оның біліктiлiгіне және денсаулық жағдайына сәйкес келетiн өзге жұмыс ұсынуға, ал мұндай жұмыс жоқ болса бос тұрған төменгi қызмет немесе оның бiлiктiлiгi мен денсаулық жағдайын ескере отырып ақысы аз төленетiн жұмыс ұсынуға мiндеттi.
  
      Аталған мұндай жұмыс жоқ болған жағдайда, сондай-ақ жұмыс берушi оған ұсынылған жұмыстан бас тартқан жағдайда еңбек шарты осы Кодекске сәйкес тоқтатылады.
  
      Егер осы баптың бiрiншi бөлігінде аталған жағдайлар қызметкерлердi көптеп жұмыстан шығаруға алып келетiн болса, жұмыс берушi жұмыс орындарын сақтау мақсатында осы ұйымның қызметкерлерінің пiкiрiн ескерiп, қырық күннен алты айға дейiн толық емес жұмыс күнi режимiн енгiзуге құқығы бар.
  
      Егер қызметкер жұмыс уақытының тиiстi режимiмен жұмыс жасауды жалғастырудан бас тартса, онда осы Кодекске сәйкес басқа тиiстi кепiлдiктер мен жәрдемақылар беріле отырып еңбек шарты бұзылады.
  
      Толық емес жұмыс уақыты режимiн тоқтатуды жұмыс берушi ұйымның қызметкерлерінің өкiлдерiнiң пiкiрiн ескере отырып жүргiзедi.
  
      Ұжымдық шарттың, әлеуметтiк әрiптестiк келiсiмдерi жағдайларымен салыстырғанда қызметкердiң жағдайын нашарлататын еңбек шартының елеулi жағдайларына өзгерiс енгiзуге болмайды.

**72-бап. Өндiрiстiк қажеттiлiк болған жағдайда басқа**
  
               
**жұмысқа уақытша ауысу**

      Өндiрiстiк қажеттiлiк болған жағдайда жұмыс берушi қызметкердi бiр айға дейiнгi мерзiмге еңбек шартында айтылмаған, сол ұйымда орындаған жұмысына бiрақ бұрынғы жұмысының орташа жалақысынан төмен емес ақы төлей отырып басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар. Мұндай ауысуларға табиғи және техногендік сипаттағы төтенше жағдайлардың жолын кесу үшiн; бақытсыз жағдайларға жол бермеу үшiн, бос тұрып қалмау үшiн (экономикалық, технологиялық, техникалық немесе ұйымдастыру сипатындағы себептерге байланысты жұмыстың уақытша тоқтатылуы), мүлiктi жойғанда немесе бүлдiргенде, сондай-ақ жоқ қызметкердi алмастырғанда жол берiледi. Бұл орайда қызметкердi оның денсаулығына қайшы келетiн жұмысқа ауыстыруға болмайды.
  
      Жоқ қызметкерді ауыстырғанда басқа жұмысқа ауысудың ұзақтығын күнтізбелік жылдың ішінде бір айдан артық асыруға болмайды.
  
      Қызметкердiң жазбаша келiсiмiн ала отырып төменгi бiлiктiлiк қажет жұмысқа ауыстырылуы мүмкiн.

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

      Меншiк иесi ауысқан кезде жаңа меншiк иесi онда меншiк құқығы пайда болған күннен кейiн үш айдан кешiктiрмей ұйымның басшысымен, оның орынбасарларымен және бас бухгалтерiмен жасалған еңбек шартын бұзуға құқығы бар.
  
      Меншiк иесiнiң ауысуы ұйымның басқа мүшелерiмен жасалған еңбек шартын бұзуға негiз болып табыла алмайды.
  
      Меншiк иесiнiң ауысуына байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартқан жағдайда еңбек шарты осы Кодекске сәйкес тоқтатылады.
  
      Меншiк иесi ауысқан кезде ұйымның санының немесе қызметкерлердің штаттарының қысқаруына тек меншiк иесiнiң құқығы мемлекеттiк тiркелгеннен кейiн ғана жол берiледi.
  
      Ұйымның бағыныстылығы (бағыныштылығы), немесе ұйымның қайта ұйымдастырылуы (бiрiгуi, қосылуы, бөлiнуi, бөлiнiп шығуы, қайта құрылуы) кезiнде де қызметкердiң келiсiмiмен еңбек қатынастары жалғаса бередi.
  
      Осы баптың бесіншi бөлiгiнде көзделген жағдайда қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартса, еңбек шарты осы Кодекске сәйкес тоқтатылады.

**74-бап. Жұмыстан шығару**

      Жұмыс берушi қызметкердi мына жағдайда:
  
      жұмысқа алкогольдiк немесе нашақорлық масаң күйде немесе өзге де түрдегi уыттық улану жағдайында келуi;
  
      белгiленген тәртiппен оқудан және білімiн тексеруден өтпесе және қауiпсiздiк және еңбектi қорғау саласындағы тәжiрибе жинамаса;
  
      белгiленген тәртiппен мiндеттi немесе кезектi медициналық тексеруден өтпесе;
  
      еңбек шартымен көзделген жұмысты жасау медициналық қорытындыға сәйкес қызметкердiң денсаулығына қайшы келсе;
  
      уәкiлеттi мемлекеттік органдардың және лауазымды адамдардың, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген, басқа да жағдайларда жұмыстан шығаруға (жұмыскер жiбермеуге) мiндеттi.
  
      Жұмыс берушi қызметкердi оны жұмыстан шығаруға немесе жұмысқа кiрiсуге жiберiлмеуiне себеп болған кемшіліктi жойғанға дейiнгi кезең бойына жұмыстан шығарылады.
  
      Жұмыстан шеттетiлген (жұмысқа жiберiлмеген) кезеңде Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда қызметкерге жалақы есептелмейдi. Қызметкер жұмыстан шеттетiлген жағдайларда белгiленген тәртіппен оқудан және бiлiмiн тексеруден өтпесе және қауiпсiздiк және еңбектi қорғау саласындағы тәжiрибе жинамауы, белгiленген тәртiппен мiндеттi немесе кезектi медициналық тексеруден өтеуi қызметкердiң кiнәсiнен болмаса жалақыны есептеу оған жұмыстан шеттетiлген уақытқа бос тұрған ретiнде жүргiзiледi.

**75-бап. Жұмысқа қайта алу**

      1. Жеке еңбек шарты заңсыз негiзде бұзылған не басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған жағдайда еңбек дауын қарайтын орган қызметкердi бұрынғы жұмысына қайта алғызуға тиiс.
  
      2. Жеке еңбек шартының заңсыз бұзылуына байланысты бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге амалсыздан жұмыссыз жүрген барлық уақыты, бiрақ үш айдан аспайтын уақыт үшiн орташа табысы төленедi.

**11-тарау. Жеке еңбек шартын тоқтату**

**76-бап. Жеке еңбек шартын тоқтатудың жалпы негіздерi**

      Жеке еңбек шарты:
  
      1) тараптардың келiсiмi;
  
      2) еңбек қатынасы нақты жағдайда жалғасып жатыр және екi тараптың да оны тоқтатуды талап етпеген жағдайды қоспағанда еңбек шартының мерзiмiнiң бiтуi бойынша;
  
      3) қызметкердiң бастамасы бойынша;
  
      4) жұмыс берушінің бастамасы бойынша;
  
      5) қызметкердi оның өтiнiшi бойынша немесе оның келiсiмi бойынша басқа жұмыс берушiге жұмысқа ауыстыру немесе сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы;
  
      6) қызметкердің ұйымның меншiк иесiнiң, 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 берушiнiң басқа жерге ауысуына байланысты қызметкердің ауысудан бас тартуы;
  
      10) екі тарапқа да байланысты емес жағдайға;
  
      11) осы Кодексте немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен белгiленген еңбек шартын жасасу ережелерiн бұзу егер осы тәртiп бұзушылық жұмысты жалғастыру мүмкiндігін жоятын болса бұзуға негiз болып табылады.

**77-бап. Еңбек шартын тараптардың келiсiмi бойынша бұзу**

      Еңбек шарты кез келген уақытта тараптардың келiсімі бойынша бұзылуы мүмкін.

**78-бап. Жедел еңбек шартын бұзу**

      Жедел еңбек шарты оның қызмет мерзімі бiткен кезде бұзылады, ол туралы қызметкер жұмыстан шығарғанға дейін үш күн бұрын жазбаша нысанда қызметкерге хабарлайды.
  
      Белгiлi бip жұмысты орындауға жасалған еңбек шарты осы жұмыс аяқталғаннан соң бұзылады.
  
      Жоқ қызметкердің мiндетiн атқару уақытына жасалған еңбек шарты осы қызметкер жұмысқа шыққан кезден бастап бұзылады.
  
      Маусымдық жұмыстар орындайтын уақытқа жасалған еңбек шарты белгiлi бір маусымдық кезең аяқталған соң бұзылады.

**79-бап. Еңбек шартын қызметкердiң бастамасы**
  
               
**бойынша бұзу**

      Қызметкер жеке еңбек шартын жұмыс берушiге бұл туралы екі жұма бұрын жазбаша түрде ескертіп өз еркiмен тоқтатуға құқығы бар.
  
      Қызметкер мен жұмыс берушінің келісімі бойынша жеке еңбек шарты ескерту мерзiмі бiткенге дейiн тоқтатылуы мүмкiн.
  
      Қызметкердің оны жұмыстан шығаруы туралы өтініші (өз еркімен) жұмысты жалғастыруды жоққа шығаратын немесе едәуір қиындататын мән-жайлар (бiлiм беру ұйымдарына оқуға түсу, зейнеткерлікке шығу және басқа да жағдайлар) болған кезде, сондай-ақ жұмыс берушi Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, ұжымдық шарт ережелерiн, әлеуметтiк әріптестік туралы келісiмді немесе еңбек шартын бұзған жағдайларда жұмыс беруші қызметкердiң өтiнiшiнде көрсетілген мерзімде жүргізуге мiндеттi.
  
      Жұмыстан шығару туралы мерзiм аяқталғанға дейін қызметкер кез келген уақытта өз өтiнiшiн 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 жұмыстан шығарылмайды.
  
      Жұмыстан шығару туралы ескерту мерзімі аяқталғанда қызметкер жұмысты тоқтатуға құқығы бар. Жұмыстың соңғы күні жұмыс беруші қызметкерге еңбек кiтапшасын, жұмысқа байланысты басқа да құжаттарын беруге және олармен түпкiлiктi есептесуге мiндетті.
  
      Егер жұмыстан шығару туралы ескерту мерзiмi аяқталған соң еңбек шарты бұзылмаса және қызметкер жұмыстан шығаруды талап етпесе, онда еңбек шартының әрекеті жалғаса бередi.

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

      Жеке еңбек шарты:
  
      1) ұйым таратылған не жұмыс берушi - жеке тұлға қызметін тоқтатқан;
  
      2) ұйым қызметкерлерiнiң саны немесе штаты қысқартылған;
  
      3) қызметкердiң атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеу:
  
      а) медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайы;
  
      б) аттестация нәтижесімен расталған бiлiктілiгiнiң жеткiлiксiздiгi;
  
      4) ұйым мүлкiнiң меншiк иесiнiң 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 дәлелсiз себептерсіз төрт сағаттан астам болмауы);
  
      6) жұмысқа алкогольдiк немесе нашақорлық масаң күйде немесе өзге де түрдегi уыттық улану жағдайында келуі;
  
      в) қызметкерге оның еңбек міндетiн атқаруы барысында белгiлi болған заңмен қорғалатын (мемлекеттік, коммерциялық қызметтiк және өзге де) құпияны таратуы;
  
      г) сот шешiмiмен заңды күшiне енген немесе уәкiлеттiк мемлекеттік органның әкiмшілiк құқық бұзушылықтарды қараған шешiмiмен белгіленген жұмыс орнынан бөтен мүліктi ұрлауы (соның iшiнде ұсақ ұрлық та), оны қасақана жоюы немесе бүлдiруi, талан-таражға салуы;
  
      д) қызметкердің қауiпсіздiк пен еңбектi сақтау жөніндегі талаптарын бұзуы егер, бұл ауыр зардаптарға алып келсе (өндiрiстегi бақытсыздық жағдайлар, техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар) не осындай зардаптарға алып келетін қауiп туғызатын болса;
  
      7) тiкелей материалдық құндылықтармен қызмет көрсететiн қызметкердің кiнәлі іс-әрекеттер жасауы, егер осы iс-әрекеттерi оған жұмыс берушi тарапынан сенiмді жоғалтуға негiз беретін болса;
  
      8) тәрбиешілік функциялар атқаратын қызметкердің осы жұмысты жалғастырумен сыйыспайтын моральға жат қылықтар жасауы;
  
      9) ұйым (филиал, өкiлдiк) басшысының, оның орынбасарларының және бас бухгалтердің мүліктің бүлiнуiне, оны заңсыз пайдалануға алып келетiн немесе ұйым мүлкіне өзге де зиян келтiретiн шешім қабылдауы;
  
      10) ұйым (филиал, өкiлдiк) басшысының, оның орынбасарларының және бас бухгалтердiң өздерiнiң еңбек міндеттерін бiрнеше рет дөрекі түрде бұзуы;
  
      11) қызметкердің жұмыс берушiге жалған құжаттар немесе еңбек шартын жасасқан кезде қасақана өтiрiк мәліметтер ұсынуы;
  
      12) мемлекеттiк құпияны құрайтын мәліметтерге қол жетiмдiлiктi 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 негiз болады.
  
      Осы баптың бiрiнші бөлігінiң 2) және 3) тармақшаларында көрсетiлген негiздермен жұмыстан шығаруға егер қызметкердi оның келiсімімен басқа жұмысқа ауыстыруға мүмкiндiк болмаса ғана жол берiледi.
  
      Жұмыс берушiнiң бастамасымен қызметкердi ол уақытша еңбек қабілетiн жоғалтқан және демалысқа кеткен кездерінде жұмыстан шығаруға жол берiлмейдi (ұйым таратылған не жұмыс берушi - жеке тұлға өз қызметiн тоқтатқан жағдайды қоспағанда).
  
      Ұйым филиалының, өкiлдiгiнiң немесе басқа жерде орналасқан өзге де құрылымдық бөлiмшесiнiң қызметін тоқтатқан кезде осы құрылымның қызметкерлерімен жасалған еңбек шартын бұзу ұйымды тарату жағдайларында көзделген ережелер бойынша жүргiзiледi.

**81-бап. Жұмыс берушінiң бастамасымен болған еңбек**
  
               
**шартын бұзуға байланысты мәселелерді**
  
               
**қарауға қызметкерлердiң өкiлдерiнің**
  
               
**міндетті түрде қатысуы**

      Ұйым қызметкерлерiнiң санын немесе штатты қысқарту туралы және осы Кодекске сәйкес қызметкерлермен жасасқан еңбек шартын бұзылу мүмкiндiгi туралы шешім қабылдаған кезде жұмыс берушi бұл туралы осы ұйымның кәсiподағына тиiстi iс-шараны жүргiзiп бастағанға дейiн кемiнде екi ай бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиiс, егер ұйым қызметкерлерiнiң санын немесе штат қысқарту қызметкерлердi жаппай жұмыстан шығаруға алып келетiн болса тиiстi iс-шараны жүргiзiп бастағанға дейiн кемiнде үш ай бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиiс. Жаппай жұмыстан шығарудың өлшемі салалық және өңiрлiк келiсiмдерде, сондай-ақ ұжымдық шарттарда анықталады.
  
      Кәсiподақ мүшесі болып табылатын қызметкерлердi жұмыстан шығару осы Кодекстiң 80-бабының 2) тармақшасына, 3) тармақшаның б) тармақшасына және 5) тармақшасына сәйкес осы ұйымның кәсіподақ ұйымының дәлелдi пiкiрiн ескере отырып жүргiзiледi.
  
      Қызметкерді жұмыстан шығару үшiн негiз болатын аттестация жүргізген кезде осы Кодекстiң 80-бабының 3) тармақшасының б) тармақшасына сәйкес аттестациялық комиссияның құрамына мiндеттi түрде тиiстi кәсіподақ органының мүшесi енгiзiледi.
  
      Ұжымдық шарт ұйымдарында жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға байланысты мәселелердi қараған кезде осы ұйымның кәсiподағының мiндеттi түрде қатысуының өзге тәртiбi белгіленуi мүмкiн.

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

      Екi тарапқа да қатысы болмайтын жағдайларға байланысты мына жағдайларда:
  
      1) қызметкердi әскери қызметке шақырғанда немесе оны алмастыратын балама азаматтық қызметке жiбергенде;
  
      2) бұрын осы жұмысты жасаған қызметкердi еңбек жөнiндегi уәкiлеттi органның немесе соттың шешiмiмен қалпына келтiргенде;
  
      3) лауазымға сайланғанда;
  
      4) қызметкердi бұрынғы iстеп жүрген жұмысын жалғастыруға мүмкiндiк бермейтiн, сот үкiмiне сәйкес жазалап соттағанда;
  
      5) қызметкердi медициналық қорытындыға сәйкес толықтай еңбек қабiлетi жоқ деп танығанда;
  
      6) қызметкер не жұмыс берушi - жеке тұлға қайтыс болғанда, сондай-ақ қызметкердi не жұмыс берушi - жеке тұлғаны сот қайтыс болды деп немесе хабарсыз кеттi деп танығанда;
  
      7) еңбек қатынастарын жалғастыруға кедергi келтiретiн төтенше жағдайлардың болуы (әскери қимыл, апат, дүлей зiлзала, авария, iндет және басқа да табиғи және техногендiк сипаттағы төтенше жағдайлар), егер осы жағдайлар Қазақстан Республикасының Үкiметiнiң немесе жергiлiктi атқарушы органдардың шешiмiмен танылса еңбек шарты тоқтатылуға тиiс.
  
      Осы баптың бiрiншi бөлiгiнiң 2) тармақшасында көрсетiлген негiз бойынша еңбек шартын тоқтатуға, егер қызметкердi оның келiсiмiмен басқа жұмысқа ауыстыруға мүмкiндiк болмаса ғана жол берiледi.

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

      Еңбек шарты осы Кодексте немесе Қазақстан Pecпубликасының өзге де заңдарымен, еңбек шартын жасасқан кездегi ережелерде, белгiленген бұзушылықтар салдарынан тоқтатылады егер бұл бұзушылықтар мына жағдайларда жұмысты жалғастыру мүмкiндiгiн бермейтiн болса:
  
      нақты адамның белгiлi бiр қызметтi атқару немесе белгiлi бiр қызметпен айналысу құқығынан айырған сот үкiмiн бұзып еңбек шартын жасасатын болса;
  
      жұмысты жасау осы адамға медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайы бойынша қайшы келетiн еңбек шартын жасасу;
  
      егер жұмысты орындауға Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес арнайы бiлiмi туралы тиiстi құжатының болмауы;
  
      Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген басқа да жағдайларда тоқтатылады.
  
      Еңбек шартының тоқтатылуы осы баптың бiрiншi бөлiгiнде көрсетілген жағдайларда тоқтату, егер қызметкердi оның келiсiмiмен басқа жұмысқа ауыстыруға мүмкiндiк болмаса ғана жол берiледi.
  
      Егер еңбек шартын жасауда бұзушылық жасау қызметкердiң кiнәсiнен болмаса еңбек шарты тоқтатылған жағдайда жұмыс берушi қызметкерге орташа айлық жалақы мөлшерiнде жұмыстан шығу жәрдемақысын төлейдi.

**12-тарау. Қызметкердiң жеке мәлiметтерiн қорғау**

**84-бап. Қызметкердiң жеке деректерін қорыту кезіндегi**
  
               
**жалпы талаптар мен оларды қорғау кепiлдіктерi**

      Адамның және азаматтың құқықтары мен бостандығын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші мен оның өкiлдерi қызметкердiң нақты қызметкерге қатысты кез келген ақпаратты жеке мәлiметтерiн қорыту (алу, сақтау, беру немесе өзге де пайдалану) кезiнде және қызметкерге қажеттi еңбек қатынастарына байланысты мынадай талаптарды сақтауға мiндетті:
  
      1) қызметкердің жеке мәліметтерін қорыту тек заңдар мен өзге нормативтік құқықтық актілерді сақтауды қамтамасыз ету қызметкерге жұмысқа орналасуға жәрдемдесу, оқытуға және қызметте iлгерi жылжытуға, қызметкердiң жеке қауiпсiздiгi қамтамасыз ету, iстелетiн жұмыстың саны мен сапасына бақылау жасау және мүлiктi сақтауды қамтамасыз ету мақсатында жүзеге асырылады.
  
      2) қорытылған қызметкердiң жеке мәлiметтерінің көлемi мен мазмұнын айқындау кезiнде жұмыс берушi Қазақстан Республикасының Конституциясын, осы Кодекстi және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарын басшылыққа алуға міндетті;
  
      3) қызметкердiң жеке мәлiметтерiнің бәрiн оның өзiнен алынуы тиiс. Егер қызметкердiң жеке мәлiметтерiн тек үшiншi тараптан алу мүмкін болса, онда қызметкерге бұл туралы алдын ала хабарлануы тиiс, және одан жазбаша келiсiмi алынуы тиiс. Жұмыс берушi алынуы мүмкiн көздер мен жеке мәлiметтердi алудың тәсілдерi туралы, сондай-ақ алынуға тиiс жеке мәлiметтердiң сипаттары туралы және қызметкердiң оны алуға жазбаша келiсiм бермеудiң зардаптары туралы қызметкерге хабарлауы тиiс.
  
      4) жұмыс берушiнiң қызметкердiң саяси, дiни және өзге де жеке өмiрiндегi сенiмдерi туралы жеке мәлiметтерiн алуға және қорытуға құқығы жоқ. Қазақстан Республикасының Конституциясының 18-бабына сәйкес тiкелей еңбек қатынастарына байланысты жағдайларда жұмыс берушi қызметкердiң жеке өмiрi туралы мәлiметтердi тек оның жазбаша келiсiмiмен ғана алуға және қорытуға құқылы.
  
      5) жұмыс берушi Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердiң қоғамдық бiрлестiктер мүшелігі немесе оның кәсiптiк одақтардағы қызметi туралы жеке мәлiметтерiн алуға және қорытуға құқығы жоқ.
  
      6) қызметкердiң мүдделерiне қатысты шешiм қабылдаған кезде жұмыс берушiнiң қызметкердiң автоматты түрде алынған қорыту немесе электронды алулар нәтижесiмен ғана алған қызметкердiң жеке мәлiметтерiн негiз етiп алуға құқығы жоқ;
  
      7) қызметкердiң жеке мәлiметтерi оларды заңсыз пайдаланудан қорғауды немесе жойылып кетпеуін жұмыс берушi оның есебiнен Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген тәртіппен қамтамасыз етедi;
  
      8) қызметкерлер мен олардың өкiлдерi ұйымның қызметкерлердiң жеке мәлiметтерiн қорыту тәртiбiн белгiлейтiн құжаттарымен, сондай-ақ олардың осы саладағы құқықтары мен мiндеттерiмен қол қойғыза отырып таныстырылуға тиiс;
  
      9) қызметкер жеке құпиясын сақтау және қорғайтын өз құқықтарынан бас тартпауы тиiс;
  
      10) жұмыс берушiлер, қызметкерлер мен олардың өкiлдерi қызметкерлердiң жеке мәлiметтерін қорғаудың iс-шараларын бiрлесіп дайындауы тиiс.

**85-бап. Қызметкерлердiң жеке мәлiметтерiн сақтау**
  
               
**және пайдалану**

      Ұйым қызметкерлерiнiң жеке мәлiметтерін сақтау және пайдалану тәртiбiн осы Кодекстiң талаптарын сақтай отырып жұмыс берушi белгілейдi.

**86-бап. Қызметкердiң жеке мәліметтерiн беру**

      Қызметкердiң жеке мәлiметтерiн беру кезiнде жұмыс берушi мына талаптарды сақтауға мiндеттi:
  
      қызметкердiң өмiрi мен денсаулығына төнген қауiптiң алдын алу, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген жағдайларды қоспағанда қызметкердiң жеке мәлiметтерiн үшiншi тарапқа хабарламауға;
  
      қызметкердiң жеке мәлiметтерiн коммерциялық мақсаттарға оның жазбаша келiсiмiнсiз хабарламауға;
  
      қызметкердiң жеке мәлiметтерiн алатын адамдарға бұл мәлiметтер оларды хабарланған мақсаттарға ғана пайдалануға болатынын ескертуi тиiс және осы адамдардан бұл тәртiп сақталғанын қуаттауды талап етуi тиiс. Қызметкердiң жеке мәлiметтерiн алған адамдар құпиялық тәртiбiн сақтауға мiндеттi. Бұл ереже Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленген тәртiппен қызметкерлердiң жеке мәлiметтерiн алмасуға қатысты болмайды;
  
      қызметкердiң жеке мәлiметтерiн бiр ұйым шеңберiнде берудi жұмыс берушiнiң нормативтiк актiсiне сәйкес жүзеге асыру, онымен қызметкер қол қоя отырып таныстырылуы тиiс;
  
      қызметкердiң жеке мәлiметiне қолжетiмділікке тек арнайы уәкiлеттi адамдарға ғана рұқсат етiледi, бұл ретте атаған адамдар тек нақты функцияны атқару үшiн қажет қызметкердiң жеке мәлiметтерiн алуға құқығы бар;
  
      қызметкердiң еңбек функциясының орындау мүмкiндігі туралы мәселеге қатысы бар ақпараттарды қоспағанда, қызметкердiң денсаулық жағдайы туралы ақпарат сұратылмайды;
  
      қызметкердiң жеке мәлiметтерi қызметкердiң өкілдерiне осы Кодекспен белгіленген тәртіппен берiледi және бұл ақпарат аталған өкiлдерге олардың функциялары үшін қажеттi қызметкердiң жеке мәлiметтерiмен шектеледi.

**87-бап. Қызметкердiң жұмыс берушiде сақтаулы**
  
               
**жеке мәлiметтерiн қорғауды қамтамасыз**
  
               
**ету мақсатындағы құқығы**

      Жұмыс берушiде сақтаулы жеке мәлiметтерiн қорғауды қамтамасыз ету мақсатында қызметкердiң:
  
      олардың жеке мәлiметтерi туралы толық ақпарат алуға және осы мәлiметтерi қорытуға;
  
      өзiнiң жеке мәлiметтерiне еркiн және тегiн қолжетiмдiлiк, Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердiң жеке мәлiметтерi бар кез келген жазбаның көшiрмесiн алуды қоса алғанда;
  
      өзiнiң жеке мәлiметтерiн қорғау үшiн өзiнiң өкiлдерiн белгiлеуге;
  
      олардың таңдауымен медициналық маманның көмегiмен оларға қатысты медициналық мәлiметтерiне қолжетiмдiлiкке;
  
      қате жазылған немесе толық емес жеке мәлiметтердi, сондай-ақ осы Кодекстi бұза отырып қорытылған мәлiметтердi алып тастауға немесе түзетудi талап етуге. Жұмыс берушi алып тастаудан немесе түзетуден бас тартқан кезде ол жұмыс берушiге тікелей жазбаша түрде өзiнiң мұндай келiспеушiлiктiң негiздемесiне келiспейтiндiгі туралы мәлiмдеуге құқылы. Бағалаушы сипаттағы жеке деректердi қызметкер өзiнiң көзқарасын бiлдiретiн мәлiмдеумен толықтыруға құқығы бар;
  
      жұмыс берушiнiң бұрын терiс немесе толық емес жеке мәлiметтерi берiлген барлық адамдарға оларға жүргiзiлген түзетулер мен толықтыруларды хабарлауын талап етуге;
  
      жұмыс берушінің оның жеке мәлiметтерiн қорытқан және қорғаған кездегi заңсыз iс-әрекеттерiне немесе әрекетсiздiгiне сотқа шағынуға құқығы бар.

**4-бөлiм. Жұмыс уақыты**

**13-тарау. Жалпы ережелер**

**88-бап. Жұмыс уақытының түрлерi**

      1. Жұмыс уақыты қалыпты, қысқартылған және толық емес болуы мүмкiн.
  
      2. Жұмыс уақытына дайындық-қорытынды жұмыстар (наряд-тапсырма, материалдар, құралдар алу техникамен, құжаттамалармен танысу жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнiмдi тапсыру және т.б.), еңбек технологиясы мен ұйымдастыру, нормалау және еңбекті қорғау ережелерiмен көзделген үзіліс, тоқтап тұру уақыты, қызметкер өзiнiң уақыты болмаған кезде жұмыс орнындағы жұмыста болу және күту уақыты, мереке және демалыс күндерiндегі кезекшілік, үйдегi кезекшiлік және ұжымдық еңбек шарттарымен, жұмыс берушiнiң актілерiмен не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актiлерiмен белгiленетiн басқа да кезеңдер жұмыс уақытына жатады.

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

      Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы тиiс.
  
      Жұмыс беруші әрбiр қызметкердің нақты iстеген жұмыс уақытының есебiн жүргiзуге мiндеттi.

**90-бап. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы**

      Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы мынадай уақытқа қысқартылады:
  
      аптасына 16 сағатқа - он алты жасқа дейiнгi қызметкерлер үшiн;
  
      аптасына 5 сағатқа - I және II топтағы мүгедек қызметкерлер үшiн;
  
      аптасына 4 сағатқа - он алты жастан он сегiз жасқа дейiнгі қызметкерлер үшiн;
  
      аптасына 4 сағатқа және одан артыққа - Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен зиянды (аса зиянды), қауiптi (аса қауiптi) жұмыстарды атқаратын қызметкерлер үшін.
  
      Оқу жылы кезеңiнде сабақтан бос уақытында жұмыс iстейтiн он алты жасқа дейiнгi бiлiм беру ұйымдарында оқушылардың жұмыс уақытының ұзақтығы, осы баптың бiрiншi бөлiгiнде белгiленген нормалардың жартысынан аспауы тиiс.
  
      Қазақстан Республикасының заңдарымен басқа санаттағы қызметкерлер (педагогикалық, медициналық және басқа да қызметкерлер) үшiн қысқартылған жұмыс уақытының ұзақтығы белгiленуi мүмкiн.

**91-бап. Толық емес жұмыс күнi**

      Қызметкер мен жұмыс берушiнiң келiсiмi бойынша жұмысқа орналасқан кезде де, сондай-ақ жүктi әйелдердің, он төрт жасқа дейiнгi баласы бар (он алты жасқа дейiнгi мүгедек баласы бap) ата-аналарының (қамқоршысының, қорғаншысының) бiреуiнiң, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасындағы науқас отбасы мүшесiне күтiм жасайтын адамның өтiнішi бойынша толық емес жұмыс күнi немесе толық емес жұмыс аптасы белгiленуi мүмкiн.
  
      Толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмыс жасау кезiнде қызметкерге жалақы уақытқа сай iстелген жұмысқа барабар немесе iстелген жұмыстың көлемiне қарай жүргiзiледi.
  
      Толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы жұмыс қызметкерлер үшiн жыл сайынғы негізгі ақы төленетiн демалыстың, еңбек стажын есептеудiң және басқа да еңбек құқықтарының қандай болмасын ұзақтығын шектеуге алып келмейді.

**92-бап. Күн сайынғы жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы**

      Күн сайынғы жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыс берушiнің нормативтік актiсiмен немесе жұмыс берушi қызметкердiң пiкiрiн ескере отырып және белгiленген жұмыс аптасының ұзақтығын сақтай отырып бекiтетiн ауысым графигiмен белгiленедi.
  
      Қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн күн сайынғы жұмыс (ауысым) уақытының ұзақтығы мынадан аспауға тиiс:
  
      он бестен он алты жасқа дейiнгi қызметкерлер үшiн - 5 сағат;
  
      он алтыдан он сегiз жасқа дейiнгi қызметкерлер үшiн - 6 сағат;
  
      оқу жылы кезеңiнде сабақтан бос уақытында жұмыс iстейтiн он төрт жастан он алты жасқа дейiнгi оқушылар үшiн - 2,5 сағат, он алтыдан он сегіз жасқа дейiнгi оқушылар үшiн - 3,5 сағат;
  
      мүгедектер үшiн - медициналық қорытындыға сәйкес.
  
      Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленген зиянды (аса  зиянды), қауiптi (aca қауіптi) жұмыстарды атқаратын қызметкерлер үшiн күн сайынғы жұмыс (ауысым) уақытының барынша ұзақтығынан:
  
      36 сағаттық жұмыс аптасы кезiнде - 8 сағаттан;
  
      30 сағаттық және одан аз жұмыс аптасы кезiнде - 6 сағаттан асыруға болмайды.
  
      Мәдениет ұйымдарының шығармашылық қызметкерлерi, бұқаралық ақпарат құралдары қызметкерлерi, кәсiби спортшылар үшiн Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiтетiн санаттар тiзбесiне сәйкес еңбек заңдарына, жұмыс берушiнiң нормативтiк актiлерiне, ұжымдық не еңбек шарттарына сәйкес өзге күн сайынғы жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы белгiленуi мүмкiн.

**93-бап. Жұмыс iстемейтiн мереке және демалыс**
  
               
**күндерi қарсаңындағы жұмыстың ұзақтығы**

      Мереке күнiнiң алдындағы жұмыс күнінің немесе ауысымының ұзақтығы бiр сағатқа азаяды.
  
      Үздіксiз жұмыс жасайтын ұйымдарда және мереке күндерi жұмыс (ауысым) түрлерiнiң ұзақтығын азайту мүмкiн емес жерлерде артық iстеген уақыт қызметкердің келiсiмiмен қызметкерге қосымша демалыс уақытын беру арқылы өтеледi немесе артық жасалған жұмыс нормасы үшiн белгiленген нормалар арқылы ақы төленедi.
  
      Демалыс күндерi қарсаңында алты күндiк жұмыс аптасы жағдайында жұмыстың ұзақтығын бес сағаттан асыруға болмайды.

**94-бап. Түнгi уақыттағы жұмыс**

      Түнгі уақыттағы жұмысқа 22 сағаттан бастап таңғы 6 сағатқа дейiнгi уақыт жатады.
  
      Жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы түнгi уақытта бiр сағатқа азайтылады.
  
      Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгiленген қызметкерлер үшiн, сондай-ақ егер, ұжымдық шартта өзгеше көзделмесе, түнгi жұмысқа арнап алынған қызметкерлер үшiн түнгi жұмыс уақыты жұмысының (ауысымының) ұзақтығы қысқартылмайды.
  
      Түнгi жұмыс уақытының ұзақтығы күндiзгi жұмыс уақытымен мынадай жағдайларда, бұл еңбек жағдайлары бойынша қажет болған жағдайда, сондай-ақ бiр күн демалысы бар алты күндiк жұмыс аптасындағы ауысатын жұмыстарда теңестiрiледi. Аталған жұмыстардың тiзiмi ұжымдық шартпен, жұмыс берушiнiң нормативтiк актiлерiмен белгiленуi мүмкiн.
  
      Түнгi уақыттағы жұмысқа: жүктi-әйелдер; мүгедектер; он сегiз жасқа жетпеген қызметкерлер, көркем-өнер туындыларын жасаушы және (немесе) орындаушы адамдарды қоспағанда, осы Кодекспен және Қазақстан Республикасының өзге де заң актiлерiне сәйкес басқа да санаттағы адамдар. Үш жасқа дейiнгi жастағы балалары бар әйелдер, мүгедек балалары бар қызметкерлер, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасында науқас отбасы мүшесiне күтiм жасайтын қызметкерлер, ерi (зайыбы) жоқ бес жасқа дейiнгi баласы бар аналар мен әкелер, сондай-ақ аталған жастағы балалардың қамқоршылары түнгi уақыттағы жұмысқа олардың жазбаша келiсiмiмен ғана, тиiстi медициналық қорытынды бойынша тыйым салынбаған жағдайда ғана тартыла алады. Бұл ретте аталған қызметкерлер жазбаша нысанда өздерiнiң түнгi уақыттағы жұмыстан бас тарту құқығымен таныстырылуы тиiс.
  
      Мәдениет ұйымдарының шығармашылық қызметкерлерiнiң, бұқаралық ақпарат құралдары қызметкерлерi мен кәсiби спортшылардың түнгi уақыттағы жұмыс тәртiбi Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiтетiн санаттар тiзбесiне сәйкес ұжымдық шартпен, жұмыс берушiнiң нормативтiк актiсiмен не тараптардың еңбек шартымен белгiленуi мүмкiн.

**95-бап. Жұмыс уақытының қалыпты шегiнен шыққан жұмыс**

      Жұмыс уақытының қалыпты шегiнен шыққан жұмыс қызметкердің бастамасы бойынша (қосымша) да, жұмыс берушiнің бастамасымен (мерзiмнен артық) де жүргізiле алады.

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

      Қызметкердiң өтiніш бойынша басқа еңбек шарты бойынша жұмыс берушi осы ұйымның iшiнде басқа кәсіп, мамандық немесе лауазым бойынша жұмыстың iшкi тәртiбiмен қосымша қалыпты ұзақтығы шегiнен тыс жұмыс iстеуге рұқсат беруге құқығы бар.
  
      Егер осы Кодекспен немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен өзгеше көзделмесе, қызметкер басқа жұмыс берушiмен сыртқы қосымша тәртiбi жағдайында еңбек шартын жасасуға құқығы бар.

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

      Мерзiмiнен артық жұмыстарға жұмыс берушi қызметкердiң жазбаша келiсiмi бойынша мынадай жағдайларда:
  
      1) елiмiздiң қорғанысы үшiн, сондай-ақ табиғи немесе техногендiк сипаттағы төтенше жағдайлардың алдын алу не оның зардаптарын жою үшiн қажеттi жұмыстарды атқарған кезде;
  
      2) коммуналдық қызметтiң қалыпты жұмысын бұзатын болжанбаған жағдайларды болдырмау үшiн оларды көрсету (сумен, газбен, жылумен, энергиямен қамтамасыз ету, канализация, көлiк, байланыс) жөнiндегi қоғамдық қажеттi жұмыстарды атқару кезiнде;
  
      3) басталған жұмысты техникалық жағдайларға байланысты болжанбаған кiдiрiс салдарынан жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы кезiнде орындау (аяқтау) мүмкiн болмаса, егер бұл жұмысты орындамау (аяқтамау) жұмыс берушi мүлкiнің, мемлекеттiк мүлiктің бүлiнуiне немесе жойылуына немесе адамдардың өмiрi мен денсаулығына қатер төндiруiне соқтыратын болса, оны орындау (аяқтау) қажеттiгi жағдайында;
  
      4) жабдықтардың немесе құрылыстардың ақаулығы айтарлықтай көпшiлiк қызметкерлердiң жұмысты тоқтатуына соқтыратын кездерде оларды жөндеу және қалпына келтiру жөніндегi уақытша жұмыстарды жүргiзу жағдайында;
  
      5) егер жұмыста үзіліске жол берiлмесе, ауыстырушы қызметкер келмеген кезде жұмысты жалғастыру үшін жүргізедi. Бұл жағдайда жұмыс берушi ауыстырушыны басқа қызметкермен ауыстыру жөнінде дереу шаралар қабылдауға міндетті.
  
      Басқа жағдайларда мерзiмнен тыс жұмыстарға қызметкердiң жазбаша келiсiмi бойынша және осы ұйымның кәсіподақ ұйымының пiкiрiн ескере отырып жол берiледi.
  
      Жүктi әйелдердi, он сегiз жасқа дейiнгi қызметкерлердi, Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес басқа да санаттардағы қызметкерлердi мерзiмнен тыс жұмыстарға тартуға жол берiлмейдi. Мүгедектердi, үш жасқа дейiнгі балалары бар әйелдердi, егер дәрiгерлiк қорытындыларға сәйкес денсаулық жағдайы оларға осындай жұмыстарға тыйым салынбаған кезде мерзiмiнен тыс жұмысқа олардың жазбаша келiсiмiмен жол берiледi. Бұл ретте мүгедектер, үш жасқа дейiнгі балалары бар әйелдер өздерінің мерзiмнен тыс жұмыстардан бас тарту құқығымен жазбаша түрде танысуға тиiс.
  
      Мерзiмнен тыс жұмыстар әрбiр жұмысшыға қатарынан екi күн iшiнде төрт сағаттан және жылына 120 сағаттан аспауға тиiс.
  
      Жұмыс берушi әрбiр қызметкер мерзiмнен тыс орындаған жұмыстардың нақты есебiн қамтамасыз етуге мiндеттi.

**14-тарау. Жұмыс уақытының режимi**

**98-бап. Жұмыс уақытының режимi**

      Жұмыс уақытының режимi ұжымдық келiсiм-шартпен немесе осы Кодекске, Қазақстан Республикасының басқа заңдарына, ұжымдық келiсiм-шарты сәйкес ұйымның iшкi еңбек тәртiбi ережелерiмен белгiленетiн жұмыс аптасының ұзақтығын (екi демалыс күнi бар бес күндiк бiр демалыс күнi бар алты күндiк, жылжымалы кесте бойынша демалыс күндерi берiлетiн жұмыс аптасы), қызметкерлердің жекелеген санаттары үшiн нормаланбаған жұмыс күнi бар жұмысты, күн сайынғы жұмыстың (ауысымның) ұзақтығын, жұмыстың басталу және аяқталу уақытын, жұмыстағы үзіліс уақытын, тәулiктегi ауысым санын, жұмыс және жұмыс емес күндердің кезектесуiн көздеуi тиiс.

**99-бап. Нормаланбаған жұмыс күні**

      Жұмыс берушінің өкiмi бойынша немесе Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн ерекше жұмыс режимi - нормаланбаған жұмыс күнi белгiленуi мүмкiн, бұл ретте осы қызметкерлер қажет болған жағдайда қалыпты жұмыс уақытының ұзақтығынан тыс мерзiмге өз еңбек функцияларын орындауға тартылуы мүмкiн. Нормаланбаған жұмыс күнi бар қызметкерлер санаты ұжымдық келiсiм-шартпен, ұйымның iшкi еңбек тәртiбi ережелерiмен немесе Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленедi.

**100-бап. Икемдi жұмыс уақыты режимiндегi жұмыстар**

      Икемдi жұмыс уақыты режимiндегi жұмыс жағдайында жұмыс күннің басталуы, аяқталуы немесе жұмыс күнінің жалпы ұзақтығы тараптардың келiсiмi бойынша айқындалады.
  
      Жұмыс берушi қызметкердiң жұмыс уақытының жиынтық санын тиiстi есептi кезеңінің (жұмыс күнiнiң, аптасының, айдың және басқаның) бойында атқаруын қамтамасыз етедi.

**101-бап. Ауысымды жұмыс**

      Ауысымды жұмыс - екi, үш немесе төрт ауысымды жұмыс - өндiрiстiк процестiң ұзақтығы күнделiктi жұмыстың жол берiлетiн ұзақтығынан асып түскен жағдайларда, сондай-ақ жабдықтарды әлдеқайда тиiмдi пайдалану, шығарылатын өнiмнiң немесе көрсетiлетiн қызметтiң көлемiн ұлғайту мақсатында ендiрiледi.
  
      Ауысымды жұмыс жағдайында қызметкерлердiң әрбiр тобы ауысым кестесiне сәйкес жұмыс уақытының белгiленген ұзақтығы кезiнде жұмыс атқаруы тиiс.
  
      Ауысым кестесiн жасау кезiнде жұмыс берушi қызметкерлер кәсіподағы органының пiкiрiн ескередi. Ауысым кестелерi ұжымдық келiсiм-шарттың қосымшасы болып табылады.
  
      Ауысым кестесi оларды қолданысқа енгiзбестен кем дегенде бiр ай бұрын қызметкерлердің назарына салынады.
  
      Қатарынан екi ауысым бойы жұмыс iстеуге тыйым салынады.

**102-бап. Жұмыс уақытының жиынтықталған есебi**

      Өндiрiстiң (жұмыстың) жағдайына байланысты қызметкерлердiң осы санаты үшiн белгіленген күнделiктi немесе апталық жұмыс уақытының ұзақтығы сақталуы мүмкiн емес ұйымдарда немесе жұмыстардың жекелеген түрлерiн орындау кезiнде есептi кезеңде (айда, тоқсанда және басқасында) жұмыс уақытының ұзақтығы жұмыс сағатының қалыпты санынан асып кетпеуi үшiн жұмыс уақытының жиынтықталған есебiн ендiруге жол беріледi. Есептi кезең бiр жылдан асуына болмайды.
  
      Жұмыс уақытының жиынтықталған есебiн ендiру тәртiбi ұйымның iшкi еңбек тәртiбiнiң ережелерiмен белгiленедi.

**103-бап. Жұмыс күнiн бөлiктерге бөлу**

      Ерекше еңбек сипатына байланысты қажет болған жұмыстарды, сондай-ақ қауырттығы жұмыс күнінің (ауысымның) бойында бiркелкi емес жұмыстарды атқару кезiнде, жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделiктi жұмыстың белгiленген ұзақтығынан асып кетпеуi үшiн жұмыс күнi бөлiктерге бөлiнуi мүмкiн. Мұндай бөлудi жұмыс берушi осы ұйымдағы кәсiподақ органының пiкiрi ескерiле отырып қабылданған жұмыс берушiнiң нормативтiк актiсi негiзiнде жүргiзедi.

**5-бөлiм. Демалыс уақыты**

**15-тарау. Демалыс уақытының түрлерi.**
  
**Жұмыстағы үзiлiстер, демалыс және**
  
**мерекелiк жұмыс iстемейтiн күндер**

**104-бап. Демалыс уақытының түрлерi**

      Демалыс уақытының түрлерi:
  
      жұмыс күнi (ауысым) iшiндегi үзілiстер;
  
      күн сайынғы (ауысым аралық) демалыс;
  
      демалыс күндерi (апта сайынғы үзiлiссiз демалыс);
  
      мерекелiк жұмыс iстемейтiн күндер;
  
      отпуск болып табылады.

**105-бап. Демалуға және тамақтануға арналған үзiлiстер**

      Жұмыс (ауысым) күнi iшiнде қызметкерге жұмыс уақытына қосылмайтын ұзақтығы екi сағаттан аспайтын және 30 минуттан кем емес демалу және тамақтану үшiн үзiлiс берiлуге тиiс.
  
      Үзiлiс беру уақыты және оның нақты ұзақтығы ұйымның iшкi еңбек тәртiбi ережелерiмен немесе жұмысшы мен жұмыс берушi арасындағы келiсiм бойынша белгiленедi.
  
      Өндiрiс (жұмыс) жағдайлары үзіліс беру мүмкін емес жұмыстарда жұмыс берушi қызметкерге жұмыс уақытында демалу мен тамақтану мүмкiндiгiн қамтамасыз етуге мiндетті. Мұндай жұмыстардың тiзбесi, сондай-ақ демалуға және тамақтануға арналған орындар ұйымның ішкі еңбек тәртiбi ережелерiнде белгiленедi.

**106-бап. Жылынуға және демалуға арналған арнаулы**
  
                
**үзiлiстер**

      Жұмыстардың жекелеген түрлерiнде қызметкерлерге технологиямен және өндiрiс пен еңбектi ұйымдастырумен шартталған жұмыс уақыты iшiндегi арнаулы үзiлiстер көзделедi. Осындай жұмыстың түрлерi, мұндай үзiлiстердiң ұзақтығы мен беру тәртiбi ұйымның iшкi еңбек тәртiбi ережелерiмен белгіленедi.
  
      Жылдың суық мезгiлiнде ашық далада немесе жылу берiлмейтiн жабық үй-жайларда жұмыс iстейтiн жұмысшыларға, жүк тиеу-түсiру жұмыстарымен айналысатын қызметкерлерге және басқа да санаттардағы қызметкерлерге қажеттi жағдайларда жылыну және демалу үшiн арнаулы үзiлiстер беріледi, олар жұмыс уақытына қосылады. Жұмыс берушi жылынуға және демалуға арналған бөлменi арнаулы жабдықтармен қамтамасыз етуге мiндеттi.

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

      Жұмыстың (ауысымның) бiтуi мен оның келесi күнде басталуы арасындағы қызметкердiң күн сайынғы (ауысым аралық) демалысының ұзақтығы 12 сағаттан кем болмауға тиiс.

**108-бап. Демалыс күндерi**

      Барлық қызметкерлерге демалыс күндерi (апта сайынғы үзiлiссiз демалыс уақыты) берiледi. Бес күндiк жұмыс аптасы жағдайында қызметкерлерге аптасына - екi, ал алты күндiк жұмыс аптасында бiр демалыс күнi берiледi.
  
      Жалпы демалыс күнi жексенбi болып есептеледi. Бес күндiк жұмыс аптасы кезiнде екiншi демалыс күнi ұжымдық шартпен немесе ұйымның iшкi еңбек тәртiбi ережелерiмен белгiленедi. Екi демалыс күнi де, әдетте қатарынан берiледi.
  
      Өндірістік-техникалық және ұйымдастыру шарттары не халықты тұрақты, үздіксіз қамтамасыз ету қажеттігі салдары бойынша жұмысты демалыс күндерi тоқтату мүмкiн емес ұйымдарда демалыс күндері ұйымның iшкi еңбек тәртiбi ережелерiне сәйкес әрбiр жұмыс тобына апта күндерiнiң әр түрлі күндерi кезек бойынша беріледi.

**109-бап. Жұмыс істемейтін мерекелік күндер**

      1 және 2 қаңтар - Жаңа жыл;
  
      8 наурыз - Халықаралық әйелдер күнi;
  
      22 наурыз - Наурыз мейрамы;
  
      1 мамыр - Қазақстан халқының бiрлiгi мерекесi;
  
      9 мамыр - Жеңiс күнi;
  
      30 тамыз - Қазақстан Республикасы Конституциясы күнi;
  
      25 қазан - Республика күнi;
  
      16-17 желтоқсан - Тәуелсiздiк күнi Қазақстан Республикасындағы жұмыс iстемейтiн мерекелік күндер болып табылады.
  
      Жұмыс iстемейтiн мерекелік күндерi өндiрiстiк-техникалық жағдайлар бойынша (үздiксіз жұмыс істейтiн ұйымдар) тоқтату мүмкiн емес жұмыстарға, халықты қамтамасыз ету қажеттiгiнен туындайтын, сондай-ақ шұғыл жөндеу және тиеу-түсіру жұмыстарына жол берiледi.

**110-бап. Демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелік**
  
                
**күндері жұмыс iстеуге тыйым салу.**
  
                
**Демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелік**
  
                
**күндері жұмысшыларды жұмысқа тартудың**
  
                
**ерекше жағдайлары**

      Демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелiк күндерi әдетте, жұмыс iстеуге тыйым салынады.
  
      Демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелік күндерi қызметкерлердi жұмысқа тарту олардың жазбаша келiсiмі бойынша мынадай жағдайларда:
  
      табиғи және техногендік сипаттағы төтенше жағдайларды болдырмау, олардың салдарын жою үшiн;
  
      қайғылы жағдайларды, мүліктердiң жойылуын немесе бүлiнуiн болдырмау үшiн;
  
      жедел орындалуы тұтас алғанда ұйымның немесе оның жекелеген бөлiмшелерiнің одан әрi қалыпты жұмыс iстеуiне әсер ететiн бұрын көзделмеген жұмыстарды орындау үшiн жүргiзiледi.
  
      Демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелік күндерi мәдениет ұйымдарының шығармашылық қызметкерлерiн, бұқаралық ақпарат құралдары қызметкерлерін, кәсіби спортшыларды Қазақстан Республикасының Yкiметi белгiлейтiн санаттардың тізбесіне сәйкес, ал өзге ұйымдарда ұжымдық шартпен белгiленген тәртiпте жұмысқа тартуға жол беріледi.
  
      Басқа жағдайларда демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелік күндері жұмысқа тартуға қызметкердің жазбаша келiсiмiмен және осы ұйымның кәсiподақ органының пiкiрін ескере отырып жол берiледi.
  
      Мүгедектердi, үш жасқа дейiнгi балалары бар әйелдердi демалыс және жұмыс iстемейтін мерекелік күндерi жұмысқа тартуға егер, осындай жұмыстар оларға медициналық көрсеткіштер бойынша тыйым салынбаған жағдайда ғана жол берiледi. Бұл ретте, мүгедектер, үш жасқа дейiнгi балалары бар әйелдер демалыс немесе жұмыс iстемейтін мерекелік күндерi жұмысқа шығудан бас тартуға болатын өз құқығымен жазбаша түрде таныстырылуға тиiс.
  
      Қызметкерлердi демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелік күндерi жұмысқа тарту жұмыс берушiнiң жазбаша өкiмi бойынша жүргiзiледi.

**16-тарау. Демалыстар**

**111-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыс**

      Еңбек шарты бойынша жұмыс iстеушiлердiң әрқайсысына жұмыс орнын (қызметiн) және орташа жалақысын сақтай отырып жыл сайынғы ақылы демалыс беруге кепiлдiк берiледi.
  
      Еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейiн күнтiзбелiк үш күннен кешiктiрiлмей жүргiзiледi.

**112-бап. Жыл сайынғы негiзгі ақылы демалыстың ұзақтығы**

      Жыл сайынғы ақылы демалыс қызметкерлерге егер, Қазақстан Республикасының өзге заңдарымен жекелеген қызметкерлердiң санаттарына еңбек және ұжымдық шартпен не жұмыс берушінің нормативтiк актiлерiмен өзгеше көзделмесе 18 күнтiзбелік күннен кем емес ұзақтықпен берiледi.

**113-бап. Жыл сайынғы қосымша ақылы демалыстар**

      Жыл сайынғы қосымша ақылы демалыстар еңбек жағдайлары зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауiпті) жұмыстарда iстейтiн қызметкерлерге, нормаланбаған жұмыс күнiндегi қызметкерлерге, экологиялық апат аудандарында және оларға теңестiрiлген жерлерде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген басқа жағдайларда жұмыс iстейтiн қызметкерлерге берiледi.
  
      Егер, Қазақстан Республикасының заңдарымен өзгеше көзделмесе, ұйым өзінің өндiрiстiк және қаржылық мүмкiндiктерiн ескере отырып, қызметкерлер үшiн қосымша демалысты өз еркiмен белгiлей алады. Осы демалыстарды берудiң тәртiбi мен шарттары ұжымдық шарттармен немесе жұмыс берушiнің нормативтiк актiсiмен айқындалады.

**114-бап. Еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды),**
  
                
**қауiптi (өте қауiптi) жұмыстарымен**
  
                
**айналысатын жұмысшыларға берiлетiн**
  
                
**жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс**

      Еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіптi (өте қауiптi): жер асты тау-кен жұмыстарымен және ашық тау-кен жұмыстарында, разрездер мен карьepлерде, радиоактивтiк жұқтыру аймақтарында, адам денсаулығына зиянды физикалық, химиялық, биологиялық қолайсыз әсердiң жойылмауына байланысты басқа да жұмыстарда және өзге де өндiрiстiк факторларда жұмыстарда iстейтiн қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс берiледi.
  
      Еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіптi (өте қауiптi) жұмыстар үшiн берiлетiн қосымша ақылы демалысқа құқық беретiн өндiрiстердің, жұмыстардың, мамандықтар мен қызметтердiң тiзбесiн, сондай-ақ осындай демалыстың ең төменгi ұзақтығын және оны беру шарттарын әлеуметтік әрiптестік жөнiндегi Республикалық үш тарапты комиссияның пікiрiн ескере отырып, Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлейдi.

**115-бап. Нормаланбаған жұмыс күнiмен жұмыс iстейтiн**
  
                
**қызметкерлерге берiлетiн жыл сайынғы**
  
                
**қосымша ақылы демалыс**

      Нормаланбаған жұмыс күнiмен жұмыс iстейтiн қызметкерлерге ұзақтығы ұжымдық шартпен немесе ұйымның iшкi еңбек тәртiбi ережелерiмен айқындалатын және үш күнтiзбелiк күннен кем болмайтын жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс беріледi. Егер осындай демалыс берiлмеген жағдайда, жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан асатын жұмыс уақыты қызметкердің жазбаша келiсiмi бойынша мерзiмiнен артық жұмыс ретiнде өтеледi.
  
      Республикалық бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдарда нормаланбаған жұмыс күнiмен жұмыс iстейтiн қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс берудiң тәртiбi мен шарттарын Қазақстан Республикасының Yкiметi, ал жергiлiктi бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдарда жергiлiктi мемлекеттiк басқару органдары белгілейдi.

**116-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыстардың ұзақтығын**
  
                
**есептеу**

      Қызметкерлердiң жыл сайынғы негiзгi және қосымша ақылы демалыстарының ұзақтығы күнтiзбелiк күнмен есептеледi және ең көп шекпен шектелмейдi. Демалыс кезеңiне дәл келетiн жұмыс iстемейтiн мерекелік күндер демалыстың күнтiзбелiк күндерiнiң санына енгiзiлмейдi және төленбейдi.
  
      Жыл сайынғы ақылы демалыстың жалпы ұзақтығын есептеу кезiнде қосымша ақылы демалыс жыл сайынғы негiзгi ақылы демалыспен жиынтықталады.

**117-бап. Жыл сайынғы негізгi ақылы демалысқа құқық**
  
                
**беретiн жұмыс стажын есептеу**

      Жыл сайынғы негiзгi ақылы демалысқа құқық беретiн жұмыс стажына:
  
      нақты жұмыс iстеген уақыты;
  
      қызметкердiң нақты жұмыс iстемеген, бiрақ осы Кодекске және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес оның жұмыс орны (қызметi) сақталған уақыт, соның iшiнде жыл сайынғы ақылы демалыс уақыты;
  
      жұмыстан заңсыз шығарылған немесе аластатылған және кейiн бұрынғы жұмысына қайта орналасқан кездегi мәжбүрлiктен жұмысқа келмеу уақыты;
  
      уақыттың ұжымдық шартпен, еңбек шартымен немесе жұмыс берушінің нормативтiк актiсiмен көзделген басқа да кезеңдерi кiредi.
  
      Жыл сайынғы негiзгi ақылы демалысқа құқық беретiн жұмыс стажына:
  
      қызметкердің дәлелдi себепсiз, соның ішінде осы Кодекстiң 74-бабында көзделген жағдайларда оны жұмыстан аластатқанда жұмыста болмаған уақыты;
  
      заңмен белгiленген жасқа жеткенге дейiн баланы күту жөнiндегi демалыс уақыты;
  
      қызметкердің өтініші бойынша берілетін ұзақтығы жеті күнтiзбелiк, күннен асатын жалақысы сақталмайтын демалыс уақыты кiрмейдi.
  
      Еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауiптi (өте қауiптi) жұмыстар үшiн берiлетiн жыл сайынғы қосымша ақылы демалысқа құқық беретiн жұмыс cтажына тиiстi жағдайларда нақты жұмыс iстеген уақыты ғана кiредi.

**118-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыс беру тәртiбi**

      Ақылы демалыс қызметкерге жыл сайын берiлуге тиiс. Қызметкердiң алғашқы жұмыс iстеген жылындағы демалысын пайдалану құқығы осы ұйымда үздiксiз он бiр ай жұмыс iстегеннен кейiн туындайды. Тараптардың келiсiмi бойынша ақылы демалыс қызметкерге он бiр ай аяқталғанға дейiн берiлуi мүмкiн.
  
      Ақылы демалыс он бiр ай үздіксіз жұмыс iстегенге дейiн қызметкердiң өтiнiшi бойынша:
  
      жүктiлiгi және босануы бойынша демалыс алдында немесе тiкелей одан кейiн - әйелдерге;
  
      он сегiз жасқа дейiнгi қызметкерлерге;
  
      жасы үш айға дейiнгi бала (қыз бала) асырап алған қызметкерге;
  
      Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген басқа да жағдайларда берiлуi мүмкiн:
  
      Екiншi және келесi жұмыс iстеген жылдарындағы демалысы осы ұйымда белгiленген жыл сайынғы ақылы демалыс беру кезектiлігіне сәйкес жұмыс жылының кез келген уақытында берiлуi мүмкін.

**119-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыстар беру кезектiлігі**

      Ақылы демалыстар беру кезектiлiгi күнтiзбелiк жыл басталғанға дейінгі екі аптадан кешiктiрiлмей осы ұйымның кәсiподақ органының пiкiрiн ескере отырып, жұмыс берушi бекiтетiн демалыс кестесіне сәйкес жыл сайын айқындалады.
  
      Демалыс кестесi жұмыс берушiге де, жұмысшыға да мiндеттi. Демалысының басталу уақыты туралы жұмысшы ол басталғанға дейiнгi екi аптадан кешiктiрiлмей хабардар етілуге тиiс.
  
      Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген жағдайларда қызметкерлердiң жекелеген санаттарына жыл сайынғы ақылы демалысы олардың тiлегi бойынша оларға ыңғайлы уақытта берiледi. Күйеуiнің тiлегi бойынша жыл сайынғы демалыс оған осы ұйымда оның үздiксiз жұмыс iстеу уақытына қарамастан оның әйелiнiң жүктiлiгi және босануы бойынша демалыста болу кезеңiнде берiледi.

**120-бап. Жыл сайынғы ақылы демалысты ұзарту**
  
                
**немесе ауыстыру**

      Жыл сайынғы ақылы демалыс:
  
      қызметкер уақытша жұмысқа қабiлетсiз болған;
  
      қызметкер жыл сайынғы ақылы демалысында мемлекеттiк мiндеттемелер атқарған, егер бұл үшiн жұмыстан босату қажет болған жағдайда;
  
      Қазақстан Республикасының немесе жұмыс берушiнiң нормативтiк актiлерiмен көзделген басқа да жағдайларда ұзартылуға тиiс.
  
      Егер қызметкерге осы демалыс уақытында төлем дер кезiнде жүргiзiлмесе не қызметкер демалыстың басталу уақыты туралы ол басталғанға дейiнгi екi аптадан кешiктiрiліп ескертiлсе, жыл сайынғы ақылы демалыс қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы келiсiм бойынша басқа мерзiмге ауыстырылады.
  
      Егер қызметкер ағымдағы жұмыс жылы демалыс беру ұйым жұмысының қалыпты барысына қолайсыз болатын ерекше жағдайларда демалысты жұмысшының келiсiмi бойынша келесi жұмыс жылына ауыстыруға жол берiледi. Бұл ретте, демалыс ол берiлетiн жұмыс жылы аяқталғаннан кейiнгi жиырма айдан кешiктiрiлмей пайдаланылуға тиiс.
  
      Жыл сайынғы ақылы демалысты екi жыл қатарынан бермеуге, сондай-ақ жыл сайынғы ақылы демалысты он сегiз жасқа дейiнгi қызметкерлерге және еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауіптi (өте қауіптi) жұмыстарында iстейтiн қызметкерлерге бермеуге тыйым салынады.

**121-бап. Жыл сайынғы ақылы демалысты бөлiктерге бөлу**

      Демалыстан шақыртып алу:
  
      Жыл сайынғы ақылы демалыс қызметкер мен жұмыс берушi арасындағы келiсiм бойынша бөлiктерге бөлiнуi мүмкiн. Бұл ретте, осы демалыстың бiр бөлiгi 10 күнтiзбелiк күннен кем болмауға тиiс.
  
      Қызметкердi демалыстан шақыртып алуға оның келiсiмi бойынша ғана жол берiледi. Демалыстың осыған байланысты пайдаланылмаған бөлiгi қызметкердің қалауы бойынша ағымдағы күнтiзбелiк жыл iшiнде оған ыңғайлы уақытта берiлуге немесе келесi күнтізбелiк жылдағы демалысқа қосылуға тиiс.
  
      Он сегiз жасқа дейінгі қызметкерлердi, жүкті әйелдердi және еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауiптi (өте қауіптi) жұмыстарында iстейтiн қызметкерлердi демалыстан шақыртып алуға жол берiлмейдi.

**122-бап. Жыл сайынғы ақылы демалысты ақшалай**
  
                
**өтеммен ауыстыру**

      Демалыстың 18 күнтiзбелiк күннен асатын бөлiгi қызметкердiң өтiнiшi бойынша ақшалай өтеммен ауыстырылуы мүмкiн.
  
      Жүктi әйелдер мен он сегiз жасқа дейiнгi қызметкерлердiң, сондай-ақ еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауiптi (өте қауiптi) жұмыстарында iстейтiн қызметкерлердiң демалыстарын ақшалай өтеммен ауыстыруға жол берiлмейдi.

**123-бап. Қызметкер жұмыстан шығарылған кездегi**
  
                
**демалыс құқығын iске асыру**

      Қызметкер жұмыстан шығарылған кезде барлық пайдаланылмаған демалысы үшiн ақшалай өтем төленедi.
  
      Қызметкердің жазбаша өтiніш бойынша пайдаланылмаған демалысы оған жұмыстан шығарыла (кiнәлi әрекеттерiмен шығарылған жағдайларды есептемегенде) отырып берiлуi мүмкiн. Бұл ретте, жұмыстан шығарылған күнi демалыстың соңғы күнi болып есептеледi.
  
      Еңбек шарты мерзiмiнің аяқталуына байланысты шығарылған кезде кейiннен шығарыла отырып берiлетiн демалыс, демалыс уақыты осы шарттың мерзiмi шегiнен толық немесе iшiнара шыға отырып берiлуi мүмкiн. Бұл жағдайда, жұмыстан шығарылу күнi демалыстың соңғы күнi болып есептеледi.
  
      Қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған кезде кейiннен жұмыстан шығарыла отырып демалыс берiлген кезде осы қызметкердiң егер, оның орнына ауыстыру тәртiбiмен басқа қызметкер шақырылмаған болса, демалыс басталғанға дейiн жұмыстан шығару туралы өз өтiнiшiн қайтарып алуға құқығы бар.

**124-бап. Жалақы сақталмайтын демалыс**

      Қызметкерге отбасы жағдайы және басқа да дәлелдi себептер бойынша оның жазбаша өтінішi бойынша ұзақтығы қызметкер мен жұмыс берушi арасындағы келiсiм бойынша айқындалатын жалақы сақталмайтын демалыс берiлуi мүмкiн.
  
      Жұмыс берушi қызметкердiң жазбаша өтiнiшi негiзiнде:
  
      Ұлы Отан соғысына қатысушыларға - жылына отыз бес күнтiзбелiк күнге дейiн;
  
      жасы бойынша зейнеткерлерге - жылына он төрт күнтiзбелiк күнге дейiн;
  
      қаза болған немесе әскери қызмет мiндетiн атқару кезiнде алған жарақаты, контузиясы немесе мертiгуi салдарынан не әскери қызметтен өтуiне байланысты алған ауруы салдарынан қайтыс болған әскери қызметкерлердiң ата-аналары мен әйелдерiне (күйеулерiне) - жылына он төрт күнтiзбелiк күнге дейiн;
  
      жұмыс iстейтiн мүгедектерге - жылына он алты күнтiзбелiк күнге дейiн;
  
      балалы болған, некеге тiркелген, жақын туыстары қайтыс болған жағдайда - жылына бес күнтiзбелiк күнге дейiн;
  
      осы Кодекспен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен не ұжымдық шартпен көзделген басқа да жағдайларда жалақы сақталмайтын демалыс беруге мiндеттi.

**6-бөлiм. Еңбектi төлеу және нормалау**

**17-тарау. Жалпы ережелер**

**125-бап. Қызметкерлердің еңбек ақысын төлеу**
  
                
**жөніндегi мемлекеттiк кепiлдiктер**

      Қызметкерлердiң еңбек ақысын төлеу жөнiндегi негiзгi мемлекеттік кепiлдiктер жүйесiне:
  
      Қазақстан Республикасындағы ең төменгi жалақы мөлшерінің көлемi;
  
      Қазақстан Республикасындағы бюджет саласы ұйымдары қызметкерлерi тарифтiк ставкасының (айлық ақысының) ең төменгi мөлшерінің көлемi;
  
      жалақының нақты мәнiнiң деңгейiн арттыруды қамтамасыз ететiн шаралар;
  
      жұмыс берушiнің өкiмi бойынша жалақыдан ұстап қалудың негiздемелерi мен мөлшерлерiнiң, сондай-ақ жалақы кірісінен салық салу мөлшерінің тiзбесiн шектеу;
  
      жалақыны заттай нысанда төлеудi шектеу;
  
      жұмыс берушiнiң қызметi тоқтаған және ол Қазақстан Республикасының заң актілерiне сәйкес төлем қабiлетсiз болған жағдайда қызметкердiң жалақы алуын қамтамасыз ету;
  
      жалақыны толық және уақтылы төлеуге және еңбек ақысын төлеу жөнiндегi мемлекеттiк кепiлдiктердi iске асыруға мемлекеттiк қадағалау мен бақылау;
  
      осы Кодекспен, заңдармен, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiмен, ұжымдық шарттармен белгіленген талаптарды бұзғаны үшiн жұмыс берушінің жауапкершілігi;
  
      жалақы төлеудiң мерзiмдерi мен кезектiлiгi енгiзiледi.

**126-бап. Жалақы төлеу нысандары**

      Жалақы төлеу Қазақстан Республикасының валютасындағы ақшалай нысанда жүргiзiледi.
  
      Жалақы төлеу ұжымдық шартқа немесе қызметкердiң жазбаша өтiнiшi бойынша еңбек шартына сәйкес Қазақстан Республикасының заңдарына қайшы келмейтiн өзге де нысандарда жүргiзiлуi мүмкiн. Ақшалай емес нысанда төленетiн жалақы үлесi жалақының жалпы сомасының жиырма процентiнен аспауға тиiс.
  
      Жалақыны алкоголь өнiмдерi, нашақорлық құралдар, психотроптық заттар және прекурсорлар, улы және зиянды заттар, қару, оқ-дәрілер және тартып алынған немесе азаматтық айналыста шек қойылған басқа да заттар түрiнде төлеуге жол берiлмейдi.

**127-бап. Еңбегi бойынша төлемдер**

      Әрбiр қызметкердің жалақысы оның бiлiктiлiгiне, орындайтын жұмыстарының күрделілігіне, жұмсалған еңбектiң саны мен сапасына байланысты болады және ең көп мөлшермен шектелмейдi.
  
      Жалақы мөлшерлерiн және жалақы төлеудiң басқа да шарттарын белгiлеу және өзгерту кезiнде қандай да болмасын кемсiтушiлiктерге тыйым салынады.

**18-тарау. Жалақы**

**128-бап. Ең төменгi жалақыны белгiлеу**

      Ең төменгі жалақы ең төменгі күнкөрiс негiзiндегi тиiстi қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңмен Қазақстан Республикасының барлық аумағына бiр уақытта белгiленедi.
  
      Жұмыс уақытының нормасының осы кезеңiнде жұмыс iстеген және еңбек нормасын (еңбек мiндеттерiн) орындаған қызметкердiң айлық жалақысы Қазақстан Республикасының заңымен белгiленген ең төменгi жалақы мөлшерiнен төмен бола алмайды. Еңбектiң ауыр жағдайындағы тұлғаларға арналған жалақы ең төменгi тұтыну себетiне сәйкес және аталған тұлғалар жұмсаған күштi өтеуге мүмкiндiк беруге тиiс.
  
      Жалақыны тарифтiк жүйе негiзiнде төлеген кезде бiртұтас тарифтiк кестенiң бiрiншi разрядының тарифтiк ставкасының (айлығының) мөлшерi ең төменгi жалақы мөлшерiнен төмен бола алмайды.
  
      Ең төменгi жалақы мөлшерiне қосымша төлем мен үстем ақылар, сыйлық ақылар мен басқа да марапаттау төлемдерi, сондай-ақ қалыптыдан ауытқушы жағдайларындағы жұмыстары үшiн, ерекше климаттық жағдайлардағы және радиоактивтiк ластану, экологиялық апат аумақтарындағы жұмыстары үшiн төлемдер, өзге де өтемдiк және әлеуметтiк төлемдер енгiзiлмейдi.
  
      Ең төменгi күнкөрiстi есептеу тәртiбi және оның көлемi Қазақстан Республикасының заңымен белгiленедi.

**129-бап. Жалақының нақты болуының деңгейiн**
  
                
**арттыруды қамтамасыз ету**

      Жалақының нақты болуының деңгейiн арттыруды қамтамасыз ету тауарлар мен қызмет көрсетулерге тұтыну бағаларының өсуiне, сондай-ақ инфляция деңгейiнiң өзгеруiне байланысты жалақы индексациясын қосады. Тиiстi бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдарда жалақыны индексациялау Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленген тәртiпте, ал басқа ұйымдарда ұжымдық шартпен, әлеуметтік серiктестiк туралы келiсiммен немесе жұмыс берушінің нормативтiк актiсiмен белгiленген тәртіпте жүргiзiледi.

**130-бап. Жалақы белгiлеу**

      Жалақы жүйелерi, тарифтiк ставкалардың, айлық ақылардың, төлемнiң алуан түрлерiнiң мөлшерлерi:
  
      бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдардың қызметкерлерiне - тиiстi заңдарына және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк-құқықтық актiлерiне сәйкес;
  
      басқа ұйымдардың қызметкерлерiне - ұжымдық шартпен әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiммен, жұмыс берушiнiң нормативтiк актілерiмен, еңбек шарттарымен белгiленедi.
  
      Еңбектi төлеу және ынталандыру, соның ішінде түнгi уақыттағы, демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелiк күндердегі жұмысы, мерзiмiнен артық және басқа да жағдайлардағы жұмысы үшiн төлемдердi арттыру жүйелерiн осы ұйымның кәсіподақ органының пікірiн ескере отырып, жұмыс берушi белгілейдi.
  
      Еңбек шартымен айқындалған еңбек ақы төлеу шарттары осы Кодексте, заңдарда, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк құқықтық актілерiнде, ұжымдық шарттан, әлеуметтiк әріптестiк туралы келiсiмдерде белгіленгендермен салыстырғанда нашарлай алмайды.
  
      Ұжымдық шартпен, әлеуметтік әрiптестік туралы кесiмдермен, жұмыс берушінің нормативтiк актiлерiмен айқындалған еңбек ақы төлеу шарттары осы Кодексте, заңдарда, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк-құқықтық актiлеріне белгіленгендермен салыстырғанда нашарлай алмайды.

**131-бап. Жалақы төлеу тәртiбi, орны және мерзiмдерi**

      Жалақы төлеу кезiнде жұмыс берушi әрбiр қызметкерге тиiстi кезеңде оған тиесілі жалақының құрамды бөлiгi, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлерi мен негiздемелерi туралы, сондай-ақ төленуге тиiс жалпы ақша сомасы туралы жазбаша нысанда хабарлауға тиiс.
  
      Есептеу парағының нысанын қызметкерлер өкiлдерiнің пікірлерiн ескере отырып, жұмыс берушi бекiтедi.
  
      Жалақы қызметкерге әдетте, олар жұмыс iстейтiн жерде не ұжымдық немесе еңбек шартымен айқындалған шарттарда банктегi қызметкер көрсеткен шотқа аударылады.
  
      Ақшалай емес нысандағы жалақыны төлеудiң орны мен мерзiмдерi ұжымдық және еңбек шартымен айқындалады.
  
      Жалақы төлеудiң заңмен немесе еңбек шартымен көзделген өзге тәсiлдерi көзделген жағдайларды есептемегенде, қызметкерге тiкелей төленедi.
  
      Жалақы ұйымның банкi еңбек тәртiбi ережелерiмен, ұжымдық немесе еңбек шартымен белгiленген күнi әрбiр жарты айда төленедi.
  
      Қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн Қазақстан Республикасының заңымен жалақы төлеудiң өзге де мерзiмдерi белгiленуi мүмкiн.
  
      Төлеу күнi демалыс немесе жұмыс iстемейтiн мерекелiк күнге сәйкес келген кезде жалақы осы күннiң алдында төленедi.

**132-бап. Жалақыдан ұстап қалуларды шектеу**

      Қызметкердiң жалақысынан ұстап қалу осы Кодекспен және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен көзделген жағдайларда ғана жүргiзіледi.
  
      Жұмыс берушi оның берешектерiн өтеу үшiн қызметкердiң жалақысынан ұстап қалуды:
  
      қызметкерге жалақы есебiнен берiлген, өтелмеген авансты қайтару үшiн;
  
      қызметтiк iссапарға немесе басқа жердегi басқа жұмысқа ауысуына байланысты, сондай-ақ басқа да жағдайларда берiлiп, жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған авансты өтеу үшiн;
  
      қызметкерге қате есептеу салдарынан артық төленген соманы, сондай-ақ еңбек нормасының орындалмауына немесе тұрып қалуына жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі орган қызметкердi кiнәлi деп таныған жағдайда жұмысшыға артық төленген сомаларды қайтару үшiн;
  
      демалысының өтелмеген күндерi есебiнен жыл сайынғы ақылы демалысын алып қойған сол жұмыс жылы аяқталғанға дейiн қызметкер жұмыстан шыққан кезде жүргiзiлуi мүмкiн. Егер жұмысшы жұмыстан осы Кодекстiң 80-бабының 1), 2) тармақшаларында, 3) тармақшаның а) тармақшасында және 4) тармақшасында, 82-бабының 1), 2), 5), 6), 7) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша шығарылса, осы күндер үшін ұстап қалулар жүргiзілмейдi.
  
      Осы баптың екiншi бөлігінiң екiншi, үшiншi және төртінші бөліктерінде көзделген жағдайларда жұмыс беруші егер қызметкер ұстап қалу негiздемелерi мен мөлшеріне дауласпаса, авансты қайтару, берешектердi немесе дұрыс есептелмеген төлемдердi өтеу үшiн белгiленген мерзiм аяқталған күннен кейiнгi бiр айдан кешiктiрмей қызметкердiң жалақысынан ұстап қалу туралы шешiм қабылдауға құқылы.
  
      Қызметкерге артық төленген (соның iшiнде заңдарды немесе Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк-құқықтық актiлерiн дұрыс қолданбаған кезде) жалақы:
  
      қате саналған;
  
      егер жеке еңбек заңдарын қарау жөніндегі орган еңбек нормасының орындалмауы немесе тоқтап қалуы қызметкердiң кiнәсi деп таныған;
  
      егер, жалақы оның сот белгiлеген құқықсыз әрекеттерiне байланысты артық төленген жағдайларды есептемегенде, одан өндiрiлмейдi.

**133-бап. Жалақыдан ұстап қалу мөлшерiн шектеу**

      Әрбiр жалақы төлеу кезiндегi барлық ұстап қалулардың жалпы мөлшерi жиырма проценттен, ал Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген жағдайларда қызметкерге тиесілі жалақының елу процентiнен аспауға тиiс.
  
      Жалақыдан бiрнеше атқарушы құжаттар бойынша ұстап қалған кезде де қызметкер жалақысының елу процентi сақталуға тиiс.
  
      Осы баппен белгiленген шектеулер түзеу жұмыстарын өтеу кезiндегi жалақыдан ұстап қалуға, кәмелетке толмаған балаларына алимент өндiрiп алуға, жұмыс берушінің қызметкердiң денсаулығына келтiрген зиянын өтеуге, асыраушысының қайтыс болуына байланысты залал келтiрген тұлғалардың зиянын өтеуге және құқыққа қарсы келтiрген iсiмен келтiрген зиянды өтеуге таратылмайды. Бұл жағдайларда ұстап қалулар мөлшерi жетпiс проценттен аспауға тиiс.
  
      Қазақстан Республикасының заңына сәйкес өндiрiп алуға жатпайтын төлемдерден ұстап қалуға жол берiлмейдi.

**134-бап. Орташа жалақыны есептеу**

      Осы Кодекспен көзделген орташа жалақының мөлшерiн айқындаудың барлық жағдайлар үшін оны есептеудiң бiрыңғай тәртiбi белгіленедi.
  
      Орташа жалақыны есептеу үшiн осы төлем көздерiне қарамастан тиiстi ұйымда қолданылатын төлем түрлерінің көзделген барлық жүйелерi ескерiледi.
  
      Жұмыстың кез келген режимiнде қызметкердiң орташа жалақысын есептеу оған нақты есептелген жалақыдан және төлеу алдындағы он екi айда нақты iстелген жұмыс уақытынан туындап жүргiзіледi.
  
      Орташа күндiзгi жалақысы демалыстарын және пайдаланбаған демалысы үшiн өтем төлеу үшiн соңғы үш күнтiзбелiк айды есептелген жалақы сомасын 3-ке және 29,6-ға (күнтiзбелiк күннiң орташа айлық саны) бөлу жолымен есептеледi.
  
      Осы Кодекспен көзделген жағдайларда жұмыс күндерi берiлетiн демалыстарына төлеуге арналған, сондай-ақ пайдаланылмаған демалыстарына төлеуге арналған орташа күндік жалақысы есептелген жалақы сомасын күнтізбелік алты жұмыс күндік апта бойынша жұмыс күндерiнiң санына бөлу жолымен айқындалады.
  
      Егер ол қызметкерлердiң жағдайын нашарлатпайтын болса, ұжымдық шартта орташа жалақысын есептеу үшiн өзге де кезеңдер көзделуi мүмкiн.
  
      Осы баппен белгіленген орташа жалақыны есептеу тәртiбiнiң ерекшелiктерiн әлеуметтiк серiктестiк жөнiндегi республикалық үш тарапты комиссияның пiкiрiн ескере отырып, Қазақстан Республикасының Үкiметi айқындайды.

**135-бап. Жұмыстан шығу кезiндегi есеп айырысу**
  
                
**мерзiмдерi**

      Еңбек Шарты аяқталған кезде жұмыс берушiден қызметкерге тиесілi барлық сомаларды төлеу жұмысшы жұмыстан шыққан күнi жүргiзiледi. Егер қызметкер жұмыстан шыққан күнi жұмыс iстемеген болса, онда тиiстi сома жұмыстан шығарылған қызметкер есеп айырысу туралы талап қойған күннен кейiнгi күннен кешіктірілмей төленуге тиiс.
  
      Жұмыстан шыққан кезде қызметкерге тиесiлi сомалардың мөлшерi туралы дау туындаған жағдайда жұмыс берушi осы бапта көзделген мерзiмде ол дауламайтын соманы төлеуге мiндеттi.

**136-бап. Қызметкердің қайтыс болуына байланысты**
  
                
**алынбаған жалақыны төлеу**

      Қызметкердiң қайтыс болуына байланысты алынбаған жалақы оның отбасы мүшесiне немесе ол қайтыс болған күнi асырауында болған адамға, ал ондай адамдар болмаған жағдайда - қайтыс болған адамды жерлеудi жүзеге асырған адамға табыс етiледi. Жалақыны табыс ету жұмыс берушiге тиiсті құжаттарды берген күннен бастап бiр апта мерзiмнен кешiктірiлмей жүргiзiледi.

**137-бап. Қызметкерге тиесілі жалақы мен өзге де**
  
                
**сомаларды төлеу мерзiмдерiн бұзғаны үшін**
  
                
**жұмыс берушінiң жауаптылығы**

      Қызметкерлердің жалақысын төлеудi ұстауға және еңбек ақысын төлеуде бұзушылықтарға жол берген жұмыс берушi және (немесе) оның өкiлдерi осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.
  
      Жалақы төлеу он бес күнтiзбелiк күннен астам мерзiмге созылған жағдайда қызметкердiң жұмыс берушіге жазбаша нысанда хабарлай отырып, ұсталған сома төленгенге дейiнгі барлық мерзiмде жұмысты тоқтатып қоюға құқығы бар.
  
      Мынадай жағдайларда:
  
      әскери, төтенше жағдайлар немесе төтенше жағдайлар туралы заңдарға сәйкес ерекше шаралар кезеңiнде;
  
      Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерi органдары мен ұйымдарында, басқа да әскери құрамаларда, ел қорғанысы мен мемлекет қауiпсiздігін қамтамасыз ететiн мәселелермен айналысатын ұйымдарда, авариялық-құтқару iздестiру-құтқару, өртке қарсы жұмыстарында, дүлей апат және төтенше жағдайлардың алдын алу немесе жою жөнiндегі жұмыстарында, құқық қорғау органдарында;
  
      мемлекеттiк қызметшiлерге;
  
      қауiптi өндiрiстiк объектiлер болып табылатын ұйымдарда;
  
      халық тiршiлiгiн қамтамасыз етуге байланысты (энергиямен қамтамасыз ету, жылу, cу газбен қамтамасыз ету, байланыс, жедел және шұғыл медициналық көмек) ұйымдарда жұмысты тоқтатуға жол берiлмейдi.

**138-бап. Еңбекақы төлеудiң тарифтiк жүйесі**

      Еңбекақы төлеудің тарифтiк жүйесi өзiне: тарифтік ставкаларды (айлық ақы), тарифтiк торды, тарифтiк коэффициенттi қосады.
  
      Орындалатын жұмыстардың күрделілiгi оларды тарифтеу негiзiнде айқындалады.
  
      Жұмыстарды тарифтеу және қызметкерлердiң тарифтiк разрядтарды тағайындау жұмыстар мен жұмысшы кәсiптерiнiң бiртұтас тарифтiк-біліктілік анықтамалығын, басшылық қызметтiң, мамандардың және қызметкерлердiң біртұтас бiлiктілiк анықтамалығын ескере отырып жүргізiледi. Аталған анықтамалар мен оларды қолдану тәртiбi Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлейтiн тәртiпте бекiтіледi.
  
      Мемлекеттік бюджет қаражаты есебiнен қаржыландырылатын ұйым қызметкерлерiнiң еңбек ақысын төлеудің тарифтiк жүйесi Қазақстан Республикасының Президентi бекiтетiн еңбекақы төлеудiң бiртұтас жүйесi негiзiнде белгiленедi. Басқа ұйым қызметкерлерiнiң еңбекақысын төлеудiң тарифтiк жүйесi бiртұтас тарифтiк-бiлiктiлiк анықтамалықтар мен еңбекақы төлеу жөнiндегi кепiлдiктердi ескере отырып, ұжымдық шартпен айқындалады.

**139-бап. Ынталандыру төлемдерi**

      Жұмыс берушінің осы ұйымның кәсіподақ органының пiкiрiн ескере отырып, түрлi сыйлық ақы, ынталандырудың қосымша төлемдерi мен үстеме ақылардың жүйелерiн белгілеуге құқығы бар. Аталған жүйелер сондай-ақ ұжымдық шартпен белгiленуi мүмкiн.
  
      Мемлекеттiк бюджет қаражаты есебінен қаржыландырылатын ұйымдарда ынталандыру және өтемдiк төлемдердi (қосымша төлем, үстеме ақы, сыйлық ақы және басқалары) қолданудың тәртiбi мен шарттары Қазақстан Республикасының Президентi бекiтетiн бiртұтас еңбекақы төлеу жүйесiмен белгiленедi.

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

      Ұйым басшыларының, олардың орынбасарлары мен бас бухгалтерлерінің еңбекақысы мөлшерлерi еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша айқындалады.
  
      Мемлекеттiк бюджет қаражаты есебiнен қаржыландырылатын ұйым басшыларының, олардың орынбасарлары мен бас бухгалтерлерiнiң еңбекақысын төлеу Қазақстан Республикасының Президентi бекiтетiн бiртұтас еңбекақы төлеу жүйесiмен айқындалатын тәртіппен жүргiзiледi.

**141-бап. Ерекше жағдайларда төленетін еңбекақы**

      Ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауiпті (өте қауiптi) жұмыстарында iстейтiн қызметкерлердiң еңбекақысын төлеу жоғары мөлшерде жүргiзiледi.
  
      Жоғары мөлшерде сондай-ақ экологиялық апат аудандарындағы жұмыстармен айналысатын қызметкерлердiң еңбектерi төленедi.

**142-бап. Ауыр жұмыстармен еңбек жағдайының зиянды**
  
                
**(өте зиянды), қауiптi (өте қауiптi)**
  
                
**жұмыстарында істейтін қызметкерлердiң**
  
                
**еңбекақысын төлеу**

      Ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауiптi (өте қауiптi) жұмыстарында iстейтiн қызметкерлердiң еңбекақысын төлеу еңбектің қалыпты жағдайындағы жұмыстардың алуан түрлерi үшiн белгiленген тарифтiк ставкалармен (айлық ақылармен) салыстырғанда жоғары, бiрақ Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленген мөлшерден төмен емес мөлшерде белгіленедi.
  
      Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайының зиянды (өте зиянды), қауiптi (өте қауiптi) жұмыстардың тiзбесiн әлеуметтік әрiптестік жөніндегі республикалық үштараптық комиссияның пiкiрiн ескере отырып, Қазақстан Республикасының Үкiметi айқындайды. Еңбекақыны аталған негіздер бойынша жоғарылату жұмыс орындарын аттестациялау нәтижелерi бойынша жүргiзiледi.
  
      Жоғары еңбек ақының нақты мөлшерiн ұйымның кәсiподақ органының пiкiрiн ескере отырып, жұмыс берушi не ұжымдық немесе еңбек шартымен белгiленедi.

**143-бап. Экологиялық апат аудандарындағы**
  
                
**жұмыстарға еңбекақы төлеу**

      Экологиялық апат аудандарындағы жұмыстарға еңбекақы төлеу Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленген тәртiпте және одан төмен емес мөлшерде жүргiзіледi.

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

      Қалыптыдан ауытқитын жағдайлардағы жұмыстарды орындау кезiнде (түрлi мамандықтағы, бiрiктiрiлген кәсiптердiң жұмыстарын, жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан тыс, түнгi уақыттағы, демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелiк күндердегi және басқа да жұмыстарды орындаған кезде) қызметкерге ұжымдық және еңбек шарттарымен көзделген тиiстi үстем ақылар жүргiзiледi. Үстем ақылардың мөлшерi Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленгеннен төмен болмауға тиiс.

**145-бап. Түрлi мамандықтағы жұмыстарды орындаған**
  
                
**кезде еңбекақы төлеу**

      Қызметкер еңбекақысы жұмыс уақытымен төленетiн түрлi мамандықтағы жұмыстарды орындаған кезде оның еңбегі жоғары мамандықтан асатын жұмыс бойынша төленедi.
  
      Қызметкердiң еңбекақысы түрлi мамандықтағы iстеген жұмысын орындаған кезде оның еңбекақысы ол орындаған жұмыстардың бағалары бойынша төленеді.
  
      Қызметкерге өндiрiс сипатын ескере отырып, оған берiлген разрядтан төмен тарифтелетiн жұмыстарды орындау тапсырылған жағдайда, жұмыс берушi оған разряд арасындағы айырмашылықты төлеуге мiндеттi.

**146-бап. Кәсiптердi бiрiктiрген және уақытша жоқ**
  
                
**қызметкердiң міндеттерiн атқарған кезде**
  
                
**еңбекақы төлеу**

      Бiр жұмыс берушiде еңбек шартымен белгiленген өзiнiң негiзгi жұмысымен қатар басқа кәсiп (қызмет) бойынша қосымша жұмыс орындаған немесе уақытша жоқ қызметкердiң мiндеттерiн өзiнің негізгi жұмысынан босатылмастан атқарған қызметкерге кәсіптердi (қызметтi) бiрiктiргенi немесе уақытша жоқ қызметкердiң мiндеттерiн атқарғаны үшiн үстемақы төленедi.
  
      Кәсiптердi (қызметтi) бiрiктiргенi немесе уақытша жоқ жұмысшының мiндеттерiн атқарғаны үшiн төленетін үстемақы мөлшерi еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша белгiленедi.

**147-бап. Қалыпты жұмыс уақыты ұзақтығынан тыс**
  
                
**еңбекақы төлеу**

      Мерзiмiнен артық жұмыс бiр жарым мөлшерден кем емес алғашқы екi сағатына, қалған сағаттары екi мөлшерден кем емес төленедi. Мерзiмiнен артық жұмыс үшiн төлеудің нақты мөлшерi ұжымдық немесе еңбек шартымен айқындалуы мүмкiн.
  
      Мерзiмiнен артық жұмыс қызметкердiң қалауы бойынша мерзiмiнен артық жұмыс iстеген уақытынан кем емес қосымша демалыс уақытын берумен өтелуi мүмкін.
  
      Қалыпты жұмыс уақытынан тыс бiрiктiру бойынша жүргізiлген жұмыс iстеген немесе орындаған уақытына қарай төленедi.

**148-бап. Демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелік**
  
                
**күндері еңбекақы төлеу**

      Демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелiк күндер:
  
      кесiмдi жұмыс iстейтiндерге - екi еселенген кесiмдi бағадан кем емес;
  
      еңбегi күндiзгi және сағаттық ставкалар бойынша төленетiн қызметкерлерге - екi еселенген күндiзгi немесе сағаттық ставкадан кем емес мөлшерде;
  
      айлық жалақы алатын қызметкерлерге - егер демалыс және жұмыс iстемейтiн мерекелiк күндердегі жұмыс жұмыс уақытының айлық нормасы шегiнде жүргiзiлсе бiр еселенген күндiзгi немесе сағаттық ставкадан кем емес мөлшерде және егер жұмыс айлық нормадан артық жүргiзiлсе, екi еселенген сағаттық немесе айлық ставкадан кем емес мөлшерде төленедi.
  
      Демалыс немесе жұмыс iстемейтiн мерекелiк күндерi жұмыс iстеген қызметкердің қалауы бойынша оған демалуға басқа күн берiлуi мүмкiн. Бұл жағдайда жұмыс iстемейтiн мерекелiк күн бiр еселенген мөлшерде төленедi, ал демалған күнi төленуге жатпайды.
  
      Мәдениет ұйымдарының шығармашылық қызметкерлерінің, әлеуметтiк әрiптестiк жөніндегі республикалық үш тарапты комиссияның пікірiн ескере отырып, Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлейтiн санаттар тiзбесiне сәйкес бұқаралық ақпарат құралдары қызметкерлерiнiң, кәсiби спортшылардың демалыс немесе жұмыс iстемейтiн мерекелiк күндердегi еңбекақысын төлеу еңбек шарты, ұжымдық шарт немесе жұмыс берушiнiң нормативтiк актiсi негiзiнде айқындалуы мүмкiн.

**149-бап. Түнгі уақыттағы жұмысы үшін еңбекақы төлеу**

      Түнгi уақыттағы жұмыстың әрбiр сағаты қалыпты жағдайдағы жұмыспен салыстырғанда жоғары, бiрақ Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген мөлшерден төмен емес мөлшерде төленедi.
  
      Жоғарылатудың нақты мөлшерiн қызметкерлердiң кәсіподақ органының пiкiрiн, ұжымдық шартты, еңбек шартын ескере отырып, жұмыс берушi белгiлейдi.

**150-бап. Еңбек нормаларын (қызметтiк міндеттерiн)**
  
                
**орындамаған кезде еңбекақы төлеу**

      Еңбек нормаларын (қызметтік мiндеттерiн) жұмыс берушінің кiнәсi бойынша орындамаған кезде жалақы төлеу қызметкердiң осы уақыт кезеңiне немесе орындаған жұмысы үшін есептелген орташа жалақысынан кем емес, нақты жұмыс iстеген уақыты немесе орындаған жұмысы үшiн жүргізiледi.
  
      Еңбек нормаларын (қызметтiк мiндеттерiн) жұмыс берушi мен қызметкерге қатысы жоқ себептер бойынша орындамаған кезде қызметкердiң кемiнде үштен екi тарифтiк ставкасы (айлық ақысы) сақталады.
  
      Еңбек нормаларын (қызметтiк мiндеттерiн) қызметкердiң кiнәсi бойынша орындамаған кезде жалақының нормаланған бөлiгін төлеу орындаған жұмыстың көлемiне сәйкес жүргiзіледi.

**151-бап. Ақаулы болып шыққан өнiм әзiрленген**
  
                
**кезде еңбекақы төлеу**

      Ақау қызметкердiң кiнәсiнен болмаса, жарамды бұйымдармен қатар ақы төленедi.
  
      Қызметкердiң кiнәсiнен болған толық ақауға төлем жасалмайды.
  
      Қызметкердiң кiнәсiнен болған iшiнара ақауға өнiмнiң жарамдылық дәрежесiне қарай төмендетілген баға бойынша төлем жасалады.

**152-бап. Тоқтап тұрған уақытқа ақы төлеу**

      Жұмыс берушінің кiнәсiнен тоқтап тұру уақытына, егер қызметкер жұмыстың тоқтағаны туралы жұмыс берушiнi жазбаша түрде ескерткен болса, қызметкердiң орташа жалақысының кемiнде үштен екiсi мөлшерiнде ақы төленедi.
  
      Жұмыс берушiге және қызметкерге байланысты емес себептер бойынша тоқтап тұру уақытына, егер қызметкер жұмыстың тоқтағаны туралы жұмыс берушіні жазбаша түрде ескерткен болса, тарифтiк ставканың (окладтың) кемiнде үштен екiсi мөлшерiнде ақы төленедi.
  
      Қызметкердің кiнәсiнен тоқтап тұру уақытына ақы төленбейдi.

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

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

**19-тарау. Еңбектi нормалау**

**154-бап. Еңбек нормалары**

      Қызметкерге:
  
      еңбектi нормалауды жүйелi түрде ұйымдастыруға мемлекеттiк жәрдемдесу;
  
      ұйымның кәсiподақ органының пiкiрiн ескере отырып, жұмыс берушi айқындайтын немесе ұжымдық шартта белгiленетiн еңбектi нормалау жүйелерiн қолдану кепiлдiгi берiледi.
  
      Еңбек нормалары жаңа техниканың, технологияның жетiлдiрілуiне емес енгiзілуiне және еңбек өнiмдiлігінiң артуын қамтамасыз ететiн ұйымдастырушылық және өзге де iс-шаралардың жүргiзiлуiне байланысты, сондай-ақ ескiрген әрi тозған құрал-жабдықтар пайдаланылған жағдайда қайта қаралуы мүмкiн.
  
      Жекелеген қызметкерлердiң өз бастамалары бойынша жаңа еңбек тәсiлдерiн қолдану және жұмыс орындарын жетiлдiру есебiнен өнiм шығарудың (қызмет көрсетудiң) жоғары деңгейiне қол жеткiзуi бұған дейiн белгiленген еңбек нормаларын қайта орауға негiз болмайды.

**155-бап. Үлгілiк еңбек нормаларын әзiрлеу мен бекiту**

      Бiртектес жұмыстар үшiн үлгілік (салааралық, кәсiби және өзге де) еңбек нормаларын әзiрлеуге және белгілеуге болады. Үлгілiк еңбек нормалары Қазақстан Республикасының Үкiметi айқындаған тәртiппен әзiрленедi және бекiтіледi.

**156-бап. Еңбек нормаларын енгiзу, ауыстыру және**
  
                
**қайта қарау**

      Жұмыс берушiнiң еңбек нормаларын енгiзудi, ауыстыруды және қайта қарауды көздейтiн нормативтiк актiлерiн жұмыс берушi қызметкерлер өкiлдерiнің пікірiн ескере отырып қабылдайды.
  
      Жаңа еңбек нормаларын енгiзу туралы қызметкерлерге екi ай бұрын хабар берiлуге тиiс.

**157-бап. Өнiм шығару нормаларын орындау үшiн**
  
                
**қалыпты жұмыс жағдайларын қамтамасыз ету**

      Қызметкерлердiң өнiм шығару нормаларын орындауы үшiн жұмыс берушi қалыпты жағдайларды қамтамасыз етуге мiндеттi. Мұндай жағдайларға:
  
      үй-жайлардың, құрылыстардың, тетiктердiң, технологиялық жабдықтар мен құралдардың жарамды болуы;
  
      техникалық және жұмысқа қажеттi өзге де құжаттамамен уақытылы қамтамасыз ету;
  
      жұмысты орындауға қажеттi материалдардың, құрал-саймандардың, өзге де құралдар мен заттардың тиiстi сапасы, оларды қызметкерге уақытында беру;
  
      өндiрiстегi қауiпсiздiк және еңбектi қорғау талаптарына сай келетiн еңбек жағдайлары жатады.

**7-бөлiм. Кепiлдiктер мен өтемақылар**

**20-тарау. Қызметкерлердi қызметтiк iссапарларға**
  
**жiберу және басқа жерге жұмысқа ауыстыру кезiндегi**
  
**кепiлдiктер мен өтемақылар**

**158-бап. Қызметкерлердi қызметтiк iссапарларға**
  
                
**игеру кезiндегi кепiлдіктер**

      Қызметкердi қызметтiк iссапарға (жұмыс берушiнiң өкiмi бойынша қызметкердiң тұрақты жұмыс орнынан тыс жерде қызметтiк тапсырманы орындау үшiн белгілi бiр мерзiмге жол жүруi) жiберу кезiнде оған жұмыс орнын (лауазымын) және жалақысын сақтау, сондай-ақ қызметтiк iссапарға байланысты шығыстарды өтеу кепілдігі берiледi.
  
      Тұрақты жұмысы жол бойында жүзеге асырылатын немесе жол жүру сипатында болатын қызметкерлердiң қызметтiк жол жүрулерi қызметтiк iссапарлар болып танылмайды.

**159-бап. Қызметтiк iссапармен байланысты**
  
                
**шығыстарды өтеу**

      Қызметтiк iссапарға жiберген жағдайда жұмыс берушi қызметкерге:
  
      жол жүру шығыстарын;
  
      тұрған-жайды жалға алу шығыстарын;
  
      тұрақты тұратын жерiнен тыс жерде орналасуына байланысты қосымша (тәуліктік) шығыстарды;
  
      қызметкер жұмыс берушiнiң рұқсатымен немесе оны хабардар ете отырып жұмсаған өзге де шығыстарды өтеуге мiндеттi.
  
      Қызметтік iссапарлармен байланысты шығыстарды өтеудiң тәртiбi және мөлшерi ұжымдық шартпен немесе жұмыс берушiнің нормативтiк актiсiмен айқындалады. Бұл ретте өтеу мөлшерi Қазақстан Республикасының заңдарында мемлекеттiк бюджеттiң қаражаты есебiнен қаржыландырылатын ұйымдар үшін белгiленген мөлшерлерден төмен болмауы керек.

**160-бап. Басқа жерге жұмысқа ауыстыру кезiндегi**
  
                
**шығыстарды өтеу**

      Қызметкер жұмыс берушiмен алдын ала уағдаласу бойынша басқа жерге жұмысқа ауыстырылған кезде жұмыс берушi қызметкерге:
  
      қызметкердiң, оның отбасы мүшелерiнiң орын ауыстыруы және мүлкiн көшiруi жөнiндегi шығыстарды (жұмыс берушi қызметкерге тиiстi көлiк құралдарын берген жағдайларды қоспағанда);
  
      жаңа тұрғылықты жерге орналасу жөнiндегi шығыстарды өтеуге мiндетті.
  
      Шығыстарды өтеудiң нақты мөлшерлерi еңбек шарты тараптарының келiсiмiмен айқындалады, бiрақ Қазақстан Республикасының заңдарында мемлекеттiк бюджеттiң қаражаты есебiнен қаржыландырылатын ұйымдар үшiн белгiленген мөлшерлерден төмен болмауы керек.

**21-тарау. Мемлекеттік немесе қоғамдық**
  
**мiндеттерiн атқару кезiнде қызметкерлер үшін**
  
**көзделетiн кепілдiктер мен өтемақылар**

**161-бап. Мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттердi**
  
                
**атқаруға тартылатын қызметкерлер үшін**
  
                
**көзделетін кепiлдiктер мен өтемақылар**

      Қызметкер мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттердi атқарған уақытта, егер Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес мұндай мiндеттер жұмыс уақытында атқарылуға тиiс болған жағдайларда, жұмыс берушi оның жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, оны жұмыстан босатуға мiндетті.
  
      Қызметкердi мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттердi атқаруға тартқан мемлекеттiк орган немесе қоғамдық ұйым осы баптың бiрiншi бөлiгiнде қарастырылған жағдайларда осындай мiндеттердi атқарған уақыты үшiн қызметкерге Қазақстан Республикасының заңдарында не тиiстi қоғамдық ұйымның шешiмiнде белгіленген мөлшерде өтемақы төлейдi.

**162-бап. Кәсiподақ органдарына және еңбек даулары**
  
                
**жөнiндегі комиссияларға сайланған**
  
                
**қызметкерлер үшін көзделетін кепiлдiктер**

      Кәсiподақ органдарына сайланған, бiрақ еңбек мiндеттерiн атқарудан босатылмаған қызметкерлер үшiн көзделетiн кепiлдiктер және аталған қызметкерлердi жұмыстан босатудың тәртiбi осы Кодекстiң тиiстi бөлiмдерiнде айқындалады.
  
      Еңбек даулары жөнiндегi комиссиялардың мүшелерiне орташа жалақысы сақтала отырып, аталған комиссияның жұмысына қатысу үшiн жұмыстан тыс бос уақыт берiледi.

**163-бап. Мемлекеттiк органдарға сайланбалы**
  
                
**лауазымдарға сайланған қызметкерлер үшiн**
  
                
**көзделетiн кепiлдiктер**

      Мемлекеттiк органдардағы сайланбалы лауазымдарға сайлануына байланысты жұмыстан босатылған қызметкерлер үшiн көзделетiн кепiлдiктер аталған адамдардың мәртебесi мен қызмет тәртiбiн реттейтін заңдарда белгiленедi.

**22-тарау. Жұмысты оқумен қатар алып жүретiн**
  
**қызметкерлер үшін көзделетiн кепiлдiктер**

**164-бап. Жұмысты жоғары кәсіби және жоғары оқу**
  
                
**орындарынан кейiнгi кәсiби бiлімнiң**
  
                
**білім беру бағдарламаларын iске асыратын**
  
                
**бiлім беру ұйымдарында оқумен қатар алып**
  
                
**жүретін қызметкерлер және аталған білім**
  
                
**беру ұйымдарына оқуға түсуші қызметкерлер**
  
                
**үшін көзделетiн кепiлдіктер**

      Жұмыс берушi оқуға жiберген немесе ұйымдастырушылық-құқықтық нысандарына қарамастан, жоғары кәсiби немесе жоғары оқу орындарынан кейiнгi кәсiби бiлiмнің бiлiм беру бағдарламаларын iске асыратын білiм беру ұйымдарына оқытудың сырттай және күндiзгі-сырттай (кешкi) нысандары бойынша оқуға өздерi түскен, осы бiлiм беру ұйымдарында жақсы оқып жатқан қызметкерлерге жұмыс берушi әрбiр оқу курсындағы аралық аттестациядан өту, сондай-ақ оқу бітіру біліктілік жұмысын дайындау мен қорғау және қорытынды мемлекеттік емтихандарды тапсыру үшiн орташа жалақысын сақтай отырып, бір ай қосымша демалыс бередi.
  
      Жұмыс берушi мынадай қызметкерлерге жалақысын сақтамай:
  
      оқуға түсу емтихандарына жiберiлген қызметкерлерге - кемiнде он бес күнтiзбелiк күн;
  
      қызметкерлерге - дайындық бөлiмдерiнiң тыңдаушыларына оқу бiтiру емтихандарын тапсыру үшiн - кемiнде он бес күнтiзбелiк күн;
  
      оқытудың күндiзгi нысаны бойынша оқитын, оқуды жұмыспен қатар алып жүретiн қызметкерлерге аралық аттестациядан өту үшiн - оқу жылында кемiнде он бес күнтiзбелік күн, оқу бiтiру бiлiктілік жұмысын дайындау мен қорғау үшiн - төрт ай, қорытынды мемлекеттiк емтихандарды тапсыру үшiн - бiр ай демалыс беруге мiндетті.
  
      Жұмыс берушi оқытудың сырттай нысаны бойынша оқитын қызметкерлерге оқу жылында бiр рет тиісті оқу орны орналасқан жерге барып қайту жолақысын төлейдi.
  
      Оқытудың сырттай және күндiзгi-сырттай (кешкi) нысандары бойынша оқитын қызметкерлерге дипломдық жобаны (жұмысты) орындау немесе мемлекеттiк емтихандар тапсыру алдындағы он оқу айы кезеңiнде олардың қалауы бойынша 7 сағатқа қысқартылған жұмыс аптасы белгіленедi. Жұмыстан босатылған уақытта аталған қызметкерлерге негiзгi жұмыс орнындағы орташа жалақысының елу процентiн құрайтын, бiрақ еңбекақының ең төменгi мөлшерiнен кем болмайтын жалақы төленедi.
  
      Еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша жұмыс уақытын қысқарту қызметкерге аптасына жұмыстан бос бiр күн беру не апта ішiндегi жұмыс күн ұзақтығын қысқарту жолымен жүргiзіледi.

**165-бап. Орта кәсiби білімнiң бiлiм беру**
  
                
**бағдарламаларын iске асыратын білім беру**
  
                
**ұйымдарында оқитын қызметкерлер және**
  
                
**аталған бiлiм беру ұйымдарына оқуға түсушi**
  
                
**қызметкерлер үшін көзделетiн кепілдіктер**
  
                
**мен өтемақылар)**

      Жұмыс берушi оқуға жiберген немесе ұйымдастырушылық-құқықтық нысандарына қарамастан, орта кәсiби бiлiмнiң бiлiм беру бағдарламаларын iске асыратын бiлiм беру ұйымдарына оқытудың сырттай және күндiзгi-сырттай (кешкi) нысандары бойынша оқуға өздерi түскен, бiлiм беру ұйымдарында жақсы оқып жатқан қызметкерлерге жұмыс берушi орташа жалақысын сақтай отырып:
  
      аралық аттестациядан өту үшiн бiрiншi және екiншi курстарда тиiсiнше отыз күнтiзбелiк күн, әрбiр кейінгі курстарда тиiсiнше қырық күнтiзбелiк күн;
  
      оқу бiтiру біліктiлiк жұмысын дайындау мен қорғау үшiн екi ай;
  
      қорытынды мемлекеттiк емтихандарды тапсыру үшiн бiр ай қосымша демалыс бередi.
  
      Жұмыс берушi мынадай қызметкерлерге жалақысын сақтамай:
  
      оқуға түсу емтихандарына жiберілген қызметкерлерге - он күнтiзбелiк күн;
  
      оқытудың күндiзгi нысаны бойынша оқитын, оқуды жұмыспен қатар алып жүретiн қызметкерлерге аралық аттестациядан өту үшiн - оқу жылында он күнтiзбелiк күн, оқу бiтiру біліктілiк жұмысын дайындау мен қорғау және қорытынды мемлекеттiк емтихандарды тапсыру үшiн - бiр ай демалыс беруге мiндетті;
  
      оқытудың сырттай нысаны бойынша оқитын қызметкерлерге оқу жылында бiр рет білім беру ұйымы орналасқан жерге барып қайту жолақысын жұмыс берушi жолақы құнының елу процентi мөлшерінде төлейдi;
  
      оқытудың күндiзгі-сырттай (кешкi) және сырттай нысандары бойынша оқитын қызметкерлерге дипломдық жобаны (жұмысты) орындау немесе мемлекеттiк емтихандар тапсыру алдындағы он оқу айы iшiнде олардың қалауы бойынша 7 сағатқа қысқартылған жұмыс аптасы белгiленедi. Жұмыстан босатылған уақытта аталған қызметкерлерге негiзгi жұмыс орнындағы орташа жалақысының елу процентiн құрайтын, бiрақ жалақының ең төменгi мөлшерiнен кем болмайтын жалақы төленедi.
  
      Еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша жұмыс уақытын қысқарту қызметкерге аптасына жұмыстан бос бiр күн беру не апта ішіндегі жұмыс күн ұзақтығын қысқарту жолымен жүргiзiледi.

**166-бап. Бастауыш кәсiби бiлімнің білім беру**
  
                
**бағдарламаларын iске асыратын бiлiм беру**
  
                
**ұйымдарында оқитын қызметкерлер үшін**
  
                
**көзделетін кепiлдiктер мен өтемақылар**

      Ұйымдастырушылық-құқықтық нысандарына қарамастан, бастауыш кәсiби білімнiң білім беру бағдарламаларын iске асыратын бiлiм беру ұйымдарында жақсы оқып жатқан қызметкерлерге емтихандар тапсыру үшiн орташа жалақысы сақтала отырып, бiр жыл ішiнде отыз күнтiзбелiк күндi құрайтын қосымша демалыс беріледi.

**167-бап. Кешкi (ауысымды) бiлiм беру ұйымдарында**
  
                
**оқитын қызметкерлер үшін көзделетiн**
  
                
**кепiлдiктер мен өтемақылар**

      Ұйымдастырушылық-құқықтық нысандарына қарамастан, кешкi (ауысымды) білiм беру ұйымдарында жақсы оқып жатқан қызметкерлерге жұмыс берушi оқу бiтiру емтихандарын тапсыру үшiн орташа жалақысын сақтай отырып, IX сыныпта отыз күнтiзбелiк күн, XI (ХII) сыныпта жиырма екi күнтiзбелiк күндi құрайтын қосымша демалыс бередi.
  
      Кешкi (ауысымды) білім беру ұйымдарында оқып жатқан қызметкерлерге оқу жылы кезеңiнде олардың қалауы бойынша бiр жұмыс күнiне немесе соған сәйкес келетiн жұмыс сағаттары санына қысқартылған (апта ішінде жұмыс күнi қысқартылған кезде) жұмыс аптасы белгiленедi. Жұмыстан босатылған уақытта аталған қызметкерлерге негiзгi жұмыс орнындағы орташа жалақысының елу процентiн құрайтын, бiрақ жалақының ең төменгi мөлшерiнен кем болмайтын жалақы төленедi.

**168-бап. Жұмысты оқумен қатар алып жүретiн**
  
                
**қызметкерлерге кепілдіктер мен өтемақылар**
  
                
**берудiң тәртiбi**

      Жұмысты оқумен қатар алып жүретiн қызметкерлерге кепiлдiктер мен өтемақылар тиiсті деңгейдегi бiлiмдi алғаш рет алған кезде берiледi.
  
      Осы Кодексте көзделген қосымша демалыстарға жұмыс берушiнiң және қызметкердiң арасындағы келiсiм бойынша жыл сайынғы ақылы демалыстар қосылуы мүмкiн.
  
      Жұмысты бiр мезгілде екi бiлiм беру ұйымдарында оқумен қатар алып жүретiн қызметкерге кепілдiктер мен өтемақылар тек қана солардың бiреуiнде (қызметкердiң таңдауы бойынша) оқуға байланысты берiледi.

**23-тарау. Еңбек шартын бұзуға байланысты қызметкерлер**
  
**үшін көзделетiн кепілдiктер мен өтемақылар**

**169-бап. Жұмыстан босату кезiнде берiлетiн жәрдемақы**

      Еңбек шартын ұйымның таратылуына не қызметкерлер санын немесе штатын қысқартуға байланысты бұзу кезiнде босатылатын қызметкерге орташа айлық жалақысы мөлшерiнде жұмыстан босату кезiнде берілетiн жәрдемақы төленедi, сондай-ақ жұмысқа орналасу кезеңiнде, бiрақ босатылған күнiнен бастап (жұмыстан босату кезiнде берiлетiн жәрдемақы ескерiле отырып) екi айдан аспайтын мерзiмде оның орташа айлық жалақысы сақталады.
  
      Ерекше жағдайларда, егер қызметкер халықты жұмыспен қамту органынан босатылғаннан кейiн екi апта iшiнде жүгінгенiмен, оны жұмысқа орналастыру мүмкiн болмаған жағдайда, аталған органның шешiмi бойынша босатылған қызметкердiң орташа айлық жалақысы жұмыстан босатылған күнiнен бастап үш ай бойы сақталады.
  
      Екi апталық орташа жалақы мөлшерiндегi жұмыстан босату кезiнде берiлетiн жәрдемақы қызметкерлерге:
  
      қызметкердiң осы жұмысты жалғастыруға кедергi келтіретiн денсаулық жағдайы салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуiне;
  
      қызметкердiң әскери қызметке шақырылуына немесе оның әскери қызметтi ауыстыратын баламалы азаматтық қызметке жiберiлуiне;
  
      бұған дейiн осы жұмысты орындаған қызметкердiң жұмысқа қайтып келуiне;
  
      жұмыс берушінің басқа жерге ауысуына байланысты жұмыс орнын ауыстырудан қызметкердiң бас тартуына байланысты еңбек шартын бұзу кезiнде төленедi.
  
      Еңбек шартында немесе ұжымдық шартта жұмыстан босату кезiнде берiлетiн жәрдемақылар төлеудiң басқа да жағдайлары көзделуi, сондай-ақ жұмыстан босату кезiнде берiлетiн жәрдемақылардың жоғарылатылған мөлшерлері белгіленуі мүмкін.

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

      Ұйым қызметкерлерiнiң санын немесе штатын қысқарту кезiнде жұмыста қалуға басымды құқық еңбек өнiмдiлігі мен бiліктiлігі аса жоғары қызметкерге берiледi.
  
      Еңбек өнiмдiлiгi мен бiлiктiлiгi бiрдей болғанда: отбасы барлар - екi немесе одан да көп асырауындағы адамдары (қызметкердiң толық асырауында болатын немесе одан өздерi үшiн тұрақты және негiзгi күнкөрiс көзi болып табылатын көмек алып отыратын еңбекке жарамсыз отбасы мүшелерi) болса; отбасында өзi жеке жалақы алатын басқа қызметкерлер жоқ адамдар; осы ұйымда еңбек жарақатын алған немесе кәсiби ауруға шалдыққан қызметкерлер; Ұлы Отан соғысының мүгедектерi және Отан қорғау жөнiндегi ұрыс қимылдарына қатысқан мүгедектер; жұмыс берушінің шешiмi бойынша жұмыстан қол үзбей қайта даярлаудан өтуге немесе бiлiктiлiгiн жоғарылатуға жiберілген қызметкерлер жұмыста қалдырылады.
  
      Ұжымдық шартта еңбек өнiмдiлiгi мен бiлiктiлiгi бiрдей болғанда жұмыста қалуға басымды құқығы бар ұйым қызметкерлерiнiң басқа да санаттары көзделуi мүмкін.

**171-бап. Ұйым таратылған кезде, ұйым**
  
                
**қызметкерлерiнiң санын немесе штатын**
  
                
**қысқарту кезінде қызметкерлер үшiн**
  
                
**көзделетiн кепiлдiктер мен өтемақылар**

      Ұйым қызметкерлерiнiң санын немесе штатын қысқарту жөнiндегi iс-шараларды өткiзу кезiнде жұмыс берушi қызметкерге дәл сол ұйымда болатын, қызметкердiң бiлiктiлiгiне сәйкес келетiн басқа жұмысты (бoc лауазымды) ұсынуға мiндеттi.
  
      Жұмыс берушi ұйымның таратылуына, ұйым қызметкерлерiнiң санын немесе штатын қысқартуға байланысты алдағы уақытта жұмыстан босату туралы қызметкерлердi босатуға дейiн кемiнде екi ай қалғанда жеке-жеке және қолхат алу арқылы ескертедi.
  
      Жұмыс берушi қызметкердiң жазбаша келiсiмi бойынша бiр мезгiлде екi айлық орташа жалақы мөлшерiнде қосымша өтемақы төлей отырып, жұмыстан босату туралы екi ай қалғанда ескертпей-ақ онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.
  
      Жаппай жұмыстан босату қаупi төнген кезде жұмыс берушi кәсiподақ органының пiкiрiн ескере отырып, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында, ұжымдық шартта көзделген қажеттi шараларды қабылдайды.

**172-бап. Ұйымның меншiк иесiнiң ауысуына байланысты**
  
                
**еңбек шартын бұзу кезiнде ұйымның басшысы,**
  
                
**оның орынбасарлары мен бас бухгалтер үшін**
  
                
**көзделетiн кепiлдiктер**

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

**24-тарау. Басқа да кепiлдiктер мен өтемақылар**

**173-бап. Қызметкердi жалақысы төмен басқа тұрақты**
  
                
**жұмысқа ауыстыру кезіндегi кепiлдiктер**

      Медициналық қорытындыға сәйкес басқа жұмыс берудi қажет ететiн қызметкердi осы ұйымдағы жалақысы төмен басқа тұрақты жұмысқа ауыстыру кезiнде жұмысын ауыстырған күннен бастап бiр ай ішінде ал еңбек жарақатына, кәсiби ауруына немесе денсаулығына жұмыспен байланысты өзге зақым келуiне орай ауыстыру кезiнде - қызметкердiң кәсiби еңбек қабiлетін тұрақты жоғалтуы белгiленгенге дейiн не ол аурудан толық айыққанға дейiн оның бұрынғы орташа жалақысы сақталады.

**174-бап. Уақытша еңбекке жарамсыздық кезiнде**
  
                
**қызметкер үшiн көзделетін кепiлдiктер**

      Уақытша еңбекке жарамсыздық кезiнде жұмыс берушi қызметкерге өзiнiң жеке қаражаты есебiнен Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен және көлемдерде уақытша еңбекке жарамсыздыққа байланысты жәрдемақы төлейдi.

**175-бап. Өндiрiсте болған қайғылы жағдай және**
  
                
**кәсіби ауруға шалдығу кезiндегi кепiлдiктер**
  
                
**мен өтемақылар**

      Өндiрiсте болған қайғылы жағдай салдарынан қызметкердің денсаулығына зиян келтiрiлгенде немесе ол қайтыс болғанда не кәсiби ауруға шалдыққан кезде қызметкерге (оның отбасына) оның жоғалтқан жалақысы (кiрiсi), сондай-ақ денсаулығына зиян келтiрiлумен байланысты медициналық әлеуметтік және кәсiби оңалтуға арналған қосымша шығыстар не қызметкердiң өлiмiне байланысты тиiстi шығыстар өтеледi.
  
      Аталған жағдайларда қызметкерлерге кепiлдiктер мен өтемақылар берудiң түрлерi, көлемi және шарттары Қазақстан Республикасының заңдарында айқындалады.

**176-бап. Медициналық тексеруге жiберiлетiн**
  
                
**қызметкерлер үшiн көзделетiн кепiлдiктер**

      Медициналық тексеруден өту кезінде осы Кодекске сәйкес мұндай тексеруден өтуге міндеттi қызметкерлердiң жұмыс орнындағы орташа жалақысы сақталады.

**177-бап. Қан мен оның компоненттерін тапсыру кезінде**
  
                
**қызметкерлер үшін көзделетiн кепiлдiктер**
  
                
**мен өтемақылар**

      Қан мен оның компоненттерiн тапсыратын күні, сондай-ақ осымен байланысты медициналық тексеруден өтетiн күнi қызметкер жұмыстан босатылады.
  
      Егер жұмыс берушiнiң келiсiмi бойынша қызметкер қан мен оның компоненттерiн тапсырған күні жұмысқа шыққан жағдайда (ауыр жұмыстарды және зиянды (өте зиянды), қауiптi (aca қауiптi) еңбек жағдайлары бар жұмыстарды қоспағанда, бұл ретте осындай күнi қызметкерге жұмысқа шығуға болмайды) оған дем алу үшін қалауы бойынша басқа күн берiледi.
  
      Жыл сайынғы ақылы демалыс кезеңiнде, демалыс күні немесе жұмыс iстемейтiн мереке күнi қан мен оның компоненттерін тапсырған жағдайда қызметкерге дем алу үшін қалауы бойынша басқа күн берiледi.
  
      Қан мен оның компоненттерiн тапсырған күннен кейiнгi күнi қызметкерге қосымша демалыс күн берiледi. Мұндай демалыс күн қызметкердiң қалауы бойынша жыл сайынғы ақылы демалысқа қосылуы немесе қан мен оның компоненттерiн тапсырған күннен кейiн күнтiзбелiк жыл iшiндегi басқа уақытта пайдаланылуы мүмкiн.
  
      Қан мен оның компоненттерін ақысыз тапсырған кезде жұмыс берушi оларды тапсырған күндерi үшін қызметкердiң орташа жалақысын және осыған байланысты демалыс күндер берудi сақтайды.

**178-бап. Жұмыс берушi қайта даярлауға және**
  
                
**білiктілiгiн жоғарылатуға жіберген**
  
                
**қызметкерлер үшін көзделетiн кепiлдiктер**
  
                
**мен өтемақылар**

      Жұмыс берушi қызметкердi жұмыстан босата отырып, қайта даярлауға және бiлiктілiгiн жоғарылатуға жiберген кезде оның негізгi жұмыс орнындағы жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады. Жұмыстан қол үзе отырып басқа жерге қайта даярлауға және бiлiктiлiгiн жоғарылатуға жiберiлген қызметкерлерге iссапар шығыстары қызметтік iссапарларға жiберiлетiн адамдарға көзделгендей тәртiппен және мөлшерде төленедi.

**179-бап. Қызметкердiң жеке мүлкiн пайдаланған**
  
                
**кездегі шығыстарды өтеу**

      Қызметкер жұмыс берушiнiң келісімімен немесе оған хабарлай отырып және оның мүддесi үшін жеке мүлкiн пайдаланған кезде қызметкерге тиесiлi аспаптарды, жеке көлiгін, жабдықтарды және басқа да техникалық құралдар мен материалдарды пайдалану, олардың тозуы (амортизациясы) үшiн оған өтемақы төленедi, сондай-ақ оларды пайдаланумен байланысты шығыстар өтеледi. Шығыстарды өтеу мөлшерi еңбек шарты тараптарының жазбаша нысандағы келiсiмiмен айқындалады.

**180-бап. Қызметкерлердiң тұрақты жұмысы жолда өтетiн**
  
                
**немесе жол жүру сипатында не қызмет**
  
                
**көрсетілетiн учаскелер шегiнде қызмет**
  
                
**бабындағы жол жүрулермен байланысты болатын**
  
                
**жағдайларда оларға өтемақылық төлемдер жасау**

      1. Қызметкерлердiң тұрақты жұмысының жолда өтуiне не жол жүру сипатында болуына не қызмет көрсетiлетiн учаскелер шегiнде қызмет бабындағы жол жүрулермен байланысты айрықша сипаттағы жұмыстарды орындауына байланысты оларға тұрғылықты жерiнен тысқары жерде өткiзген әрбiр күн үшiн келiсiмде, ұжымдық шартта, жеке еңбек шартында және (немесе) жұмыс берушiнiң актісiнде белгіленген тәртіппен өтемақылық төлемдер жасалады.
  
      2. Егер қызметкерлер айдың жұмыс күндерiнiң барлығында жол жүрмеген жағдайда төлем жұмыс орнына жету және кері қайту үшін ол жүрген (жұмыс iстеген) нақты күндерінің санына тең жүргiзіледi.
  
      3. Өтемақылық төлем еңбектi ұйымдастыру нысандарына, еңбек және демалыс режимiне қарамастан жүзеге асырылады (вахталық әдiспен жұмыс iстеген кезде, жұмыс уақытын жинақтап есептеу кезiнде және т.б.). Тұрақты жұмысы жолда өтетін немесе жол жүру сипатында болатын не қызмет көрсетiлетiн учаскелер шегiнде қызмет бабындағы жол жүрулермен байланысты айрықша сипаттағы жұмыстарды атқаратын қызметкерлердiң тiзбесiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган айқындайды.
  
      4. Өтемақылық төлем ұйым қызметкерлерiнiң орташа жалақысын есептеу кезiнде ескерiлмейдi.

**181-бап. Далалық үлестi төлеудiң тәртiбi мен шарттары**

      1. Далалық үлес геологиялық барлау, топографиялық-геодезиялық зерттеу ұйымдарының қызметкерлерiне далалық жағдайларда:
  
      1) тұрақты тұратын жерiне күнделiктi қайтпай тұрақты тұратын жерiнен тыс;
  
      2) тұрақты тұратын жерi болып табылмайтын, далалық ұйым орналасқан жерге күнделiктi қайта отырып, тұрақты тұратын жерiнен тыс;
  
      3) еңбектi вахталық әдiспен ұйымдастыру арқылы тұрақты тұратын жерiнен тыс жұмыс iстеген кезде төленедi.
  
      2. Далалық жұмыстардың негiзгi түрлерiн орындау қызметкерлердiң жұмыс iстейтiн жерге жыл сайын баруымен және далалық маусымнан кейiн тұрақты тұратын жерiне (партияның, отрядтың, экспедицияның орналасқан жерiне) қайтып оралуымен байланысты болады.
  
      3. Далалық үлес далалық жұмыстарда болған барлық күнтiзбелiк күндерге төленедi.
  
      4. Далалық үлес қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болған уақыт үшiн төленбейдi.
  
      5. Қызметкер далалық ұйымнан iссапарға кеткен кезде оған далалық үлестi төлеу тоқтатылады, ал iccaпармен байланысты шығыстар осы Кодекске сәйкес өтеледi.
  
      6. Далалық үлес ұйым қызметкерлерiнiң орташа жалақысын есептеу кезiнде ескерілмейдi.
  
      7. Далалық үлестi төлеудің тәртiбi, шарттары және мөлшерi, далалық жағдайларда болу мен жұмыс iстеудiң уақытын есепке алудың тәртiбi қызметкерлер өкiлдерінің келiсiмi бойынша келiсiмдерде, ұжымдық және еңбек шарттарында және (немесе) жұмыс берушiнiң актісiнде белгiленедi.
  
      8. Далалық жағдайларда жұмыс iстеу кезiнде қызметкерге демалыс күндерге далалық үлес төлеу оның демалыс күндi қай жерде (дала жұмыстары жүргiзілетiн объектiде, учаскеде, далалық ұйымның базасында, жұмыстар жүргiзiлетiн жерлерден тысқары жерде) өткiзгендiгiне қарай жүргiзiледi. Бұл тәртіп қабылданған еңбекті ұйымдастыру нысандарына, еңбек және демалыс режимiне қарамастан қолданылуы мүмкiн.

**8-бөлiм. Жұмыс тәртiбi. Еңбек тәртiбi**

**25-тарау. Жұмыс тәртiбi**

**182-бап. Ұйымның жұмыс тәртiбi**

      Ұйымның жұмыс тәртiбi iшкi жұмыс тәртiбi ережелерiмен айқындалады.
  
      Ұйымның iшкi жұмыс тәртiбi ережелерi осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес қызметкерлердi қабылдау мен босату тәртiбiн, еңбек шарты тараптарының негiзгi құқықтарын, мiндеттерi мен жауапкершілігін, жұмыс режимiн, демалыс уақытын, қызметкерлерге қолданылатын көтермелеу және жазалау шараларын, сондай-ақ ұйымдағы еңбек қатынастарын реттеудiң өзге де мәселелерiн реттейдi.
  
      Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшiн Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес Қазақстан Республикасының Yкiметi бекiтетiн тәртiп туралы жарғылар мен ережелер қолданылады.

**183-бап. Ұйымның ішкі жұмыс тәртiбi ережелерiн**
  
                
**бекiтудiң тәртiбi**

      Ұйымның iшкi жұмыс тәртiбi ережелерi ұйым қызметкерлерi өкілдерiнiң (кәсiподақ органының) пiкiрi ескерiле отырып, жұмыс берушiнің нормативтік актiсiмен бекiтiледi.
  
      Ұйымның iшкi жұмыс тәртiбi ережелерi, әдетте, ұжымдық шартқа қосымша болып табылады.

**26-тарау. Еңбек тәртiбi**

**184-бап. Ұйымдағы еңбек тәртiбi**

      Барлық қызметкерлердiң осы Кодекске, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына, ұжымдық шартқа, еңбек шартына, жұмыс берушiнiң нормативтiк актiсiне сәйкес белгiленген тәртiп ережелерiне мiндеттi бағынуы ұйымдағы еңбек тәртiбi болып табылады.
  
      Жұмыс берушi осы Кодекске, заңдарға, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк-құқықтық актілерiне, ұжымдық шартқа, әлеуметтiк әріптестік туралы келiсiмдерге, жұмыс берушінің нормативтiк актісiне, еңбек шартына сәйкес қызметкерлердiң еңбек тәртiбiн сақтауына қажеттi жағдайлар жасауға мiндетті.

**185-бап. Еңбегi үшін көтермелеу**

      Жұмыс берушi еңбек мiндеттерiн адал атқаратын қызметкерлердi көтермелеуге құқығы бар (алғыс жариялау, сыйақы беру, бағалы сыйлықпен, құрмет гpaмотасымен марапаттау, үздiк маман атағын беруге ұсыну).
  
      Қызметкерлердi еңбегi үшiн көтермелеудің басқа да түрлерi ұжымдық шартпен немесе ұйымның iшкi еңбек тәртiбi ережелерiмен, сондай-ақ жарғылармен және тәртіп туралы ережелермен айқындалады. Қоғам мен мемлекет алдындағы айрықша еңбегi үшiн қызметкерлер Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес Қазақстан Республикасының мемлекеттiк наградаларына ұсынылуы мүмкiн.

**186-бап. Тәртіптік жазалар**

      Тәртiптік терiс қылық жасағаны үшiн, яғни қызметкердiң оған жүктелген еңбек мiндеттерiн өз кiнәсiнен орындамағаны немесе тиiстi түрде орындамағаны үшiн жұмыс берушiнiң мынадай тәртiптiк жазаларды:
  
      1) ескертудi;
  
      2) сөгіс жариялауды;
  
      3) тиiстi негiздер бойынша жұмыстан босатуды қолдануға құқығы бар.
  
      Қазақстан Республикасының заңдарында, жарғыларда және тәртіп туралы ережелерде қызметкерлердің жекелеген санаттары үшiн басқа да тәртіптік жазалар көзделуi мүмкiн.
  
      Осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында, жарғыларда және тәртiп туралы ережелерде көзделмеген тәртiптiк жазаларды қолдануға жол берiлмейдi.

**187-бап. Tәртіптік жазаларды қолданудың тәртiбi**

      Тәртіптік жаза қолданғанға дейiн жұмыс берушi қызметкерден жазбаша түрде түсiнiктеме талап етуге тиiс. Қызметкер аталған түсiнiктеменi беруден бас тартқан жағдайда тиiстi акт жасалады.
  
      Қызметкердiң түсiнiктеме беруден бас тартуы тәртіптiк жаза қолдануға кедергi болмайды.
  
      Тәртiптiк жаза қызметкердiң ауырып жатқан, демалыста болған уақытын, сондай-ақ қызметкерлер өкілдерiнің (кәсіподақ органының) пікірiн ескеру үшiн қажет болатын уақытты есептемегенде, терiс қылықтың жасалғандығы анықталған күннен бастап бiр айдан кешiктiрiлмей қолданылады.
  
      Тәртiптік жаза терiс қылық жасалған күннен бастап алты ай өткеннен кейiн, ал ревизияның, қаржы-шаруашылық қызметтi тексерудің немесе аудиторлық тексерудің нәтижелерi бойынша - ол жасалған күннен бастап екi жыл өткеннен кейiн қолданылмайды. Аталған мерзiмдерге қылмыстық iс бойынша iс жүргiзу уақыты қосылмайды.
  
      Әрбiр терiс қылық үшiн бiр ғана тәртiптiк жаза қолданылады.
  
      Жұмыс берушiнің тәртіптiк жаза қолдану туралы бұйрығы қызметкерге онымен танысқаны жөнiнде қол қойғызу арқылы бұйрық шығарылған күннен бастап үш жұмыс күнi iшiнде жарияланады. Қызметкер аталған бұйрықпен танысқаны жөнiнде қол қоюдан бас тартқан жағдайда тиiстi акт жасалады.
  
      Тәртіптiк жаза бойынша қызметкер мемлекеттiк еңбек инспекциясына немесе сотқа шағым бepe алады.

**188-бап. Тәртiптiк жаза мерзiмi**

      1. Тәртіптiк жазаның қолданыста болу мерзiмi ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспайды. Егер осы мерзiм ішінде қызметкерге жаңа тәртiптiк жаза қолданылмаған болса, оның тәртіптiк жазасы жоқ деп есептеледі.
  
      2. Қызметкерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс берушіні (жұмыс берушінің өкілі) өз бастамасы бойынша, қызметкердiң немесе оның тiкелей басшысының өтiніші бойынша, ұйымның кәсiподақ органының ұсынымы бойынша тәртiптiк жазаны мерзiмiнен бұрын алуға құқылы.

**189-бап. Қызметкерлер өкілдерінiң талабы бойынша**
  
                
**ұйым басшысын, оның орынбасарларын тәртiптiк**
  
                
**жауапкершілiкке тарту**

      Жұмыс берушi ұйым басшысының, оның орынбасарларының Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, ұжымдық шарттың, әлеуметтiк әріптестік туралы келiсiмнiң шарттарын бұзуы туралы қызметкерлер өкiлдерiнiң (кәсiподақ органының) өтiнiшiн қарауға және оларға қараудың нәтижелерi туралы хабарлауға мiндеттi.
  
      Тәртiп бұзушылық фактiлерi расталған жағдайда жұмыс берушi ұйым басшысына, оның орынбасарларына жұмыстан босатуға дейiнгі тәртiптiк жазаны қолдануға мiндеттi.

**9-бөлiм. Қызметкерлердi кәсiби дайындау, қайта**
  
**даярлау және олардың бiлiктiлiгiн жоғарылату**

**27-тарау. Жалпы ережелер**

**190-бап. Жұмыс берушiнiң кадрларды дайындау, қайта**
  
                
**даярлау және олардың бiлiктiлiгiн жоғарылату**
  
                
**жөніндегi құқықтары мен мiндеттерi**

      Өз мұқтаждықтары үшiн кадрларды кәсiби дайындау, қайта даярлау және олардың бiлiктiлiгiн жоғарылату қажеттiгiн жұмыс берушi айқындайды.
  
      Жұмыс берушi қызметкерлердi кәсiби дайындауды, қайта даярлауды және олардың бiлiктiлiгiн жоғарылатуды, оларды екiншi мамандыққа оқытуды ұйымда, ал қажет болғанда - ұжымдық шартта, келiсiмдерде, еңбек шартында айқындалған шарттар мен тәртіпте бастауыш, орта, жоғары кәсiби және жоғары оқу орындарынан кейiнгi кәсiби білімнің білім беру бағдарламаларын iске асыратын білім беру ұйымдарында өткiзедi.
  
      Қызметкерлердi кәсiби дайындаудың, қайта даярлаудың және олардың біліктiлiгiн жоғарылатудың нысандарын, қажетті кәсiптер мен мамандықтар тiзбесiн жұмыс берушi қызметкерлер өкiлдерiнiң (кәсiподақ органының) пiкiрiн ескере отырып айқындайды.
  
      Қазақстан Республикасының заңдарында, Қазақстан Республикасының өзге нормативтiк-құқықтық актiлерiнде көзделген жағдайларда жұмыс берушi қызметкерлердi кәсiби қайта даярлау мен олардың бiлiктілігiн жоғарылатуды, егер бұл қызметкерлердiң қызметтiң белгілi бiр түрлерiн орындауының шарты болып табылса, өткiзiп отыруға мiндеттi.
  
      Кәсiби дайындықтан, қайта даярлаудан немесе бiліктілігін жоғарылатудан өтетiн қызметкерлерге жұмыс берушi жұмысты оқумен қатар алып жүру үшiн қажетті жағдайлар жасауға, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге нормативтiк-құқықтық актiлерiнде, ұжымдық шартта, әлеуметтiк әріптестік туралы келiсiмдерде және еңбек шартында белгiленген кепiлдiктер беруге мiндеттi.

**191-бап. Қызметкерлердiң кәсiби дайындыққа қайта**
  
                
**даярлауға және біліктілігін жоғарылатуға**
  
                
**құқығы**

      Қызметкерлердiң жаңа кәсiптер мен мамандықтарға оқуды қоса алғанда, кәсiби дайындыққа, қайта даярлауға және біліктілігін жоғарылатуға құқығы бар.
  
      Аталған құқық қызметкер мен жұмыс берушiнің арасында қосымша шарт жасасу жолымен iске асырылады.

**28-тарау. Оқушылық шарт**

**192-бап. Оқушылық шарт**

      Жұмыс берушiнің жұмыс iздеп жүрген адаммен кәсiби оқытуға арналған оқушылық шарт, ал осы ұйымның қызметкерiмен - жұмыстан қол үзбей кәсіби қайта оқытуға арналған оқушылық шарт жасасуға құқығы бар.
  
      Жұмыс iздеп жүрген адаммен оқушылық шарт азаматтық-құқықтық болып табылады және Қазақстан Республикасының азаматтық заңдарымен реттеледi. Осы ұйымның қызметкерiмен оқушылық шарт еңбек шартына қосымша болып табылады және Қазақстан Республикасының еңбек заңдарымен реттеледi.

**193-бап. Оқушылық шарттың мазмұны**

      Оқушылық шартта: тараптардың атауы; оқушы алатын нақты кәсiпке, мамандыққа, бiлiктiлiкке сiлтеме; оқушылық шартқа сәйкес жұмыс берушiнiң қызметкерге оқу мүмкiндiгiн қамтамасыз ету және оқытудан (қайта оқытудан) кейiн тиiстi жұмыс (лауазым) беру мiндетi; қызметкердің оқытудан өтiп, алынған кәсiбiне, мамандығына, білiктiлігіне сәйкес жұмыс берушiмен еңбек шарты бойынша оқушылық шартта белгiленген мерзiм iшiнде жұмыс iстеу мiндетi; оқушылық мерзiмi; оқушылық кезеңiндегi ақы төлеу мөлшерi жазылуға тиiс.
  
      Оқушылық шартта тараптардың келiсiмiмен айқындалған өзге де шарттар жазылуы мүмкiн.

**194-бап. Оқушылық шарттың мерзiмi мен нысаны**

      Оқушылық шарт осы кәсiпке, мамандыққа бiлiктiлiкке оқу үшін қажеттi мерзiмге жасалады.
  
      Оқушылық шарт жазбаша түрде екi данада жасалады.

**195-бап. Оқушылық шарттың қолданыста болуы**

      Оқушылық шарт осы шартта көрсетiлген күннен бастап сонда көзделген мерзiм iшiнде қолданыста болады.
  
      Оқушылық шарттың қолданысы оқушы ауырып жатқан, ол әскери жиындар өткен уақытқа және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген басқа да жағдайларда ұзартылады.
  
      Оқушылық шарт қолданыста болған мерзiм iшiнде оның мазмұны тек қана тараптардың келiсiмi бойынша өзгертілуi 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 белгiлi бiр жастағы қызметкерлер үшiн, тиiстi жұмыстарды орындау кезiнде кәсiптер мен мамандықтар үшiн белгiленген жұмыс уақыты нормасынан аспауға тиiс.
  
      Ұйымда оқып жатқан қызметкерлер жұмыс берушiмен келiсу арқылы еңбек шарты бойынша жұмыстан толық босатылуы не бұл жұмысты толық емес жұмыс уақыты жағдайларында орындауы мүмкiн.
  
      Оқушылық шарт қолданыста болған кезеңде қызметкерлер үстеме жұмыстарға тартылмайды, оқушылықпен байланысты емес қызметтiк iссапарларға жiберiлмейді, сондай-ақ кiнәсi бар терiс қылықтар жасаған жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушiнің бастамасы бойынша жұмыстан босатылмайды.

**198-бап. Оқушылыққа ақы төлеу**

      Оқушыларға оқушылық кезеңiнде стипендия төленедi, оның мөлшерi оқушылық шартымен айқындалады және алатын кәсiбiне, мамандығына, бiлiктiлiгiне байланысты болады, бiрақ Қазақстан Республикасының заңында белгіленген жалақының ең төменгi мөлшерiнен кем болмауы керек.
  
      Оқушы практикалық сабақтарда орындайтын жұмысқа белгiленген бағалар бойынша aқы төленедi.

**199-бап. Оқушыларға Қазақстан Республикасының**
  
                
**еңбек заңдарының қолданылуы**

      Оқушыларға Қазақстан Республикасының еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау туралы заңдарын қоса алғанда Қазақстан Республикасының еңбек заңдары қолданылады.

**200-бап. Оқушылық шарт талаптарының жарамсыздығы**

      Осы Кодекске, ұжымдық шартқа қайшы келетiн оқушылық шарттың талаптары жарамсыз болып табылады және қолданылмайды.

**201-бап. Оқушылықты бiтіргеннен кейінгi оқушылардың**
  
                
**құқықтары мен міндеттері**

      Оқушылықты жақсы аяқтаған адамдарға шарт бойынша өздерiне оқуды бiтiрiп шығуға мүмкiндiк жасаған жұмыс берушiмен еңбек шартын жасасқан кезде сынау мерзiмi белгiленбейдi.
  
      Егер оқушы оқушылықты бiтiргеннен кейiн дәлелдi себептерсiз шарт бойынша өз мiндеттемелерiн орындамайтын болса, оның ішiнде жұмысқа кiрiспесе, ол жұмыс берушiнің талабы бойынша оған оқушылық кезiнде алған стипендияны қайтарады, сондай-ақ оқушылыққа байланысты жұмыс берушiге келтiрілген  басқа да шығыстарды өтейдi.

**202-бап. Оқушылық шартты бұзудың негіздерi**

      Оқушылық шарт еңбек шартын бұзу үшiн көзделген негіздер бойынша бұзылады.

**29-тарау. Жұмыспен қамту**

**203-бап. Жұмыспен қамту кезіндегі мемлекеттiк**
  
                
**кепiлдiктер**

      Мемлекет:
  
      1) кемсiтудiң кез келген нысандарынан қорғау және мамандық алу мен жұмыс беруде тең мүмкiндiктердi қамтамасыз ету;
  
      2) жұмыссыздар үшiн кәсiби дайындық, бiлiктiлiгiн жоғарылату, қайта даярлау және қоғамдық жұмыстар ұйымдастыру;
  
      3) қолда бар жұмыс орындарын сақтау және жаңа жұмыс орындарын ашу жөнiндегi, жұмыс орындарын брондау арқылы еңбек рыногында бәсекелестiк қабiлеті төмен адамдарды жұмыспен қамту жөнiндегi арнайы шараларды өткiзу, мамандандырылған, оның iшiнде мақсатты топтарға енетін адамдар үшiн жұмыс орындарын ашу;
  
      4) инвестициялық келiсiм-шарттарда инвесторлардың кәсiби дайындық, жаңа жұмыс орындарын ашу және қолда бар жұмыс орындарын сақтау жөнiндегi мiндеттерiн міндеттi түрде көрсету;
  
      5) шағын бизнестi және кәсiпкерлiктi дамытуға жәрдемдесу;
  
      6) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган және жеке жұмыспен қамту агенттiгi арқылы еңбек делдалдығын ұйымдастыру;
  
      7) кәсiби бағдарлық қызметтер көрсету, бос орындар мен вакансиялар туралы ақпарат беру;
  
      8) кәсiби дайындықты және бiлiктілiктi тiкелей жұмыс берушiнiң өзiнде дамытуға жағдай жасау;
  
      9) жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегi уәкiлеттi органның жұмыс берушiмен өзара iс-қимыл жасасуы;
  
      10) кәсiби бiлiм беру жүйесiн еңбек рыногында сұранысқа ие болып отырған мамандарды дайындауға бағдарлау;
  
      11) ауылдық аумақтарды дамытудың мемлекеттiк бағдарламаларына сәйкес өңiраралық жұмыс күшін қайта бөлу;
  
      12) қоныс аударушылар миграциясының квотасы заңдарына сәйкес белгiленген шектерде қоныс аударушыларды жұмыспен қамту;
  
      13) еңбек қатынастарын анықтау мен заңдастыру жөніндегі шараларды әзiрлеу арқылы жұмыспен қамту мүмкiндігіне кепiлдiк бередi.

**204-бап. Азаматтардың жұмыспен қамту саласындағы**
  
                
**құқықтары**

      1. Азаматтардың:
  
      1) жұмыс берушілерге тiкелей жүгiну жолымен немесе жұмыспен қамту мәселелерi жөніндегі уәкілетті органның және жеке жұмыспен қамту агенттiгiнің еңбек делдалдығы арнаулы қызмет пен мамандық түрiн еркiн таңдауға;
  
      2) өз еркiмен жұмыс iздеуге және жұмысқа орналасуға, оның ішiнде шетелге барып жұмыс iстеуге;
  
      3) халықты жұмыспен қамтуда жәрдем беретiн жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегi уәкiлетті органдардан және жеке жұмыспен қамту агенттiктерiнен кеңестер мен ақпараттар алуға;
  
      4) қоғамдық жұмыстарға қатысуға құқығы бар.
  
      2. Қызметкерлер заң актiлерiнде белгiленген тәртiппен жұмыс берушiнiң қаражаты есебiнен мiндеттi әлеуметтiк сақтандырылуға тиiс.
  
      3. Қызметкерлер жұмысын жоғалту жағдайынан еріктi сақтандыру шарттарын жасасуға құқылы.

**205-бап. Еңбек делдалдығы**

      Еңбек делдалдығын жұмыспен қамту мәселелерi жөніндегі уәкiлеттi органдар немесе жеке жұмыспен қамту агенттiктерi:
  
      1) азаматтарға жұмысқа орналасу мүмкіндігі туралы, ал жұмыс берушiлерге - жұмыс күшiмен қамтамасыз ету мүмкiндігі туралы ақпарат беру;
  
      2) азаматтарға жұмыс таңдауда жәрдемдесу;
  
      3) жұмыс берушiдегi бос орынға жұмысқа орналасу үшiн азаматтарға жолдамалар беру;
  
      4) еңбек рыногы бойынша деректер банкiн қалыптастыру;
  
      5) азаматтарды есепке алу және тiркеу;
  
      6) кәсiби бағдар беру қызметiн көрсету;
  
      7) жұмыспен қамту мәселелерi бойынша жұмыс берушілермен өзара iс-қимыл жасасу арқылы жүзеге асырады.

**206-бап. Жұмыс берушiнің жұмысқа орналастыру**
  
                
**кезiндегі құқықтары мен міндеттері**

      1. Жұмыс берушінің:
  
      1) кадрларды өз қалауына қарай тең жағдайларда жұмыс берушіден тiкелей өтiнуге не жұмыспен қамту мәселелері жөнiндегi органның жолдамасына қарамастан іріктеудi жүзеге асыруға;
  
      2) жұмыспен қамту органдарынан еңбек рыногының жағдайы және кәсіптiк даярлау мүмкiндiгі туралы дұрыс, толық және жедел ақпаратты тегiн алуға құқығы бар.
  
      2. Жұмыс берушi:
  
      1) еңбек заңдарына сәйкес еңбек шарттары мен ұжымдық шарттардың жағдайларын сақтай отырып, еңбекке орналасуға жәрдемдесуге;
  
      2) персоналды өндiрiсiшiлiк оқытуды дамытуға;
  
      3) құрылымдық өзгерiстер барысында бiлiктi қызметкерлердiң кадрлық әлеуетiн сақтауға және ұтымды пайдалануға;
  
      4) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi органға ұйымды таратуға, санын немесе штатты қысқартуға байланысты қызметкерлердi алдағы уақытта жұмыстан шығару, ол өздерiне қатысты болуы мүмкiн қызметкерлердің саны мен санаттары туралы ақпаратты жұмыстан шығарылатын қызметкерлердің лауазымдары мен кәсiптерiн, мамандықтарын, біліктiлiгi мен еңбегiне ақы төлеу мөлшерiн көрсете отырып және олар жұмыстан шығарылатын мерзiмдер туралы ақпаратты жұмыстан шығаруды бастағанға дейiн кемiнде бiр ай бұрын толық көлемде беруге;
  
      5) еңбек жөнiндегі уәкiлеттi органға бос жұмыс орындарының (вакантты лауазымдардың) бар екендігі туралы мәлiметтердi олар пайда болған күннен бастап, үш жұмыс күнi iшiнде жiберуге;
  
      6) уақытылы (уәкiлеттi орган оған азаматтарды жiберген күннен бастап, бес жұмыс күн iшiнде) жұмысқа қабылдау немесе уәкiлеттi орган берген жолдамаға тиiстi белгi қою жолымен себебiн көрсете отырып, жұмысқа қабылдаудан бас тарту туралы хабардар етуге мiндеттi.
  
      3. Осы баптың талаптарын бұзғаны үшiн жұмыс берушiлердiң жауаптылығы Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес басталады.

**10-бөлiм. Еңбек қауiпсiздiгi мен оны қорғау**

**30-тарау. Қызметкерлердің еңбек қауiпсiздiгі**
  
**мен оны қорғауға құқықтарының кепiлдiктерi**

**207-бап. Жұмысқа қабылдау кезiнде еңбек қауіпсіздігі**
  
                
**мен оны қорғауға құқықтардың кепiлдiктерi**

      Еңбек шартының жағдайлары осы Кодекстің және еңбек қауiпсiздiгi мен оны қорғау саласындағы Қазақстан Республикасы заңдарының талаптарына сәйкес келуге тиiс.
  
      Азаматтарды денсаулығының жағдайына зиян келтiретiн жұмысқа қабылдауға тыйым салынады.
  
      Еңбек шартында қауіптi және зиянды өндiрiстiк факторларды қоса алғанда, жұмыс орнының дұрыс сипаттамасы көрсетiлуге, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарында және ұжымдық шарттарда көзделген мұндай жағдайлардағы жұмыс үшiн жеңiлдiктер мен өтемақылар көрсетілуге тиiс.
  
      Еңбек жағдайлары зиян (aca зиян), қауiптi (aca қауіптi) жұмысқа қабылдау кезiнде жұмыс берушi қызметкердi кәсiптiк аурудың туындау мүмкiндiгi туралы ескертуге мiндеттi.

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

      1. Ұйымдарда адамдарды зиян (аса зиян), қауiптi (aca қауiптi) және қолайсыз өндiрiстiк факторлары бар жұмысқа, сондай-ақ жерасты жұмыстарына қабылдауды жұмыс берушi алдын ала медициналық тексеруден өткеннен және денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi органның нормативтiк-құқықтық актiлерiнде белгiленген талаптарға сәйкес денсаулығының жағдайы бойынша келтiрiлетiн зиянның жоқтығы анықталғаннан кейiн жүзеге асырады.
  
      2. Он сегiз жасқа толмаған адамдар жұмысқа тек мiндеттi алдын ала медициналық тексеруден кейiн ғана жұмысқа қабылданады және одан кейiн он сегiз жасқа толғанға дейiн жыл сайын мiндеттi медициналық тексеруден өтуге тиiс.
  
      3. Жұмыс берушi өз қаражатының есебiнен еңбек жағдайлары зиян (аса зиян), қауіпті (аса қауіпті) және ауыр жұмыстармен айналысатын қызметкерлерді мерзімді медициналық тексеруді және тексеріп қарауды Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен ұйымдастыруға мiндеттi.
  
      4. Өндiрiстiк жабдықтың жоғары қауiптiлiгiне байланысты жұмыстармен айналысатын қызметкерлер ауысым алдындағы медициналық айғақтаудан өтуге тиiс. Ауысым алдындағы медициналық айғақтауды қажет ететiн мамандықтардың тiзiмiн денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi орган анықтайды. Медициналық тексеруден және тексерiп қараудан жалтаратын қызметкерлер жұмысқа жіберiлмейдi.

**209-бап. Қызметкерлердiң еңбек қызметi процесiнде**
  
                
**еңбек қауіпсiздігі мен оны қорғауға**
  
                
**құқықтарының кепілдіктерi**

      1. Ұйымдарда, әрбiр жұмыс орнында еңбек қауiпсiздiгi мен оны қорғау жағдайлары мемлекеттiк стандарттардың, еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау жөніндегі ережелердің талаптарына сәйкес келуге тиiс.
  
      2. Еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау жөнiндегi талаптарды ұйымның бұзуы салдарынан жұмыстарды тоқтап қалған уақытта қызметкердiң жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.
  
      3. Қызметкердiң немесе айналадағы адамдардың өмiрi мен денсаулығына тiкелей қауiптілік туындаған жағдайда жұмыстарды орындаудан оның бас тартуы оған тәртіптiк және (немесе) материалдық жауаптылық қолдануға әкеп соқпайды.
  
      4. Қызметкердi жеке және (немесе) ұжымдық қорғау құралдарымен, арнаулы киiммен қамтамасыз етпеген жағдайда жұмыс берушiнiң қызметкерден еңбек мiндеттерiн орындауды талап етуге құқығы жоқ және осы себептен туындаған тоқтап қалу ақысын орташа жалақы мөлшерiнде төлеуге тиiс.
  
      5. Қызметкер еңбек мiндеттерiн орындаған кезде оның өмiрi мен денсаулығына зиян тигiзiлген жағдайда оған келтiрілген зиянның орнын толтыру Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жүзеге асырылады.
  
      6. Қызметкерден зиян және (немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлар әсерiнiң салдарынан еңбектiк мертiгудiң, кәсiптiк аурудың немесе денсаулығының өзгеше зақымдалуының белгiлерi байқалған жағдайда жұмыс берушi медициналық қорытындының негiзiнде қызметкердің оның келiсiмiмен оның денсаулығына зиян келтiрмейтiн басқа жұмысқа ауыстыруға тиiс.

**210-бап. Әйелдер мен он сегiз жасқа толмаған**
  
                
**адамдардың еңбегiн қорғау**

      1. Ауыр дене еңбегi жұмыстарында және еңбек жағдайлары зиян (aca зиян), қауiптi (aca қауiптi) жұмыстарда әйелдер мен он сегiз жасқа толмаған адамдардың, сондай-ақ бұл жұмыстар денсаулығының жағдайына қарай өздерiне зиян келтiретін адамдардың еңбегiн қолдануға тыйым салынады.
  
      2. Әйелдер мен он сегіз жасқа толмаған адамдардың еңбегiн, қолдануға тыйым салынатын ауыр дене еңбегi жұмыстарындағы және еңбек жағдайлары зиян (аса зиян), қауіптi (aca қауiптi) жұмыстардағы өндiрiстердiң, кәсiптердің тiзiмдерiн еңбек жөніндегі уәкiлеттi орган денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi органмен келiсiм бойынша бекiтедi.
  
      3. Жүктi әйелдер медициналық қорытындыға сәйкес қолайсыз өндiрiстiк факторларды болғызбайтын басқа жұмысқа орташа жалақысы сақтала отырып, ауыстырылады.

**211-бап. Қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi және оны**
  
                
**қорғау мәселелерi бойынша оқыту, нұсқаулық**
  
                
**беру және білімiн жетілдіру**

      1. Қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау мәселелерi бойынша оқытуды, нұсқаулық берудi және бiлiмiн жетiлдiрудi жұмыс берушi өз қаражатының есебiнен жүргiзедi.
  
      2. Қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау мәселелерi бойынша оқытуды, нұсқаулық берудi және білімiн жетiлдiрудi жүргiзу тәртiбi мен мерзiмдерi Қазақстан Республикасының нормативтiк-құқықтық актілерiнде анықталады.
  
      3. Жұмысқа қабылданған адамдар еңбек қауіпсiздiгі және оны қорғау мәселелерi бойынша білімiн тексерудi кейiннен мiндеттi түрде жүргізе отырып, жұмыс берушi ұйымдастыратын алдын ала оқытудан өтедi. Еңбек қауіпсiздігін және оны қорғау мәселелерi бойынша алдын ала оқытудан, нұсқаулық беруден және білімiн жетiлдiруден өтпеген қызметкерлер жұмысқа жiберiлмейдi.
  
      4. Өндiрiстiк ұйымдардың басшылық етушi қызметкерлерi мен еңбек қауiпсiздiгiн және оны қорғауды қамтамасыз ету үшiн жауапты адамдары мерзiмдi түрде, бiрақ үш жылда кемiнде бiр рет тиiстi жоғары оқу орындарында немесе мекемелерде бiлiктілiгiн арттыру курстарында еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау мәселелерi бойынша оқудан және бiлiмiн тексеруден өтуге мiндеттi.

**31-тарау. Еңбек қауіпсiздiгi және оны**
  
**қорғау саласындағы мемлекеттiк басқару**

**212-бап. Еңбек қауiпсіздiгi және оны қорғау**
  
                
**саласындағы мемлекеттiк басқару, бақылау**
  
                
**және қадағалау**

      Еңбек қауіпсiздiгi және оны қорғау саласындағы мемлекеттік басқаруды, бақылауды және қадағалауды Қазақстан Республикасының Yкiметi, еңбек жөнiндегi уәкілеттi орган, еңбек жөніндегі аумақтық органдар, сондай-ақ өнеркәсiптiк қауiпсiздiк саласындағы уәкiлеттi орган мен өзге де уәкiлетті органдар жүзеге асырады.

**213-бап. Еңбек қауiпсiздігі және оны қорғау**
  
                
**саласындағы мемлекеттік саясаттың**
  
                
**негізгі бағыттары**

      Еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау саласындағы мемлекеттiк саясат:
  
      1) еңбек қауiпсiздігі және оны қорғау саласындағы Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актiлерiн, мемлекеттiк стандарттарды, ережелердi, нормаларды әзiрлеу мен қабылдауға;
  
      2) еңбек қауіпсiздiгі және оны қорғау саласындағы мемлекеттiк, салалық (секторлық) және аймақтық бағдарламаларды әзiрлеуге;
  
      3) еңбек жағдайларын әзiрлеу және жақсарту, оның қауіпсiздігі мен оны қорғау, қауіпсiз техника мен технологияларды әзiрлeу және енгiзу, еңбектi қорғау, қызметкерлердi жеке және ұжымдық қорғау құралдарын өндiру жөнiндегi қызметті экономикалық ынталандыру жүйелерiн құруға және iске асыруға;
  
      4) еңбек қауіпсiздігі және оны қорғау саласында мониторингті жүзеге асыруға;
  
      5) еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау проблемалары бойынша ғылыми-зерттеулер жүргізуге;
  
      6) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды және кәсiптiк ауруларды есепке алудың бiртұтас тәртiбiн белгiлеуге;
  
      7) еңбек қауіпсiздігі және оны қорғау саласындағы Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын мемлекеттiк қадағалау мен бақылауға;
  
      8) еңбек қауіпсiздiгi және оны қорғау саласында қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға жәрдемдесуге;
  
      9) өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсiптiк аурулардан зардап шеккен қызметкерлердiң заңды мүдделерiн қорғауға;
  
      10) ауыр жұмыс және өндiрiстің және жұмысты ұйымдастырудың қазiргi заманғы деңгейi жағдайында жойылмаған еңбек жағдайлары зиян (аса зиян), қауiптi (аса қауiптi) жұмыс үшiн өтемақылар белгiлеуге;
  
      11) еңбек жағдайларын және оны қорғауды жақсарту жөнiндегi озық отандық шетелдiк жұмыс тәжірибесін таратуға;
  
      12) еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау жөнiндегi мамандарды даярлауға және білiктiлiгiн арттыруға;
  
      13) еңбек жағдайлары, сондай-ақ өндiрiстiк травматизм, кәсіптік ауыру туралы және олардың салдарлары туралы мемлекеттік статистикалық есептіліктi ұйымдастыруға;
  
      14) еңбек қауiпсiздігі және оны қорғау саласындағы бiртұтас ақпараттық жүйенiң жұмыс iстеуiн қамтамасыз етуге;
  
      15) еңбек қауіпсiздігі және оны қорғау саласындағы халықаралық ынтымақтастыққа бағытталған.

**214-бап. Еңбек қауiпсiздігi және оны қорғау жөнiндегi**
  
                
**мемлекеттік нормативтік талаптар**

      1. Еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау жөнiндегi мемлекетте нормативтiк талаптар Қазақстан Республикасының нормативтiк-құқықтық актiлерiмен белгiленедi және оларда қызметкерлердің еңбек қызметi процесінде олардың өмiрi мен денсаулығын сақтауға бағытталған ережелер, рәсімдер мен критерийлер болуға тиiс.
  
      2. Еңбек қауiпсiздігі және оны қорғау жөнiндегi талаптар жеке және заңды тұлғалар Қазақстан Республикасының аумағында қызметтi жүзеге асырған кезде олардың орындауы үшiн мiндеттi.
  
      3. Еңбек қауіпсiздігі және оны қорғау жөнiндегi нормативтiк-құқықтық актiлердi әзiрлеу және бекiту тәртiбiн Қазақстан Республикасының Yкiметi белгiлейдi.

**215-бап. Қазақстан Республикасы Үкіметінің еңбек**
  
                
**қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы**
  
                
**құзыреті**

      Қазақстан Республикасының Yкiметi:
  
      1) еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау саласындағы мемлекеттiк саясаттың негiзгi бағыттарын әзiрлейдi және оны iске асыруды қамтамасыз етедi;
  
      2) еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау саласындағы мемлекеттiк бағдарламаларды әзiрлеудi және орындауды ұйымдастырады;
  
      3) еңбек қауiпсiздігi және оны қорғау саласындағы мемлекеттiк бақылау мен қадағалауды ұйымдастыру және жүргізу тәртібін белгiлейдi;
  
      4) деректер базасын құра отырып, еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау саласында ақпарат беру және мемлекеттiк статистиканы жүргізу тәртiбiн анықтайды;
  
      5) еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау проблемалары бойынша зерттеулер жүргізудi қамтамасыз етедi.

**216-бап. Еңбек жөнiндегi уәкiлеттi органның құзыретi**

      Еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган:
  
      1) еңбек қауіпсiздiгi және оны қорғау саласындағы мемлекеттiк саясатты iске асырады;
  
      2) еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау проблемалары бойынша зерттеу бағдарламаларын әзiрлейді;
  
      3) қызметкерлердi жұмыс берушілер қаражатының есебiнен жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен, сондай-ақ санитарлық-тұрмыстық үй-жайлар мен құрылғылармен, емдік-профилактикалық құралдармен қамтамасыз ету тәртібін белгiлейдi;
  
      4) еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау бойынша мониторинг жүргiзедi;
  
      5) еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау саласында үйлестiрудi және басқа да мемлекеттiк органдармен, сондай-ақ қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң өкiлдерiмен өзара іс-қимылды жүзеге асырады;
  
      6) Қазақстан Республикасының еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау саласындағы салааралық нормативтік-құқықтық актiлерiн әзiрлейдi және бекiтедi;
  
      7) мемлекеттiк еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргізедi;
  
      8) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау туралы Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын мемлекеттiк бақылауды ұйымдастырады;
  
      9) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеудің уақытылы және объективтi жүргiзiлуiн бақылауды Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртіппен жүзеге асырады;
  
      10) еңбек қауіпсiздiгi және оны қорғау саласында халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады;
  
      11) физиологиялық негiзделген еңбек нормаларын әзiрлейдi және олардың сақталуын бақылауды жүзеге асырады;
  
      12) Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес өзге де функцияларды орындайды.

**217-бап. Еңбек жөніндегі аумақтық уәкілетті**
  
                
**органдардың құзыреті**

      Еңбек жөнiндегi аумақтық уәкiлеттi органдар:
  
      1) еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау туралы Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын бақылауды жүзеге асырады;
  
      2) өндiрiстiк травматизм, кәсіптік аурулар себептерiн талдауды жүргізеді және олардың алдын алу жөнінде ұсыныстар әзiрлейдi;
  
      3) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен жүргiзедi;
  
      4) басшылар мен ұйымдарда еңбек қауіпсiздігі мен оны қорғауды қамтамасыз eту үшiн жауапты адамдардың еңбек қауіпсiздiгi және оны қорғау мәселелері бойынша бiлiмдерiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган бекiткен ережеге сәйкес тексерудi жүргізеді;
  
      5) өндiрістiк мақсаттағы объектiлердi пайдалануға қабылдау жөнiндегi комиссияның құрамына қатысады;
  
      6) қызметкерлердiң, жұмыс берушiлердiң және олардың өкілдерінің еңбек қауiпсіздiгі және оны қорғау мәселелерi бойынша өтiнiштерiн қарайды;
  
      7) кәсiподақтармен және жұмыс берушілердің бірлестіктерімен еңбек қауiпсiздігi және оны қорғау нормативтерін жетiлдiру мәселелерi бойынша өзара iс-қимыл жасайды;
  
      8) Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес өзге де функцияларды жүзеге асырады.

**218-бап. Еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау**
  
                
**бойынша мониторинг**

      Жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын кешенді бағалау, өндiрiстiк травматизмдi азайту және өндiрiстегі жазатайым оқиғалардың алдын алу мақсатында еңбек жөніндегі уәкiлетті орган мен еңбек жөніндегі аумақтық уәкiлеттi органдар еңбек қауіпсiздігі және оны қорғау бойынша мониторинг - өндiрiстегi еңбек қауіпсiздігі және оны қорғау жағдайын байқау жүйесiн, сондай-ақ республикадағы еңбек қауіпсiздігі және оны қорғау жағдайын бағалау мен болжамдауды ұйымдастырады.

**219-бап. Еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау**
  
                
**жөнiндегi іс-шараларды қаржыландыру**

      Еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау жөнiндегi iс-шараларды қаржыландыру жұмыс берушiнiң қаражатының және Қазақстан Республикасының заңдарында тыйым салынбаған өзге де көздердің есебiнен жүзеге асырылады. Қызметкерлер бұл мақсаттарға шығыстар шығармайды.
  
      Жұмыс берушi еңбек қауіпсiздігі мен оны қорғауға жыл сайын қажеттi қаражат бөледi. Қаражат көлемi еңбек және (немесе) ұжымдық шарттарда анықталады.

**32-тарау. Еңбек қауiпсiздiгiн және оны қорғауды ұйымдастыру**

**220-бап. Ұйымдағы еңбек қауiпсiздiгi және оны**
  
                
**қорғау қызметi**

      1. Қызметкерлерінің саны елуден асатын өндiрiстiк ұйымдарда еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау талаптарының сақталуын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс берушi еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау қызметiн құруға мiндетті. Өз мәртебесi бойынша еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау қызметi негізгi өндiрiстiк қызметтерге теңестiрiледi.
  
      Еңбек қауіпсiздiгi және оны қорғау қызметi ұйымның қызметi тоқтатылған жағдайда ғана таратылады.
  
      2. Қызметкерлерiнiң саны елуге жетпейтiн ұйымдарда еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау жөнiндегi маманның лауазымын енгiзу туралы шешiмдi жұмыс берушi бұл ұйым қызметiнiң айрықшылығын ескере отырып, қабылданады не еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау жөнiндегi мiндеттер басқа маманға қоса атқару бойынша жүктеледi.

**221-бап. Еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау**
  
                
**саласындағы нормативтердi әзiрлеу**

      1. Еңбек қауіпсiздігі және оны қорғау саласындағы нормативтер қызметкерлердiң еңбек қызметi процесiнде олардың өмiрi мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдастырушылық, техникалық, технологиялық санитарлық-гигиеналық биологиялық физикалық және өзге де нормаларды, ережелердi, рәсiмдер мен критерийлердi белгілейдi.
  
      2. Еңбек қауiпсiздігі және оны қорғау саласындағы салалық нормативтердi әзiрлеу мен бекiтудi тиiстi мемлекеттiк органдар Қазақстан Республикасының Үкiметi белгілеген тәртiппен жүзеге асырады.
  
      3. Ұйымдағы еңбек қауiпсiздігі және оны қорғау жөнiндегi нұсқаулықтарды әзiрлеу мен бекiтудi жұмыс берушi еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган бекiткен тәртiппен жүзеге асырады.

**222-бап. Өндiрiстiк объектiлер мен өндiрiс құралдарын**
  
                
**жобалау, салу және пайдалану кезiндегі еңбек**
  
                
**қауiпсiздігі және оны қорғау жөнiндегi талаптар**

      1. Еңбектi қорғау жөнiндегi мемлекеттiк стандарттардың, ережелер мен нормалардың, санитарлық-гигиеналық, құрылыс ережелерi мен нормаларының талаптарына сай келмейтін өндiрiстiк ғимараттар мен құрылыстарды жобалауға, салу мен қайта құруға, технологияларды әзiрлеу мен пайдалануға, машиналарды, тетiктердi, жабдықтарды және басқа да бұйымдарды конструкциялау мен жасауға жол берілмейдi.
  
      2. Жаңа немесе қайта құрылатын өндiрiстiк объектiлердi, өндiрiс құралдары мен басқа да өнiм түрлерiн, егер олар еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау жөнiндегi талаптарға, сондай-ақ санитарлық және құрылыс ережелерi мен нормаларына сәйкес келмесе, қабылдауға және пайдалануға енгiзуге болмайды.
  
      3. Өндiрiстiк объектiлер еңбек жөніндегі уәкiлеттi орган белгілеген тәртiпке сәйкес еңбек жағдайлары жөніндегі мiндеттi аттестаттауға жатады.
  
      4. Өндiрiстiк мақсаттағы салынған объектiнi пайдалануға қабылдауды комиссия мемлекет еңбек инспекторының мiндетті түрде қатысуымен жүргізедi.
  
      5. Мыналарды:
  
      1) мемлекеттiк сынақтан, тексеруден, метрологиялық аттестаттаудан өтпеген, бекiтiлген типке сәйкес келмейтін өлшем құралдарын;
  
      2) санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен гигиеналық нормативтерге сәйкес келмейтiн тауарларды, материалдарды, шикiзатты қолдануға тыйым салынады.

**223-бап. Ұйымдардағы еңбек қауiпсiздiгi және оны**
  
                
**қорғау саласындағы қоғамдық бақылау**

      1. Ұйымдағы еңбек қауiпсiздігі және оны қорғау саласындағы қоғамдық бақылауды - ұйымның кәсiподақ органы тағайындайтын еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық инспектор, ол болмаған кезде қызметкерлердiң жалпы жиналысы не қызметкерлердің өзге де өкiлдерi жүзеге асырады.
  
      2. Еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық инспектордың:
  
      ұйымдағы еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау жөнiндегi Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын тексерудi жүзеге асыруға;
  
      тексерудiң қорытындысы бойынша лауазымды адамдардың атына еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау мәселелерi бойынша заңдардың нормаларын, әлеуметтiк серiктестiк туралы келiсiмдер мен ұжымдық шарттардың ережелерiн анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгiзуге құқығы бар. Лауазымды адамдар анықталған бұзушылықтарды уақытылы жоймаған жағдайда ұйымның кәсiподақ органына еңбек жөнiндегi уәкiлеттi органға материалдарды қарар және оларға әсер ету шараларын қолдану үшiн беру үшiн ұсыныстар енгiзуге;
  
      ұйымның лауазымды адамдарынан қоғамдық инспекторға жүктелген функцияларды орындау үшiн қажеттi тиiстi құжаттар мен өзге де ақпаратты алуға;
  
      өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеу және ұйымдағы еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау жөнiндегi iс-шараларды әзiрлеу жөнiндегi комиссияға қатысуға құқығы бар.

**224-бап. Қызметкерлердi қорғау жөнiндегi**
  
                
**қызметкерлер өкілдерінiң еңбек**
  
                
**қауіпсiздiгiне және оны қорғауға құқықтары**

      Қызметкерлер өкiлдерiнiң:
  
      қызметкерлердiң еңбектi қорғауға құқықтарын жұмыс берушiнiң алдында жұмыс берушінің еңбектi қорғау жөнiндегi нормативтiк құқықтық актiлердi, әлеуметтiк серiктестiк туралы келiсiмдердiң қорытындысын, ұйымдардағы жұмыс орындарында еңбек пен қауiпсiздiк техникасының қалыпты жағдайларын жұмыс берушiнiң құруы жөнiндегi ұжымдық шарттардың сақталуын қоғамдық бақылау арқылы қорғауды жүзеге асыруға;
  
      өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеуге және мемлекеттiк еңбек инспекторлары жүргiзетiн еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау жағдайын кешендi тексерулерге қатысуға;
  
      жұмыс берушiлерден және ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарынан еңбек жағдайлары мен оны қорғаудың жағдайы туралы ақпарат пен түсiндiрме алуға, оның iшiнде жазбаша түрде алуға;
  
      әлеуметтiк серiктестік туралы келiсiмдерде, ұжымдық шарттарда еңбектi қорғау бөлiгiнде көзделген мiндеттемелердi жұмыс берушiлердiң орындауын тексерудi жүзеге асыруға;
  
      өндiрiстiк объектiлер мен өндiрiс құралдарын сынау және пайдалануға қабылдау жөнiндегi комиссиялардың жұмысына қатысуға;
  
      еңбектi қорғау жөнiндегi нормативтiк құқықтық актiлердi әзiрлеуге қатысуға, өз ұсыныстарын енгiзуге;
  
      тиiстi мемлекеттiк органдарға еңбек қауiпсiздігі және оны қорғау туралы Қазақстан Республикасы заңдарының, әлеуметтiк серiктестiк туралы келiсімдер мен ұжымдық шарттар ережелерiнiң еңбектi қорғау бөлiгiнде бұзылуына, өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсiптiк ауруларды жасыруға кiнәлi жұмыс берушiлер мен ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарын жауаптылыққа тарту туралы талаппен жүгiнуге;
  
      еңбек жағдайларының өзгеруiне, еңбек қауіпсiздiгi және оны қорғау туралы Қазақстан Республикасы заңдарының бұзылуына, әлеуметтiк серiктестiк туралы келiсiмдер мен ұжымдық шарттар мiндеттемелерінің орындалмауына байланысты еңбек дауларын, сондай-ақ жеке еңбек шарттарын еңбек қауiпсiздiгi және оны қорғау бөлiгiнде қарауға қатысуға;
  
      қызметкердiң арызы бойынша талап арызбен соттарға қызметкердiң еңбек мiндеттерiн орындауға байланысты мертiгумен немесе денсаулық өзге де зақымдаумен тигiзiлген зиянның орнын толтыруға құқықтарын қорғау үшiн және қызметкерлердің еңбек қауiпсiздiгi мен оны қорғауға құқықтарын басқа да кемсiту жағдайларында талап арызбен соттарға жүгінуге құқығы бар.

**33-тарау. Өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды**
  
**зерттеу және есепке алу тәртiбi**

**225-бап. Зерттеуге және есепке алуға жататын**
  
                
**өндiрiстегi жазатайым оқиғалар**

      Зерттеуге және есепке алуға осы Кодекске сәйкес өздерiнің еңбек мiндеттерiн және ұйымның немесе жұмыс берушi - жеке тұлғаның тапсырмасы бойынша жұмысты орындау кезiнде қызметкерлер мен басқа да адамдарда, оның iшiнде өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан мiндеттi әлеуметтiк сақтандыруға жататын қызметкерлер мен адамдарда болған өндiрiстегi жазатайым оқиғалар жатады.
  
      Аталған адамдар қатарына:
  
      еңбек шарты бойынша жұмысты орындайтын қызметкерлер;
  
      ұйымдарда өндiрiстiк практикадан өтiп жүрген жоғары және орта кәсіптiк бiлiм беретiн білім мекемелерiнiң студенттерi, орта, бастауыш кәсiптiк бiлiм беретiн білім мекемелерi мен негiзгi жалпы білім беретiн білім мекемелерiнiң оқушылары;
  
      бас бостандығынан айыруға сотталған және ұйымның әкiмшiлiгі еңбекке тартатын адамдар;
  
      ұйымның немесе жеке кәсiпкердiң өндiрiстiк қызметiне қатысатын басқа да адамдар жатады.
  
      Мыналар: қызметкердi басқа жұмысқа ауыстыруға, оның еңбек қабілетiн уақытша немесе тұрақты жоғалтуға не қызметкердiң өлiмiне әкеп соқтырған жарақат, оның iшiнде 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 тигiзген дене жарақаты; жарылыстар, авариялар, ғимараттардың, құрылыстар мен конструкциялардың құлауы, стихиялық апаттар мен басқа да төтенше жағдайлар салдарынан тигiзілген жарақат, егер олар:
  
      жұмыс уақыты кезiнде (оның iшiнде белгiленген үзіліс кезiнде) ұйымның немесе одан тысқары аумақта, сондай-ақ жұмыс басталар алдында және аяқталғаннан кейiн өндiрiс құралдары мен киiмдi ретке келтiру үшiн қажетті уақыт ішінде, демалыс және жұмыс iстемейтiн мереке күндерi;
  
      жұмыс берушi (оның өкiлi) берген көлiкте не жұмыс берушiнің (оның өкілінiң) өкiмi бойынша не еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша өндiрiстiк мақсатта жеке көлiгін пайдаланған жағдайда аталған көлiкте жұмыс iстейтiн жерге немесе жұмыстан келе жатқан кезде;
  
      қызметтiк iссапар орнына және керi қарай келе жатқан кезде;
  
      ауысымаралық демалыс кезiнде ауыстырушы (көлiк құралындағы жүргiзушi-ауыстырушы, жолсерiк немесе поездағы рефрижераторлық секцияның механигi және басқалар) ретiнде көлiк құралында келе жатқан кезде;
  
      вахталық әдiспен жұмыс iстеу кезiнде ауысымаралық демалыс кезiнде, сондай-ақ вахтадан және кеме жұмыстарынан бос уақытта кемеде болған кезде;
  
      қызметкердi белгіленген тәртiппен апат, авария және табиғи және техногендiк сипаттағы басқа да төтенше жағдайлар салдарын жоюға тарту кезiнде;
  
      қызметкердiң еңбек мiндеттерiне жатпайтын, бiрақ жұмыс берушінің (оның өкiлiнiң) мүддесi үшiн жасалатын немесе аварияның, табиғи және техногендiк сипаттағы басқа да төтенше жағдайдың алдын алуға бағытталған iс-әрекеттердi жүзеге асыру кезiнде орын алса, өндiрiстегі жазатайым оқиғалар ретiнде тергеледi және есепке алуға жатады.
  
      Өндiрiстегi жазатайым оқиға өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсiптiк аурулардан мiндеттi әлеуметтiк сақтандыруға жататын қызметкерде болса, сақтандыру оқиғасы болып табылады.

**226-бап. Өндірістегi жазатайым оқиға кезіндегі**
  
                
**жұмыс берушінiң мiндеттерi**

      Өндiрiстегi жазатайым оқиға кезiнде жұмыс берушi (оның өкiлi):
  
      зардап шеккен адамға бастапқы көмектi және қажет болған жағдайда оны денсаулық сақтау мекемесiне жеткiзудi дереу ұйымдастыруға;
  
      авариялық жағдайдың дамуының және жарақаттау факторларының басқа адамдарға әсерiнiң алдын алу жөнiнде шұғыл шаралар қолдануда;
  
      өндірістегі жазатайым оқиғаны зерттеу бастағанға дейін ахуалды, егер бұл басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қауiп төндiрмесе және аварияға әкеп соқтырмайтын болса, оны оқиға кезiнде болған күйiнде сақтауға, ал оны сақтау мүмкiн болмағанда - қалыптасқан ахуалды белгiлеуге (схемалар жасауға, фотоға түсiруге және басқа да iс-шараларды жасауға);
  
      өндiрiстегi жазатайым оқиғаны уақытылы зерттеудi және оны тарауға сәйкес есепке алуды қамтамасыз етуге;
  
      зардап шеккен адамның туыстарын өндiрiстегi жазатайым оқиға туралы дереу хабардар етуге, сондай-ақ осы Кодексте және өзге де нормативтiк құқықтық актiлерде белгiленген органдар мен ұйымдарға хабарлама жiберуге мiндеттi.
  
      Өндiрiстегi топтық жазатайым оқиға (екi адам және одан да көп), өндiрiстегi ауыр жазатайым оқиға, өндiрiстегi кiсi өлiмiмен аяқталған жазатайым оқиға кезiнде жұмыс берушi (оның өкілi) бiр тәулiк iшiнде тиiсiнше:
  
      1) ұйымда болған жазатайым оқиға туралы:
  
      тиiстi мемлекеттiк еңбек инспекциясына;
  
      жазатайым оқиға болған жердегi прокуратураға;
  
      ведомстволық тиесiлiгiне қарай мемлекеттiк атқарушы билiк органына;
  
      жазатайым оқиғаға ұшыраған қызметкердi жiберген ұйымға;
  
      кәсiподақтардың аумақтық бiрлестiктерiне;
  
      мемлекеттiк қадағалаудың аумақтық органына, егер жазатайым оқиға осы орган бақылайтын ұйымда немесе объектiде болса;
  
      өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсiптiк аурулардан мiндеттi әлеуметтік сақтандыру мәселелерi жөнiндегі сақтандырушыға;
  
      2) жұмыс берушi-жеке тұлғада болған жазатайым оқиға туралы:
  
      тиiстi мемлекеттік еңбек инспекциясына;
  
      жұмыс берушi-жеке тұлға орналасқан жердегi прокуратураға;
  
      мемлекеттiк қадағалаудың аумақтық органына, егер жазатайым оқиға осы орган бақылайтын объектiде болса;
  
      өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсiптiк аурулардан мiндеттi әлеуметтiк сақтандыру мәселелерi жөнiндегi сақтандырушыға;
  
      3) кемеде болған жазатайым оқиға туралы:
  
      жұмыс берушiге (кеменің иесiне) ал шетелде жүзуде болған жағдайда - сондай-ақ Қазақстан Республикасының тиiстi консулдығына хабарлауға мiндеттi.
  
      Кеменiң иесi кемеде болған жазатайым оқиға туралы хабарлама алған кезде, бұл туралы:
  
      а) егер жазатайым оқиға теңiз көлiгі кемесiнде болса:
  
      тиiстi мемлекеттік еңбек инспекциясына;
  
      көлiк прокуратурасына;
  
      теңiз көлiгi мәселелерiн қарайтын мемлекеттiк атқарушы билiк органына;
  
      атом энергиясы пайдаланылатын жағдайда ядролық және радиациялық қауiпсiздік саласындағы уәкiлетті органға, егер жазатайым оқиға ядролық энергетикалық қондырғыда немесе ядролық материалдарды, радиоактивтiк заттар мен қалдықтарды тасымалдау кезiнде болса;
  
      кәсiподақтардың аумақтық бiрлестіктерiне;
  
      өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсiптiк аурулардан мiндеттi әлеуметтiк сақтандыру мәселелерi жөнiндегi сақтандырушыға;
  
      б) егер жазатайым оқиға балық кәсіпшілігі флотының кемесiнде болса:
  
      тиiстi мемлекеттік еңбек инспекциясына;
  
      кеме тiркелген жердегi прокуратураға балық кәсiпшiлiгi мәселелерiн қарайтын мемлекеттiк атқарушы билiк органына;
  
      кәсiподақтардың аумақтық бiрлестiктерiне;
  
      өндiрiстегi жазатайым оқиғалар мен кәсiптiк аурулардан мiндеттi әлеуметтiк сақтандыру мәселелерi жөнiндегi сақтандырушыға хабарлауға мiндеттi.
  
      Қатты улану жағдайлары туралы жұмыс берушi (оның өкілi) сондай-ақ тиiстi санитарлық-эпидемиологиялық қадағалау органына хабарлайды.

**227-бап. Өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеу**
  
                
**тәртiбi**

      Өндiрiстегi жазатайым оқиғаны зерттеу үшiн ұйымда жұмыс берушi (оның өкiлi) құрамы кемiнде үш адамнан тұратын комиссияны дереу құрады. Комиссияның құрамына еңбектi қорғау жөнiндегi маман немесе жұмыс берушiнiң бұйрығымен еңбектi қорғау жөнiндегi жұмысты ұйымдастыруға жауапты адам, жұмыс берушiнiң өкілдерi, қызметкерлердiң өкілдерi кiргiзiледi. Комиссияны жұмыс берушi немесе ол уәкiлеттiк берген өкiл басқарады. Комиссияның құрамы жұмыс берушiнiң бұйрығымен (өкiмiмен) бекiтiледi. Жазатайым оқиға болған учаскедегi (объектiдегi) еңбек қауiпсiздiгi үшiн тiкелей жауап беретiн лауазымды адам комиссияның құрамына кiргiзiлмейдi.
  
      Жұмыс берушi - жеке тұлғадағы өндiрiстегi жазатайым оқиғаны зерттеуге аталған жұмыс берушi немесе оның уәкiлеттiк берiлген адамы, зардап шеккен адамның сенiмдi адамы, жазатайым оқиғаны зерттеуге шарттық негiзде де тартылуы мүмкiн еңбектi қорғау жөніндегі маман қатысады.
  
      Жұмыстарды орындау үшiн басқа жұмыс берушiге жiберiлген адамда болған өндiрiстегi жазатайым оқиғаны жазатайым оқиға өзiнде орын алған жұмыс берушi құрған комиссия зерттейдi. Бұл комиссияның құрамына осы адамды жiберген жұмыс берушiнiң уәкiлеттi өкiлi кiредi. Аталған өкiлдiң келмеуi немесе уақытылы келмеуi зерттеу мерзiмдерiн өзгерту үшiн негiз болып табылмайды.
  
      Басқа ұйымның бөлiнiп берілген учаскесiнде жұмыс жүргiзетiн ұйымның қызметкерiнде болған жазатайым оқиғаны осы жұмыстарды жүргiзетiн ұйым зерттейдi және есепке алады. Бұл жағдайда жазатайым оқиғаны зерттеудi жүргiзген комиссия өзiнiң аумағында осы жұмыстар жүргiзiлген ұйымның басшысын өз тұжырымдары туралы хабардар етедi.
  
      Қоса атқарылатын жұмысты орындау кезiнде қызметкерде болған жазатайым оқиға қоса атқарылатын жұмыс жүргiзiлетiн жерде зерттеледi және есепке алынады.
  
      Көлiк құралының авариясының салдарынан болған өндiрiстегі жазатайым оқиғаны зерттеудi жұмыс берушi құратын комиссия тиiстi мемлекеттiк қадағалау және бақылау органы жүргiзген зерттеу материалдарын мiндеттi түрде пайдалана отырып, жүргiзедi.
  
      Әрбiр қызметкердiң немесе ол уәкілеттiк берген өкiлдiң қызметкерде болған өндiрiстегi жазатайым оқиғаны зерттеуге жеке қатысуға құқығы бар.
  
      Өндiрiстегi топтық жазатайым оқиғаны, өндiрiстегi ауыр жазатайым оқиғаны, өндiрiстегi кiсi өлiмiмен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеу үшін комиссияның құрамына сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік инспектор, Қазақстан Республикасының атқарушы билiк органының өкiлдерi, кәсiподақтардың аумақтық бiрлестігінiң өкілі кiргізiледi. Жұмыс берушi комиссияны құрады және еңбектi қорғау жөнiндегi мемлекеттiк инспектор басқаратын оның құрамын бекiтедi.
  
      Зардап шеккен адамның (зардап шеккен адам қайтыс болған жағдайда - оның туыстарының) талап етуi бойынша жазатайым оқиғаны зерттеуге оның сенiмдi адамы қатыса алады. Сенiмдi адам зерттеуге қатыспаған жағдайда жұмыс берушi немесе ол уәкiлеттiк берген өкiл не комиссияның төрағасы сенiмдi адамның талап етуi бойынша оны зерттеу материалдарымен таныстыруға мiндеттi.
  
      Қатты улану немесе белгiленген нормалардан асып кеткен радиациялық әсер жағдайында комиссияның құрамына сондай-ақ Қазақстан Республикасының санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органының өкiлi кiргiзiледi.
  
      Егер жазатайым оқиға атом энергиясын пайдалану объектiлерiнде ядролық, радиациялық және техникалық қауіпсiздiкті қамтамасыз етуге ықпал ететiн жұмыстағы бұзушылықтар салдары болса, комиссияның құрамына сондай-ақ Қазақстан Республикасының ядролық және радиациялық қауiпсiздiктi қадағалау органының өкілi кiргiзiледi.
  
      Тау-кен өнеркәсiбi кешенiнiң ұйымдары мен объектiлерiнде болған жазатайым оқиға кезiнде комиссияның құрамына Қазақстан Республикасының тиiстi атқарушы билiк органының өкiлi кiргiзiледi.
  
      Қайтыс болған адамдар саны бес адам және одан да асатын өндiрiстегi топтық жазатайым оқиға кезiнде комиссияның құрамына сондай-ақ мемлекеттiк еңбек инспекциясының, ведомстволық тиесілiгiне қарай Қазақстан Республикасының атқарушы билiк органының өкiлдерi мен республикалық кәсіподақтар бiрлестiгiнiң өкiлдерi кiргiзiледi. Тиiстi мемлекеттiк еңбек инспекциясының еңбектi қорғау жөнiндегi бас мемлекеттiк инспекторы комиссияның төрағасы болып табылады. Кемеде комиссияның құрамын кеменiң тиесiлiгiне сәйкес көлік мәселелерін қарайтын мемлекеттік атқарушы билік органы не балық кәсіпшілігі мәселелерін қарайтын мемлекеттік атқарушы билiк органы қалыптастырады.
  
      Қайтыс болған адамдар саны бес адам және одан да асатын iрi авариялар кезiнде зерттеудi құрамын Қазақстан Республикасының Yкiметi бекiтетiн комиссия жүргiзедi.
  
      Топтық болып табылмайтын және жазатайым оқиғалар немесе кiсi өлiмiмен аяқталған жазатайым оқиғалар санатына жатпайтын өндiрiстегi жазатайым оқиғаның мән-жайлары мен себептерiн зерттеудi комиссия үш күн iшiнде жүргiзедi.
  
      Өндiрiстегі топтық жазатайым оқиғаны, өндiрiстегi ауыр жазатайым оқиғаны, өндiрiстегi кiсi өлiмiмен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеудi комиссия он бес күн iшiнде жүргiзедi.
  
      Жұмыс берушiге уақытылы хабарланбаған немесе өзiнің нәтижесiнде зардап шеккен адамның еңбекке қабілетсiздігі бiрден болмаған өндiрiстегi жазатайым оқиғаны комиссия зардап шеккен адамның немесе оның сенiмдi адамының өтiнiшi бойынша аталған өтiнiш келiп түскен күннен бастап бiр ай iшiнде зерттейдi.
  
      Жазатайым оқиғаның мән-жайлары қосымша тексерудi жүргiзу, тиiстi медициналық және өзге де қорытындылар алу қажет болған кезде осы бапта аталған мерзiмдерді комиссияның төрағасы ұзартуы мүмкін, бiрақ он бес күннен аспайтын мерзiмге ұзартуы мүмкін.
  
      Өндiрiстегi жазатайым оқиғаны зерттеудің әрбiр кезiнде комиссия оқиғаның куәгерлерiн, еңбек қауіпсiздiгi және оны қорғау жөнiндегi нормативтiк талаптарды бұзуға жол берген адамдарды анықтайды және оларға сұрақтар қояды, жұмыс берушіден - қажеттi ақпарат және мүмкiндiгiне қарай зардап шеккен адамнан түсініктеме алады.
  
      Ұйымда өндiрiстегi жазатайым оқиғаны зерттеу кезiнде комиссияның талап етуi бойынша жұмыс берушi өз қаражатының есебiнен:
  
      техникалық есептеулердi орындауды, лабораториялық зерттеулер, сынақтар, басқа да сараптама жұмыстарын жүргiзудi және осы мақсатта маман-сарапшыларды тартуды;
  
      оқиға орны мен зақымдалған объектiлердi фотоға түсiрудi, жоспарлар, эскиздер, схемалар жасауды;
  
      көлiк, қызметтiк үй-жай, байланыс құралдарын, арнаулы киiм, арнаулы аяқ киiм және зерттеу жүргiзу үшiн қажеттi басқа да жеке қорғау құралдарын берудi қамтамасыз етедi.
  
      Жұмыс берушi - жеке тұлғадағы өндiрiстегi жазатайым оқиғаны зерттеу кезiнде қажетті iс-шаралар мен зерттеудi жүргiзу шарттарын комиссияның төрағасы анықтайды.
  
      Өндiрiстегi топтық жазатайым оқиғаны, өндiрiстегі ауыр жазатайым оқиғаны, өндiрiстегi кiсi өлiмiмен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеу мақсатында мынадай құжаттар дайындалады:
  
      жұмыс берушiнiң жазатайым оқиғаны зерттеу жөнiнде комиссия құру туралы бұйрығы;
  
      жоспарлар, эскиздер, схемалар, ал қажет болған кезде - оқиға орнының фото және видеоматериалдары;
  
      жұмыс орнының жай-күйiн, қауiптi және зиянды өндiрiстiк факторлардың бар-жоғын сипаттайтын құжаттар;
  
      еңбектi қорғау жөнiндегi инструктаждарды тiркеу журналынан және зардап шеккен адамдардың еңбек қауіпсiздігі және оны қорғау жөнiндегi білімiн тексеру хаттамаларынан үзiндi көшiрмелер;
  
      жазатайым оқиғаның куәгерлерiн мен лауазымды адамдарға сұрақтар қоюдың, зардап шеккен адамдар түсiнiктемесiнiң хаттамасы;
  
      мамандардың сараптама қорытындылары, лабораториялық зерттеулер мен эксперименттердің нәтижелерi;
  
      зардап шеккен адамның денсаулығына тигізілген зақымның ауырлығының сипаты мен дәрежесi немесе оның өлiмінің себебi туралы, зардап шеккен адамның жазатайым оқиға кезiнде, алкогольдiк, есiрткiлiк немесе уыттық мас болу жағдайында болған-болмағаны туралы медициналық қорытынды;
  
      зардап шеккен адамға қолданыстағы нормаларға сәйкес арнаулы киiм, арнаулы аяқ киiм және басқа да жеке қорғау құралдары берілген-берiлмегенiн растайтын құжаттардың көшiрмелерi;
  
      осы өндiрiсте (объектiде) еңбектi қорғау жөнiндегi мемлекеттік инспекторлар мен аумақтық мемлекеттiк қадағалау органының лауазымды адамдарының (егер жазатайым оқиға осы орган бақылайтын ұйымда немесе объектiде орын алса) бұрын берiлген нұсқамаларынан үзiндi көшiрмелер, сондай-ақ қоғамдық еңбек инспекторларының еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөнiндегi нормативтiк талаптарын анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсынымдарынан үзiндi көшiрмелер;
  
      комиссияның қалауына қарай басқа да құжаттар дайындалады.
  
      Жұмыс берушi - жеке тұлға үшiн табыс етiлетiн материалдар тiзбесiн зерттеудi жүргiзген комиссияның төрағасы анықтайды.
  
      Жиналған құжаттар мен материалдардың негізiнде комиссия жазатайым оқиғаның мән-жайлары мен себептерiн анықтайды, зардап шеккен адам жазатайым оқиға кезiнде жұмыс берушінің өндiрiстік қызметiмен байланысты болған-болмағанын және оқиға орнында оның болуы оның еңбек мiндеттерiн орындауынан туындаған-туындамағанын айқындайды, жазатайым оқиғаны өндiрiстегi жазатайым оқиға ретiнде немесе өндiрiске байланысты емес жазатайым оқиға ретiнде сыныптайды, еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау талаптарын, заңдар мен өзге де нормативтiк құқықтық актiлердi бұзуға жол берген адамдарды анықтайды және өндiрiстегі жазатайым оқиғалардың себептерiн жою және олардың алдын алу жөніндегі шараларды анықтайды.
  
      Жекелеген салалар мен ұйымдардың ерекшелiктерiн ескеретiн өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеу тәртiбi, сондай-ақ өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеу үшiн қажеттi құжаттардың нысандары Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлеген тәртiппен бекiтіледi.

**228-бап. Өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеу**
  
                
**материалдарын ресiмдеу және оларды есепке алу**

      Қызметкердi медициналық қорытындыға сәйкес басқа жұмысқа ауыстыру қажеттiгiн, қызметкердiң еңбекке қабілетiн кемiнде бiр күн мерзiмге жоғалтуын не оның өлiмiне әкеп соқтырған туғызған әрбiр өндiрiстегi жазатайым оқиға бойынша екi данада мемлекеттiк тiлде және орыс тiлiнде өндiрiстегi жазатайым оқиға туралы акт ресiмделедi.
  
      Топтық өндiрiстегi жазатайым оқиға кезiнде акт әрбiр зардап шеккен адамға жеке-жеке жасалады.
  
      Егер өндiрiстегi жазатайым оқиға басқа жұмыс берушiмен еңбек қатынастарында тұратын қызметкерде болса, өндiрiстегi жазатайым оқиға туралы акт үш данада жасалады, оның екеуi жазатайым оқиғаны зерттеу құжаттары мен материалдарымен және зерттеу актiсiмен бiрге зардап шеккен адам еңбек қатынастарында тұратын (тұрған) жұмыс берушiге жiберіледi.
  
      Актiнiң үшiншi данасы, зерттеу құжаттары мен материалдары жазатайым оқиға орны алған жұмыс берушiде қалдырылады.
  
      Өндiрiстегi жазатайым оқиға пайда алушыда болған кезде өндiрiстегi жазатайым оқиға туралы қосымша акт жасалады.
  
      Өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды зерттеудiң нәтижелерiн жұмыс берушi осы ұйымның кәсiподақ органының қатысуымен өндiрiстегi жазатайым оқиғалардың профилактикасына бағытталған шешiмдер қабылдау үшiн қарайды.
  
      Өндiрiстегi жазатайым оқиға туралы актiге комиссияның мүшелерi қол қояды, оны жұмыс берушi немесе оның өкiлi бекiтедi және ол мөрмен расталады, сондай-ақ өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды тiркеу журналында тiркеледi.
  
      Жұмыс берушi немесе оның өкілі өндiрiстегi жазатайым оқиға туралы акт бекiтiлгеннен кейiн үш күн мерзiмде аталған актiнің бiр данасын - зардап шеккен адамға, ал өндiрiстегі кiсi өлімiмен аяқталған жазатайым оқиға кезiнде қайтыс болған адамның туыстарына не сенiмдi адамына (олардың талап етуi бойынша) беруге мiндетті. Жазатайым оқиға туралы актінің екiншi данасы өндiрiстегi жазатайым оқиға кезiнде зардап шеккен адам жұмыс iстеген жерде зерттеу материалдарымен бiрге қырық бес жыл бойы сақталады. Сақтандыру жағдайлары кезiнде жазатайым оқиға туралы актiнiң үшiншi данасы мен зерттеу материалдарын жұмыс берушi сақтандырушының атқарушы органына (сақтанушы ретiнде тiркелген жер бойынша) жiбередi.
  
      Өндiрiстегі топтық жазатайым оқиғаны, өндiрiстегi ауыр жазатайым оқиғаны, өндiрiстегі кiсi өлiмімен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеу нәтижелерi бойынша комиссия (белгiленген жағдайларда - еңбектi қорғау жөнiндегi мемлекеттiк инспектор) тиiстi өндiрiстегі жазатайым оқиғаны зерттеу туралы акт жасайды.
  
      Өндірістегі топтық жазатайым оқиғаны, өндірістегі ауыр жазатайым оқиғаны, өндірістегі кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеу актiлерiн тиiстi актiге қоса берiлетiн зерттеу құжаттары мен материалдарын қоса және әрбiр зардап шеккен адамға өндiрiстегi жазатайым оқиға туралы актiлердің көшiрмелерiн комиссияның төрағасы - оларды бекiткеннен кейiн үш күн мерзiмде өндiрiстегi жазатайым оқиға туралы хабарланған прокуратураға, ал сақтандыру жағдайы кезiнде сақтандырушының атқарушы органына (сақтанушы тiркелген жер бойынша) жiбередi. Аталған құжаттардың көшiрмелерi сондай-ақ тиiстi мемлекеттiк еңбек инспекциясы мен аумақтық мемлекеттiк қадағалау органына - олар бақылайтын ұйымдарда (объектiлерде) болған жазатайым оқиғалар бойынша жiберiледi.
  
      Өндiрiстегі топтық жазатайым оқиғаны, өндiрiстегі ауыр жазатайым оқиғаны, өндiрiстегi кiсi өлiмiмен аяқталған жазатайым оқиғаны зерттеу актiлерiнiң көшiрмелерiн әрбiр зардап шеккен адамға өндiрiстегi жазатайым оқиға туралы актiлердің көшiрмелерiмен бiрге комиссияның төрағасы мемлекеттік еңбек инспекциясына және ведомстволық тиесілігiне қарай Қазақстан Республикасының атқарушы билiк органына Қазақстан Республикасындағы өндiрiстiк травматизм жағдайы мен себептерiн талдау және олардың профилактикасы жөнiнде ұсыныстар әзiрлеу үшiн жiбередi.
  
      Мыналар еркiн нысанда акт ресiмдей отырып, ресiмделуге жатады және өндiрiске байланысты емес жазатайым оқиғалар ретiнде сыныпталады:
  
      белгiленген тәртiппен денсаулық сақтау мекемесi мен тергеу органдары растаған жалпы ауру және өзiн-өзi өлтiру салдарынан болған өлiм;
  
      техникалық спирттер, аромат, есiрткi және басқа да осыған ұқсас заттар пайдаланылатын жердегi технологиялық процестiң бұзылуына байланысты емес, қызметкердiң алкогольдiк, есiрткiлiк, уыттық мас болуы (улануы) бiрден-бiр себеп (денсаулық сақтау мекемесiнiң қорытындысы бойынша) болған өлiм немесе денсаулығының зақымдалуы;
  
      зардап шеккен адам құқық қорғау органдарының қорытындысы бойынша қылмыстық жазаланатын әрекетi бар терiс қылық жасаған кезде болған жазатайым оқиға.
  
      Еркiн нысандағы акт зерттеу материалдарымен бiрге қырық бес жыл бойы сақталады.
  
      Зардап шеккен адамның уақытша еңбекке қабілетсiздiгi аяқталғаннан кейiн жұмыс берушi немесе оның өкiлi - тиiстi мемлекеттiк еңбек инспекциясына, ал қажет болған жағдайларда аумақтық мемлекеттiк қадағалау органына өндiрiстегi жазатайым оқиғаның салдарлары және жазатайым оқиғалардың алдын алу мақсатында қабылданған шаралар туралы ақпарат жiберуге мiндеттi.
  
      Уақыт өте келе ауыр немесе кiсi өлiмiмен аяқталған жазатайым оқиғалар санатына өткен өндiрiстегі жазатайым оқиғалар туралы жұмыс берушi немесе оның өкiлi тиiстi мемлекеттік еңбек инспекциясына сақтандыру жағдайлары туралы - сақтандырушының атқарушы органына (сақтанушы тiркелген жер бойынша), тиiстi кәсiподақ органына, ал егер олар аумақтық мемлекеттiк қадағалау органы бақылайтын объектiлерде болса, - осы органдарға хабарлайды.
  
      Еңбектi қорғау жөнiндегi мемлекеттік инспектор жасырып қойылған өндiрiстегi жазатайым оқиға анықталған, зардап шеккен адамның, оның сенiмдi адамдарының немесе жазатайым оқиға нәтижесiнде қайтыс болған адамның туыстарының зерттеу жөнiндегi комиссияның тұжырымдарымен келiспейтiндігі туралы шағымы, арызы, өзге де өтiнiшi келiп түскен кезде, сондай-ақ жұмыс берушiден немесе оның өкiлiнен зардап шеккен адамның уақытша еңбекке қабілетсiздiгi аяқталғаннан кейiн өндiрiстегi жазатайым оқиғаның салдарлары ақпарат келiп түскен кезде өндiрiстегi жазатайым оқиғаны зерттеудi осы тараудың талаптарына сәйкес жазатайым оқиғаның болған мерзiмiне қарамастан, әдетте, қоғамдық еңбек инспекторын, ал қажет болған жағдайда - басқа мемлекеттiк қадағалау органының өкілiн тарта отырып, жүргізедi.
  
      Зерттеу нәтижесi бойынша еңбектi қорғау жөнiндегi мемлекеттiк инспектор қорытынды жасайды, сондай-ақ нұсқама бередi, оларды жұмыс берушінің немесе оның өкілінің орындауы үшiн мiндетті болып табылады.
  
      Еңбектi қорғау жөнiндегi мемлекеттiк инспектордың жұмыс берушіні немесе оның өкiлiн, егер қолда бар акт бұзушылықтарға жол бере отырып, ресiмделсе және жазатайым оқиғаны зерттеу материалдарына сәйкес келмесе, өндiрiстегі жазатайым оқиға туралы жаңа акт жасатуға міндеттеуге құқығы бap. Бұл жағдайда өндiрiстегі жазатайым оқиға туралы бұрынғы акт жұмыс берушінің немесе оның өкiлiнің немесе еңбектi қорғау жөнiндегi мемлекеттiк инспектордың шешiмiнiң негізінде күшін жоғалтқан деп танылады.

**229-бап. Өндiрiстегi жазатайым оқиғаны тергеу,**
  
                
**рәсiмдеу және есепке алу мәселелерi**
  
                
**жөнiндегi келiспеушілiктерді қарау**

      Өндiрiстегi жазатайым оқиғаны тергеу, рәсiмдеу және есепке алу мәселелерi жөнiндегi келiспеушіліктердi, жұмыс берушiнiң немесе оның өкілiнiң жазатайым оқиғаны мойындамауын, жазатайым оқиғаға тергеу жүргiзуден және тиiстi акт жасаудан бас тартуын, жәбiрленушiнiң немесе оның сенiм бiлдiрген адамының осы актiнiң мазмұнына келiспеуiн мемлекеттiк еңбек инспекциясының тиiстi органдары немесе сот қарайды. Бұл жағдайларда шағым беру жұмыс берушінiң немесе оның өкілінің еңбектi қорғау жөнiндегi мемлекеттiк инспектордың шешiмiн орындамауына негiздеме болып табылмайды.

**11-бөлiм. Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершiлiгi**

**34-тарау. Негізгі ережелер**

**230-бап. Еңбек шарты тарабының осы шарттың басқа**
  
                
**тарабына өзi келтiрген залалды өтеу міндетi**

      Еңбек шартының басқа тарабына залал келтiрген тарабы бұл залалды осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заң актілеріне сәйкес өтейдi.
  
      Еңбек шартымен немесе оған қоса тiгiлетiн жазбаша нысанда жасалған келiсiммен осы шарт тараптарының материалдық жауапкершiлiгi нақтылануы мүмкiн. Бұл ретте осы Кодексте немесе Қазақстан Республикасының өзге де заң актiлерiнде көзделгенге қарағанда жұмыс берушiнiң жұмыскер алдындағы шарттық жауапкершiлiгi төмен, ал жұмыскердiң жұмыс берушi алдындағы шарттық жауапкершілігi жоғары бола алмайды.
  
      Залал келтiрiлгеннен кейiн еңбек шартын бұзу осы шарт тараптарын осы Кодекс пен Қазақстан Республикасының өзге де заң актілерiнде көзделген материалдық жауапкершiлiктен босатуға әкеп соқтырмайды.

**231-бап. Еңбек шартының тарабы үшiн материалдық**
  
                
**жауапкершіліктiң басталу жағдайы**

      Еңбек шарты тарабының материалдық жауапкершiлiгi, егер осы Кодексте немесе Қазақстан Республикасының өзге де заң актiлерiнде өзгеше көзделмесе, оның өз құқыққа қайшы тәртiбi (әрекетi немесе әрекетсiздiгі) нәтижесiнде осы шарттың басқа тарабына келтiрген залалы үшiн басталады.
  
      Еңбек шартының әрбiр тарабы өзiне келтiрілген залалдың мөлшерiн дәлелдеуге мiндеттi.

**35-тарау. Жұмыс берушiнің жұмыскер алдындағы материалдық жауапкершiлiгі**

**232-бап. Жұмыс берушінiң жұмыскерге оны еңбек**
  
                
**ету мүмкіндiгiнен заңсыз айырғаны**
  
                
**нәтижесiнде келтiрілген материалдық**
  
                
**залалды өтеу мiндетi**

      Жұмыс берушi жұмыскерге оны еңбек ету мүмкiндігінен заңсыз айырған барлық жағдайларда ол алмаған жалақыны өтеуге мiндеттi. Мұндай мiндет, атап айтқанда егер жалақы:
  
      жұмыскердi жұмыстан заңсыз шеттету, оны жұмыстан босату немесе басқа жұмысқа ауыстыру;
  
      жұмыс берушiнің еңбек дауларын қарау жөнiндегi органның немесе мемлекеттiк еңбек инспекторының, сондай-ақ соттың жұмыскердi бұрынғы жұмысына қайта орналастыру жөнiндегi шешiмiн орындаудан бас тартуы немесе өз уақытында орындамауы;
  
      жұмыс берушiнiң жұмыскерге еңбек кiтапшасын берудi кiдiртуi, еңбек кiтапшасына жұмыскердi жұмыстан босату себептерiнiң дұрыс емес немесе Қазақстан Республикасының еңбек заңдарына сәйкес келмейтiн формулировкасын жазуы;
  
      Қазақстан Республикасының заңдарында және ұжымдық шартта көзделген басқа да жағдайлар нәтижесiнде алынбаса, басталады.

**233-бап. Жұмыс берушiнiң жұмыскердiң мүлкiне**
  
                
**келтiрiлген залал үшiн материалдық**
  
                
**жауапкершілiгi**

      Жұмыскердiң мүлкiне залал келтiрген жұмыс беруші бұл залалды толық көлемде өтейді. Залалдың мөлшері залалды өтеу кезінде сол жерде қолданыста болған рыноктық баға бойынша есептеледі.
  
      Жұмыскер келiсiм берген жағдайда залал заттай түрде өтелуi мүмкiн.
  
      Жұмыскер залалды өтеу жөнiндегi арызды жұмыс берушiге жiбередi. Жұмыс берушi келіп түскен арызды ол келiп түскен күннен бастап он күндiк мерзiмде қарауға және тиiстi шешiм қабылдауға мiндеттi.
  
      Жұмыскер жұмыс берушiнiң шешiмiмен келiспеген немесе белгiленген мерзiмде жауап алмаған жағдайда сотқа жүгiнуге құқылы.

**234-бап. Жұмыс берушiнiң жалақы төлеудi кiдiрткенi**
  
                
**үшiн материалдық жауапкершілігі**

      Жұмыс берушi жұмыскерге тиiстi жалақыны, демалыс ақысын, жұмыстан босату кезiндегi төлемдердi және басқа да төлемдердi төлеудiң белгiленген мерзiмiн бұзған кезде, жұмыс берушi оларды iс жүзiнде есеп айыру күнiн қоса алғандағы бойынша төлемнiң белгiленген мерзiмiнен кейiнгi күннен бастап кідiртудiң әрбiр күнi үшiн мерзiмiнде төленбеген сомалардың сол кезде қолданыста болған Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкiнiң қайта қаржыландыру ставкасының үш жүзден бiр бөлiгiнен кем емес мөлшерiнде процентiн (ақшалай компенсациясын) қоса төлеумен төлеуге мiндеттi. Жұмыскерге төленетiн ақшалай компенсацияның нақты мөлшерi ұжымдық шартпен немесе еңбек шартымен анықталады.

**235-бап. Жұмыскерге келтiрiлген моральдық зияны**

      Жұмыс берушiнiң құқыққа қайшы әрекетiнен немесе әрекетсiздiгiнен жұмыскерге келтiрiлген моральдық зиян еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша анықталатын ақшалай нысандағы мөлшерде жұмыскерге өтеледi.
  
      Дау туындаған жағдайда жұмыскерге моральдық зиян келтiру фактi мен оны өтеудiң мөлшерiн сот өтелуге жататын мүлiктiк залалға қарамастан анықтайды.

**36-тарау. Жұмыскердiң материалдық жауапкершiлiгi**

**236-бап. Жұмыскердiң жұмыс берушiге келтiрiлген**
  
                
**залал үшiн материалдық жауапкершілігі**

      Жұмыскер жұмыс берушiге оған келтiрiлген iс жүзiндегi тiкелей залалды өтеуге мiндеттi. Алынбаған кiрiстер (қолдан жiберiлген пайда) жұмыскерден өтелуге жатпайды.
  
      Іс жүзiндегі тiкелей залал аясында жұмыс берушінің бар мүлкiнiң азаюы немесе аталған мүлiк (оның iшiнде, егер жұмыс берушi осы мүліктің сақталуы үшiн жауап беретiн болса үшiншi тұлғалардың жұмыс берушiде жатқан мүлiктерi) жағдайының нашарлауы, сондай-ақ жұмыс берушiнiң мүлiктi алу немесе қалпына келтiру үшiн шығындалуына не артық төлем төлеуiне деген қажеттiлiгi түсiнiледi.
  
      Жұмыскер жұмыс берушiге тiкелей өзi келтiрген тiкелей iс жүзiндегi залал үшiн сияқты жұмыс берушінің өзге тұлғаларға шығындарды өтеуi нәтижесiнде туындаған шығыны үшiн де материалдық жауапты болады.

**237-бап. Жұмыскердiң материалдық жауапкершілігі**
  
                
**босайтын жағдайлар**

      Шығын дүлей күштiң, қалыпты өндiрiс тәуекелінің, аса қажеттiлiк немесе қажеттi қорғану не жұмыс берушінің жұмыскерге сеніп тапсырылған мүлiкті сақтау үшiн қажеттi жағдайды қамтамасыз ету жөнiндегi мiндетiн орындамауы салдарынан туындаған жағдайларда жұмыскердiң материалдық жауапкершiлігі болмайды.

**238-бап. Жұмыс берушiнiң жұмыскерден шығынды**
  
                
**өндiрiп алудан бас тартуға құқығы**

      Жұмыс берушi шығын келтiрiлген нақты жағдайларды ескере отырып, оны кiнәлi жұмыскерден өндiріп алудан толық немесе жартылай бас тартуға құқылы.

**239-бап. Жұмыскердiң материалдық жауапкершiлігінiң шегi**

      Жұмыскер келтiрген шығын үшiн, егер осы Кодексте немесе Қазақстан Республикасының өзге де заң актiлерiнде өзгеше көзделмесе, өзiнiң орташа айлық жалақысы шегiнде материалдық жауапты болады.

**240-бап. Жұмыскердiң толық материалдық жауапкершілігі**

      Жұмыскердiң толық материалдық жауапкершілігi оның келтiрілген шығынды толық мөлшерде өтеу мiндетiнен тұрады.
  
      Келтiрiлген шығынға толық материалдық жауапкершілігі жұмыскерге тек осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заң актiлерiнде көзделген реттерде ғана жүктеледi.
  
      Он сегiз жасқа дейінгі жұмыскерлер тек қасақана келтiрiлген шығын, алкоголын, нашақорлық немесе токсикомандық мастық жағдайда келтiрген шығын, сондай-ақ қылмыстық немесе әкімшілік жауаптылық көзделген құқыққа қайшы әрекетi салдарынан келтірiлген шығын үшiн толық материалдық жауаптылықта болады.

**241-бап. Толық материалдық жауапкершiлiк жағдайлары**

      Мынадай: 1) осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заң актілерiне сәйкес жұмыскерге оның еңбек мiндеттерiн атқару кезiнде жұмыс берушiге келтiрген залалы үшiн материалдық жауапкершiлік жүктелген;
  
      2) оған арнаулы жазбаша шарт негiзiнде сенiп тапсырылған немесе ол бiр жолғы құжатпен алған құндылықтарда жетiспеушілік болған;
  
      3) залал қасақана келтiрiлген;
  
      4) залал алкогольдiк, нашақорлық немесе токсикомандық мастық жағдайда келтiрiлген;
  
      5) залал сот үкiмiмен белгіленген жұмыскердiң қылмыстық iс-әрекетi салдарынан келтiрілген;
  
      6)залал, егер оны тиiстi мемлекеттік орган белгiлесе, әкiмшiлiк бұзақылық салдарынан келтiрiлген;
  
      7) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда заңмен қорғалатын (қызметтiк, коммерциялық және өзге де) құпияларды құрайтын мәлiметтердi жариялаған;
  
      8) залал жұмыскердің еңбек мiндетiн атқармаған кезiнде келтiрілген жағдайларда келтiрілген шығын үшiн толық материалдық жауапкершілік жұмыскерге жүктеледi.
  
      Жұмыс берушiге келтiрiлген залалға толық материалдық жауапкершiлік ұйымның басшысымен, басшының орынбасарымен, бас бухгалтермен жасалған еңбек шартымен белгiленуi мүмкiн.

**242-бап. Жұмыскердiң толық материалдық жауапкершілігi**
  
                
**туралы жазбаша шарттар**

      Толық жекеше немесе ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершілік туралы, яғни жұмыскерге сенiп тапсырылған мүлiктегi жетiспеушілiк үшiн жұмыс берушiге келтiрiлген залалды толық мөлшерде өтеу туралы жазбаша шарттар он сегiз жасқа толған және материалдық құндылықтар мен өзге де мүлiкпен тiкелей жұмыс iстейтiн немесе оларды пайдаланатын жұмыскермен жасалады.
  
      Көрсетiлген шарттар жасалына алатын жұмыстар тiзбесi мен жұмыскерлер санаттары, сондай-ақ осы шарттардың үлгi нысандары Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлейтiн тәртiппен бекiтiледi.

**243-бап. Келтiрiлген залал үшiн ұжымдық (бригадалық**
  
                
**материалдық) жауапкершiлiк**

      Жұмыскерлер өздерiне берілген құндылықтарды сақтауға, қайта өңдеуге, өткiзуге (шығаруға), тасымалдауға, қолдануға немесе өзгеше пайдалануға байланысты жұмыстардың жекелеген түрлерiн бiрге орындаған кезде, әрбiр жұмыскердiң келтiрiлген залалға жауапкершiлiгiн межелеу және онымен залалды толық мөлшерде өтеу туралы шарт жасасу мүмкiн болмаған жағдайда ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершiлiк енгiзiлуi мүмкiн.
  
      Келтiрілген залал үшiн ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершілiк туралы жазбаша шарт жұмыс берушi мен ұжымның (бригаданың) барлық мүшелерi арасында жасалады.
  
      Ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершiлiк туралы шарт бойынша құндылықтар оның жетiспеуi үшiн толық материалдық жауапкершiлiк жүктелетiн алдын ала белгіленген адамдар тобына сеніп тапсырылады. Материалдық жауапкершiлiктен босатылу үшiн ұжымның (бригаданың) мүшесi өз кiнәсiнiң жоқтығын дәлелдеуге тиiс.
  
      Залал ерiктi түрде өтелген кезде ұжымның (бригаданың) әрбiр мүшесінің кiнәлілік деңгейi ұжымның барлық мүшесi мен жұмыс берушiнiң арасындағы келiсiм бойынша анықталады. Залал сот тәртiбiмен өндiрiп алынған жағдайда ұжымның (бригаданың) әрбiр мүшесінің кiнәлiлiк деңгейiн сот анықтайды.

**244-бап. Келтірілген залалдың мөлшерiн анықтау**

      Жұмыс берушiге мүлiк жоғалған және бүлiнген кезде келтiрiлген залалдың мөлшерi залал келтiрiлген күні сол жерде қолданыста болған бағадан есептеп, шығарылатын, бірақ бухгалтерлік есепке алудағы осы  мүліктің тозу деңгейiн ескергендегі құнынан төмен емес iс жүзiндегі жоғалту бойынша анықталады.
  
      Қазақстан Республикасының заңдарында жұмыс берушiге мүлiктiң және басқа да құндылықтардың жекелеген түрлерiн ұрлау, қасақана бүлдiру, жетiспеушілiк немесе жоғалту арқылы келтірілген, сондай-ақ келтiрiлген залалдың iс жүзiндегi мөлшерi оның номинальдық мөлшерiнен асып кеткен жағдайларда, өтелуге жататын залалдың мөлшерiн анықтаудың айрықша тәртiбi белгiленуi мүмкiн.

**245-бап. Жұмыс берушінің өзiне келтiрiлген залалдың**
  
                
**мөлшерiн және оның туындау себебiн анықтау**
  
                
**мiндетi**

      Нақтылы жұмыскерлердiң залалды өтеуi туралы шешiм қабылдағанға дейiн жұмыс берушi келтiрілген залалдың мөлшерiн және оның туындау себебiн анықтау үшiн тексеру жүргiзуге мiндеттi. Мұндай тексерудi жүргізу үшiн жұмыс берушi тиiстi мамандарды қатыстыра отырып комиссия құруға құқылы.
  
      Залалдың туындау себебiн анықтау үшiн жұмыскерден жазбаша түрде түсiнiктеме талап ету мiндеттi болып табылады.
  
      Жұмыскер және (немесе) оның өкілi тексерудiң барлық материалдарымен танысуға және оларға осы Кодексте белгiленген тәртiппен шағым жасауға құқылы.

**246-бап. Залалды өндірiп алу тәртiбі**

      Кiнәлi жұмыскерден келтiрiлген залалдың орташа айлық жалақыдан аспайтын сомасын өндiрiп алу жұмыс берушiнiң өкiмi бойынша жүргiзiледi. Өкiм жұмыс берушi жұмыскер келтiрген залалдың мөлшерiн түпкіліктi анықтаған күннен бастап бiр айдан кешiктiрiлмей жасалуы мүмкiн.
  
      Егер, бiр айлық мерзiм аяқталса немесе жұмыскер жұмыс берушіге келтiрiлген залалды еріктi түрде өтеуге келiспесе, ал жұмыскерден өндiрілiп алуға жататын келтiрілген залалдың сомасы оның орташа айлық жалақысынан асып кетсе, онда өндiрiп алу сот тәртiбiмен жүзеге асырылады.
  
      Жұмыс берушi залалды өндiрiп алудың белгiленген тәртiбiн сақтамаған жағдайда жұмыскер жұмыс берушiнiң әрекетiне сотқа шағым жасауға құқылы.
  
      Жұмыс берушiге келтiрiлген залалға кiнәлi жұмыскер оны ерiктi түрде толық немесе жартылай өтеуi мүмкiн. Еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша залалды төлемнiң мерзiмiн ұзарта отырып өтеуге жол берiледi. Бұл жағдайда жұмыскер жұмыс берушiге төлем мерзiмдерiн нақтылы көрсете отырып, залалды өтеу жөніндегі жазбаша мiндеттеменi табыс етедi. Залалды ерiктi түрде өтеу жөнiнде жазбаша мiндеттеме берген, бiрақ көрсетілген залалды өтеуден бас тартқан жұмыскер жұмыстан босатылған жағдайда өтелмеген берешек сот тәртiбiмен өндiрiп алынады.
  
      Жұмыс берушінiң келiсiмi бойынша жұмыскер оған келтiрiлген залалды өтеу үшiн теңдей мүлiктi беруi немесе бүлiнген мүліктi жөндеп беруi мүмкiн.
  
      Залалды өтеу жұмыскердi оның жұмыс берушіге залал келтiрген әрекетi немесе әрекетсiздiгi үшiн тәртiптiк, әкiмшілiк немесе қылмыстық жауапкершiлiкке тартуға қарамастан жүргiзiледi.

**247-бап. Еңбек дауларын қарау жөнiндегі органның**
  
                
**жұмыскерден өндірiп алуға жататын залалдың**
  
                
**мөлшерін азайтуы**

      Еңбек дауларын қарау жөнiндегi орган жұмыскер кiнәсiнiң деңгейi мен түрiн оның материалдық жағдайы мен басқа да жағдайларды ескере келе жұмыскерден өндiрiп алуға жататын залалдың мөлшерiн азайтуы мүмкiн.
  
      Егер залал пайдакүнемдiк мақсатта жасалған құқыққа қайшы iс-әрекетпен келтiрiлген болса, жұмыскерден өндiрiп алуға жататын залалдың мөлшерiн азайту жүргiзiлмейдi.

**12-бөлім. Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының**
  
**еңбегiн реттеудің ерекшеліктері**

**37-тарау. Әйелдердің, отбасылық мiндеттемесi**
  
**бар тұлғалардың еңбегiн реттеудің ерекшелiктерi**

**248-бап. Әйелдер еңбегін пайдалануға шек қойылған**
  
                
**жұмыстар**

      Әйелдер еңбегiн ауыр жұмыстарда және зиянды (өте зиянды), қауiптi (өте қауiптi) еңбек жағдайларымен байланысты жұмыстарда, сондай-ақ қол күшімен атқарылмайтын жұмыстар мен санитарлық және тұрмыстық қызмет көрсету жөнiндегi жұмыстарды қоспағанда, жерасты жұмыстарында пайдалануға шек қойылады.
  
      Әйелдер еңбегiн олар үшiн жол берiлетiн шектi нормадан асатын жүкте қолмен көтеруге және көшiруге байланысты жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.
  
      Әйелдер еңбегiн пайдалануға тыйым салынатын, зиянды (өте зиянды), қауiптi (өте қауіпті) еңбек жағдайларымен байланысты өндiрiстердiң, жұмыстардың, мамандықтардың және қызметтердiң тiзбесі, сондай-ақ жүктердi қолмен көтеру және көшiру үшiн әйелдерге арналған жүктеменiң жол берiлетін шектi нормалары Қазақстан Республикасының Үкiметi Әлеуметтiк серiктестiк жөнiндегi республикалық үшжақты комиссияның пiкiрiн ескере отырып белгiлейтiн тәртіппен бекiтiледi.

**249-бап. Жүктi әйелдердi және бiр жарым жасқа дейінгi**
  
                
**баласы бар әйелдердi басқа жұмысқа ауыстыру**

      Жүктi әйелдерге медициналық қорытындыға сәйкес және олардың өз өтiнiштерi бойынша өндiрiм нормасы, қызмет көрсету нормасы азайтылады не бұл әйелдер бұрынғы жұмысындағы орташа айлық жалақысын сақтай отырып, қолайсыз өндiрiс факторларының әcepi болмайтын басқа жұмысқа ауыстырылады.
  
      Жүктi әйелге қолайсыз өндiрiс факторларының әсерi болмайтын басқа жұмысты беру жөнiндегi мәселенi шешпестен бұрын ол осының салдарынан бос қалған жұмыс күндерi үшiн жұмыс берушi есебiнен орташа айлық жалақысын сақтай отырып жұмыстан босатылуға жатады.
  
      Жүктi әйелдердiң денсаулық сақтау мекемелерiнде мiндеттi диспансерлiк тексеруден өту кезiнде жұмыс орны бойынша орташа айлық жалақысы сақталады.
  
      Бiр жарым жасқа дейiнгi баласы бар әйелдер бұрынғы жұмыстарын орындай алмаған жағдайда олардың өз өтінiштерi бойынша баласы бiр жарым жасқа толғанға дейiн бұрынғы жұмысындағы орташа айлық жалақысын сақтай отырып басқа жұмысқа ауыстырылады.

**250-бап. Жүктiлікке және босануға байланысты демалыс**

      Әйелдерге олардың өтiнiштерi бойынша және медициналық қорытындыға сәйкес жүктiлiкке және босануға байланысты Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен және мөлшердегi тиiстi жәрдемақы төлей отырып босанғанға дейiн жетпiс күнтізбелiк күнге және босанғаннан кейiн елу алты (ауыр босанған немесе екi және одан көп бала туған жағдайларда - жетпiс) күнтiзбелiк күнге созылатын демалыс берiледi.
  
      Жүктілiкке және босануға байланысты демалыс жиынтықтап есептелiнедi және әйелге оның босанғанға дейiн iс жүзiнде пайдаланған күндерінің санына қарамастан берiледi.

**251-бап. Балаға күтім жасауға байланысты демалыс**

      Әйелдің өтiнiшi бойынша оған баласы үш жасқа толғанға дейiн баланы күтiм жасауға байланысты демалыс беріледi. Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде көрсетiлген демалыс кезеңiнде жәрдемақы төлеу көзделуi мүмкiн.
  
      Балаға күтiм жасауға байланысты демалысты, сондай-ақ, балаға күтім жасауды iс жүзiнде жүзеге асыратын баланың әкесi, әжесі, атасы, басқа туысқаны немесе қамқоршысы толық немесе бөлiп пайдалануы мүмкiн.
  
      Әйелдiң немесе осы баптың екiншi бөлiгiнде көрсетiлген тұлғалардың өтiніш бойынша олар балаға күтiм жасауға байланысты демалыста болу кезiнде толық емес жұмыс уақытында немесе үй жағдайында жұмыс iстеуi мүмкiн.
  
      Балаға күтiм жасауға байланысты демалыс кезеңiнде жұмыскердiң жұмыс орны (қызметi) сақталады.
  
      Балаға күтім жасауға байланысты демалыс жалпы және үздiксiз еңбек стажына, сондай-ақ мамандық бойынша жұмыс стажына (жеңiлдiктi шарттарда зейнетақы тағайындау жағдайларын қоспағанда) есептеледi.

**252-бап. Бала асырап алған әйелдерге (адамдарға)**
  
                
**демалыс**

      Баланы тiкелей перзентханадан асырап алған әйелдерге (адамдарға) оларға (ата-ананың бiрiне) Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртіпте және мөлшердегі жәрдемақы төлей отырып асырап алу күнiнен бастап және асырап алынған баланың туған күнiнен бастағанда елу алты күнтiзбелiк күн біткенге дейiнгi кезеңге демалыс берiледi.
  
      Бала асырап алған жұмыскерлерді қалауы бойынша оларға бала үш жасқа толғанға дейін оны күтуге байланысты демалыс беріледi.
  
      Көрсетілген демалыстарды берудiң асырап алу құпиясын сақтауды қамтамасыз ететiн тәртiбiн Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлейдi.

**253-бап. Баланы тамақтандыруға арналған үзілiстер**

      Бiр жарым жасқа дейiнгi баласы бар жұмыс iстейтiн әйелдерге демалуға және тамақтануға арналған үзiлiстен бөлек баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзіліссiз жұмыстың әрбiр үш сағаты сайынғы жиiлiкпен әрбiрi отыз минуттан кем емес ұзақтылықта қосымша демалыс берiледi.
  
      Жұмыс iстейтiн әйелдiң бiр жарым жасқа дейiнгi екi және одан да көп балалары болған жағдайда тамақтандыруға арналған үзiлiстiң ұзақтығы кемiнде бiр сағат деп белгiленедi.
  
      Жұмыс iстейтiн әйелдiң өтiнiшi бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзiлiстер демалуға және тамақтануға арналған үзілiске бiрiктiрiлуi не жиынтық түрде жұмыс күнiнiң (жұмыс ауысымының), оны тиiсiнше қысқарта отырып, басына не соңына ауыстырылады.
  
      Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілiстер жұмыс уақытына қосылады және орташа айлық жалақы мөлшерiнде төленуге жатады.

**254-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыс беру**
  
                
**кезектілiгiн белгiлеуде әйелдерге**
  
                
**берілетiн кепiлдiк**

      Әйелге қалауы бойынша жүктiлiкке және босануға байланысты демалыстан алдын немесе тiкелей одан кейiн не балаға күтiм жасауға арналған демалыс бiткенге қарай оның осы ұйымдағы жұмыс стажына қарамастан жыл сайынғы ақылы демалыс берiледi.

**255-бап. Еңбек шартын бұзу кезiнде жүктi әйелдерге**
  
                
**және баласы бар әйелдерге берiлетiн кепiлдiк**

      Ұйымның таратылу жағдайларын қоспағанда, жүктi әйелмен еңбек шартын жұмыс берушiнiң бастамасымен бұзуға жол берiлмейдi.
  
      Мерзiмдi еңбек шарты әйелдің жүктілiк кезеңiнде біткен жағдайда жұмыс беруші оның өтiніш бойынша еңбек шартының мерзiмiн оның жүктілікке және босануға байланысты демалысқа құқығы басталғанға дейiн ұзартуға мiндеттi.
  
      Үш жасқа дейiнгi балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейiнгi баланы (он сегiз жасқа дейiнгi мүгедек-баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, көрсетiлген балаларды анасыз тәрбиелеп отырған тұлғалармен еңбек шартын жұмыс берушiнiң бастамасымен бұзуға (осы Кодекстiң 80-бабының 1) тармақшасы, а) тармақшасы, 3) тармақшасы, 5)-8), 10) және 11) тармақшалары бойынша жұмыстан босатуды қоспағанда) жол берiлмейдi.

**256-бап. Мүгедек-балаларға және бала кезінен**
  
                
**мүгедектерге күтімді жүзеге асыратын**
  
                
**тұлғаларға қосымша демалыс күндерi**

      Ата-ананың бiреуiне (қамқоршыға, қараушыға) оның жазбаша өтiнiшi бойынша мүгедек-балаларды және бала кезiнен мүгедектердi он алты жасқа толғанға дейiн күту үшiн ай сайын ақы төленетiн қосымша төрт күн демалыс берiледi, оларды аталған тұлғалардың бipi пайдалануы не өз қалаулары бойынша өзара бөлiп алуы мүмкiн.
  
      Ауылдық жерлерде жұмыс iстейтiн әйелдерге олардың жазбаша өтiнiшi бойынша ай сайын aқы төленбейтін қосымша бiр күн демалыс берiлуi мүмкiн.

**257-бап. Балаларға күтiм жасауды жүзеге асыратын**
  
                
**тұлғаларға айлық жалақысын сақтамай қосымша**
  
                
**демалыс беру**

      Ұжымдық шарт бойынша он төрт жасқа дейiнгi екi немесе одан көп баласы бар жұмыскерге, он алты жасқа дейiнгi мүгедек-баласы бар жұмыскерге, он төрт жасқа дейiнгі баланы тәрбиелеп отырған жалғызбасты анаға, он төрт жасқа дейінгі баланы анасыз тәрбиелеп отырған әкеге жыл сайын оларға қолайлы ұзақтығы он төрт күнтiзбелiк күнге дейiн мерзiмде айлық жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс берiледі. Бұл жағдайда көрсетiлген демалыс тиiстi жұмыскердің өтiнiшi бойынша жыл сайынғы ақылы демалысқа бiріктірiлуi немесе жекелей толық не бөлшектеп пайдаланылуы мүмкiн.

**258-бап. Балаларды анасыз тәрбиелеп отырған**
  
                
**тұлғаларға берiлетiн кепiлдiктер**

      Әйелдерге ана болуына байланысты берiлетiн кепiлдiктер мен жеңiлдiктер (түнгi уақыттағы және мерзiмнен тыс жұмыстың, демалыс және жұмыс күнi емес мереке күндерi жұмысқа тартудың, қызметтік iссапарларға жiберудiң шектелуi, қосымша демалыстардың берiлуi, жеңiлдетiлген еңбек режимiн белгiлеу және Қазақстан Республикасының еңбек заңдарында белгiленген басқа да кепiлдiктер мен жеңiлдiктер) балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге, сондай-ақ кәмелетке толмағандардың қамқоршыларына (қорғаншыларына) да қолданылады.

**38-тарау. Он сегiз жасқа дейiнгi жұмыскерлер**
  
**еңбегiн реттеудiң ерекшелiктерi**

**259-бап. Он ceгіз жасқа дейінгi адамдардың еңбегiн**
  
                
**пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар**

      Он сегiз жасқа дейiнгі адамдардың еңбегiн зиянды (өте зиянды), қауіптi (өте қауiптi) еңбек жағдайларымен байланысты жұмыстарда, жерасты жұмыстарында, сондай-ақ олардың денсаулығы мен имандылығының дамуына зиян келтiретiн жұмыстарды (ойын бизнесi, түнгi ойын-сауық мекемелерiндегi жұмыс, алкоголь өкiмдерiн, темекi бұйымдарын, есiрткi құралдарын, психотроптық заттарды өндiру, тасымалдау және сатуды) орындауға пайдалануға тыйым салынады.
  
      Он сегiз жасқа дейiнгi жұмыскерлердің олар үшiн белгіленген шектi нормадан асатын жүктерді тасуына және көшуіне тыйым caлынады.
  
      Он сегiз жасқа дейiнгi жұмыскерлер еңбегiн пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тiзбесi, сондай-ақ жүктердiң шектi нормалары Қазақстан Республикасының Үкiметi Әлеуметтiк серiктестiк жөнiндегi республикалық үшжақты комиссияның пікірiн ескере отырып белгiлейтiн тәртіппен бекiтiледi.

**260-бап. Он сегiз жасқа дейiнгі адамдарды**
  
                
**медициналық тексеру**

      Он сегiз жасқа дейiнгі адамдар жұмысқа тек алдын ала мiндетті медициналық тексеруден өткен соң ғана қабылданады және одан әрi он сегiз жасқа толғанға дейiн жыл сайын мiндеттi медициналық тексеруден өтiп тұратын болады.
  
      Осы бапта көзделген медициналық тексерулер жұмыс берушiнің есебiнен жүзеге асырылады.

**261-бап. Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлердiң жыл**
  
               
**сайынғы негізгi ақылы демалысы**

      Он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлерге жыл сайынғы негiзгi ақылы демалыс жиырма күнтiзбелік күннен кем емес ұзақтылықпен оларға қолайлы кезде берiледi.

**262-бап. Он ceгіз жасқа дейінгі жұмыскерлерді қызмет**
  
                
**iссапарына жіберуге, мерзiмнен тыс жұмысқа**
  
                
**түнгi уақыттағы жұмысқа, демалыс және жұмыс**
  
                
**күнi емес мереке күндерi жұмысқа тартуға**
  
                
**тыйым салу**

      Он сегiз жасқа дейiнгі жұмыскерлердi (Қазақстан Республикасының Үкiметi Әлеуметтік серiктестiк жөнiндегi республикалық үшжақты комиссияның пікірiн ескере отырып белгiлейтiн санаттар тiзбесiне сәйкес мәдениет ұйымдарының шығармашылықпен айналысатын жұмыскерлерiн, бұқаралық ақпарат құралдары жұмыскерлерiн, кәсіпқой спортшыларды қоспағанда) қызмет сапарына жiберуге, мерзiмнен тыс жұмысқа түнгi мерзiмдегi жұмысқа, демалыс және жұмыс күнi емес мереке күндері жұмысқа тартуға тыйым салынады.

**263-бап. Еңбек шартын бұзған кезде он сегіз жасқа**
  
                
**дейінгi жұмыскерлерге берiлетiн қосымша**
  
                
**кепілдiктер**

      Жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша он сегiз жасқа дейiнгi жұмыскерлермен еңбек шартын бұзуға (ұйымның таратылу жағдайын қоспағанда) жалпы тәртiптi сақтаудан бөлек тек тиiстi мемлекеттік еңбек комиссиясының және кәмелетке толмағандар iстерi мен олардың құқықтарын қорғау жөнiндегi комиссияның келiсiмiмен ғана жол берiледi.

**264-бап. Он сегіз жасқа дейінгi жұмыскерлерге**
  
                
**арналған өндірім нормалары**

      Он сегiз жасқа дейiнгi жұмыскерлерге арналған өндiрiм нормалары осы жұмыскерлер үшiн белгiленген жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына теңдестiрiлген өндiрiмнiң жалпы нормаларынан шығарылып белгiленедi.
  
      Жалпы білiм беру мекемелерiн және бастапқы кәciби бiлiм беру мекемелерiн бiтiргеннен соң жұмысқа кiрген, сондай-ақ өндiрiсте кәсiптiк оқытудан өткен он сегiз жасқа дейінгi жұмыскерлер үшiн Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда және тәртiппен өндiрiмнiң азайтылған нормалары белгіленуi мүмкiн.

**265-бап. Күн сайынғы жұмыстың қысқартылған**
  
                
**ұзақтығы кезiнде он сегiз жасқа дейінгі**
  
                
**жұмыскерлердiң еңбегiне ақы төлеу**

      Еңбекке уақытылы ақы төлеу кезінде он сегіз жасқа дейiнгі жұмыскерлерге жалақы күн сайынғы жұмыстың қысқартылған ұзақтығын ескере отырып төленедi. Жұмыс берушi жұмыс күнiнің толық ұзақтығы кезiнде оларға өз қаражаты есебiнен тиiстi санат жұмыскерлерiнiң еңбегіне төленетiн ақы деңгейiне дейiн үстеме ақы төлей алады.
  
      Кесiмдi жұмысқа жiберiлген он сегіз жасқа дейiнгі жұмыскерлердiң еңбегіне белгiленген кесiмдi бағалар бойынша ақы төленедi. Жұмыс берушi олардың күнделiктi жұмыс ұзақтығы қысқартылатын мерзiмiне өз қаражаты есебiнен тарифтік мөлшерлеме деңгейiне дейiн үстеме ақы белгілеуi мүмкiн.
  
      Жалпы білім беру мекемелерiнде, бастапқы, орта және жоғары кәсiби бiлiм беру мекемелерiнде оқитын және оқудан бос кезде жұмыс iстейтiн он сегiз жасқа дейінгі жұмыскерлердiң еңбегіне жұмыс iстеген уақытына теңдестіріле немесе өндiріміне қарай ақы төленедi. Жұмыс берушi бұл жұмыскерлердiң жалақысына өз қаражаты есебiнен үстеме ақы белгiлей алады.

**266-бап. Он сегіз жасқа дейiнгі адамдарды жұмысқа**
  
                
**орналастырудың ерекшелiктері**

      Он сегiз жасқа дейiнгi адамдарды жұмысқа орналастырудың ерекшелiктерi осы Кодекспен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен, ұжымдық шартпен, Әлеуметтiк серiктестiк туралы келiсiммен айқындалады.

**39-тарау. Ұйым басшысы мен ұйымның алқалы атқару**
  
**органы мүшелерiнiң еңбегiн реттеудiң ерекшелiктерi**

**267-бап. Ұйым басшысының еңбегiн реттеудiң**
  
                
**құқықтық негіздері**

      Ұйым басшысының еңбек қатынастары саласындағы құқықтары мен мiндеттерi 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 келiсiмiмен белгiленген мерзiмге жасалады.
  
      Қазақстан Республикасының заңдарында немесе ұйымның құрылтай құжаттарында ұйым басшысымен еңбек шартын жасасудан алдыңғы қосымша ресiмдер (конкурс өткiзу, қызметке сайлау немесе тағайындау және басқалар) белгiленуi мүмкiн.

**269-бап. Ұйым басшысының қос қызметтiлік бойынша жұмысы**

      Ұйым басшысы заңды тұлғаның немесе ұйым меншiгі иесiнiң уәкілеттi органының, не меншiк иесi уәкілеттiк берген тұлғаның (органның) рұқсатымен ғана басқа ұйымдардағы ақылы қызметтердi 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 келтiрген тiкелей iс жүзiндегi залал үшiн толық материалдық жауаптылықта болады.
  
      Заң актілерiнде көзделген жағдайларда ұйым басшысы ұйымға өз кiнәлi iс-әрекеттерiмен келтiрген залалдарды өтейдi. Бұл ретте залалдарды есептеу Қазақстан Республикасының азаматтық заңдарында көзделген нормаларға сәйкес жүзеге асырылады.

**271-бап. Ұйым басшысымен еңбек шартын бұзудың**
  
                
**қосымша негiздемелерi**

      Ұйым басшысымен еңбек шартын бұзудың осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген негiздемелерiнен бөлек мынадай негiздемелерi болуы мүмкiн:
  
      1) дәрменсiздiк (банкроттық) туралы заңдарға сәйкес борышқор-ұйымның басшысы қызметiнен кетiруге байланысты;
  
      2) заңды тұлғаның немесе ұйым меншiгi иесiнiң уәкiлеттi органының, не меншiк иесi уәкiлеттік берген тұлғаның (органның) еңбек шартын мерзiмiнен бұрын тоқтату жөніндегі шешiм қабылдауына байланысты;
  
      3) еңбек шартында көзделген өзге де негiздемелер бойынша.

**272-бап. Заңды тұлғаның немесе ұйым меншiгi**
  
                
**иесiнiң уәкiлетті органының не меншік иесi**
  
                
**уәкiлеттік берген тұлғаның (органның) шешімі**
  
                
**бойынша ұйым басшысымен еңбек шартын бұзу**

      Ұйым басшысымен еңбек шарты оның қолданылу мерзiмi бiткенге дейiн басшының кiнәлi әрекетi (әрекетсiздiгi) болмаған жағдайда заңды тұлғаның немесе ұйым меншік иесiнің уәкілетті органының, не меншiк иесi уәкiлеттiк берген тұлғаның (органның) шешiмi бойынша бұзылса оған онымен еңбек шартын мерзiмiнен бұрын бұзуға байланысты еңбек шартында анықтайтын мөлшерде өтемақы төленедi.

**273-бап. Ұйым басшысының бастамасы бойынша еңбек**
  
                
**шартын мерзiмiнен бұрын бұзу**

      Ұйым басшысы бұл жөнінде жұмыс берушiнi (ұйым меншiгi иесiн, оның өкiлiн) кемiнде бiр ай бұрын жазбаша нысанда ескерте отырып, еңбек шартын мерзiмiнен бұрын бұзуға құқылы.

**274-бап. Ұйымның алқалы атқару органы мүшелерiнің**
  
                
**еңбегiн реттеудiң ерекшелiктерi**

      Осы бөлiмде ұйым басшысына белгiленген еңбектi реттеу ерекшелiктерi Қазақстан Республикасының заңдарына, ұйымның құрылтай құжаттарына байланысты еңбек шартын жасасқан ұйымның алқалы атқару органы мүшелеріне де қолданылуы мүмкiн.
  
      Қазақстан Республикасының заңдарымен осы ұйымдардың басшылары мен оның алқалы атқару органдары мүшелерiнiң еңбегiн реттеудiң басқа да ерекшелiктерi белгiленуi мүмкін.

**40-тарау. Қос қызметтілiк бойынша жұмыс iстейтiн**
  
**адамдардың еңбегiн реттеудің ерекшелiктерi**

**275-бап. Қос қызметтілік бойынша жұмыс туралы**
  
                
**жалпы ережелер**

      Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, қос қызметтілік бойынша жұмыс туралы еңбек шартын жұмыс берушiлердiң шектелмеген санымен жасасуға жол беріледi.
  
      Жұмыскер қос қызметтiлiк бойынша жұмысты өзiнің негiзге жұмыс орны бойынша да, басқа ұйымдарда да атқара алады.
  
      Еңбек шартында жұмыстың қос қызметтілік болып табылатынын көрсету мiндеттi.
  
      Жұмыскерлердің жекелеген санаттары (педагогикалық, медициналық және фармацевтикалық жұмыскерлер, мәдениет жұмыскерлерi) үшiн қос қызметтілiк бойынша жұмыстың ерекшелiктерi Қазақстан Республикасының Yкiметi Әлеуметтiк серiктестiк жөнiндегi республикалық комиссияның пікірiн ескере отырып белгiлейтiн тәртiппен анықталады.
  
      Он сегiз жасқа дейінгi адамдар ауыр жұмыстардағы, зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауiптi) еңбек жағдайларымен байланысты жұмыстардағы, егер олардың негiзгi жұмысы осындай жағдайлармен байланысты болса, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген басқа да жағдайларда қос қызметтiлiк бойынша жұмысқа жiберiлмейдi.

**276-бап. Қос қызметтiлiк бойынша жұмысқа**
  
                
**қабылданған кезде көрсететiн құжаттар**

      Жұмыскер басқа ұйымға қос қызметтiлiк бойынша жұмысқа қабылданған кезде жұмыс берушiге өз жеке басын куәландыратын құжатты көрсетуге мiндеттi. Жұмыс берушi арнаулы білiмдi талап ететiн қос қызметтiлік бойынша жұмысқа қабылдаған кезде жұмысшыдан дипломды не болмаса бiлiмi немесе кәсiби дайындығы туралы өзге құжатты не олардың тиiстi расталған көшiрмесiн, ал ауыр жұмысқа, зиянды (айрықша зиянды), қауiптi (айрықша қауiптi) еңбек жағдайларына байланысты жұмыстарға қабылдаған кезде - негiзгi жұмыс орны бойынша еңбектiң сипаттамасы мен жағдайы жөнiндегi анықтаманы талап етуге құқылы.

**277-бап. Қос қызметтілiк бойынша жұмыс істейтiн**
  
                
**адамдардың еңбегiне ақы төлеу**

      Қос қызметтiлiк бойынша жұмыс iстейтiн адамдардың еңбегiне ақы төлеу өндiрiмге қарай немесе еңбек шартында анықталған басқа да жағдайларда iстелген жұмыс уақытына теңдестірiле отырып жүргiзіледi.
  
      Еңбекке уақтылы ақы төленетін қос қызметтілік бойынша жұмыс істейтін адамдардың еңбегіне тапсырмамен нормаланған ақы төлеу iс жүзiнде атқарылған жұмыс көлемiнiң түпкілiктi қорытындысы бойынша жүргiзіледi.
  
      Жалақыға үстеме төленетiн аудандарда қос қызметтілік бойынша жұмыс iстейтін адамдардың еңбегіне ақы төлеу осы үстеменi ескере отырып жүргiзiледi.

**278-бап. Қoc қызметтiлiк 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 бiр ай жұмыс iстемеген болса, онда демалыс аванс түрiнде берiледi.
  
      Егер жұмыскердің қос қызметтілiк бойынша жұмысындағы жыл сайынғы ақылы демалысының ұзақтығы оның негiзгi жұмыс орны бойынша демалысының ұзақтығынан аз болса, онда жұмыс берушi жұмыскердің өтiнiшi бойынша оған тиiстi ұзақтылыққа ақы төленбейтiн демалыс бередi.

**279-бап. Қоc қызметтілік бойынша жұмыс істейтiн**
  
                
**адамдарға берілетiн кепілдiктер мен**
  
                
**өтемақылар**

      Оқуды жұмыспен бiрiктiретiн адамдарға, сондай-ақ экологиялық апат аудандарында және оларға теңестiрiлген жерлерде жұмыс iстейтiн адамдарға берілетiн кепiлдiктер мен өтемақылар жұмыскерлерге тек олардың негiзгi жұмыс орны бойынша ғана беріледi.
  
      Қос қызметтілік бойынша жұмыс iстейтiн адамдарға осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында, ұжымдық шарттарда, әлеуметтiк серiктестiк туралы келiсiмдерде, жұмыс берушiнiң нормативтiк актiлерiнде көзделген басқа да кепiлдiктер мен өтемақылар толық көлемде беріледi.

**280-бап. Қос қызметтiлiк бойынша жұмыс iстейтін**
  
                
**адамдармен еңбек шартын тоқтатудың қосымша**
  
                
**негiздемелерi**

      Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген негiздемелерден бөлек, қос қызметтiлiк бойынша жұмыс iстейтiн адамдармен еңбек шарты бұл жұмыс ол үшiн негiзгi болып табылатын жұмыскердi жұмысқа қабылдаған кезде тоқтатылуы мүмкiн.

**41-тарау. Екi айға дейiнгi мерзiмге еңбек шартын**
  
**жасасқан жұмыскерлердiң еңбегiн реттеудiң ерекшелiктерi**

**281-бап. Екi айға дейінгi мерзiмге еңбек шартын жасасу**

      Тараптардың келiсiмi бойынша жұмыскер екi айға дейiнгi мерзiмге еңбек шартын жасасу мүмкiн.
  
      Екi айға дейiнгi мерзiмге жұмысқа қабылдаған кезде жұмыскерге сынақ белгіленбейдi.

**282-бап. Демалыс және жұмыс күнi емес мереке күндерi**
  
                
**жұмысқа тарту**

      Екi айға дейiнгi мерзiмге еңбек шартын жасасқан жұмыскер осы мерзiм шегiнде оның өз жазбаша келiсiмi бойынша демалыс және жұмыс күнi емес мереке күндерi жұмысқа тартылуы мүмкiн.
  
      Демалыс және жұмыс күнi емес мереке күндерiндегi жұмысқа кемiнде екi еселенген мөлшерде ақшалай нысанда өтемақы төленедi.

**283-бап. Ақы төленетiн демалыстар**

      Екi айға дейiнгi мерзiмге еңбек шартын жасасқан жұмыскерлерге ақы төленетiн демалыс немесе жұмыстан босатылған кезде бiр ай жұмысынан екi жұмыс күнi есебiмен өтемақы төленедi.

**284-бап. Еңбек шартын бұзу**

      Екi айға дейiнгi мерзiмге еңбек шартын жасасқан жұмыскер жұмыс берушiге еңбек шартын мерзiмiнен бұрын бұзу туралы үш күнтiзбелiк күн бұрын жазбаша нысанда ескертуге мiндеттi.
  
      Жұмыс берушi екi айға дейiнгi мерзiмге еңбек шартын жасасқан жұмыскердi алдағы ұйымның таратылуына жұмыскерлер штатының қысқаруына байланысты жұмыстан босату туралы кемiнде үш күнтiзбелiк күн бұрын тілхат ала отырып жазбаша нысанда ескертуге мiндеттi.
  
      Екi айға дейiнгi мерзiмге еңбек шартын жасасқан жұмыскерге жұмыстан босатылған кезде, егер осы Кoдексте, Қазақстан Республикасының өзге заңдарында, ұжымдық немесе еңбек шартында өзгеше көзделмесе, демалыс жәрдемақысы төленбейдi.

**42-тарау. Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскерлердің**
  
**еңбегiн реттеудің ерекшелiктерi**

**285-бап. Маусымдық жұмыстар**

      Климаттық және өзге табиғи жағдайларға байланысты алты айдан аспайтын белгiлi бiр кезең (маусым) iшiнде атқарылатын жұмыстар маусымдық деп танылады.
  
      Маусымдық жұмыстардың тiзбесiн Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiтедi.

**286-бап. Маусымдық жұмыспен қамтылмаған**
  
                
**жұмыскерлермен еңбек шартын жасасу шарттары**

      Жұмыстың маусымдық сипаты жөнiндегi шарт еңбек шартында көрсетiлуге тиiс.
  
      Жұмыскерлердi маусымдық жұмысқа қабылдаған да кезде сынақ екi аптадан аса алмайды.

**287-бап. Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскерлердiң**
  
                
**ақылы демалысы**

      Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскерлерге әрбiр жұмыс айынан екі жұмыс күнi есебiнен ақылы демалыс берiледi.

**288-бап. Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскерлермен**
  
                
**еңбек шартын бұзу**

      Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскер жұмыс берушіге еңбек шартын мерзiмiнен бұрын бұзу туралы, үш күнтiзбелiк күн бұрын жазбаша нысанда ескертуге міндеттi.
  
      Жұмыс берушi маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскердi алдағы ұйымның таратылуына, жұмыскерлер штатының қысқаруына байланысты жұмыстан босату туралы кемiнде жетi күнтiзбелік күн бұрын тiлхат ала отырып жазбаша нысанда ескертуге мiндеттi.
  
      Маусымдық жұмыспен қамтылған жұмыскермен еңбек шарты ұйымның таратылуына, жұмыскерлер штатының қысқаруына байланысты тоқтатылған кезде екi апталық орташа айлық жалақы мөлшерiнде демалыс жәрдемақысы төленедi.

**43-тарау. Вахталық әдiспен жұмыс iстейтiндердің**
  
**еңбегiн реттеудiң ерекшелiктерi**

**289-бап. Вахталық әдiспен жұмыс істейтіндердiң еңбегi**

      Вахталық әдiс қызметкерлердің тұрақты тұрғылықты жерiне күн сайын оралуын қамтамасыз ету мүмкiн болмайтын, олардың тұрақты тұратын жерiнен тыс жерде еңбек процесiн жүзеге асыруының айрықша нысаны болып табылады.
  
      Вахталық әдiс жұмыс берушi тұратын жерден eдәуiр қашықтықтағы жұмыс орнында адамдар тұрмайтын, шалғай аудандардағы немесе климат жағдайлары ерекше аудандардағы өндiрiстік, әлеуметтiк және өзге де мақсаттағы объектілердi салу, жөндеу немесе қайта салу мақсатында қолданылады.
  
      Вахталық әдiспен жүргiзiлетiн жұмыстарға тартылатын қызметкерлер жұмыс жүргізу объектiсінде болған кезеңде жұмыс берушi аталған қызметкерлер жұмыстарды орындау кезiнде олардың тiршiлiгiн немесе сменааралық демалысын қамтамасыз етуге арнап жасайтын ғимараттар мен үй-жайлардан тұратын вахталық поселкелерде тұрады.

**290-бап. Вахталық әдiспен жүргiзiлетiн жұмыстарды шектеу**

      Вахталық әдiспен орындалатын жұмыстарға жасы он сегiзге толмаған қызметкерлер, жүктi әйелдер мен үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдер, сондай-ақ вахталық әдiспен жүргiзiлетiн жұмысты iстеуге болмайды деген медициналық айғақтамалары бар адамдар тартылмайды.

**291-бап. Вахтаның ұзақтығы**

      Вахтаның ұзақтығы объектідегi жұмысты орындау уақыты мен вахталық поселкедегi ауысым арасындағы демалыс уақытының жалпы кезеңiнен тұрады.
  
      Вахтаның ұзақтығы бiр айдан аспауға тиiс. Жұмыс берушi жекелеген объектiлерде вахтаның ұзақтығын ерекше жағдайларда ғана сол ұйымның кәсiподақ органының пiкiрiн ескере отырып үш айға дейiн созуы мүмкін.

**292-бап. Вахталық әдiспен жұмыc кезiндегі жұмыс**
  
                
**уақытының есебi**

      Жұмыстың вахталық әдiсi кезiнде ай, тоқсан немеce өзге де неғұрлым ұзақ, бiрақ бiр жылдан аспайтын кезең iшiндегi жұмыс уақытының жиынтық есебi белгiленедi.
  
      Есептік кезең бүкіл жұмыс уақытын, жұмыс берушінің орналасқан жерiнен немесе жиналатын жерден жұмыс iстейтiн жерге дейінгі жолдағы және керi қайту жолындағы уақытты, сондай-ақ белгілi бiр күнтiзбелік уақыт бөлiгiне тиесiлі демалыс уақытын қамтиды. Бұл орайда есептiк кезең iшiндегi жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгiленген қалыпты жұмыс сағаттарының санынан аспауға тиiс.
  
      Жұмыс берушi вахталық әдiспен жұмыс iстейтiн әрбiр қызметкердiң 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**

      Есептiк кезең ішiндегi жұмыс уақыты мен демалыс уақыты вахтадағы жұмыс графигімен реттеледi, оны жұмыс берушi сол ұйымның кәсiподақ органының пікірін ескере отырып бекiтедi және ол қолданысқа енгізiлерден екi ай бұрын қызметкерлердiң назарына жеткiзiледi.
  
      Аталған графикте қызметкерлердi вахтаға жеткiзуге және керi алып қайтуға қажеттi уақыт көзделедi. Жұмыс орнына барар жолдағы уақыт пен қайтар жолдағы уақыт жұмыс уақытына кiрмейдi және ол вахтааралық демалыс күндерiне келуi мүмкiн.
  
      Вахтадағы график шегiндегi жұмыс уақытының артық жүргiзiлген сағаттар күнтiзбелiк жыл бойына қордаланып, тұтас күндерге жинақталады және кейiннен олар қосымша демалыс күндерi ретiнде берiледi.
  
      Есептiк кезең шегiндегі жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан тыс iстеген жұмысқа байланысты демалыс күндерi, егер еңбек шартында немесе ұжымдық шартта өзгедей көзделмесе, тарифтік ставка (айлық) мөлшерiнде төленедi.

**294-бап. Вахталық әдiспен жұмыс iстейтiндерге**
  
                
**берiлетiн кепiлдiктер мен өтемақылар**

      Жұмысты вахталық әдiспен орындайтын қызметкерлерге вахта кезеңiнде жұмыс өндiрiсi орындарында болған әрбiр күнтiзбелiк күн үшiн, сондай-ақ жұмыс берушi орналасқан жерден (жиналу тұрағынан) жұмысты орындайтын жерге дейiн жолда болған нақты күндерi үшiн сөткелiктiң орнына Қазақстан Республикасының Үкiметi айқындайтын тәртiппен белгiленетiн мөлшерде вахталық жұмыс әдiсi үшiн үстемақы төленедi.
  
      Вахталық әдiспен жұмысты орындау үшiн экологиялық апат аудандарына және басқа аудандардан соларға теңестiрiлген жерлерге баратын қызметкерлерге:
  
      экологиялық апат аудандарында және соларға теңестiрiлген жерлерде тұрақты жұмыс iстейтiн адамдар үшiн көзделген тәртіпте және мөлшерде олардың жалақысына проценттік үстеме белгiленіп, төленедi;
  
      мынадай жерлерде тұрақты жұмыс iстейтiн адамдар үшiн көзделген тәртiпте және шарттарда жыл сайынғы ақылы демалыс:
  
      экологиялық апат аудандарында жұмыс iстейтiндерге - он екi күнтiзбелiк күнге дейiн;
  
      экологиялық апат аудандарына теңестiрiлген жерлерде жұмыс iстейтiндерге - он күнтiзбелiк күнге дейiн берiледi.
  
      Жеңiлдiктер мен өтемақылар алу құқығын беретiн жұмыс стажына жұмыс iстеген күнтiзбелiк күндерi мен ауысымдық графикте көзделген жолда болған нақты күндерi енгiзiледi.
  
      Вахтадағы жұмыс графигiнде көзделген, ұйымның орналасқан жерiнен жұмысты орындайтын жерге дейiн барар жолдағы күндер үшiн, сондай-ақ метеорологиялық жағдайлар немесе көлiк ұйымының кiнәсi бойынша жолда кешiккен күндер үшiн қызметкерге күндiк тарифтiк ставка (еңбекақы) төленедi.

**44-тарау. Үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлердiң**
  
**еңбегін реттеудiң ерекшелiктерi**

**295-бап. Жұмысты үйде орындайтын қызметкерлер**

      Жұмыс берушi бөлетiн немесе өз есебінен сатып алатын құрал-саймандар мен тетiктердi пайдалана отырып материалдардан үйiнде жұмысты орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлер деп саналады.
  
      Үйде жұмыс iстейтiн қызметкер өз құрал-саймандары мен тетiктерiн пайдаланған жағдайда олардың тозығы жеткенi үшiн оған өтемақы төленедi. Мұндай өтемақы төлеудi, сондай-ақ жұмысты үйде орындаумен байланысты өзге де шығындарды өтеудi жұмыс берушi еңбек шартында белгiленген тәртiппен жүргiзедi.
  
      Үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлердi шикiзатпен, материалдармен және жартылай дайын заттармен қамтамасыз етудiң, дайын болған өнiм үшiн есеп айырысудың, үйде жұмыс iстейтiн қызметкерге тиесiлі материалдардың құнын өтеудiң тәртiбi мен мерзiмi, дайын өнiмдi алып кетудiң тәртiбi мен мерзiмi еңбек шартында белгiленедi.
  
      Үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңдары осы Кодексте белгіленген ерекшелiктерiмен қоса қолданылады.

**296-бап. Үйде жұмыс iстеуге жол берiлетiн жағдайлар**

      1. Үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлер алатын жұмыстар олардың денсаулығына қайшы келмеуi керек және еңбек қауiпсiздiгі мен еңбектi қорғаудың талаптарына сәйкес келетiн жағдайларда орындалуға тиiс.
  
      2. Жұмысты үйде орындауға арналған еңбек шартында мiндеттi түрде мынадай жағдайлар:
  
      1) қызметкердiң меншiк құқығындағы немесе жұмыс бөлетiн не жұмыс берушiнің қаражаты есебiнен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен аспаптарды пайдаланып жұмысты орындау туралы;
  
      2) қызметкердi жұмысты орындау үшiн шикiзатпен, материалдармен, жартылай дайын материалдармен қамтамасыз етудiң тәртiбi мен мерзiмi туралы;
  
      3) дайын болған өнiмдi алып кетудiң тәртiбi мен мерзiмi туралы;
  
      4) қызметкерге өтемақылық және өзге де төлемдердің орнын өтеу туралы көзделуге тиiс.

**297-бап. Жұмысты үйде орындайтын қызметкердiң жұмыс**
  
                
**уақытының және демалыс уақытының режимi,**
  
                
**еңбек қауiпсiздiгi мен еңбектi қорғауды**
  
                
**қамтамасыз ету жағдайлары**

      Үйде жұмыс iстейтiн қызметкер үшiн жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимi, қызметкердiң жұмыс уақытын сақтауын жұмыс берушiнiң бақылау ерекшелiктерi, еңбек қауiпсiздiгi мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөнiндегi жағдайлар және қызметкердiң осы жағдайларды сақтауы еңбек шартында белгiленедi.

**298-бап. Үйде жұмыс iстейтiндермен еңбек шартын бұзу**

      Үйде жұмыс iстейтiндермен еңбек шартын бұзу еңбек шартында көзделген негіздер бойынша жүргізiледi.

**45-тарау. Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестiрілген жерлерде жұмыс iстейтiн адамдардың еңбегі**

**299-бап. Экологиялық апат аудандарында және соларға**
  
                
**теңестiрiлген жерлерде жұмыс істейтiн**
  
                
**адамдарға берілетiн кепiлдiктер мен өтемақылар**

      Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестiрілген жерлерде жұмыс iстейтiн адамдарға берiлетiн кепiлдiктер мен өтемақылар осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгiленедi.

**300-бап. Кепiлдiктер мен өтемақыларды алу үшін**
  
                
**қажет болатын еңбек өтiлi**

      Кепiлдiктер мен өтемақыларды алу үшiн қажет болатын еңбек өтілін белгiлеудің және есептеудiң тәртiбiн Қазақстан Республикасының Үкiметi Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес белгiлейдi.

**301-бап. Еңбекақы төлеу**

      Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестiрiлген жерлерде еңбекақы төлеу жалақысына проценттiк үстеме қолданылып жүзеге асырылады.

**302-бап. Жалақыға проценттiк үстеме**

      Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестiрiлген жерлерде жұмыс iстейтін адамдарға сол аудандағы немесе сол жердегi жұмыс стажы үшiн жалақысына проценттiк үстеме қосылады. Жалақыға қосылатын проценттік үстеменiң мөлшерi мен оны төлеудiң тәртiбi Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленедi.

**303-бап. Ұйымның таратылуына, қызметкер санының**
  
                
**немесе штатының қысқаруына байланысты**
  
                
**жұмыстан босағандарға берiлетiн кепiлдiктер**

      Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестiрiлген жерлерде орналасқан ұйымдардан ұйымның таратылуына, қызметкер санының немесе штатының қысқаруына байланысты жұмыстан босағандарға жұмыстан шығарылғанда берiлетiн бiр айлық жәрдемақысы ескерiле отырып, еңбекке орналасқанға дейiнгi кезеңге, бiрақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақысы сақталады.
  
      Жұмыстан шығарылғанда берiлетiн айлық жәрдемақы мен сақталған орташа жалақыны төлеудi жұмыс берушi өзiнiң қаражаты есебiнен бұрынғы жұмыс орны бойынша жүргiзедi.

**304-бап. Қосымша демалыс күн**

      Экологиялық апат аудандарын және соларға теңестiрiлген жерлерде жұмыс iстейтiн, он алты жасқа дейiнгi баласы бар ата-аналардың бiреуiне оның жазбаша өтiнiшi бойынша ай сайын жалақысы сақталмайтын демалыс күн беріледi.

**305-бап. Қысқартылған жұмыс аптасы**

      Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестiрiлген жерлерде жұмыс iстейтiн әйелдер үшiн ұжымдық шартта немесе еңбек шартында, егер олар үшiн Қазақстан Республикасының заңдарында жұмыс аптасының қысқа ұзақтығы көзделмесе, 36 сағаттық жұмыс аптасы белгiленедi. Бұл ретте жалақы толық жұмыс аптасы кезiндегi мөлшерде төленедi.

**306-бап. Жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс**

      Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген негізгі ақылы демалыстан және экологиялық апат аудандарында жұмыс iстейтiн адамдарға жалпы негіздерде берiлетiн қосымша ақылы демалыстардан басқа - ұзақтығы он екi күнтiзбелiк күн, ал экологиялық апат аудандарына теңестiрiлген жерлерде iстейтiн адамдарға он күнтiзбелiк күнге дейiн қосымша ақылы демалыс берiледi.
  
      Қосарлы жұмыс iстейтiндерге берiлетiн жыл сайынғы ақылы демалыстың жалпы ұзақтығы жалпы негiздерде белгiленедi.

**307-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыстарды берудiң**
  
                
**және оларды бiрiктiрудiң тәртiбi**

      Жыл сайынғы ақылы демалыс қызметкерлерге бiр жұмыс берушiде он бiр ай жұмыс iстегеннен кейiн берiледi.
  
      Жыл сайынғы ақылы демалыстың жалпы ұзақтығы жыл сайынғы негiзгi және барлық қосымша ақылы демалыстардың қосындысымен айқындалады.
  
      Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестiрiлген жерлерде жұмыс iстейтін адамдарға жыл сайынғы ақылы демалыстарды толық немесе жарымжартылай бiрiктiру екi жылдан аспайтын жылға ғана рұқсат етiледi. Бұл ретте берiлетiн демалыстың жалпы ұзақтығы демалысын пайдаланатын жерге баруға және қайтуға қажеттi жалақысы сақталмайтын демалысты қоса алғанда алты айдан аспауға тиiс.
  
      Жыл сайынғы ақылы демалыстың алты айдан асатын пайдаланылмаған бөлiгi келесi жылғы кезектi жыл сайынғы ақылы демалысқа қосылады.
  
      Жұмыс iстейтiн ата-анасының бiрiнiң өтiнiшi бойынша жұмыс берушi оқуға түсетiн он сегіз жасқа толмаған баласын басқа жерде орналасқан орта немесе жоғары кәсiптiк бiлiм беру мекемесiне апаруға оған жыл сайынғы ақылы демалысын немесе оның бiр бөлігін беруге мiндеттi. Бiр немесе одан да көп баласы болған ретте аталған мақсаттар үшiн демалыс әрбiр балаға бiр реттен беріледi.

**308-бап. Медициналық қызмет көрсету кепiлдiгi**

      Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестiрiлген жерлерде жұмыс iстейтiн адамдар үшiн ұжымдық шартта тиiстi медициналық қорытындысы болғанда, егер тиiстi консультацияларды немесе емдеудi тұрғылықты жерiнде көрсету мүмкiн болмаса, медициналық консультация алу немесе емделу үшiн Қазақстан Республикасы аумағы шегiнде жүру жолын төлеу көзделедi.

**309-бап. Экологиялық апат аудандарына және соларға**
  
                
**теңестiрiлген жерлерге келген адамдармен**
  
                
**еңбек шартын жасасу**

      Экологиялық апат аудандарына және соларға теңестiрiлген жерлерге келген адамдармен еңбек шартын жасасуға олардың осы аудандар мен жерлерде жұмыс iстеуге және тұруға жарайды деген медициналық айғақтамасы болғанда рұқсат етiледi.

**310-бап. Демалысты пайдалану орнына бару және қайту**
  
                
**жолына және жүгiн алып жүруге ақы төлеуге**
  
                
**арналған шығыстарына өтемақы төлеу**

      Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестiрiлген жерлерде жұмыс iстейтiн адамдардың жұмыс берушiнiң қаражаты есебiнен жылына бiр рет Қазақстан Республикасының шегiнде демалысын пайдаланатын жерiне дейiн кез келген көлiкпен (таксиден басқа), соның iшiнде жеке көлiгiмен бару және керi қайту жолын, сондай-ақ отыз килограммға дейiн жүгін алып жүру бағасын төлетуге құқығы бар.
  
      Қызметкердiң демалысын пайдаланатын жерiне дейiн бару және қайту жолының құнын төлеу ең қысқа жолмен жол жүру құнымен жүргізiледi.
  
      Жұмыс берушiлер қызметкердiң демалысты пайдалану уақытына қарамастан оның демалысты пайдаланатын жерiне бару және қайту жолын және оның отбасының жұмыс iстемейтiн мүшесiнің (күйеуiнiң, әйелiнiң, жасы кәмелетке толмаған балаларының) жүктерiн алып жүру құнын да төлейдi.
  
      Қызметкердiң және оның отбасы мүшелерiнiң демалысты пайдаланатын жерiне дейiн бару және қайту жолының ақысы қызметкер демалысқа кетер алдында оның жол жүру құнының шамасына қарай жүргiзiледi. Түпкілiктi есеп айырысу демалыстан қайтып келгеннен кейiн ұсынылған жол жүру билеттерінiң немесе басқа құжаттарының негізiнде жүргiзіледi.
  
      Осы бапта көзделген төлемдер нысаналы болып табылады және қызметкер демалысын пайдаланатын жерге дейiн бару және қайту жолының және жүгiн алып жүру ақысын төлету құқығын уақытында пайдаланбаса кейінгi демалыстарға олар қосылмайды.
  
      Осы бапта көзделген кепiлдiктер мен өтемақылар қызметкерге негiзгi жұмыс орны бойынша ғана берiледi.

**311-бап. Көшуге байланысты шығыстарға берілетін өтемдер**

      Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестiрілген жерлерде жұмыс iстеу туралы еңбек шартын жасасқан және осы шарттарға сәйкес Қазақстан Республикасының басқа аудандарынан келген адамдарға жұмыс берушiнің қаражаты есебiнен мынадай кепілдiктер мен өтемдер берiледi:
  
      екі лауазымдық еңбекақысы (айлық тарифтiк ставка) мөлшерiнде бiржолғы жәрдемақы және онымен бiрге келген оның отбасының әрқайсысына қызметкердiң лауазымдық еңбекақысының жартысы (айлық тарифтік ставканың жартысы) мөлшерiнде бiржолғы жәрдемақы;
  
      қызметкер мен оның отбасы мүшелерiнiң Қазақстан Республикасының аумағы шегiнде жол жүру құнының нақты шығысы бойынша, сондай-ақ отбасына шаққанда бес тоннадан аспайтын, темiр жол көлігімен тасу үшiн көзделген тарифтерден аспайтын, багажының нақты шығыстары құнының ақысы;
  
      жаңа жерде орналасу үшiн ұзақтығы жетi күнтiзбелiк болатын ақылы демалыс.
  
      Отбасы мүшелерінің жолы мен багажын жеткiзу құнын төлету құқығы қызметкер аталған аудандар мен жерлердегi сол ұйыммен еңбек шартын жасаған күннен бастап бiр жыл бойына сақталады.
  
      Қызметкерге және оның отбасы мүшелерiне басқа жерге жаңа тұрғылықты орынға көшкен жағдайда құқыққа қарсы әрекеттер үшін жұмыстан шығаруды қоспағанда, кез келген негiздер бойынша еңбек шартын бұзуға байланысты нақты шығыстары бойынша жол құны мен отбасына шаққанда бес тоннадан аспайтын, темiр жол көлiгiмен тасу үшін көзделген тарифтерден аспайтын багажының құны төленедi.
  
      Осы бапта көзделген кепілдiктер мен өтемақылар қызметкерге негiзгi жұмыс орны бойынша ғана берiледi.

**312-бап. Басқа кепiлдiктер мен өтемақылар**

      Экологиялық апат аудандарында және соларға теңестірiлген жерлерде жұмыс iстейтiндерге әлеуметтiк сақтандыру, зейнетақымен қамсыздандыру тұрғын үй қатынастары саласындағы кепілдiктер мен өтемақылар және басқалар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес белгiленедi.

**46-тарау. Мүгедектердiң еңбегiн peттеу ерекшелiктерi**

**313-бап. Мүгедектердiң еңбек ету құқығын iске асыруы**

      1. Мүгедектердің жұмыс берушілермен қарапайым еңбек жағдайлары бар еңбек шартын жасасуға не мүгедектердiң еңбегiн жеке оңалту бағдарламасына сәйкес қолданатын арнаулы ұйымдарда еңбек шартын жасасуға құқығы бар.
  
      2. Уәкілеттi органның оның денсаулық жағдайы кәсiби мiндеттерiн орындауға кедергi келтiретін не өзінің денсаулығына және (немесе) басқа адамдардың қауіпсiздігіне катер төндiретін жөнiнде қорытындысы болған жағдайларды қоспағанда, мүгедекпен еңбек шартын жасасудан бас тартуға, мүгедектігі бойынша оның келiсiмiнсiз мүгедектi басқа жұмысқа ауыстыруға, еңбек жағдайын өзгертуге жол берілмейдi.

**314-бап. Мүгедек қызметкерлердің еңбек жағдайы**

      1. Еңбектi нормалау, қорғау және оған ақы төлеу талаптары, жұмыс режимi, кәсiптердi (лауазымды) қоса атқару тәртiбi, техникалық, санитарлық, гигиеналық өндiрiстiк-тұрмыстық жағдайлары, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттардың тараптардың келісімі бойынша өзге де талаптары мүгедек емес басқа қызметкерлермен салыстырғанда мүгедектердiң жағдайларын нашарлатпауға немесе құқықтарын шектемеуге тиiс.
  
      2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауiптi (ерекше қауiптi) жұмыстарда мүгедектердiң еңбегiн қолдануға тыйым салынады.
  
      3. Жұмыс iстейтiн мүгедектерге осы Кодексте, келiсiмдерде, жұмыс берушiнiң актiсiнде, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген қосымша кепiлдiктер берiлуi мүмкiн.
  
      4. Уәкiлеттi мемлекеттiк органдардың ұсынымдары, сондай-ақ толық емес жұмыс күнi режимi, жүктелiмiн азайту туралы режим және жұмыс iстейтiн мүгедектер еңбегiнiң басқа да жағдайлары туралы медициналық қорытынды жұмыс берушi үшiн мiндеттi болып табылады.

**315-бап. Мүгедек қызметкерлер үшiн жұмыс уақытының**
  
                
**жиынтық режимiн қолдануды шектеу**

      1. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедектер үшiн жиынтықты жұмыс уақытын қолдануға жол берiлмейдi.
  
      2. Үшiншi топтағы мүгедек қызметкерлерге егер жиынтықты жұмыс уақытын қолдану медициналық айғақтама бойынша тыйым салынса, ондай режим белгiленбейдi.

**316-бап. Мүгедек қызметкерлердiң түнгi уақытта,**
  
                
**жұмыстан тыс, демалыс және мереке күндерінде**
  
                
**жұмыс iстеуiн, іссапарларға жiберiлуiн шектеу**

      Мүгедек қызметкерлердiң жұмыстан тыс уақытта, түнгi уақытта, демалыс және мереке күндерiнде жұмыс iстеуiне, iссапарларға жiберілуiне, егер олардың медициналық айғақтамалары бойынша осындай жұмыскер тыйым салынбаса, олардың өздерiнiң келiсiмiмен жол берiледi.

**317-бап. Мүгедек қызметкерлердiң жыл сайынғы еңбек**
  
                
**демалысын олардың өздерi үшiн ыңғайлы**
  
                
**уақытта алу құқығы**

      Мүгедек қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы олардың қалауымен өздерiне ыңғайлы уақытта берiледi.

**318-бап. Мүгедек қызметкерлердiң жыл сайынғы**
  
                
**қосымша еңбек демалысына және жалақысы**
  
                
**сақталмайтын демалысқа құқығы**

      1. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедектерге жұмыс берушi жыл сайын ұзақтығы кемiнде он бес күн болатын қосымша еңбек демалысын бередi.
  
      2. Жыл сайынғы қосымша демалыс жыл сайынғы еңбек демалысымен бiр мезгiлде не қызметкердiң қалауы бойынша басқа жұмыс (күнтiзбелiк) күндерi берiледi.

**47-тарау. Мемлекеттiк қызметшiлердiң**
  
**еңбегін реттеудiң ерекшелiктерi**

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

      1. Мемлекеттiк қызметке кiретiн адамның:
  
      1) тиiстi бiлiмi, кәсiптiк даярлық деңгейi болуға және белгiленген бiлiктiлiк талаптарға сәйкес болуы тиiс;
  
      2) салық қызметi органдарына өздерiнiң кiрiстерi және салық салынатын объектi болып табылатын меншiк құқығындағы мүлкi туралы мәлiмет беруге мiндеттi.
  
      2. Мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымға орналасу азаматтар мiндеттi түрдегi арнаулы тексеруден өткеннен кейiн жүзеге асырылады.
  
      3. Мемлекеттiк әкiмшілік лауазымдарға қойылатын бiлiктiлiк талаптарын мемлекеттiк органдар лауазымдарға қойылатын үлгiлi бiлiктiлiк талаптары негiзiнде әзiрлеп, бекiтедi.

**320-бап. Мемлекеттік қызметке кiру**

      1. Мемлекеттік қызметке орналасу осы баптың 5 және 6-тармақтарында көзделген жағдайларды қоспағанда конкурстық негiзде жүзеге асырылады.
  
      2. Мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымға орналасуға арналған конкурсты өткiзудiң шарттары мен тәртiбiн, оның iшiнде конкурстық комиссия құру тәртiбiн Қазақстан Республикасының мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi органы белгiлейдi.
  
      3. Конкурстық комиссияның оң қорытындысын алған конкурсқа қатысушылардың мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымға орналасуға құқығы бар. Мемлекеттiк органның басшысы конкурстық комиссияның оң қорытындысын алған қатысушыны жарияланған лауазымға тағайындау туралы бұйрық шығаруға мiндеттi.
  
      Бұл орайда мемлекеттiк қызметке кiру үшiн заңдарда көзделген талаптар сақталуға тиiс.
  
      4. Әкiмшiлiк мемлекеттік қызметке орналасуға арналған кадрлық резервтi Қазақстан Республикасының мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi органымен оның аумақтық бөлiмшелерi Қазақстан Республикасының мемлекеттiк қызмет туралы заңдарының талаптарына сәйкес қалыптастырады. Кадрлық резервкe есепке алынған азаматтар конкурстан өткен кезден бастап бiр жыл бойына тиiстi әкiмшілiк мемлекеттiк қызметке қосымша конкурстан өтпей-ақ еңбек шартын жасасуына болады.
  
      5. Мемлекеттiк әкімшілік қызметшiнiң мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымға орналасуы ол тиiстi бос тұрған лауазымға қойылатын біліктiлiк талаптарына сай келген жағдайда, мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiнiң және Қазақстан Республикасы мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi органның немесе оның аумақтық бөлiмшесiнің келiсiмiмен конкурстық ірiктеусiз ауысу тәртiбiмен жүзеге асырылуы мүмкiн.
  
      6. Мемлекеттiк саяси қызметшiлердің, сондай-ақ тұрақты негiзде жұмыс iстейтiн, өз өкiлеттiгiн доғарған және ұсынылатын білiктiк талаптарына сай келетiн Парламент депутаттарының, мәслихат депутаттарының мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымға конкурстық iрiктеусiз орналасуға құқығы бар. Мемлекеттiк саяси қызметшiлер мен тұрақты негізде жұмыс iстейтiн Парламент депутаттарының, мәслихат депутаттарының мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымға орналасу тәртiбiн Қазақстан Республикасының Президентi айқындайды.

**321-бап. Мемлекеттiк қызметке кiру және өту**
  
                
**кезiндегі шектеулер**

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

**322-бап. Жақын туысқандарына мемлекеттiк қызметте**
  
                
**бiрге iстеуге жол бермеу**

      1. Мемлекеттiк қызметшiлер өздерiнiң жақын туысқандарының (ата-анасының, күйеуiнiң, аға-iнiлерiнiң, сiңлi-қарындастарының, балаларының) тiкелей қол астындағы лауазымға орналаса алмайды.
  
      2. Осы баптың 1-тармағының талаптарын бұзған мемлекеттiк қызметшiлер, егер олар аталған бұзушылықтар анықталған кезден бастап үш ай iшiнде оны өз еркiмен жоймаса, мұндай бағыныста болмайтын басқа лауазымға ауыстырылады, ал мұндай ауыстыру мүмкiн болмағанда мемлекеттiк қызметшiлердің бiреуi жұмыстан шығарылуға жатады.

**323-бап. Мемлекеттiк қызметшiлер лауазымдарының**
  
**жiктелiмі**

      1. Мемлекеттiк қызметшiлердiң саяси лауазымдарын жiктеу мемлекеттiк қызмет туралы заңдарда белгiленедi. Мемлекеттiк саяси қызметшiлер лауазымдарының санаттар бойынша тiзiлiмiн Қазақстан Республикасының Президенті бекiтедi.
  
      2. Мемлекеттік саяси қызметшілер лауазымдарының санаттар бойынша тізілімін Қазақстан Республикасы мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi органының ұсынысымен Қазақстан Республикасының Президентi бекiтедi.

**324-бап. Мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiлердi**
  
                
**аттестаттау**

      Мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiлердiң кәсiптiк даярлығын, құқықтық мәдениетiн, азаматтармен жұмыс iстей алу қабiлетiн айқындау мақсатында олар аттестаттаудан өтедi. Мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiлердi аттестаттаудың тәртiбi мен шарттарын Қазақстан Республикасы мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi органының ұсынысымен Қазақстан Республикасының Президентi бекiтедi.

**325-бап. Мемлекеттiк әкiмшілік қызметшiлердi демалыс**
  
                
**және мереке күндерi жұмысқа тартудың тәртiбi**

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

**326-бап. Мемлекеттік қызметшiлердiң еңбегіне ақы төлеу**

      1. Мемлекеттiк қызметшілердiң еңбегіне төленетiн ақы қызметтiк мiндеттерiн сөзсiз және тиянақты атқаруы үшiн жеткiлiктi материалдық жағдайды қамтамасыз етуге, мемлекеттiк органдарды бiлiктi және тәжiрибелi кадрлармен жасақтауға жәрдемдесуге, олардың адал да бастамашыл еңбегiн ынталандыруға тиiс.
  
      2. Мемлекеттiк әкiмшілік қызметшiлердiң еңбегiне ақы төлеу Қазақстан Республикасының Президентi бекiтетiн Еңбекке ақы төлеудiң бiрыңғай жүйесi негiзiнде жүзеге асырылады.
  
      3. Мемлекеттiк қызмет стажы саяси және әкiмшiлiк қызметшiлер үшiн лауазымдық еңбекақыны анықтау мақсатында Қазақстан Республикасының Президентi белгiлейтiн тәртiппен есептеледi.

**327-бап. Мемлекеттiк қызметшiлердiң жыл сайынғы**
  
                
**ақылы демалысының ұзақтығы**

      Мемлекеттiк қызметшiлерге сауықтыру үшiн екi лауазымдық айлықақысы мөлшерiнде жәрдемақы төленіп, ұзақтығы отыз күнтiзбелік күнге ақы төленетiн жыл сайынғы демалыс берiледi.

**328-бап. Мемлекеттiк қызметшiлерге жыл сайынғы ақылы**
  
                
**демалысты берудiң және оларды демалыстан**
  
                
**шақыртып алудың ерекшелiктерi**

      1. Мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiнi ауыстырған не мемлекеттiк саяси қызметшiнi басқа мемлекеттік әкiмшiлiк лауазымға ауыстырған жағдайда, егер мемлекеттiк қызметшi бұрынғы жұмыс орны бойынша жыл сайынғы ақылы демалысын пайдаланбаса, жаңа жұмыс орнында жыл сайынғы ақылы демалыс осы Кодексте белгiленген мерзiм бiткенге дейiн берiлуi мүмкін.
  
      2. Мемлекеттiк қызметшiлер мемлекеттiк орган басшысының шешiмi бойынша жыл сайынғы немесе қосымша демалыстан шақыртылып алынуы мүмкiн. Пайдаланылмаған демалыстың қалған бөлігі мемлекеттiк қызметшiге тиiстi жылдың басқа кез келген уақытында берiледi не келесi жылғы демалысына қосылады.

**329-бап. Мемлекеттiк қызметшiлердi көтермелеу**

      1. Мемлекеттiк қызметшiлер лауазымдық мiндеттерiн үлгiлi орындағаны, мiнсiз мемлекеттiк қызметi, ерекше маңызды және күрделi тапсырмаларды орындағаны үшiн және жұмыстағы басқа да жетiстiктерi үшiн:
  
      1) бiржолғы ақшалай сыйақы беру;
  
      2) алғыс жариялау;
  
      3) бағалы сыйлықтармен марапаттау арқылы көтермеленуi мүмкiн.
  
      2. Мемлекеттiк қызметшiлер ерекше еңбек сiңiргенi үшiн Қазақстан Республикасының мемлекеттiк наградаларымен марапатталады.

**330-бап. Мемлекеттiк қызметшiнiң лайықсыз қылықтары**

      Мемлекеттiк қызметшiнiң лайықсыз қылықтары мемлекеттiк қызметшiнiң өзiне жүктелген мiндеттердi құқыққа қарсы, кiнәлi орындамауы немесе тиiстi дәрежеде орындамауы, лауазымдық өкiлеттiгін асыра пайдалануы, мемлекеттiк және еңбек тәртiбiн бұзуы, қызмет этикасының нормаларын бұзуы, тәртiптiк ретпен жазаланатын сыбайластық құқық бұзушылығы, сондай-ақ мемлекеттiк қызметте болуына байланысты белгiленген шектеулердi сақтамауы.

**331-бап. Мемлекеттік қызметшiге қолданылатын**
  
                
**тәртіптiк жазалардың түрлерi**

      Tәртіптік лайықсыз әрекетi үшiн мемлекеттік қызметшiге мынадай тәртiптiк жазалар қолданылуы мүмкiн:
  
      1) ескерту;
  
      2) сөгiс;
  
      3) қатаң сөгіс;
  
      4) қызметiне толық сай келмеуi туралы ескерту;
  
      5) тиiстi өкiлеттiктердi беруден бас тарту;
  
      6) мемлекеттік функцияларды орындаудан босату;
  
      7) лауазымын төмендету;
  
      8) атқарып жүрген лауазымдық қызметiнен шығару.

**332-бап. Мемлекеттiк қызметкерлерге тәртіптік жаза**
  
                
**қолданудың ережесi**

      Мемлекеттiк қызметшiлерге тәртіптік жаза қолданудың ережесiн Қазақстан Республикасының Президентi бекiтедi.

**333-бап. Мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiлердiң**
  
                
**мемлекеттiк қызметтi тоқтатуының негiздерi**

      1. Мемлекеттік әкiмшiлiк қызметшiлердiң мемлекеттiк қызметтi тоқтатуы үшін:
  
      1) олардың өз тiлегi бойынша жұмыстан босату туралы арыз беруi;
  
      2) тараптардың өзара келісуi бойынша мерзiмдi еңбек шартын жасасу жолымен олардың мемлекеттiк қызметте болу мерзiмiн бір жылға ұзарту құқығымен Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген зейнеткерлiк жасқа толуы;
  
      3) мемлекеттiк әкiмшілiк қызметшiнің өз табысы мен мүлкi туралы көпе-көрнеу жалған мәлiмет беруi;
  
      4) осы Кодексте белгiленген шектеулердi сақтамауы;
  
      5) меншiк құқығындағы тиесiлi мүлiктi сенiмгерлiкпен басқаруға бермеуi;
  
      6) Қазақстан Республикасының азаматтығын жоғалтуы;
  
      7) сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылығын жасауы;
  
      8) осы Кодексте белгіленген жағдайларды қоспағанда, мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымды конкурстан тыс атқаруы;
  
      9) аттестаттаудың терiс нәтижелерi;
  
      10) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де негiздемелер негiз болып табылады.
  
      2. Мемлекеттiк әкiмшілік қызметшілердi қызметтен босатуды мемлекеттiк органның мемлекеттiк әкiмшiлiк лауазымға қабылдауға құқығы бар тиiстi лауазымды адамы Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен жүргiзедi.
  
      3. Қызметтен заңсыз босатылған жағдайда мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiнiң уәкiлеттi органға шағымдануға, сондай-ақ өзiнiң құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғауға құқығы бар.

**334-бап. Атқарып отырған лауазымдық қызметiнен**
  
                
**босатуды шектеу**

      1. Мемлекеттiк саяси қызметшiлердің ауысуы мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiлердiң жаңадан тағайындалған мемлекеттiк саяси қызметшiлердiң бастамасы бойынша атқарып отырған лауазымдағы мемлекеттiк қызметтi тоқтатуы үшiн негiз бола алмайды.
  
      2. Басқарма құрылымының өзгеруi, лауазымдардың қайта аталуы, мемлекеттік орган штатының адамдар санын қысқартпай қысқаруы және (немесе) мемлекеттiк қызметтен өту шарттарының елеулi өзгеруi мемлекеттiк әкiмшiлiк қызметшiлердiң атқарып отырған қызметiнен шығаруға негiз бола алмайды.

**335-бап. Мемлекеттiк орган таратылған немесе**
  
                
**қайта ұйымдастырылған кезде мемлекеттiк**
  
                
**қызметшiлерге өтемақы беру**

      Мемлекеттiк органдарда кемiнде үш жыл жұмыс стажы бар мемлекеттiк әкiмшiлік қызметкердi мемлекеттiк орган таратылған не қызметкерлер саны немесе штаты қысқарған кезде атқарып отырған қызметiнен шығарған жағдайда оған төрт орташа жалақысы мөлшерiнде жұмыстан шығарылғанда берiлетiн жәрдемақы төленеді.

**336-бап. Мемлекеттiк саяси қызметшiлердің қызметке**
  
                
**кiруi және отставкаға кетуi**

      1. Мемлекеттiк саяси қызметшiлердiң қызметке кiруi тағайындау не сайлау негiзiнде, сондай-ақ басқа жағдайларда Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртіпті және жағдайларда жүзеге асырылады.
  
      Саяси қызметке кiру үшiн қойылатын қосымша талаптарды Қазақстан Республикасының Президентi айқындайды.
  
      2. Мемлекеттiк саяси қызметшiлердiң еңбегіне ақы төлеудiң жүйесiн Қазақстан Республикасының Президентi белгiлейдi.
  
      3. Мемлекеттiк саяси қызметшілерге тәртiптiк жазалар қолданудың тәртiбiн Қазақстан Республикасының Президентi белгiлейдi.
  
      4. Мемлекеттiк саяси қызметшiлер отставкаға Конституцияда және Қазақстан Республикасының мемлекеттiк қызмет туралы заңдарында белгiленген негiздерде және тәртiпте кетедi.
  
      5. Мемлекеттiк саяси қызметшiлер отставкасын мемлекеттiк саяси қызметшiнi осы лауазымға тағайындаған (сайлаған) мемлекеттiк орган немесе лауазымды адам қабылдайды немесе одан дәлелдi бас тартылады. Отставканы қабылдау немесе одан бас тартылу туралы шешiм жазбаша арыз берiлген күннен бастап бiр ай мерзiмде қабылданады. Саяси қызметшi отставкадан бас тартылған жағдайда қызметтiк өкiлеттігiн атқаруды жалғастыруға тиiс.
  
      6. Лауазымдық өкiлеттiгін өрескел бұзу мемлекеттiк қызметте болуға лайықсыз қылықтар жасау мемлекеттiк саяси қызметшiнiң отставкаға шығуы үшiн негiз бола алмайды, қайта жұмыстан босату үшiн негiз болады. Мемлекеттiк саяси қызметшiлердi қызметтен босатудың негiздерi мен тәртiбiн Қазақстан Республикасының Президентi белгiлейдi.

**48-тарау. Азаматтық қызметшiлер еңбегін**
  
**реттеудiң ерекшелiктерi**

**337-бап. Азаматтық қызметке кiру**

      1. Азаматтық қызметке кiру тағайындау негiзiнде не конкурс бойынша жүзеге асырылады. Қызметке кiру тәртiбiн тиiстi азаматтық қызмет саласы үшiн мемлекеттiк басқару органы айқындайды.
  
      2. Конкурсты азаматтық қызметшінің бос лауазым орны бар мемлекеттік мекеме (қазыналық кәсіпорны) ұйымдастырып, өткiзедi.
  
      Азаматтық қызметтегi бос лауазым орнына конкурс өткiзудiң тәртiбiн Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлейдi.
  
      3. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және бұйрық шығару арқылы жүзеге асырылады.

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

      Азаматтық қызметшiнiң:
  
      1) материалдық-техникалық, қаржы және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, басқа мемлекеттiк мүлiк пен қызметтiк ақпаратты қызметтiк емес мақсатта пайдалануға;
  
      2) азаматтық қызметтiң қалыпты жұмыс iстеуiне және лауазымдық мiндеттерiн орындауға кедергi келтiретiн iс-әрекеттерге қатысуға;
  
      3) қызметтiк жағдайын азаматтық қызметпен байланысты емес жеке мақсаттарда пайдалануға құқығы жоқ.

**339-бап. Азаматтық қызметтi қоса атқару**

      1. Азаматтық қызметшiлердiң негiзгi жұмысынан басқа сол мемлекеттiк мекемеде (қазыналық кәсiпорында) немесе басқа мемлекеттiк мекемеде (қазыналық кәсiпорында) қызметті қоса атқаруына болады.
  
      2. Қызметтi қоса атқару үшiн мемлекеттік мекеме (қазыналық кәсiпорын) басшысының келiсiмi талап етiлмейдi. Бiр мемлекеттiк мекемеде (қазыналық кәсiпорында) қызметтi қоса атқарған кезде мемлекеттiк мекеме (қазыналық кәсiпорын) басшысы еңбек жағдайлары мен режимi ерекше жекелеген кәсiптер мен лауазымдарға қатысты, қосымша жұмыс iстеуi азаматтық қызметшiнің денсаулық жағдайы мен өндiрiс қауiпсiздiгiне әсер етуi мүмкiн болатын жағдайларда қызметтi қоса атқаруға шек қоюы мүмкiн.
  
      3. Азаматтық қызметшiлердiң жекелеген санаттарының қызметтiң тиiстi саласында қызметтi қоса атқаруын реттеудiң ерекшелiктерiн орталық мемлекеттiк басқару органдары еңбек жөнiндегi уәкiлеттi органның келiсiмi бойынша реттейдi.

**340-бап. Азаматтық қызметшінi басқа мемлекеттiк**
  
                
**мекемеге (қазыналық кәсіпорынға) ауыстыру**

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

**341-бап. Азаматтық қызметшілердi аттестаттау**

      Азаматтық қызметшiлер кәсіптік және бiлiктiлiк даярлық деңгейiн, iскер қасиеттерiн анықтау мақсатында аттестаттаудан өтедi.
  
      Азаматтық қызметшiлердi аттестаттаудың тәртiбi мен шарттарын тиiстi қызмет саласы үшiн орталық мемлекеттiк басқару органы айқындайды.

**342-бап. Азаматтық қызмет бойынша жоғарылату**

      1. Азаматтық қызмет бойынша жоғарылау оны жоғары тұрған лауазымға ауыстыру жолымен жүзеге асырылады.
  
      2. Бiліктiлiк деңгейi мен тәжiрибесi жоғары, өзiнiң кәсіптiк бiлiктiлiк деңгейiн үнемi арттырып отыратын азаматтық қызметшiлер азаматтық қызмет бойынша жоғарылатуда басымдықтарға ие болады.

**343-бап. Азаматтық қызметшiлердiң бiлiктiлігін**
  
                
**арттыру және оларды қайта даярлау**

      1. Азаматтық қызметшiлер кәсіптiк білiмдерi мен дағдыларын тереңдету, кәсiптер мен мамандықтар алу мақсатында тиiстi бiлiм беру ұйымдарына жiберiлуi мүмкiн.
  
      2. Азаматтық қызметшiлердiң бiліктiлігін арттыру мен оларды қайта даярлауды тиiстi қызмет саласындағы мемлекеттiк басқару органдары, бiлiм беру ұйымдары, мемлекеттiк ұйымдар, ғылыми және оқу орталықтары жүргiзедi.
  
      3. Азаматтық қызмет ұйымының тиiстi жолдамасы бойынша өндiрiстен қол үзбей оқыған жағдайда, ғылыми оқуды қоса алғанда, оқу, қайта оқу, тағылымдамадан өту сол ұйымның қаражаты есебiнен төленедi.
  
      Азаматтық қызметшiге оқу уақытына олардың азаматтық қызмет лауазымы сақталады, сондай-ақ кепiлдiктер мен өтемдер қолданылады.
  
      4. Азаматтық қызмет ұйымының тиiстi бейiнiне сәйкес мамандығы бойынша бiлiктiлiгiн арттырудан және қайта даярлаудан өтiп жүрген азаматтық қызметшiге өзiнiң басшысының шешiмi бойынша ақылы оқу демалысы берiледi.

**344-бап. Азаматтық қызметшілердi ынталандыру**

      Мемлекеттiк қызметшi лауазымдық мiндеттерiн адал атқарғаны үшін, орындалған жұмыстың жоғары сапасы, соның ішінде айрықша күрделi және шұғыл жұмыстары үшiн, бастамашылығы, шығармашылық белсендiлiгi және жұмыстағы басқа да жетiстiктерi үшін:
  
      1) азаматтық қызметтегі жылжумен;
  
      2) ақшалай сыйақымен;
  
      3) алғыс жариялаумен ынталандырылуы мүмкiн.

**345-бап. Азаматтық қызметшілердiң мемлекет пен**
  
                
**қоғам мүдделерiнде мiндеттер орындауы**
  
                
**кезiндегi кепiлдiктер мен өтемақылар**

      Азаматтық қызметшi заң актілерiмен көзделген жағдайларда жұмыс орны (лауазымы) сақтала отырып, мемлекет пен қоғам мүдделерiнде мiндеттер орындаған уақытта жұмыстан босатылады. Бұл ретте, азаматтық қызметшiнi мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттер орындауға тартатын органдар немесе мекемелер оған заңға сәйкес лауазымы бойынша есептелетiн орташа жалақы төлейдi.

**346-бап. Басқа жерге жұмысқа көшкен кездегi**
  
                
**кепiлдiктер мен өтемақылар**

      Азаматтық қызметшiлерге әкiмшiлiк-аумақтық бөлініс бойынша мемлекеттiк мекемемен (қазыналық кәсіпорынмен) бiрге басқа жерге (басқа елдi мекенге) көшкен кезде:
  
      азаматтық қызметшінің өзінің және оның отбасы мүшелерiнiң жұмыс орнына баруының құны (мемлекеттiк мекеме (қазыналық кәсіпорын) тиiстi қозғалыс құралын ұсынатын жағдайлардан басқа);
  
      мүлiктi алып жүру шығыстары;
  
      жолдағы әрбiр күнге тәулiктiк;
  
      лауазымы бойынша алты лауазымдық еңбекақы мөлшерiндегi бiржолғы жәрдемақы;
  
      алты күннен көп болмай, жолға жиналу және тұрғылықты жерге орналасу күндерiне, сондай-ақ жол жүру уақытына жалақы төленедi.

**347-бап. Азаматтық қызмет жүйесiндегі еңбекақы**

      1. Қазақстан Республикасының Үкiметi азаматтық қызмет саласында жұмыс iстейтiн қызметшiлер мен жұмысшылардың еңбекақы жүйесiн белгiлейдi.
  
      2. Ауылдық (селолық) жерде жұмыс iстейтiн денсаулық сақтаудың, әлеуметтiк қамсыздандырудың, бiлiм беру, мәдениет және спорт мамандарына жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша жергілікті бюджет қаражаты есебінен, қала жағдайларында қызметтiң осы түрiмен айналысатын мамандардың ставкаларымен салыстырғанда, кем дегенде 25 пайыз көтеріңкi еңбекақы және тарифi ставкалар белгiленуi мүмкін.
  
      3. Жергiлiктi атқарушы орган жергiлiктi өкілдi органмен келiсу бойынша ауылдық (селолық) жерде жұмыс iстейтiн денсаулық сақтаудың, әлеуметтiк қамсыздандырудың, білiм беру мәдениет және спорт мамандарының тiзбесiн айқындайды.

**348-бап. Азаматтық қызметшінiң еңбек демалысы**

      1. Азаматтық қызметшiге лауазымдық еңбекақы мөлшерiнде жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы отыз күнтiзбелiк, жыл сайынғы, төленетін еңбек демалысы берiледi.
  
      Қазақстан Республикасының заң актiлерiмен азаматтардың жекелеген санаттары үшiн ұзағырақ жыл сайынғы, төленетiн еңбек демалысы белгіленуі мүмкiн.
  
      2. Жоғары оқу орнында оқитын азаматтық қызметшiлерге емтихандар тапсыру диплом жобасын (жұмысын) дайындау және қорғау, бітiру емтихандарын тапсыру кезеңiне, төленетiн оқу демалысы берiледi.

**349-бап. Азаматтық қызметшілерді шығару үшін**
  
                
**қосымша негіз**

      Осы Кодекспен белгiленген, қызметкерлердi жұмыстан шығарудың негiздерiмен бiрге, Қазақстан Pecпубликасының заңымен белгiленген зейнет жасына жетуi азаматтық қызметшілердi шығарудың қосымша негiзi болып табылады.
  
      Мемлекеттiк мекеме (қазыналық кәсiпорын) басшысы зейнет жасына жеткен және жоғары кәсiби және білiктiлiк деңгейi бар тұлғаларға олардың жұмыс қабiлетiн ескере отырып, бiр жылға дейiн мерзiмдi ұзартуы мүмкін.

**49-тарау. Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерi**
  
**қызметкерлерiнiң еңбегiн реттеудiң ерекшелiктерi**

**350-бап. Өздерiне қатысты еңбек қатынастарын**
  
                
**реттеу ерекшеліктері белгіленетін**
  
                
**шағын кәсіпкерлік субъектiлері**

      1. Осы Кодекспен шағын кәсіпкерлiк субъектілерi қызметкерлерi (заңды тұлға құрмастан жеке тұлғалар, қызметкерлерiнiң орташа жылдық саны 10 адамға дейiнгi заңды тұлғалар) еңбек қатынастарының ерекшелiктерi реттеледi.
  
      2. Қызметкерлер саны толық жұмыс күнi бойындағы жұмыстылық негiзге алына отырып, әрбiр күн тiзбелiк жылдың басына қарай айқындалады. Егер жыл бойында қызметкерлер саны 10 адамнан асса, шағын кәсiпкерлiк субъектiсi осы жыл аяқталғанға дейiн өз мәртебесін сақтайды.

**351-бап. Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерiнiң**
  
                
**әлеуметтік әріптестікке қатысуы**

      1. Шағын кәсіпкерлік субъектілерi мен қызметкерлер арасында ұжымдық шарттар жасалмайды.
  
      2. Егер жұмыс берушiлер мен қызметкерлер келiссөздер жүргiзу және мұндай келiсiмдерге қол қою үшiн тиiстi ұйымдарға бiрiккен жағдайда, келiсiмдердiң күшi шағын кәсіпкерлiк субъектiлерi қатысатын еңбек қатынастарына қатысты болады.

**352-бап. Қызметкердің жұмыс беруші - шағын**
  
                
**кәсіпкерлік субъектiсiмен жасасатын**
  
                
**еңбек шартының ерекшеліктері**

      Шағын кәсіпкерлiк субъектiлерi үшiн әлеуметтiк қорғау қажет етiлетін тұлғаларды жұмысқа қабылдау үшiн квоталар белгiленуi мүмкiн емес және дене-күш мүмкiндiктерi кенжелеген тұлғалар үшiн жұмыс орындарын құру жөнiнде міндет жүктелмейдi.
  
      Қызметкер жұмыс берушi - шағын кәсiпкерлiк субъектiсiмен еңбек шартын жасасу кезiнде шартпен айқындалған, заңмен тыйым салынбаған жұмысты орындауға мiндеттенедi.
  
      Жазбаша еңбек шартына мiндетті түрде қызметкер мен жұмыс берушi үшiн елеулi барлық шарт енгiзіледi.
  
      Жұмыс берушi - шағын кәсіпкерлiк субъектiсi:
  
      қызметкермен жазбаша түрде еңбек шартын ресімдеуге және осы шартты тиiстi жергiлiктi мемлекеттік органда тiркеуге;
  
      Қазақстан Республикасының заң актiлерiмен айқындалатын тәртіппен және мөлшерлерде салықтар және басқа да мiндеттi төлемдер төлеуге;
  
      зейнетақылардың зейнетақы жинақтау қорларына уақытылы есептелуiн жүзеге асыруға мiндеттi.

**353-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілері үшін еңбек**
  
                
**шарттарының мерзімдері**

      Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерi қандай да бiр шектеулерсiз белгiлi бiр мерзiмге қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуы мүмкiн.

**354-бап. Жұмыс режимi**

      Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерi жұмыс берушi бекiтетiн кестеге сәйкес жексенбi, мереке күндерi жұмысқа тартуды көздейтін жұмыс режимiн белгілеуге, сондай-ақ жұмыс уақытының ұзақтығы бойынша жалпы талаптарды сақтай отырып, жұмыс уақытының жинақталған есебi режимiн пайдалануға немесе жұмыс күнiн бөлiктерге бөлуге құқығы бар.

**355-бап. Еңбекақы шарттары**

      Жұмыс берушi шағын кәсіпкерлік субъектілерінің еңбекақы шарттарын белгiлейдi және өзгертедi және еңбек шарттарын жасасу уақытында немесе олар бекiтiлгенге дейiн бiр айдан кешіктірмей қызметкерлердiң назарына жеткiзедi. Еңбекақы шарттары бекiтілген кезде жұмыс берушiнiң бiр жақты түрде еңбек шартының уағдаларын өзгертуге құқығы жоқ.

**356-бап. Кепiлдiк және өтемақы төлемдерін жүзеге**
  
                
**асыру ерекшелiктерi**

      1. Мемлекеттiк және қоғамдық мiндеттемелердi орындау уақытында шағын кәсіпкерлік субъектiлерiмен еңбек қатынастарында тұрған қызметкерлердiң орташа жалақысы аталған мiндеттемелердiң орындалған жерi бойынша төленедi.
  
      2. Шағын кәсіпкерлiк субъектілерi осы Кодекспен және басқа да заңдармен көзделген төлемсiз оқулық және шығармашылық демалыстар бередi.
  
      3. Әскери қызметке шақырылуына байланысты қызметкерлер жұмыстан шығарылған жағдайда мемлекет бюджетi немесе қызметкер әскери қызметке жiберiлетiн ұйым есебiнен демеу жәрдемақы төлеу жүзеге асырылады.

**357-бап. Еңбек қорғаудың ерекшелiктерi**

      Жергiлiктi атқарушы органдар еңбек жөнiндегi аумақтық уәкiлеттi органдармен бiрге тиiстi ұсынымдар әзiрлеу мақсатымен шағын кәсіпкерлік субъектiлерiне еңбек қауіпсiздігі және қорғау бойынша нұсқамалықтар өткiзу жөнiнде ақылы қызметтер ұсынатын ұйымдарды айқындайды.

**358-бап. Еңбек шартын тоқтату**

      Осы Кодекспен көзделген негiздермен қатар, еңбек шарты жұмыс берушi - шағын кәсіпкерлік субъектiсiнде жұмыс iстейтiн қызметкермен еңбек шартымен көзделген негіздер бойынша тоқтатылуы мүмкiн.
  
      Жұмыстан шығару туралы ескертулердiң мерзiмдерi, сондай-ақ еңбек шарты тоқтатылған кезде төленетiн жәрдемақының және басқа да өтемақы төлемдерiнiң жағдайлары мен көлемдерi еңбек шартымен айқындалады.

**359-бап. Жеке еңбек дауларын шешу**

      Қызметкер жұмыс берушi - шағын кәсіпкерлiк субъектiсi өздерi реттемеген еңбек шарты сот тәртiбiмен қаралады.

**360-бап. Жұмыс берушi - шағын кәсiпкерлiк**
  
                
**субъектiсiндегi жұмысты растайтын құжаттар**

      Жазбаша еңбек шарты жұмыс берушi - шағын кәсiпкерлiк субъектісiндегі жұмыс уақытын растайтын құжат болып табылады.

**50-тарау. Көлiк қызметкерлерiнiң еңбегiн**
  
**реттеудiң ерекшелiктерi**

**361-бап. Тiкелей көлiк құралдары қозғалысымен**
  
                
**байланысты жұмысқа қабылдау**

      Тiкелей көлiк құралдары қозғалысымен байланысты жұмыскер қабылданатын қызметкерлер тиiстi көлiк түрi саласындағы уәкілеттi мемлекеттік орган белгілеген тәртiппен кәсiби iрiктеуден және кәсiби даярлықтан өтуге тиiстi.
  
      Денсаулық сақтау саласындағы уәкілеттi орган және тиiстi көлiк түрi саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлеген тәртiппен алдын ала мiндеттi медициналық қараудан кейiн қызметкер тiкелей көлiк құралдары қозғалысымен байланысты жұмыскер қабылданады.

**362-бап. Еңбегі тікелей көлік құралдары қозғалысымен**
  
                
**байланысты қызметкерлердің жұмыс уақыты**
  
                
**және демалыс уақыты**

      Еңбегi тiкелей көлiк құралдары қозғалысымен байланысты қызметкерлерге тiкелей көлiк құралдары қозғалысымен байланысты кәсiптер немесе лауазымдар бойынша өздерi үшiн белгiленген жұмыс уақыты ұзақтығынан тыс жұмысқа сондай-ақ зиянды (айрықша зиянды), қауiптi (айрықша қауіптi) еңбек жағдайындағы жұмысқа рұқсат етiлмейдi. Қазақстан Республикасының Үкiметi тiкелей көлiк құралдары қозғалысымен байланысты кәсiптердiң (лауазымдардың) және жұмыстардың тiзбесiн бекiтедi.

**363-бап. Еңбегi тiкелей көлiк құралдары қозғалысымен**
  
                
**байланысты қызметкерлердің тәртiбi**

      Еңбегi тiкелей көлiк құралдары қозғалысымен байланысты қызметкерлердiң тәртiбi осы Кодекспен және тәртiп туралы ережелермен (жарғылармен) реттеледi.

**51-тарау. Қазақстан Республикасының дипломатиялық**
  
**өкiлдiктерi мен консулдық мекемелерiне, сондай-ақ**
  
**Қазақстан Республикасының шетелдердегi мемлекеттiк**
  
**органдары мен мемлекеттiк мекемелерінiң өкiлдiктерiне**
  
**жұмысқа жіберілетiн қызметкерлердің еңбегiн**
  
**реттеудiң ерекшелiктерi**

**364-бап. Қазақстан Республикасының дипломатиялық**
  
                
**өкiлдiктерi мен консулдық мекемелерiне**
,
  
                
**сондай-ақ Қазақстан Республикасының**
  
                
**шетелдердегi мемлекеттiк органдары мен**
  
                
**мемлекеттiк мекемелерінiң өкiлдiктерiне**
  
                
**қызметкерлер жiберетiн органдар**

      Қазақстан Республикасының арнайы уәкiлеттi мемлекеттiк органдары және мемлекеттік мекемелерi Қазақстан Республикасының дипломатиялық өкiлдiктерi мен консулдық мекемелерiне, сондай-ақ Қазақстан Республикасының шетелдердегі мемлекеттiк органдары мен мемлекеттiк мекемелерiнің өкiлдiктерiне қызметкерлердi жұмысқа жiбередi.

**365-бап. Қазақстан Республикасының шетелдегi**
  
                
**өкiлдiгiне жұмысқа жiберiлетiн қызметкермен**
  
                
**арадағы еңбек шарты**

      Егер, Қазақстан Республикасының заңдарымен өзгеше белгiленбесе, Қазақстан Республикасының шетелдегi өкiлдiгiне жұмысқа жiберiлетiн қызметкермен үш жыл мерзiмге дейiн еңбек шарты жасалады. Аталған мерзiм аяқталысымен еңбек шарты жаңа мерзiмге қайта жасалуы мүмкiн.
  
      Қазақстан Республикасының тиiстi мемлекеттiк органындағы немесе мемлекеттiк мекемесiндегi лауазымдағы қызметкер шетелге Қазақстан Республикасының өкiлдiгiне жұмысқа жiберiлген кезде, онымен бұрын жасалған еңбек шартына оның шетелдегi жұмысының мерзiмi мен шарттарына қатысты өзгерiстер мен толықтырулар енгiзiледi. Шетелдегi жұмысы аяқталысымен мұндай қызметкерге бұрынғы немесе теңдес жұмыс (лауазым), болмаса, қызметкердiң келiсiмiмен - басқа жұмыс (лауазым) ұсынылуға тиістi.

**366-бап. Қазақстан Республикасының шетелдердегі**
  
                
**өкiлдiктерiне жұмысқа жіберілетiн**
  
                
**қызметкерлердiң еңбек жағдайлары**

      Қазақстан Республикасының шетелдердегi өкiлдiктерiне жұмысқа жiберiлетiн қызметкерлердiң еңбек жағдайлары еңбек шарттарымен айқындалады, олардың жағдайы осы Кодекспен салыстырғанда нашар болуы мүмкiн емес.

**367-бап. Қазақстан Республикасының шетелдердегi**
  
                
**өкілдіктерiне жұмысқа жіберiлетiн**
  
                
**қызметкерлерiне кепiлдiктер мен өтемақылар**

      Болатын елiндегі климаттық және өзге де жағдайлар ескерiле отырып, Қазақстан Республикасының Үкiметi Қазақстан Республикасының шетелдердегi өкiлдiктерiне жұмысқа жiберiлетiн қызметкерлердің жұмыс орнына баруымен байланысты өтемақылар төлеудiң тәртiбi мен шартын, сондай-ақ материалдық тұрмыстық қамтамасыз ету шартын белгiлейдi.

**368-бап. Қазақстан Республикасының шетелдегi**
  
                
**өкілдiгiнде жұмысты тоқтатудың негіздерi**

      Қазақстан Республикасының шетелдегі өкiлдігіндегі жұмыс Қазақстан Республикасының тиiстi мемлекеттiк органы немесе мемлекеттiк мекемесi қызметкердi жiберу кезiнде белгiлеген мерзiмнiң өтуiмен немесе онымен мерзiмдi еңбек шарты жасалуымен байланысты тоқтатылады.
  
      Қазақстан Республикасының шетелдегі өкiлдiгiндегi жұмыс:
  
      1) болатын елде төтенше жағдай туындаған;
  
      2) қызметкер қолайсыз тұлға деп жарияланған, не болған елдiң құзыреттi өкiмет орындарынан оның осы елде болуының ретсiздігі туралы хабардар етiлген;
  
      3) тиiстi өкiлдiктiң дипломатиялық немесе техникалық қызметкерлерiнiң белгiленген квотасы азайтылған;
  
      4) қызметкер болған елiнiң әдет-ғұрпын, сондай-ақ жалпыға бiрдей мiнез-құлық және имандылық нормаларын сақтамаған;
  
      5) қызметкер еңбек шартын жасасу кезiнде өзiне қабылдаған, өз отбасы мүшелерi болған елдегi заңдарды, жалпыға бiрдей мiнез-құлық және имандылық нормаларын, сондай-ақ тиiстi өкiлдiктiң аумағындағы жүрiп-тұру ережелерiн сақтауды қамтамасыз ету жөнiндегi мiндеттемелердi орындамаған;
  
      6) қызметкер еңбек шартын жасасу кезiнде өзi танысқан еңбек мiндеттерiн, сондай-ақ режимдiк талаптарды бiрнеше қайтара өрескел бұзған;
  
      7) Қазақстан Республикасының Yкiметi белгілеген тәртіппен бекiтiлген аурулар тiзiмiне сәйкес, ұзақтығы екi айдан астам уақытша еңбекке жарамсыз болып немесе шетелдегi жұмысқа кедергi жасайтын ауруы болған жағдайларда да, мерзiмiнен бұрын тоқтатылуы мүмкiн.
  
      Осы баптың екiншi бөлiгiмен көзделген негіздердiң бiрi бойынша Қазақстан Республикасының шетелдегi өкiлдiгiнде жұмыс тоқтатылған кезде, өздерiн шетелге жұмысқа жiберген Қазақстан Республикасының мемлекеттiк органының немесе мемлекеттiк мекемесiнiң штатында тұрмаған қызметкерлер осы Кодекстiң 76-бабының 2) тармақшасына сәйкес шығарылады.

**52-тарау. Қызметкерлердiң басқа да санаттарының еңбегiн реттеу ерекшелiктерi**

**369-бап. Қазақстан Республикасының заңдарымен**
  
                
**әскери қызмет көзделген, Қазақстан**
  
                
**Республикасының Қарулы Күштерi ұйымдарында**
  
                
**және мемлекеттiк органдарында жұмыс**
  
                
**iстейтiн адамдардың, сондай-ақ әскери**
  
                
**қызметтi алмастыратын балама азаматтық**
  
                
**қызмет өткеріп жүрген қызметкерлердiң**
  
                
**еңбегiн реттеу**

      Қазақстан Республикасының арнайы заңдарымен көзделген ерекшелiктерi бар еңбек заңдары Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерiнiң әскери бөлiмдерiндегi, мекемелерiндегi, жоғары және орта кәсiптiк бiлiмдiк әскери білім мекемелерiндегi, өзге де ұйымдарындағы жұмыс туралы еңбек шартын жасасқан қызметкерлерге, сондай-ақ әскери қызметтi алмастыратын балама азаматтық қызмет өткерiп жүрген қызметкерлерге қатысты болады.
  
      Осы баптың бiрiншi бөлігінде аталған органдардың, мекемелердiң және ұйымдардың мiндеттерiне сәйкес қызметкерлерге еңбекақының айрықша шарттары, сондай-ақ қосымша жеңілдiктер мен басымдықтар белгiленедi.

**370-бап. Қызметкерлердiң басқа да санаттарының**
  
                
**еңбегiн реттеу ерекшелiктерi**

      Қазақстан Республикасының заңдарымен қызметкерлердiң басқа да санаттарының еңбегiн реттеу ерекшелiктерi белгiленуi мүмкiн.

**13-бөлiм. Қазақстан Республикасының еңбек**
  
**заңдарының сақталуын мемлекеттiк қадағалау және**
  
**бақылау. Қызметкерлердiң еңбек құқықтарын қорғау.**
  
**Еңбек дауларын шешу**

**53-тарау. Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттiк қадағалау және бақылау**

**371-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының**
  
                
**сақталуын мемлекеттiк қадағалау және**
  
                
**бақылау органдары**

      Еңбек жөніндегі уәкілетті органның мемлекеттік еңбек инспекциясы органдары Қазақстан Республикасының аумағындағы барлық ұйымдарда Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттiк қадағалауды және бақылауды жүзеге асырады.
  
      Арнайы уәкiлеттi мемлекеттiк органдар мемлекеттiк еңбек инспекциясы органдарымен қатар өнеркәсiптiң жекелеген салаларында және кейбiр объектiлерiнде жұмыстарды қауiпсiз жүргізу жөнiндегi ережелердiң сақталуын мемлекеттiк қадағалауды жүзеге асырады.
  
      Тиiстi мемлекеттiк органдар ведомстволық бағыныстағы ұйымдарда Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын iшкi ведомстволық мемлекеттiк бақылауды жүзеге асырады.
  
      Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес Қазақстан Республикасының Бас прокуроры және оған бағынысты прокурорлар Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының дәл және бiркелкi орындалуын мемлекеттік қадағалауды жүзеге асырады.

**372-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекциясы**

      Қазақстан Республикасының мемлекеттiк еңбек инспекциясы Қазақстан Республикасы аумағында Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттiк қадағалауды және бақылауды жүзеге асырушы органдардың бiртұтас орталықтандырылған жүйесi болып табылады.
  
      Қазақстан Республикасының Үкiметi мемлекеттiк еңбек инспекциясы туралы ереженi бекiтедi.
  
      Қазақстан Республикасының Үкiметi лауазымға тағайындайтын және лауазымнан босататын, Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттiк еңбек инспекторы мемлекеттiк еңбек инспекциясының қызметiне басшылықты жүзеге асырады.
  
      Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттiк еңбек инспекторы мемлекеттiк еңбек инспекцияларының басшылары - бас мемлекеттiк еңбек инспекторларын лауазымға тағайындайды және лауазымнан босатады.

**373-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекциясы органдары**
  
                
**қызметiнiң принциптерi және негiзгi міндеттерi**

      Мемлекеттiк еңбек инспекциясы органдарының және аталған органдардың лауазымды тұлғаларының қызметi адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу, сақтау және қорғау, заңдылық, объективтілiк, тәуелсiз және жариялық принциптерi негiзiнде жүзеге асырылады.
  
      Мемлекеттiк еңбек инспекциясы органдарының негiзгi мiндеттерi:
  
      қауiпсiз еңбек жағдайларына құқығын қоса алғанда, азаматтардың еңбек құқықтары мен бостандығын сақтауды және қорғауды қамтамасыз ету;
  
      жұмыс берушiлердiң Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын сақтауын қамтамасыз ету;
  
      жұмыс берушiлер мен қызметкерлердi Қазақстан Республикасының еңбек заңдары ережелерiн сақтаудың мейлiнше тиiмдi құралдары және әдiстерi туралы ақпаратпен қамтамасыз ету;
  
      еңбек құқығы қатынастары субъектiлерiнiң бұзушылық, iс-әрекет (әрекетсiздiк) фактiлерiн тиiстi мемлекеттiк органдардың назарына жеткiзу болып табылады.

**374-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекциясы органдарының**
  
                
**негiзгi өкiлеттіктерi**

      Мемлекеттiк еңбек инспекциясы органдары өздерiне жүктелген мiндеттерге сәйкес келесi негізгi мiндеттердi iске асырады:
  
      тексерулер, зерттеулер, бұзушылықты жою туралы орындауға мiндетті нұсқамдар беру, кiнәлiлердi Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапкершiлiкке тарту арқылы ұйымдарда Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуына мемлекеттiк қадағалауды және бақылауды жүзеге асырады;
  
      ашылған бұзушылықтардың мән-жайы мен себептерiн талдайды, азаматтардың бұзылған еңбек құқықтарын жою және қалпына келтiру жөнiнде шаралар қолданады;
  
      Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес әкiмшiлiк құқық бұзушылық туралы iстердi қарауды жүзеге асырады;
  
      белгiленген тәртiппен тиiстi мемлекеттiк органдарға, құқық қорғау органдарына және соттарға қажеттi ақпарат жiбередi;
  
      Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын қамтамасыз ету бөлiгiнде қадағалау мен бақылаудың ведомстволық органдарының қызметiн үйлестiру жөнiнде iс-шараларды iске асырады;
  
      еңбек жағдайларын нашарлататын, олардың қауiпсiздiгiн төмендететiн, жобалардан ауытқуды болдырмау мақсатында өндiрiстiк арналған объектiлердің жаңаларының құрылысына және iстеп тұрғандарына, олардың пайдалануға берiлуiне ескертулiк қадағалау жүргізедi;
  
      өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды тексерудiң және есебiнiң белгiленген тәртiбiнiң сақталуын қадағалауды және бақылауды жүзеге асырады;
  
      Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының қолданылу тәжiрибесiн қорытады, бұзылу себептерiн талдайды, оларды жетiлдiру жөнiнде тиiстi ұсыныстар дайындайды;
  
      өндiрiстiк жарақаттың жай-күйiн және себептерiн талдайды және оның алдын алу жөнiнде ұсыныстар әзiрлейдi, өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды тексеруге қатысады немесе оны өздiгiнен жүргiзедi;
  
      Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының талаптарына сәйкестігі туралы құрылыс нормалары мен ережелерiнiң, басқа да нормативтiк құжаттардың жобалары жөнiнде қорытындылар бередi және еңбек қауiпсiздiгi және қорғау жөнiнде салалық және салааралық ережелердiң жобаларын келiседi;
  
      белгiленген тәртіппен еңбек қауіпсiздігі және қорғау жөнiнде мемлекеттiк стандарттар әзiрлеуге қатысады;
  
      қызметкерлердiң жұмыс уақытында денсаулығын қорғау және қауiпсiздiгi мәселелерi бойынша Қазақстан Республикасы еңбек заңдары ережелерiнiң қолданылуын қамтамасыз eту, сондай-ақ қолданылатын тәсiлдердiң, пайдаланылатын материалдар мен әдiстердiң қызметкерлердiң денсаулығы мен қауiпсiздiк жағдайына әсерi туралы ақпарат алу мақсатында белгiленген тәртiппен білікті сарапшыларды тарту жөнiнде қажеттi шаралар қабылдайды;
  
      мемлекеттік органдардан және олардың аумақтық бөлiмшелерiнен, прокуратура, сот органдарынан және басқа да ұйымдардан өздерiне жүктелген мiндеттердi орындау үшiн қажеттi, өтемсiз негiзде ақпарат сұратады;
  
      қызметкерлердiң өздерiнiң еңбек құқықтарының бұзылғаны туралы арыздарын, шағымдарын және өзге де жүгiнiстерiн қабылдап отырады және қарайды, анықталған бұзушылықты жою және бұзылған құқықтарды қалпына келтiру жөнiнде шаралар қолданады;
  
      Қазақстан Республикасы еңбек заңдарын сақтау мәселелерi бойынша жұмыс берушiлердiң және қызметкерлердiң хабардар етiлуiн және кеңес берiлуiн жүзеге асырады;
  
      жұртшылықты Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының анықталған бұзушылығы туралы хабардар етедi, қызметкерлердiң бұзылған еңбек құқықтары туралы түсiндiру жұмыстарын жүргiзедi;
  
      Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының сақталуы туралы жыл сайын баяндамалар дайындайды және жариялайды, оларды белгiленген тәртiппен Қазақстан Республикасы Үкiметiне ұсынады.

**375-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторларының**
  
                
**негiзгi құқықтары**

      Мемлекеттiк еңбек инспекторлары қадағалау және бақылау қызметiн жүзеге асыру кезiнде:
  
      барлық ұйымдық-құқықтық нысандағы және меншiк нысанындағы ұйымдарға инспекция жүргiзу мақсатында белгiленген үлгiдегi куәлiктерi болған кезде кез-келген тәулiк уақытында баруға;
  
      жұмыс берушiлер мен олардың өкiлдерiнен, мемлекеттiк органдардан қадағалау және бақылау функцияларын орындау үшiн қажеттi құжаттар, түсiнiктемелер, ақпарат сұратуға және тегiн алуға;
  
      жұмыс берушіні немесе оның өкiлiн хабардар ете отырып, пайдаланылатын немесе өңделетiн материалдар мен заттарды талдау үшiн алдыруға және тиiстi акт жасауға;
  
      өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды белгiленген тәртiппен тексеруге;
  
      жұмыс берушiлер мен олардың өкiлдерiне, белгiленген тәртiппен, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын бұзушылықты жою туралы, қызметкерлердiң бұзылған құқықтарын қалпына келтiру, аталған бұзушылыққа кiнәлiлердi тәртiптiк жауапкершiлiкке тарту туралы немесе оларды лауазымдарынан тайдыру туралы орындауға мiндетті нұсқамалар қоюға;
  
      қызметкерлердiң өмiрi мен денсаулығына қатер төндіретін еңбек қауіпсіздігі мен қорғау талаптары бұзылған кезде, аталған бұзушылықтар жойылғанға дейiн ұйымдардың, жекелеген өндiрiстік бөлiмшелердiң және құрал-жабдықтың жұмысын кiдiртуге;
  
      еңбек шарттарының бұзылғаны туралы мемлекеттiк сараптама қорытындылары болған кезде, еңбек қауiпсiздiгi мен қорғау талаптары бұзылуы салдарынан ұйымдарды тарату немесе олардың құрылымдық бөлiмшелерінің қызметiн тоқтату туралы сот орындарына талаптар жiберуге;
  
      белгiленген тәртiппен жұмыстарды орындаудың қауiпсiз әдiс-тәсiлдерiн оқудан, еңбек қауiпсiздiгi мен қорғау жөнiндегi нұсқаулықтардан, жұмыс орындарында стаждан және еңбек қауiпсiздiгi мен қорғау талаптарын бiлуiн тексеруден өтпеген адамдарды жұмыстан аластатуға;
  
      сәйкестiк сертификаттары жоқ немесе еңбек қауіпсiздiгi мен қорғау талаптарына сәйкес емес, қызметкерлердi жеке және ұжымдық қорғау құралдарын пайдалануға және өндiрiсiне тыйым салуға;
  
      өндiрiс объектiлерiнiң құрылысына, қайта құруға, техникалық қайта жарақтандырылуына, жаңа техника өндiрiсiне және енгiзiлуiне, жаңа технологиялар енгiзуге рұқсаттар беруге;
  
      жаңа немесе қалпына келтiрiлген өндiрiс объектiлерiн пайдалануға қабылдау мүмкiндiгi туралы қорытындылар беруге;
  
      Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленген тәртiппен Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылуына кiнәлi тұлғаларды әкiмшiлiк жауапкершілiкке тартуға, қажет болған жағдайларда оларды қозғалған iстер мен материалдарға байланысты еңбек инспекциясы органдарына шақыруға, сондай-ақ құқық қорғау органдарына аталған тұлғаларды қылмыстық жауапкершiлiкке тарту туралы материалдар жiберуге, сотқа шағымдар беруге;
  
      Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылуы туралы шағымдар бойынша, өндiрiсте қызметкерлердiң денсаулығына келген зиянды өтеу туралы сотта сарапшылар ретiнде сөйлеуге;
  
      Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылғаны анықталған кезде, кәсiподақ органы, қызметкер немесе басқа да тұлға жеке немесе ұжымдық еңбек дауын (сот қарауына қабылданған шағымдарды немесе соттың шешiмi бap мәселелердi қоспағанда) қарау жөнiндегi тиiстi органның қарауындағы мәселе бойынша мемлекеттiк еңбек инспекциясына жүгiнген жағдайда, мемлекеттiк еңбек инспекторы жұмыс берушiге орындауға мiндеттi нұсқама беруге құқығы бар. Жұмыс берушi немесе оның өкiлi бұл нұсқаманы алған күннен он күн iшiнде жұмыс берушi оған шағым беруi мүмкiн.

**376-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторларының мiндеттерi**

      Мемлекеттiк еңбек инспекторлары қадағалау және бақылау қызметiн жүзеге асыру кезiнде Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Pecпубликасының еңбек заңдарын, сондай-ақ Қазақстан Республикасының олардың қызметiн реттейтiн заңдарын сақтауға мiндеттi.
  
      Мемлекеттiк еңбек инспекторлары:
  
      Қазақстан Республикасы еңбек заңдары талаптарының сақталуын бақылауды жүзеге асыруға;
  
      Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын сақтау жөнiндегi тексерулердi уақытылы және сапалы жүргiзуге;
  
      Оларды жою жөнiнде шаралар қолдану үшiн Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының анықталған бұзушылықтары туралы жұмыс берушiлердi, ұйымдардың басшыларын, лауазымды тұлғаларды хабардар етуге, кiнәлi тұлғаларды жауапқа тарту туралы ұсыныстар енгiзуге;
  
      ұйымдардың Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын сақтауының жай-күйiн сипаттайтын көрсеткiштердi жинауды, қорытуды, жүйелеудi және талдауды жүзеге асыруға;
  
      еңбек саласында бақылауды жүзеге асыру кезiнде азаматтармен және қоғамдық бiрлестiктермен өзара қимылдасуға;
  
      Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылу фактiлерi туралы, соның iшiнде жекелеген өндiрiстердi, цехтарды, учаскелердi, жұмыс орындарын және құрал-жабдықты кiдiрту (тыйым салу) кезiнде құқық қорғау органдарына материалдар дайындауға және жiберуге;
  
      еңбек мәселелерi бойынша азаматтардың, ұйымдардың шағымдарын, арыздарын және ұсыныстарын уақытылы қарауға;
  
      өздерiне өз өкілеттiктерiн жүзеге асыру кезiнде, сондай-ақ қызмет лауазымынан кеткеннен кейiн белгiлi болған, заңмен қорғалатын құпияны (мемлекеттік, қызметтiк, коммерциялық және өзге де) сақтауға, кемшiлiктерге және Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылуына барлық шағымның көзiн мейлiнше құпия деп есептеуге, егер тексеру мәлімдеушiнiң өзiнiң жүгiнуiне байланысты жүргiзiліп, ал ол шағымның шығуы туралы жұмыс берушiге хабарлануына қарсы болса, жұмыс берушiге мәлiмдеушi туралы хабарлаудан тартынуға мiндеттi.

**377-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторларының**
  
                
**тәуелсiздiгi**

      Мемлекеттік еңбек инспекторлары өз құқықтарын жүзеге асыру және мiндеттерiн орындау кезiнде мемлекеттiң толық өкілетті уәкiлдерi болып табылады және оның қорғауында болады, тәуелсiз және тек Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының заңдарын және нормативтiк құқықтық актілерiн басшылыққа алады.

**378-бап. Ұйымдарды инспекциялау тәртiбi**

      Мемлекеттiк еңбек инспекторларының тексерулер жүргiзу тәртiбi Қазақстан Республикасының осы Кодексiмен, заңдарымен және өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiмен айқындалады.
  
      Мемлекеттiк еңбек инспекторлары Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттiк қадағалауды және бақылауды жүзеге асыру мақсатында ұйымдық-құқықтық нысандарына және меншiк нысандарына қарамастан, Қазақстан Республикасының бүкіл аумағындағы кез-келген ұйымдарды инспекциялайды.
  
      Егер, мұндай хабар беру бақылаудың тиiмдiлігіне нұқсан келтiруi мүмкiн емес деп есептесе, мемлекеттiк еңбек инспекторы инспекциялық тексеру кезiнде өзiнің келуi туралы жұмыс берушiнi немесе оның өкiлiн хабардар етуi мүмкiн.
  
      Қазақстан Республикасының Үкiметi айқындайтын, Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерiнiң ұйымдары, ұлттық қауіпсiздiк органдары, ішкi iстер органдары, басқа да құқық қорғау органдары, түзеу мекемелерi, атом және қорғаныс өнеркәсiбi ұйымдары және басқа да ұйымдар айрықша тәртiппен инспекциялық тексеруге жатады ол:
  
      тек уақытымен тиiстi рұқсат алған мемлекеттiк еңбек инспекторларының қолы жетуiн;
  
      тексерулердiң тағайындалған уақытында жүргiзiлуiн;
  
      маневрлер немесе жаттығулар уақытында, шиеленiстердiң, жауынгерлiк қимылдардың жарияланған кезеңдерiнде тексерулер жүргiзудi шектеудi көздейдi.
  
      Қазақстан Республикасының Үкiметi инспекциялық тексерулер жүргiзудiң айрықша тәртiбiн белгiлейдi.

**379-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының**
  
                
**шешiмдерiне шағымдану**

      Мемлекеттiк еңбек инспекторларының шешiмдерiне Қазақстан Республикасының жоғарғы лауазымды тұлғасына, Бас Мемлекеттiк еңбек инспекторына немесе сот тәртiбiмен шағым берiлуi мүмкiн. Қазақстан Республикасының мемлекеттiк еңбек инспекторының шешiмдерiне сот тәртiбiмен шағым берiлуi мүмкiн.

**380-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекциясы органдарының**
  
                
**басқа да мемлекеттiк органдармен және**
  
                
**ұйымдармен өзара iс-қимылы**

      Мемлекеттiк еңбек инспекциясы органдары өз қызметiн қадағалау және бақылаудың басқа да мемлекеттiк органдарымен, прокуратура органдарымен, қызметкерлердiң қоғамдық бiрлестiктерiмен, соның iшiнде кәсiподақтармен (олардың бiрлестiктерiмен) жұмыс берушiлердiң қоғамдық бiрлестiктерiмен, басқа да ұйымдармен өзара қимылдаса жүзеге асырады, Қазақстан Республикасының мемлекеттiк еңбек инспекциясы еңбек заңдарының сақталу мәселелерi бойынша инспекция жүргiзедi.

**381-бап. Өнеркәсiп қауiпсiздiгi саласындағы**
  
                
**мемлекеттiк бақылау және қадағалау**

      Өнеркәсiп қауіпсiздiгі саласындағы уәкiлетті орган өнеркәсiптiң жекелеген салаларында және өнеркәсiптiң кейбiр объектiлерiнде жұмыстардың қауiпсiз жүргiзiлуi жөнiндегi ережелердiң сақталуын мемлекеттік қадағалауды жүзеге асырады, ол көмiр, тау-кен, тау химиясы, кен емес, мұнай өндiрушi және газ өндіруші, химия, металлургия және мұнайгаз өңдеу өнеркәсібі ұйымдарында, геологиялық барлау экспедициялары мен партияларында, сондай-ақ қысыммен жұмыс iстейтiн жер асты құрылыстарын, қазандық қондырғыларын және буындарды, бу мен ыстық су үшiн құбырлар, газ өндiрумен, тасымалдаумен, сақтаумен және пайдаланумен байланысты объектiлердi орнату және пайдалану өнеркәсiпте жару жұмыстарын жүргiзу кезiнде еңбек қорғау жөнiндегi нормалардың сақталуын қадағалауға құқылы.
  
      Өнеркәсiп қауiпсiздiгi саласындағы уәкiлеттi органның лауазымды тұлғалары жұмыстардың қауіпсiз жүргiзiлуiн қадағалау жөнiндегi мiндеттердi орындау кезiнде тәуелсiз және тек Қазақстан Республикасының Конституциясын және заңдарын басшылыққа алады.

**382-бап. Мемлекеттiк энергетикалық қадағалау**

      Энергия үнемдеу саласындағы уәкiлеттi орган электр және жылу пайдалану қондырғыларына қауiпсiз қызмет етудi қамтамасыз ететiн iс-шаралардың жүргiзiлуiне мемлекеттiк қадағалауды жүзеге асырады.
  
      Энергия үнемдеу саласындағы уәкiлеттi органның лауазымды тұлғалары осы баптың бiрiншi бөлiгiнде аталған iс-шараларды жүргiзу кезiнде тәуелсiз және тек Қазақстан Республикасының Конституциясына және заңдарына бағынады.

**383-бап. Мемлекеттiк санитарлық-эпидемиологиялық**
  
                
**қадағалау**

      Қазақстан Республикасы халқының санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы уәкілеттi органы ұйымдардың санитарлық-гигиеналық және санитарлық-эпидемиологиялық қарсы нормалар мен ережелердi сақтауын мемлекеттiк санитарлық-эпидемиологиялық қадағалауды жүзеге асырады.
  
      Қазақстан Республикасы халқының санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы уәкiлеттi органының лауазымды тұлғалары ұйымдардың осы баптың бiрiншi бөлiгiнде саналған нормалар мен ережелердi сақтауын қадағалауды жүзеге асыру кезiнде тәуелсiз және тек Қазақстан Республикасының Конституциясына және заңдарына бағынады.

**384-бап. Атом энергиясын пайдалану кезiнде ядролық**
  
                
**және радиациялық қауiпсiздiктi мемлекеттік**
  
                
**бақылау және қадағалау**

      Атом энергиясын пайдалану кезiнде ядролық және радиациялық қауiпсiздiк саласындағы уәкiлетті орган ядролық және радиациялық қауіпсiздiк ережелерiнiң сақталуын мемлекеттiк бақылауды және қадағалауды жүзеге асырады.
  
      Атом энергиясын пайдалану кезiнде ядролық және радиациялық қауiпсiздiкке бақылау мен қадағалауды жүзеге асырушы лауазымды тұлғалар қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң назарына тексерiлетiн ұйымдарда атом энергиясын пайдалану кезiнде ядролық және радиациялық қауіпсiздік нормаларының бұзылуы туралы ақпарат жеткiзуге мiндеттi.
  
      Ядролық және радиациялық қауiпсiздiк саласындағы уәкiлеттi органның лауазымды тұлғалары ядролық және радиациялық қауіпсiздiктi қадағалауды жүзеге асыру кезiнде тәуелсiз және тек Қазақстан Республикасының Конституциясына және заңдарына бағынады.

**54-тарау. Кәсiподақ қызметкерлерiнің**
  
**еңбек құқықтарын қорғау**

**385-бап. Кәсiподақтардың Қазақстан Республикасының**
  
                
**еңбек заңдарының сақталуына бақылауды**
  
                
**жүзеге асыру құқығы**

      Кәсiподақтар жұмыс берушiлер мен олардың өкiлдерiнiң Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға құқығы бар.
  
      Жұмыс берушiлер анықталған бұзушылықтарды жою туралы талапты алған сәттен бiр апта мерзiмде осы талапты қарау нәтижелерi және қолданылған шаралар туралы ұйымның кәсiподағының тиiстi органына хабарлауға мiндеттi.
  
      Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру үшiн кәсiподақтардың республикалық бiрлестiктерi кәсiподақтардың құқықтық және техникалық еңбек инспекцияларын құруы мүмкiн, олар кәсіподақтардың республикалық бiрлестiктерi бекiтетiн ережелермен көзделген өкiлеттiктер алады.
  
      Әкiмшiлiк-аумақтық бiрлiк аумағында iстейтiн кәсiподақтардың өңiрлiк бiрлестiгi (ассоциациясы) кәсiподақтардың құқықтық және техникалық еңбек инспекцияларын құруы мүмкiн, олар кәсiптiк одақтардың тиiстi республикалық бiрлестігінің үлгілік ережелерiне сәйкес өздерi қабылдайтын ережелер негiзiнде жұмыс iстейдi.
  
      Еңбектiң кәсiподақ инспекторлары белгiленген тәртiппен Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының, кәсiподақтар туралы заңдарының сақталуына, сондай-ақ ұжымдық шарттардың орындалуына тексерулер жүргiзу үшiн осы кәсiподақтың немесе бiрлестiкке кiретiн кәсіподақтардың мүшелерi жұмыс iстейтiн, ұйымдық-құқықтық нысандарына және меншiк нысандарына қарамастан ұйымдарға кедергiсiз баруға құқығы бар.
  
      Еңбектiң кәсiподақ инспекторлары, кәсiподақтардың еңбек қорғау жөнiндегi уәкiлеттi (сенiм білдiрiлген) тұлғалары:
  
      жұмыс берушiлердiң Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға;
  
      еңбек жағдайларына және ұйым қызметкерлерi қауiпсiздігінiң қамтамасыз етiлуiне тәуелсiз сараптама жүргiзуге;
  
      өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды және кәсiптiк ауруларды тексеруге қатысуға;
  
      еңбек қауіпсiздігі мен қорғау жағдайларының жай-күйi туралы, сондай-ақ өндiрiстегi барлық жазатайым оқиғалар және кәсiптiк аурулар туралы ұйымдардың басшыларынан және өзге де лауазымды тұлғаларынан ақпарат алуға;
  
      өндiрiсте (жұмыста) денсаулығына келген зиянды өтеу мәселелерi жөнiнде кәсiподақ мүшелерiнiң құқықтары мен мүдделерiн қорғауға;
  
      қарауға мiндеттi, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының анықталған бұзушылықтарын жою туралы жұмыс берушiлерге ұсыныстар жiберуге;
  
      ұжымдық шарттармен көзделген, еңбек жағдайлары мен қорғаудың жай-күйiн, жұмыс берушiлердің мiндеттемелерiн орындауын тексерудi жүзеге асыруға;
  
      тәуелсiз сарапшылар ретiнде өндiрiс объектiлерiн және өндiрiс жабдықтарын сынау және пайдалануға қабылдау жөнiндегi комиссиялардың жұмысына қатысуға;
  
      еңбек қауіпсiздігі мен қорғау жөнiндегi заңдардың, ұжымдық шарттармен көзделген мiндеттемелердiң бұзылуымен, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруiмен байланысты еңбек дауларын қарауға қатысуға;
  
      Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі заңдарын және өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiн әзiрлеуге қатысуға;
  
      Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылуына, өндiрiстегi жазатайым оқиға фактiлерiн жасыруға кiнәлi тұлғаларды жауапкершілiкке тарту туралы талаптармен тиiстi органдарға жүгiнуге құқығы бар.
  
      Кәсiподақтар, олардың еңбек инспекциялары аталған өкiлеттiктердi жүзеге асыру кезiнде Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын қадағалаудың және бақылаудың мемлекеттік органдарымен өзара iс-қимыл жасайды.

**386-бап. Кәсiподақ органының пiкiрi ескеріле отырып,**
  
                
**жұмыс берушiнiң шешiмдер қабылдауы**

      Осы Кодекспен көзделген жағдайларда, жұмыс берушi кәсiподақ органының пікірiн ескере отырып, шешiм қабылдайды.

**387-бап. Жұмыс берушiнiң нормативтiк актiлерiн**
  
                
**қабылдау кезiнде ұйым қызметкерлерінің**
  
                
**мүдделерiн бiлдiретiн кәсiподақ**
  
                
**органының пiкiрiн есепке алу тәртiбi**

      Жұмыс берушi осы Кодексте көзделген жағдайларда шешiм қабылдар алдында өзiнiң нормативтiк актiсiнiң жобасын және ол бойынша негiздеменi осы ұйымның барлығының немесе көпшілік қызметкерлерiнiң мүдделерiн бiлдiретiн кәсiподақ органдарына жiбередi.
  
      Кәсiподақ органы аталған нормативтiк актiнiң жобасын алған кезден бастап бес жұмыс күнiнен кешiктiрмей жұмыс берушiге жоба бойынша дәлелдi пiкiрiн жазбаша түрде жiбередi.
  
      Егер кәсiподақ органының дәлелдi пiкiрiнде жұмыс берушiнiң нормативтiк актiсінің жобасымен келiсiм болмаса не оны жетiлдiру жөнiндегi ұсыныстар болса, жұмыс берушi онымен келiсуi мүмкiн не дәлелдi пiкiр алынғаннан кейiн үш күн iшiнде өзара құпталған шешiмге жету мақсатында кәсiподақ органымен қосымша кеңестер өткiзуге мiндеттi.
  
      Келiсiмге келе алмаған жағдайда туындаған қайшылықтар хаттармен ресімделеді, одан кейін жұмыс беруші нормативтік актіні қабылдауға құқылы оған тиiстi мемлекеттік еңбек инспекциясына немесе сотқа шағым жасалуы мүмкiн, ал кәсіподақ органы осы Кодексте көзделген тәртiппен ұжымдық еңбек дауы рәсiмiн бастауға құқылы.
  
      Мемлекеттiк еңбек инспекциясы кәсiподақ opгaнының арызын (өтiнiшiн) алған кезде арызды (өтiніштi) алған күннен бастап бiр ай ішiнде тексеру жүргiзуге және бұзушылықтар болған жағдайда жұмыс берушiге орындалуы мiндеттi аталған нормативтiк актiнiң күшiн жою туралы нұсқама беруге мiндеттi.

**388-бап. Жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша еңбек**
  
                
**шартын бұзу кезiнде кәсiподақ органының**
  
                
**дәлелдi пiкiрiн есепке алу тәртiбi**

      Осы Кодекстiң 80-бабының 2) тармақшасына, 3) тармақшасының б) тармақшасына және 5) тармақшасына сәйкес кәсiподақ мүшесi болып табылатын қызметкермен еңбек шартын бұзу мүмкiндiгi туралы шешiмдi қабылдау кезiнде жұмыс берушi осы ұйымның тиiстi кәсiподақ органына бұйрықтың жобасын, сондай-ақ аталған шешiмдi қабылдау үшiн негiз болып табылатын құжаттардың көшiрмелерiн жiбередi.
  
      Кәсiподақ органы бұйрықтың жобасы мен құжаттардың көшiрмелерiн алған күннен бастап жетi жұмыс күнi iшiнде бұл мәселенi қарап, жұмыс берушiге өзінің дәлелдi пiкiрiн жазбаша түрде жiбередi. Жұмыс берушi жетi күн ішiнде жiберілмеген пiкiрдi немесе дәлелсiз пiкiрдi есепке алмайды.
  
      Егер кәсiподақ органы жұмыс берушiнiң болжамдалған шешiмiне келiсiм бiлдiрмеген жағдайда, ол үш жұмыс күнi ішiнде жұмыс берушiмен немесе оның өкiлiмен қосымша кеңестер жүргiзедi, олардың нәтижелерi хаттамамен ресiмделедi. Кеңестер нәтижелерi бойынша ортақ келiсiмге келе алмаған жағдайда жұмыс берушi кәсiподақ органына бұйрықтың жобасы мен құжаттардың көшiрмелерiн жiберген күннен бастап он жұмыс күнi өткеннен кейiн ақырғы шешiм қабылдауға құқылы, ол тиiстi мемлекеттiк еңбек инспекциясында немесе сотта шағымдалуы мүмкiн. Мемлекеттiк еңбек инспекциясы арыз (өтiнiш) алған күннен бастап он күн iшiнде жұмыстан шығару туралы мәселенi қарайды және оны заңсыз деп тапқан жағдайда жұмыс берушiге қызметкердiң лажсыз бос күндерiне ақы төлеп, жұмысқа қайта алынуы туралы орындалуы мiндетті нұсқама бередi.
  
      Жоғарыда аталған рәсiмдi сақтау жұмыскердi немесе оның мүдделерiн бiлдiретiн кәсіподақ органын жұмыстан босатылуға тiкелей сотқа шағымдану құқығынан, ал жұмыс берушіні мемлекеттiк еңбек инспекциясының нұсқамасына сотқа шағымданудан айырмайды.
  
      Жұмыс берушi кәсiподақ органының дәлелдi пiкiрiн алған күннен бастап бiр айдан кешiктiрмей еңбек шартын бұзуға құқылы.

**389-бап. Кәсіподақ органдарының құрамына кiретiн**
  
                
**және негізгі жұмыстан босатылмаған**
  
                
**қызметкерлерге берілетін кепiлдіктер**

      Осы Кодекстiң 80-бабының 2) тармақшасына, 3) тармақшасының б) тармақшасына және 5) тармақшасына сәйкес жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша ұйымның кәсiподақ органдарының, оның құрылымдық бөлiмшелерінің (цехтық және соларға теңестiрiлген) негiзгi жұмыстан босатылмаған басшыларын (олардың орынбасарларын) жұмыстан шығаруға шығарудың жалпы тәртiбiнен бөлек кәсiподақтың тиiстi жоғары тұрған органының алдын ала келiсiмiмен ғана жол берiледi.
  
      Осы ұйымда негiзгi жұмыстан босатылмаған кәсіподақтар органдарының мүшелерi одан кәсiподақтар шақырған съездердің, конференциялардың делегаттары ретiнде қатысу үшiн, сондай-ақ олардың сайланбалы органдарының жұмысына қатысу үшін босатылады. Жұмыстан босату шарттары және аталған шараларға қатысу уақытына ақы төлеу тәртiбi ұжымдық шартта белгiленедi.

**390-бап. Негiзгi жұмыстан босатылған, кәсiподақ**
  
                
**органдарына сайланған қызметкерлерге**
  
                
**берiлетiн кепiлдiктер**

      Ұйымдағы жұмысынан осы ұйымның кәсiподақ органдарына сайланбалы қызметке сайлануына байланысты босатылған қызметкерге оның өкiлеттiк мерзiмi аяқталғаннан кейiн бұрынғы жұмысы (қызметi) берiледi, ал ол болмаған жағдайда қызметкердiң келiсiмi бойынша сол ұйымда басқа тең жұмыс (қызмет) берiледi. Қызметкер ұсынылған жұмыстан (қызметтен) бас тартқан жағдайда осы Кодекстiң 76-бабының 7) тармақшасына сәйкес онымен жасалған еңбек шарты бұзылады.
  
      Ұйым қайта ұйымдастырылған жағдайда, бұрынғы жұмыс орны бойынша тиiстi жұмыс (қызмет) беру мүмкiндiгi болмаса, оның құқықтық мирасқоры, ал ұйым таратылған жағдайда - республикалық (аймақтық) кәсiподақ ол қызметкердiң орташа жалақысын жұмысқа орналасу кезеңiнде, бiрақ алты айдан артық емес, ал оқыған немесе қайта маманданған жағдайда бiр жылға дейiнгi мерзiмге сақтайды.
  
      Негізгі жұмыстан босатылған, осы ұйымның кәсiподақ органдарына сайланғандардың жұмыс уақыты олардың жалпы немесе арнайы еңбек стажына есептеледi.
  
      Негiзгi жұмыстан бастауыш кәсiподақ органына сайлануына байланысты босатылған қызметкер ұжымдық шартқа сәйкес ұйымның басқа қызметкерлерi сияқты еңбек құқықтарына, кепілдiктер мен жеңiлдiктерге ие болады.

**391-бап. Кәсiподақ органдарының мүшелерi болып табылатын**
  
                
**қызметкерлердiң еңбегіне құқық кепiлдiктерi**

      Осы Кодекстiң 80-бабының 2) тармақшасына, 3) тармақшасының 6) тармақшасына және 5) тармақшасына сәйкес жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы ұйымның кәсiподақ органының басшысымен және оның орынбасарларымен олардың өкiлеттiк мерзiмi аяқталғаннан кейiн екi жыл iшiнде осы Кодекстiң 393-бабында белгiленген тәртіптi сақтай отырып қана еңбек шартын бұзуға жол берiледi.

**392-бап. Кәсiподақ органдарының қызметiн жүзеге**
  
                
**асыру үшін жағдайлар жасау жөнiндегi жұмыс**
  
                
**берушiнің міндеттерi**

      Жұмыс берушi ұйымда жұмыс iстейтiн бастауыш кәсiподақтардың органдарына отырыстар өткiзу, құжаттаманы сақтау үшiн ақысыз бөлме беруi, сондай-ақ барлық қызметкерлер үшiн қолжетiмдi жерде хабарлама орналастыру мүмкiндiгiн беруге мiндеттi.
  
      100 адамнан артық адам бар ұйымда жұмыс берушi ұйымда жұмыс iстейтiн кәсiподақ органдарының пайдалануына ең аз дегенде жылытылатын, электрмен жабдықталған үй-жайды, сондай-ақ оргтехниканы, байланыс құралдары мен қажеттi нормативтiк құжаттарды ақысыз бередi. Аталған органдардың қызметiн қамтамасыз ету үшiн басқа жақсартатын жағдайлар ұжымдық шартта көзделуi мүмкін.
  
      Жұмыс берушi ұжымдық шартқа сәйкес осы ұйымның кәсіподақ органының тегiн пайдалануына жұмыс берушiге тиесiлi не ол жалға алып отырған үйдi, ғимаратты, бөлмелердi және басқа да объектiлердi, сондай-ақ қызметкерлермен және олардың отбасы мүшелерiмен демалысты ұйымдастыру мәдени-көпшiлiк, спорт және сауықтыру жұмыстарын жүргiзудi ұйымдастыру үшiн қажет демалыс базаларын, спорт және сауықтыру орталықтарын бере алады. Бұл орайда кәсiподақтардың осы кәсiподақтардың мүшелерi болып табылмайтын қызметкерлерге бұл объектiлердi пайдаланғаны үшін осы кәсiподақтың мүшелерi болып табылатын қызметкерлерге жоғарыда белгiленген ақыны белгілеуге құқығы жоқ.
  
      Ұжымдық шартта көзделген жағдайларда жұмыс берушi бастауыш кәсiподақтың органына мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмысына қаражат бөледi.
  
      Кәсiподақ мүшелерi болып табылатын қызметкерлерінің жазбаша өтiнiштерi бар болса, жұмыс берушi ай сайын кәсiподақ шотына қызметкерлердiң жалақысынан кәсiподақ жарналарын тегiн аударады. Оларды аудару тәртiбi ұжымдық шартта белгіленедi. Жұмыс берушiнiң аталған қаражаттың аударылуын кешiктiруге құқығы жоқ.
  
      Ұжымдық шарттар жасалған немесе әлеуметтiк серiктестiк туралы салалық (салааралық) келiсiмдердiң күшi жүретiн ұйымдарда жұмыс берушiлер кәсiподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлердің  жазбаша өтiніштерi бойынша сол ұйымның кәсіподақ шотына аталған қызметкерлердің жалақысынан ұжымдық шарттарда, салалық (салааралық) келiсiмдерде белгiленген шарттармен және тәртiппен қаражат аударып тұрады.
  
      Кәсiподақ органы басшысының еңбегiне ақы төлеу ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде ұйым қаражаты есебiнен жүргiзiлуi мүмкiн.

**55-тарау. Қызметкерлердiң еңбек құқықтарын өздерi қорғауы**

**393-бап. Өздерi қорғаудың нысандары**

      Еңбек құқықтарын өзi қорғау мақсатында қызметкер еңбек шартында көзделмеген жұмысты орындаудан бас тартуы, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, оның өмiрi мен денсаулығына тiкелей қауiп төндiретiн жұмысты орындаудан бас тартуы мүмкiн. Аталған жұмыстан бас тартқан кезде осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында және Нормативтiк құқықтық актiлерiнде көзделген қызметкердің барлық құқықтары сақталады.

**394-бап. Қызметкерлердiң өздерi қорғау құқықтарын жүзеге**
  
               
**асыруына жұмыс берушінiң кедергi жасамау мiндетi**

      Жұмыс берушiнiң, жұмыс берушi өкiлдерiнiң қызметкерлердің еңбек құқықтарын өздерi қорғауын жүзеге асыруына кедергi жасауға құқықтары жоқ. Қазақстан Республикасының заңдарында жол берiлген еңбек құқықтарын өздерi қорғау тәсілдерiн пайдаланғаны үшiн қызметкерлердi қудалауға тыйым салынады.

**56-тарау. Еңбек дауларын орау**

**395-бап. Еңбек дауы**

      Жұмыс берушi мен қызметкер арасындағы еңбек дауларын қарау жөнiндегi органға хабарланған Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын, ұжымдық шартты, әлеуметтiк серiктестiк туралы келiсiмдi, еңбек шартын (соның iшiнде жеке еңбек жағдайларын белгiлеу немесе өзгерту туралы) қолдану мәселелерi бойынша реттелмеген қайшылықтар еңбек дауы деп танылады.
  
      Сондай-ақ жұмыс берушi мен осы жұмыс берушiмен бұрын еңбек қатынасында болған адам, сондай-ақ жұмыс берушiмен еңбек шартын жасауға жасауға ниет бiлдiрген адам арасындағы жұмыс берушi мұндай шартты жасаудан бас тартқан жағдайда болған дау да еңбек дауы болып танылады.

**396-бап. Еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар**

      Еңбек дауларын еңбек даулары жөнiндегi комиссиялар және соттар қарайды.

**397-бап. Еңбек дауларын қарау тәртiбi**

      Еңбек дауларын қарау тәртiбi осы Кодекспен және Қазақстан Республикасының заңдарымен реттеледi, ал еңбек даулары жөнiндегi iстердi қарау тәртiбi соттарда Қазақстан Республикасының азаматтық iс жүргiзу заңдарымен айқындалады.
  
      Жекелеген қызметкерлердiң еңбек дауларын қарау ерекшелiктерi Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленедi.

**398-бап. Еңбек даулары жөніндегі комиссиялардың құрылуы**

      Еңбек даулары жөнiндегi комиссиялар қызметкерлер мен жұмыс берушi өкiлдерiнің бiрдей санынан қызметкерлердiң және (немесе) жұмыс берушінің бастамасы бойынша құрылады. Қызметкерлердiң өкiлдерi еңбек даулары жөнiндегi комиссияға ұйым қызметкерлерінің жалпы жиналысымен (конференциясымен) сайланады немесе қызметкерлер кәсіподағының органы делегировать етiп, кейiннен ұйым қызметкерлерiнiң жалпы жиналысында (конференциясында) бекiтiледi.
  
      Жұмыс берушiнiң өкiлдерiн комиссияға ұйым басшысы тағайындайды.
  
      Қызметкерлердiң жалпы жиналысының (конференциясының) шешiмi бойынша еңбек даулары жөнiндегi комиссиялар ұйымның құрылымдық бөлiмшелерiнде құрылуы мүмкiн. Бұл комиссиялар ұйымның еңбек даулары жөнiндегi комиссиясының негiздерiнде құрылып, жұмыс iстейдi. Ұйымның құрылымдық бөлiмшелерінің еңбек даулары жөнiндегi комиссияларында осы бөлiмшелердiң өкiлеттiгi шегiндегi еңбек даулары қаралуы мүмкiн.
  
      Ұйымның еңбек даулары жөнiндегi комиссиясының өз мөрi болады. Еңбек даулары жөнiндегi комиссияның қызметiн ұйымдық-техникалық қамтамасыз етудi жұмыс берушi жүзеге асырады.
  
      Еңбек даулары жөнiндегi комиссия өз құрамынан комиссияның төрағасы мен хатшысын сайлайды.

**399-бап. Еңбек даулары жөнiндегi комиссияның құзыретi**

      Еңбек даулары жөнiндегi комиссия, осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында басқаша қарау тәртiбi белгiленген дауларды қоспағанда, ұйымдарда туындаған еңбек дауларын қарау жөніндегі орган болып табылады.
  
      Егер қызметкер өз бетiнше немесе өз өкiлiнiң қатысуымен жұмыс берушiмен тiкелей келiссөз кезiнде қайшылықтарды реттемеген болса, еңбек дауын еңбек даулары жөнiндегi комиссия қарайды.

**400-бап. Еңбек даулары жөніндегі комиссияға жүгiну**
  
                
**мерзiмi**

      Қызметкер өз құқығының бұзылғандығы туралы бiлген немесе бiлуге тиiс болған күннен бастап үш ай iшiнде еңбек даулары жөнiндегi комиссияға жүгінуге құқылы.
  
      Белгiленген мерзiмдi белгiлі себептермен өткiзiп алған жағдайда еңбек даулары жөнiндегi комиссия оны қалпына келтiруге және мәнi бойынша дауды шешуге құқылы.

**401-бап. Еңбек даулары жөнiндегi комиссияда еңбек**
  
                
**дауын қарау тәртiбi**

      Еңбек даулары жөнiндегi комиссияға келіп түскен қызметкердiң өтiнiшi аталған комиссияда мiндеттi түрде тiркелуге жатады.
  
      Еңбек даулары жөнiндегi комиссия қызметкер өтiнiш берген күннен бастап он күнтiзбелiк күн iшiнде еңбек дауын қарауға мiндетті.
  
      Дау өтiнiш берген қызметкердiң немесе оның өкiлiнiң көзiнше қаралады. Қызметкердiң немесе оның өкiлiнің қатысуынсыз дауды қарауға оның жазбаша өтiнiшi бойынша ғана жол беріледi. Қызметкер немесе оның өкiлi екiншi рет келмей қалған жағдайда комиссия мәселенi қараудан алып тастау туралы шешiм шығара алады, бұл қызметкердi осы Кодексте белгiленген мерзiм шегiнде еңбек дауын қайтадан қарау туралы өтiнiш беру құқығынан айырмайды.
  
      Еңбек даулары жөнiндегi комиссия отырысқа куәгерлердi шақыртуға, мамандарды шақыруға құқылы. Комиссияның талап етуi бойынша ұйымның басшысы белгiленген мерзiмде оған қажеттi құжаттарды беруге мiндеттi.
  
      Еңбек даулары жөнiндегi комиссияның отырысына қызметкерлердi бiлдiретiн мүшелерiнің кем дегенде жартысы және жұмыс берушiнi бiлдiретiндердiң кем дегенде жартысы қатысқан болса, отырыс заңды деп есептеледi.
  
      Еңбек даулары жөнiндегi комиссияның отырысында хаттама жүргiзiледi, оған комиссияның төрағасы немесе оның орынбасары қол қояды және комиссия мөрiмен куәландырылады.

**402-бап. Еңбек даулары жөнiндегi комиссияның шешiм**
  
                
**қабылдау тәртiбi және оның мазмұны**

      Еңбек даулары жөнiндегi комиссия отырыста қатысып отырған комиссия мүшелерiнiң көпшілiк даусымен жасырын дауыс беру арқылы шешiм қабылдайды.
  
      Еңбек даулары жөнiндегi комиссияның шешiмiнде:
  
      ұйымның (бөлiмшенің) атауы, комиссияға жүгiнген қызметкердiң аты-жөнi, қызметi, кәсiбi немесе мамандығы;
  
      комиссияға жүгiнген күн және дауды қарау, даудың мәнi;
  
      комиссия мүшелерi мен отырысқа қатысқан басқа да адамдардың аты-жөнi;
  
      шешiмнiң мәнi және оның негiздемесi (заңға, өзге де нормативтiк құқықтық актiге сiлтеме жасай отырып);
  
      дауыс берудiң нәтижелерi көрсетiледi.
  
      Еңбек даулары жөнiндегi комиссия шешiмiнiң куәландырылған көшiрмелерi шешiм қабылданған күннен бастап үш күн iшiнде ұйымның қызметкерi мен басшысына берiледi.

**403-бап. Еңбек даулары жөнiндегi комиссияның шешiмдерiн**
  
                
**орындау**

      Еңбек даулары жөнiндегi комиссияның шешiмдерi шағымдалуға көзделген он күн өткеннен кейiн үш күн iшiнде орындалуға жатады.
  
      Комиссияның шешiмiн белгiленген мерзiмде орындамаған жағдайда қызметкер немесе жұмыс берушi еңбек дауын сот тәртiбiмен жүзеге асыруға құқылы.

**404-бап. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешiмiне**
  
                
**шағымдану және еңбек дауын қарауды**
  
                
**сотқа ауыстыру**

      Егер еңбек даулары жөнiндегi комиссия еңбек дауын он күн iшiндегi мерзiмде қарамаса, қызметкер оның қаралуын сотқа ауыстыруға құқылы.
  
      Еңбек даулары жөнiндегi комиссияның шешiмiне қызметкер немесе жұмыс берушi оған комиссия шешiмiнiң көшiрмелерi берiлген күннен бастап он күн мерзiм iшiнде сотқа шағым жасауы мүмкiн.

**405-бап. Еңбек дауларын сотта қарау**

      Қызметкердiң, жұмыс берушiнiң немесе қызметкердiң мүдделерін қорғайтын кәсіподақтың өтінiштерi бойынша олар еңбек даулары жөнiндегi комиссияның шешiмiмен келiспесе не қызметкер еңбек даулары жөнiндегi комиссияға бармай, сотқа жүгiнсе, сондай-ақ еңбек даулары жөнiндегi комиссияның шешiмi Қазақстан Республикасының заңдарына немесе өзге де нормативтiк құқықтық актілерiне сәйкес келмейтiн болса, прокурордың өтінiшi бойынша еңбек даулары сотта қаралады.
  
      Қызметкер өзiнiң еңбек құқығы бұзылғандығы туралы бiлген немесе бiлуге тиiс болған күннен бастап үш ай iшiнде еңбек дауын шешу бойынша, ал жұмыстан босату жөнiндегi даулар бойынша - оған жұмыстан босату туралы бұйрықтың көшiрмесi берiлген не еңбек кiтапшасын қайтарған күннен бастап бiр ай iшiнде сотқа жүгiнуге құқылы.
  
      Жұмыс берушi қызметкердiң ұйымға келтiрген залалы табылған күннен бастап бiр ай iшiнде оны өтеу жөнiндегi даулар бойынша сотқа жүгiнуге құқылы.
  
      Осы баптың бiрiншi және екiншi бөлiктерiнде белгіленген мерзiмдер белгiлi бiр себептермен өткiзiліп алынса, олар сотпен қалпына келтiрiлуi мүмкiн.

**406-бап. Жұмыстан босату жөніндегі және басқа**
  
                
**жұмысқа ауыстыру жөнiндегi еңбек даулары**
  
                
**бойынша шешiмдер шығару**

      Жұмыстан босатуды немесе басқа жұмысқа ауыстыруды заңсыз деп таныған жағдайда қызметкердi еңбек дауын қарайтын орган бұрынғы жұмысына қайта орналастыруы тиiс.
  
      Еңбек дауын қарайтын орган қызметкерге лажсыз бос уақыты үшiн орташа жалақысын немесе төмен ақы төлейтiн жұмысты орындау кезiндегі жалақысындағы айырмашылықты төлеу туралы шешiм қабылдайды.
  
      Қызметкердiң өтiнiшi бойынша еңбек дауын қарайтын орган оның пайдасына жоғарыда аталған компенсацияларды өндiру туралы шешiм шығарумен шектелуi мүмкiн.
  
      Қызметкердiң өтiнiшi бойынша еңбек дауын қарайтын орган жұмыстан босату негiздемесiнiң тұжырымдамасын өзiнiң қалауы бойынша жұмыстан босату деп өзгерту туралы шешiм қабылдай алады.
  
      Жұмыстан босату себебiнің тұжырымдамасы дұрыс емес немесе заңға сәйкес келмейдi деп таныған жағдайда еңбек дауын қарайтын сот оны өзгертуге және шешiмiнде осы Кодекстің немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңының тұжырымдамасына сәйкес жұмыстан босатудың негiздемесiн көрсетуге мiндеттi.
  
      Егер еңбек кiтапшасындағы жұмыстан босатудың қате тұжырымдамасы қызметкердiң басқа жұмысқа орналасуына кедергi келтiрсе, онда сот қызметкерге лажсыз бос уақыты үшiн орташа жалақысын төлеу туралы шешiм қабылдайды.
  
      Заңсыз негiзде немесе жұмыстан босатудың белгiленген тәртiбiн бұза отырып жұмыстан босатқан не басқа жұмысқа заңсыз аударған жағдайда сот қызметкердiң талап етуi бойынша қызметкерге аталған әрекеттермен келтірілген моральдық зиянды ақшалай өтеу туралы шешiм шығаруы мүмкiн. Бұл өтемақының көлемiн сот белгiлейдi.

**407-бап. Қызметкердiң ақшалай талабын қанағаттандыру**

      Қызметкердiң ақшалай талаптарын еңбек дауын қарайтын орган негiздi деп таныса, олар толық көлемде қанағаттандырылады.

**408-бап. Жұмысқа қайта орналастыру туралы**
  
                
**шешiмдi орындау**

      Жұмыстан заңсыз босатылған қызметкердi жұмысқа қайта орналастыру туралы, басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған қызметкердi бұрынғы жұмысына қайта орналастыру туралы шешiм дереу орындалуға жатады. Жұмыс берушi мұндай шешiмдi орындауды кiдiртсе, шешiм қабылдаған орган қызметкерге шешiмнiң орындалуы кiдiртiлген уақыт үшiн орташа жалақысын немесе жалақыдағы айырманы төлеу туралы анықтама шығарады.

**409-бап. Еңбек дауларын қарайтын органдардың шешімi**
  
                
**бойынша төленген сомаларды керi қайтарып**
  
                
**алуды шектеу**

      Бақылау тәртiбiмен шешiмдi тоқтатқан кезде еңбек дауын қарау жөнiндегi органның шешiмiне сәйкес қызметкерге төленген сомаларды, тоқтатылған шешiм қызметкердің жалған мәлiметтер хабарлауына немесе жалған құжаттар беруiне негiзделген жағдайда ғана, керi қайтарып алуға жол берiледi.

**57-тарау. Ұжымдық еңбек дауларын орау**

**410-бап. Ұжымдық еңбек даулары**

      Қызметкерлер (олардың өкiлдерi) мен жұмыс берушiлер (олардың өкілдерi) арасындағы еңбек жағдайын (жалақыны қоса алғанда) белгiлеу және өзгерту, ұжымдық шарттар жасасу оларды өзгерту және орындау жөнiндегi, сондай-ақ жұмыс берушiнiң нормативтiк актiлердi қабылдау кезiнде қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрiн ескеруден бас тартуына байланысты реттелмеген қайшылықтар ұжымдық еңбек дауы деп танылады.
  
      Ұжымдық еңбек дауларын мүмкiндiгiнше татуластыру комиссиялары және (немесе) еңбек арбитражы шешедi.
  
      Ұжымдық еңбек дауын шешу мақсатында қызметкерлердiң еңбек мiндеттерiн орындаудан (толық немесе жартылай) уақытша өз ерiктерiмен бас тартуы арқылы жасалған көтерiлiс өткiзу жолымен ұжымдық еңбек дауын шешу мүмкiн.

**411-бап. Қызметкерлердiң және олардың өкiлдерінiң**
  
                
**талаптарын бiлдiру**

      Осы Кодекске сәйкес айқындалған қызметкерлер мен олардың өкiлдерi талаптар бiлдiру құқығына ие.
  
      Қызметкерлер және (немесе) олардың өкiлдерi бiлдiрген талаптар қызметкерлердiң тиiстi жиналысында (конференциясында) бекiтiледi.
  
      Егер қызметкерлердiң жиналысына осы ұйымда жұмыс iстейтiндердiң жартысынан көбi қатысқан болса, ол заңды деп танылады. Конференцияға сайланған делегаттардың үштен eкici қатысқан болса, ол заңды деп есептеледi.
  
      Жұмыс берушi қызметкерлерге немесе олардың өкiлдерiне талаптарын бiлдiру бойынша жиналыс (конференция) өткiзу үшiн қажет мекеме беруге мiндеттi және оны өткiзуге кедергi жасауға құқығы жоқ.
  
      Қызметкерлердiң талаптары жазбаша нысанда жазылады және жұмыс берушiге жiберiледi.
  
      Кәсiподақтардың және олардың бiрлестіктерiнiң, қызметкерлердiң өзге де өкiлдерiнiң талаптары әлеуметтiк серiктестiктiң тиiстi тараптарына бiлдiріледi және жiберiледi.

**412-бап. Қызметкерлердiң, олардың өкiлдерiнiң**
  
                
**талаптарын қарау**

      Жұмыс берушiлер қызметкерлердiң, олардың өкiлдерiнiң өздерiне жiберiлген талаптарын қарауға мiндеттi.
  
      Жұмыс берушi ұйым қызметкерлерінің (филиалдың, өкiлдiктiң, өзге де ерекшелендiрiлген құрылымдық бөлiмшенiң) өкiлдерiне немесе олардың органдарына талаптарды алған күннен бастап үш жұмыс күнi iшiнде жазбаша нысанда қабылданған шешiм туралы хабарлайды.
  
      Жұмыс берушінің (жұмыс берушi бiрлестіктерiнiң) өкiлдерi қызметкерлер өкiлдерiнің өздерiне жiберiлген талаптарын қарауға және аталған талаптар алынған күннен бастап бiр ай iшiнде қабылданған шешiм туралы оларға хабарлауға мiндеттi.

**413-бап. Бәтуаластыру рәсiмдерi**

      Ұжымдық еңбек дауын шешу тәртiбi мынадай кезеңдерден тұрады: ұжымдық еңбек дауын бәтуаластыру комиссиясында және (немесе) еңбек арбитражында қарау.
  
      Ұжымдық еңбек дауын бәтуаластыру комиссиясында қарау мiндеттi кезең болып табылады. Бәтуаластыру комиссиясында келiсiмге келе алмаған жағдайда ұжымдық еңбек дауының тараптары ұжымдық еңбек дауын еңбек арбитражында қарауға көшедi.
  
      Ұжымдық еңбек дауының ешбiр тарабының бәтуаластыру рәсiмдерiне қатысудан жалтаруға құқығы жоқ.
  
      Тараптардың өкiлдерi, бәтуаластыру комиссиясы, еңбек арбитражы туындаған ұжымдық еңбек дауын, шешу үшiн Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген барлық мүмкiндiктердi пайдалануға мiндеттi.
  
      Бәтуаластыру рәсiмдерi осы Кодексте көзделген мерзiмдерде өткiзiледi.
  
      Қажет болған жағдайда бәтуаластыру рәсiмдерiн өткiзуге арналған мерзiмдер ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiсiмi бойынша ұзартылуы мүмкiн.

**414-бап. Ұжымдық еңбек дауын бәтуаластыру**
  
                
**комиссиясының қарауы**

      Бәтуаластыру комиссиясы ұжымдық еңбек дауы туындаған сәттен бастап үш жұмыс күнiне дейiнгi мерзiмде құрылады. Комиссия құру туралы шешiм жұмыс берушiнiң тиiстi бұйрығымен және қызметкерлер өкiлдерiнiң шешiмiмен ресiмделедi.
  
      Бәтуаластыру комиссиясы ұжымдық еңбек дауы тараптарының өкiлдерiнен тең құқылы негiзде құрылады.
  
      Ұжымдық еңбек дауы тараптарының татуластыру комиссиясын құрудан және оның жұмысына қатысудан жалтаруға құқығы жоқ.
  
      Жұмыс берушi бөтуаластыру комиссиясының жұмысы үшін қажеттi жағдайлар жасайды.
  
      Ұжымдық еңбек дауын бәтуаластыру комиссиясы оның құрылғандығы туралы бұйрық шығарылған сәттен бастап бес жұмыс күнiне дейiнгi мерзiмде қарауға тиiс. Аталған мерзiм тараптардың өзара келiсiмi болған жағдайда ұзартылуы мүмкiн, ол хаттамамен ресiмделедi.
  
      Бәтуаластыру комиссиясының шешiмi ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiсiмi бойынша қабылданады, хаттамамен ресiмделедi, осы даудың тараптары үшiн мiндеттi күшi бар және бәтуаластыру комиссиясының шешiмiмен белгiленген тәртiпте және мерзiмде орындалады.
  
      Бәтуаластыру комиссиясында келiсiмге келе алмаса ұжымдық еңбек дауының тараптары бәтуаластыру рәсiмдерiн еңбек арбитражында жалғастырады.

**415-бап. Ұжымдық еңбек дауын еңбек арбитражында қарау**

      Еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауын қарау жөнiндегi уақытша жұмыс iстейтiн орган болып табылады, ол осы даудың тараптары оның шешiмдерiн мiндеттi түрде орындау туралы жазбаша нысанда келiсiм жасаған жағдайда құрылады.
  
      Еңбек арбитражын ұжымдық еңбек дауының тараптары және еңбек жөнiндегi аймақтық уәкiлеттi органдар бәтуаластыру комиссиясы ұжымдық еңбек дауын қарауды аяқтаған күннен бастап үш жұмыс күнiнен кешiктiрмей құрады.
  
      Еңбек арбитражын құру оның құрамы, регламентi, өкiлеттiктерi жұмыс берушiнiң және еңбек жөнiндегi аймақтық уәкiлеттi органның тиiстi шешiмiмен ресiмделедi.
  
      Ұжымдық еңбек дауы еңбек арбитражында осы дау тараптары өкiлдерінің қатысуымен ол құрылған күннен бастап бес жұмыс күнiне дейiнгi мерзімде қаралады.
  
      Еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауы тараптарының өтiнiштерiн қарайды; осы дауға қатысты қажеттi құжаттар мен мәлiметтердi алады; қажет болған жағдайда мемлекеттiк органдарды ұжымдық еңбек дауының мүмкiн әлеуметтiк салдары жөнiнде хабардар етедi; ұжымдық еңбек дауының мәнi бойынша ұсыныстар әзiрлейдi.
  
      Еңбек арбитражының ұжымдық еңбек дауын реттеу жөнiндегi ұсыныстары осы даудың тараптарына жазбаша нысанда беріледi.

**416-бап. Ұжымдық еңбек дауын шешумен байланысты**
  
                
**кепілдiктер**

      Бәтуаластыру комиссиясының мүшелерi, еңбек арбитрлары ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысу уақытында бiр жыл iшiнде үш айдан артық емес мерзiмге орташа жалақылары сақтала отырып, негiзгi жұмыстан босатылады.
  
      Ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысатын қызметкерлердiң өкiлдерi, олардың бiрлестiктерi ұжымдық еңбек дауын шешу кезеңiнде тәртiптiк жазалауға тартылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды немесе оларды өкiлдiкке уәкiлеттi ететiн органның алдын ала келiсiмiнсiз жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша жұмыстан босатылмайды.

**417-бап. Бәтуаластыру рәсiмдерiне қатысудан жалтару**

      Ұжымдық еңбек дауы тараптарының бiрi бәтуаластыру комиссиясын құруға немесе оның жұмысына қатысудан жалтарған жағдайда ұжымдық еңбек дауы еңбек арбитражының қарауына берiледi. Жұмыс берушi еңбек арбитражын құрудан жалтарған, сондай-ақ оның ұсыныстарын орындаудан бас тартқан жағдайда қызметкерлер ереуiлге шыға алады.
  
      Ереуiлге шығу заңмен тыйым салынған немесе шектелген ұйымдарда еңбек арбитражын құру мiндеттi.

**418-бап. Ұжымдық еңбек дауын шешу барысындағы келiсiм**

      Ұжымдық еңбек дауы тараптарының осы дауды шешу барысында қол жеткiзген келiсiмi жазбаша нысанда ресiмделедi және ұжымдық еңбек дауының тараптары үшiн мiндеттi күшi бар. Оны орындауға бақылау жасауды ұжымдық еңбек дауының тараптары жүзеге асырады.

**419-бап. Ереуiлге шығу құқығы**

      Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабына сәйкес қызметкерлердің ереуiлге шығу құқығы ұжымдық еңбек дауын шешу тәсiлi ретiнде танылады.
  
      Егер бәтуаластыру рәсiмдерi ұжымдық еңбек дауын шешуге әкелмесе, не жұмыс берушi бәтуаластыру рәсiмдерiнен жалтарса, ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткiзiлген келiсiмдi орындамаса, онда қызметкерлер немесе олардың өкiлдерi ереуiлдi ұйымдастыруға құқылы.
  
      Ереуiлге қатысу ерiктi болып табылады. Ешкiм ереуiлге қатысуға немесе одан бас тартуға мәжбүрленуi мүмкiн емес.
  
      Қызметкерлердi ереуiлге қатысуға немесе одан бас тартуға мәжбүрлейтiн адамдар осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен белгiленген тәртiпте жауап бередi.
  
      Жұмыс берушi өкiлдерiнiң ереуiл ұйымдастыруға және оған қатысуға құқығы жоқ.

**420-бап. Ереуiл жариялау**

      Ереуiл жариялау туралы шешiмдi бұрын қызметкерлер ұжымдық еңбек дауын шешуге уәкiлеттiк берген қызметкерлердiң кәсiподақ органының ұсынысы бойынша ұйым (филиал, өкiлдiк, өзге де оңашаланған құрылымдық бөлiмше) қызметкерлерінің жиналысында (конференциясында) қабылданады. Кәсiподақ (кәсiподақ бiрлестiгi) қабылдаған ереуiл жариялау туралы шешiм әр ұйым үшiн осы ұйым қызметкерлерiнiң жиналысымен бекiтiледi.
  
      Қызметкерлердiң жиналысы (конференциясы), егер оған қызметкерлердiң (конференция делегаттарының) жалпы санының үштен екiсі қатысса, заңды деп есептеледi.
  
      Жұмыс берушi қызметкерлердiң жиналыс (конференция) өткiзуi үшiн үй-жай беруге тиiс және оны өткiзуге кедергi келтiруге құқығы жоқ.
  
      Егер жиналысқа (конференцияға) қатысып отырған қызметкерлердің жартысынан көбi дауыс берсе, шешiм қабылданды деп есептеледi. Қызметкерлердiң жиналысын (конференциясын) өткiзу мүмкiн болмаса, қызметкерлердiң кәсiпорын органы ереуiл өткiзудi қолдауға қызметкерлердің жартысынан көбінің қолын жинап, өз шешiмiн бекiтуге құқылы.
  
      Бәтуаластыру комиссиясы жұмысының бес күнтiзбелiк күнiнен кейiн бiр сағаттық алдын ала сақтандыру ереуiлдi бiр рет жариялануы мүмкiн, ол жөнiнде жұмыскерге үш жұмыс күнiнен кешiктiрмей жазбаша нысанда ескертiлуi тиiс.
  
      Алдын ала сақтандыру ереуiлiн жүргiзген кезде оны басқаратын орган осы Кодекске сәйкес қажет жұмыстармен (қызмет көрсетулермен) қамтамасыз етедi.
  
      Болатын ереуілдің басталуы жөнінде жұмыс берушіге он күнтізбелік күннен кешіктірмей жазбаша нысанда ескертілуі тиіс.
  
      Ереуiл жариялау туралы шешiмде:
  
      Ереуiл жариялау және жүргiзу үшiн негiз болып табылатын ұжымдық еңбек дауы тараптары келiспеушiлiктерiнiң тiзбесi;
  
      ереуiлдiң басталған күнi мен уақыты, оның болжамдалып отырған ұзақтығы мен қызметкерлерiнiң шамаланған саны;
  
      ереуiлдi басқаратын органның атауы, бәтуаластырушы рәсiмдерге қатысуға уәкiлеттi қызметкерлер өкiлдерiнiң құрамы;
  
      ереуiл өткiзу кезеңiнде ұйымда, филиалда, өкiлдiкте, өзге де оңашаланған құрылымдық бөлiмшеде орындалатын қажеттi жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумы бойынша ұсыныстар көрсетiледi.
  
      Жұмыс берушi болатын ереуiл жөнiнде еңбек еңбек жөнiндегi аймақтық уәкiлеттi органға ескертедi.

**421-бап. Ереуiлдi басқаратын орган**

      Ереуiлдi қызметкерлердiң кәсiпорын органы, не қызметкерлердiң өзге де өкiлдерi басқарады. Ереуiлдi басқаратын орган қызметкерлердiң жиналысын (конференциясын) шақыруға жұмыс берушiден қызметкерлердiң мүдделерiн қозғайтын мәселелер бойынша ақпарат алуға, даулы мәселелер бойынша қорытындылар әзiрлеу үшiн мамандарды тартуға құқылы.
  
      Ереуiлдi басқаратын орган ереуiлдi тоқтатуға құқылы. Ереуiлдi қайтадан бастау үшiн дауды бәтуаластыру комиссиясында немесе еңбек арбитражында қайтадан қарау талап етiлмейдi. Жұмыс берушiге және еңбек жөнiндегi аймақтық уәкiлеттi органға үш жұмыс күнiнен кешiктiрмей ереуiлдiң қайтадан басталатындығы туралы ескертiлуi тиiс.

**422-бап. Ұжымдық еңбек дауы тараптарының ереуiл**
  
                
**барысындағы мiндеттерi**

      Ереуiл өткiзу кезеңiнде ұжымдық еңбек дауының тараптары осы дауды бәтуаластыру рәсiмдерiн өткiзу жолымен шешудi жалғастыруға мiндеттi.
  
      Жұмыс берушi, мемлекеттiк органдар және ереуiлдi басқарып отырған орган ереуiл кезiнде қоғамдық тәртiптi, ұйым мен қызметкерлер мүлкінің сақталуын, сондай-ақ тоқтап қалуы адамдардың өмiрi мен денсаулығына тiкелей қауiп төндiретiн машиналардың жұмысын қамтамасыз ету бойынша өздерiне қатысты шаралар қабылдауға мiндеттi.
  
      Қызметi адамдардың қауiпсiздiгiмен, олардың денсаулығын және қоғамның өмiрлiк маңызды мүдделерiн қамтамасыз етумен байланысты ұйымдарда, филиалдарда, өкiлдiктерде, өзге де құрылымдық бөлiмшелерде қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының тiзбесi экономиканың әрбiр саласында (iшкi тармағында) әзiрленедi және тиiстi республикалық кәсiподақтың келiсiмi бойынша экономиканың тиiстi саласындағы (iшкi тармағындағы) қызметтi үйлестiру мен реттеу жүктелген мемлекеттiк орган бекiтедi. Егер экономика саласындағы (iшкi тармағындағы) бiрнеше кәсiподақ жұмыс iстейтiн болған жағдайда, қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының тiзбесi экономика саласында (ішкі тармағында) жұмыс iстейтiн барлық кәсiподақтардың немесе олардың бiрлестiктерiнiң келiсiмi бойынша бекiтiледi. Қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының тiзбесiн әзiрлеу және бекiту тәртiбiн Қазақстан Республикасының Yкiметi белгiлейдi.
  
      Еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган тиiстi мемлекеттiк органдар әзiрлеп, бекiткен қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының тiзбесi негiзiнде кәсіподақтардың тиiстi аймақтық бiрлестiктерiнiң келiсiмi бойынша Қазақстан Республикасының тиiстi аймағының аумағында қажет жұмыстардың (қызмет көрсетулердiң) мемлекеттiк салалық тiзбесiнiң мазмұнын нақтылайтын және оның қолдану тәртiбiн белгілейтiн қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының аймақтық тiзбесiн әзiрлейдi және бекiтедi.
  
      Ұйымдағы, филиалдағы, өкiлдiктегi өзге де құрылымдық бөлiмшедегi қажет жұмыстардың (қызмет көрсетулердiң) минимумы ереуiл жариялау туралы шешiм қабылданған кезден бастап бес күн мерзiмде қажет жұмыстардың (қызмет көрсетулердiң) минимумы тiзбесiнiң негiзiнде еңбек жөнiндегi аумақтық уәкiлеттi органдармен бiрлесiп, ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiсiмiмен анықталады. Жұмыстардың (қызмет көрсетулердiң) түрiн қажет жұмыстардың (қызмет көрсетулердiң) минимумына енгiзу адамдардың денсаулығына зиян келтiру және өмiрiне қауiп төндiру ықтималдығымен дәлелденуi тиiс. Қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумының тиiстi тiзбелерiнде көзделмеген жұмыстар (қызмет көрсетулер) ұйымның, филиалдың, өкiлдiктiң, өзге де құрылымдық бөлiмшенiң қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумына енгiзiлмейдi.
  
      Келiсiмге келе алмаған жағдайда ұйымның (филиалдың, өкілдiктiң, өзге де құрылымдық бөлiмшенің) қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумын еңбек жөнiндегi аумақтық уәкiлеттi орган белгiлейдi.
  
      Ұйымның, филиалдың, өкілдіктiң, өзге де құрылымдық бөлiмшенiң қажет жұмыстар (қызмет көрсетулер) минимумын белгілейтiн аталған органның шешiмiне ұжымдық еңбек дауының тараптары сотқа шағым жасауы мүмкiн.
  
      Қажет жұмыстардың (қызмет көрсетулердiң) минимумын қамтамасыз ете алмаса, ереуiл заңсыз деп танылуы мүмкiн.

**423-бап. Заңсыз ереуілдер**

      Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес:
  
      а) соғыс немесе төтенше жағдайларды енгiзу не төтенше жағдай туралы заңдарға сәйкес ерекше шаралар кезеңiнде; Қазақстан Республикасының Қарулы Күштер органдары мен ұйымдарында, елдiң қорғанысын, мемлекеттiң қауiпсiздiгiн, авариялық-құтқару iздестiру-құтқару, өртке қарсы жұмыстарды қамтамасыз ету төтенше жағдайлардың алдын алу немесе жою мәселелерiн қарайтын басқа әскери құрылымдар мен құрылымдарда; құқық қорғау органдарында; қауiптi өндiрiстiк объектiлер болып табылатын ұйымдарда; жедел және шұғыл медициналық көмек станцияларында;
  
      б) халықтың тiршілік әрекетiн қамтамасыз етумен байланысты ұйымдарда (энергиямен қамтамасыз ету жылумен, сумен, газбен жабдықтау, авиация, темiр жол және су көлiгі, байланыс, ауруханалар), соның iшiнде егер ереуiл өткiзу елдiң қорғанысы мен мемлекеттiң қауіпсiздігіне, адамдардың өмiрi мен денсаулығына қауiп төндiрсе, ереуiлдер заңсыз деп танылады және оларға жол берiлмейдi.
  
      Ереуiлге шығу құқығы Қазақстан Республикасының заңымен шектелуi мүмкiн.
  
      Ұжымдық еңбек дауы бар кездегі ереуiл, егер ол осы Кодексте көзделген мерзiмдердi, рәсiмдер мен талаптарды ескермей жарияланса, заңсыз деп танылады.
  
      Ереуiлдi заңсыз деп тану туралы шешiмдi жұмыс берушiнiң немесе прокурордың өтiнiшi бойынша сот қабылдайды.
  
      Соттың шешiмi жөнiнде ереуiлге қатысушыларға дереу хабарлауға мiндеттi ереуiлдi басқаратын орган арқылы сот шешiмi қызметкерлерге жеткiзiледi.
  
      Ереуiлдi заңсыз деп тану туралы заңды күшiне енген сот шешiмi дереу орындалуға жатады. Қызметкерлер ереуiлдi басқаратын органға сот аталған шешiмнiң көшiрмелерiн бергеннен кейiнгi күннен кешiктiрмей ереуiлдi тоқтатуға және жұмысқа кiрiсуге мiндеттi.
  
      Адамдардың өмiрi мен денсаулығына тікелей қауіп төнген жағдайда сот басталмаған ереуiлдi отыз күнге дейiнгi мерзiмге кейiнге қалдыруға, ал басталған ереуiлдi сондай мерзiмге тоқтата тұруға құқылы.
  
      Қазақстан Республикасының немесе оның жекелеген аумақтарының өмiрлiк маңызы бар мүдделерiн қамтамасыз ету үшiн ерекше мәнi болған жағдайда Қазақстан Республикасының Үкiметi мәселенi тиiстi сот шешкенге дейiн, бiрақ он күнтiзбелiк күннен асырмай, ереуiлдi тоқтата тұруға құқылы.
  
      Ереуiлдi осы баптың бiрiншi және екiншi бөлiктерiне сәйкес өткiзу мүмкiн болмаған жағдайда ұжымдық еңбек дауы бойынша шешiмдi он күн мерзiм iшiнде Қазақстан Республикасының Үкiметi қабылдайды.

**424-бап. Ереуіл өткiзуге байланысты қызметкерлерге**
  
                
**берiлетiн кепiлдiктер және олардың құқықтық**
  
                
**жағдайы**

      Қызметкердің ереуілге қатысуы, осы Кодекске сәйкес ереуілді тоқтату міндеттерін орындамаған жағдайды қоспағанда, еңбек тәртібін бұзу және еңбек шартын бұзу үшін негiз ретiнде қарала алмайды.
  
      Ереуiлге қатысатын қызметкерлерге, осы Кодекстiң 423-бабының сегiзiншi бөлiгінде көзделген жағдайларды қоспағанда, тәртіптік жауапкершiлiк шараларын қолдануға тыйым салынады.
  
      Ереуiл уақытында оған қатысушы қызметкерлердің жұмыс орны мен қызметi сақталады.
  
      Жұмыс беруші қызметкерлерге, міндеттi жұмыс (қызмет көрсету) минимумын орындайтын қызметкерлердi қоспағанда, олардың ереуiлге қатысу уақытына жалақы төлемеуге құқылы.
  
      Ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткiзiлген ұжымдық шартта немесе келiсiмдерде ереуілге қатысқан қызметкерлерге өтемақылар көзделуі мүмкiн.
  
      Ереуiлге қатыспаған, бiрақ оның өткізілуіне байланысты өз жұмысын орындау мүмкiндігі болмаған және осыған байланысты жұмыстың тоқтап қалуы басталғаны туралы жазбаша нысанда хабарлаған қызметкерлерге, қызметкердiң кiнәсiнен болмаған жұмыс тоқтаған уақытқа ақы осы Кодексте көзделген тәртiппен және мөлшерде берiледi. Жұмыс беруші осы Кодексте көзделген тәртіппен аталған қызметкерлердi басқа жұмысқа ауыстыруға құқылы.
  
      Ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткiзiлген ұжымдық шартта немесе келiсiмдерде ереуiлге қатыспаған қызметкерлерге осы Кодексте көзделгеннен басқа төлеудiң неғұрлым жеңiлдiктi тәртiбi көзделуі мүмкiн.

**425-бап. Локаутқа тыйым салу**

      Ұжымдық еңбек дауын реттеу барысында, ереуiл өткiзудi қоса алғанда, локаутқа яғни жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерлердi олардың ұжымдық еңбек дауына немесе ереуiлге 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 келiсiмдер мен ұсыныстарды ұжымдық еңбек дауы тараптарының өкілдерi, бәтуаластыру органдары, ереуілдi басқаратын орган хаттамалармен ресiмдейдi.

**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 белгiленген жауаптылыққа тартылады.

**428-бап. Осы Кодексті күшіне енгізу тәртібі**

      1. Осы Кодекс 2005 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енедi.
  
      2. 2005 жылғы 1 қаңтардан бастап:
  
      "Қазақстан Республикасындағы Еңбек туралы" 1999 жылғы 10 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының 
Заңының
 (Қазақстан Республикасы Парламентiнiң Жаршысы, 1999 ж., N 24, 1068-құжат; 2001 ж, N 23, 309-құжат; 2003 ж., N 08, 142-құжат);
  
      "Қазақстан Республикасындағы Еңбек туралы" Қазақстан Республикасының Заңын күшіне енгiзу туралы" 1999 жылғы 10 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының 
Заңының
 (Қазақстан Республикасы Парламентiнiң Жаршысы, 1999 ж., N 24, 1067-құжат) күші жойылды деп танылсын.

**429-бап. Ауыспалы ережелер**

      1. Осы Кодекс оны күшіне енгiзгеннен кейiн туындаған құқықтық қатынастарға қолданылады.
  
      Егер құқықтық қатынастар осы Кодекстi күшіне енгiзгенге дейiн туындаған болса, онда ол оны күшiне енгiзгеннен кейiн туындайтын құқықтар мен мiндеттерге қолданылады.
  
      2. Қазақстан Республикасының аумағында қолданылатын заңдарды және нормативтік құқықтық актiлердi осы Кодекске сәйкес келтiргенге дейiн Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтiк құқықтық актiлерi осы Кодекске қаншалықты қайшы келмейтiндігіне байланысты қолданылады.

      (Жоба Парламент Мәжiлiсiнен келiп түскен
  
      еркiн аударма бойынша жарияланып отыр).

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