

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі

Жоба

Жалпы бөлім

1-бөлім. Жалпы ережелер

1-тарау. Негізгі ережелер

1-бап. Осы Кодексте пайдаланылатын негізгі ұғымдар

1. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) жұмыс берушінің актілері - жұмыс берушінің шығаратын бұйрықтары, өкімдері, нұсқаулықтары, ережелері, еңбек тәртібінің ережелері;

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

3) еңбек қауіпсіздігі - еңбек қызметі процесінде қызметкерлерге зиянды және қауіпті әсерді болдырмайтын іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етілген қызметкерлердің қорғалу жай-күйі;

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

5) өндірістік жабдықтың қауіпсіздігі - өндірістік жабдықтың берілген функцияларды орындауы кезінде нормативтік-техникалық және жобалау құжаттамасында белгіленген жағдайларда еңбек қауіпсіздігінің талаптарына сәйкестігі;

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

7) зиянды (ерекше зиянды) еңбек жағдайлары - белгілі бір өндірістік факторлардың әсері қызметкердің еңбекке қабілеттілігінің төмендеуіне немесе сырқаттануына, не оның ұрпақтарының денсаулығына теріс ықпал етуіне әкеп соқтыратын еңбек ж а ғ д а й л а р ы ;

8) зиянды өндірістік фактор - әсері қызметкердің сырқаттануына немесе еңбекке қабілеттілігінің төмендеуіне, және (немесе) оның ұрпақтарының денсаулығына теріс ықпал етуіне әкеп соқтыруы мүмкін өндірістік фактор;

9) демалыс уақыты - қызметкердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және оны өз

қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты;

10) мемлекеттік мерекелер - қоғамдық-саяси мәні бар оқиғаларға арналған, сондай-ақ Қазақстан Республикасының азаматтары атап өтетін дәстүрлі мерекелер;

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

12) азаматтық қызметші - ақылы лауазымды және азаматтық қызмет міндеттері мен функцияларын іске асыру мақсатындағы лауазымдық міндеттерді атқаратын адам;

13) азаматтық қызмет - мемлекеттік қызметші болып табылмайтын азаматтық қызметшілердің мемлекеттік органдар мен мекемелердегі, сондай-ақ мемлекеттік қазыналық кәсіпорындардағы белгілі бір қызмет саласындағы міндеттері мен функцияларын іске асыруға бағытталған өзінің лауазымдық міндеттерін атқару жөніндегі кәсіптік қызметі;

14) тәртіпсіз теріс қылық - егер осы Кодекспен қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін өзгеше белгіленген болмаса қызметкердің еңбек міндеттерін заңға қайшы, кінәлі орындамаушылығы немесе еңбек тәртібін тиісінше сақтамауы;

15) жалақы - жұмыс беруші қызметкерге еңбегі үшін біліктілігіне, күрделілігіне, жұмсалған еңбектің саны мен сапасына сәйкес төлеуге міндетті, еңбек шартымен және еңбек заңдары талаптарымен көзделген ақшалай нысандағы сыйақы;

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

17) біліктілік разряды - қызметкердің өзі орындайтын жұмыстарының күрделілігін көрсететін біліктілік деңгейі;

18) ұжымдық шарт - бір немесе бірнеше жұмыс берушілердің (олардың өкілдерінің) және қызметкерлердің бір немесе бірнеше өкілдерінің арасында жасалған, әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтін жазбаша нысандағы акті;

19) іссапар - жұмыс берушінің өкімі бойынша қызметкерді тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге еңбек міндеттерін орындау үшін жіберу;

20) өтемақылар - жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысты орындаған кездегі қызметкердің шеккен шығындарының орнын толтыруға байланысты ақшалай төлемдер;

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

22) ұлттық мерекелер - Қазақстан мемлекеттігін дамытуға әжептәуір әсер еткен, тарихи ерекше мәні бар оқиғаларды атап өту үшін Қазақстан Республикасында белгіленген мерекелер. Ұлттық мерекелерді тойлау орталық және жергілікті

мемлекеттік органдарда ресми іс-шаралар өткізумен қатар жүреді;

23) өндірістегі жазатайым оқиға - өзінің еңбек (қызмет) міндеттерін немесе жұмыс берушінің тапсырмаларын орындау кезінде қызметкердің жарақаттануы, немесе кәсіби ауруға шалдығуы, не денсаулығының күрт нашарлауы, улануы салдарынан оның еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айрылуына не өліміне әкеп соқтырған өндірістік фактордың қызметкерге әсер ету жағдайы;

24) еңбек жағдайларының нормативтері - еңбектің қалыпты жағдайларын қамтамасыз ететін эргономикалық, санитарлық-гигиеналық, психофизиологиялық және өзге де талаптары бар нормативтер;

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

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

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

28) қауіпті (ерекше қауіпті) еңбек жағдайлары - еңбекті қорғау ережелері сақталмаған жағдайда белгілі бір өндірістік факторлардың әсерін тигізуі қызметкер денсаулығының кенеттен күрт нашарлауына немесе жарақаттануына, не өліміне әкеп соқтыратын еңбек жағдайлары;

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

30) еңбекпен тікелей байланысты қатынастар - еңбекті ұйымдастыру және еңбекті басқару, жұмысқа орналастыру, кәсіптік даярлау, қайта даярлау және қызметкерлердің біліктілігін арттыру, әлеуметтік әріптестік, ұжымдық шарттар мен келісімдерді жүргізу және жасасу, қызметкерлердің (қызметкерлер өкілдерінің) еңбек жағдайларын белгілеуге және осы Кодексте көзделген жағдайларда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қолданылуына қатысуы, қызметкерлер мен жұмыс берушілердің материалдық жауапкершілігі, Қазақстан Республикасының еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау заңдарының сақталуына мемлекеттік, оның ішінде қоғамдық бақылау, еңбек дауларының шешілуі жөнінде қалыптасатын қатынастар;

31) демалыс - жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген тәртіппен есептелген орташа жалақысын сақтай отырып, қызметкерді демалуы және (немесе) әлеуметтік мақсаттары үшін еңбек шартымен келісілген белгілі бір кезеңге жұмыстан б о с а т у ;

32) еңбекақы төлеу - жұмыс берушінің осы Кодекске, заңнамалық және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттары мен жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін қамтамасыз етуімен байланысты қатынастар ж ү й е с і ;

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

34) қайта оқыту - қызметкерге басқа кәсіпті және (немесе) мамандықты игеруге мүмкіндік беретін кәсіптік білім беру нысаны;

35) біліктілікті арттыру - қызметкердің бұрынғы алған кәсіптік білімін, дағдылары мен машықтарын жетілдіруіне мүмкіндік беретін кәсіптік білім беру нысаны;

36) қызметкерлерді даярлау - бұрын жұмысшы кәсібі мен мамандығы болмаған адамдарға кәсіптік білім беру нысаны;

37) делдал - ұжымдық еңбек дауының тараптары еңбек дауын шешу жөнінде қызметтер көрсету үшін тартатын адам немесе ұйым;

38) мереке күндері - ұлттық және мемлекеттік мереке күндері, Қазақстан Республикасының заң актілерімен белгіленетін өзге де күндер;

39) қызметкерлердің өкілдері - кәсіподақтар мен олардың бірлестіктерінің органдары, басқа да қоғамдық бірлестіктер, сондай-ақ, сенімхатқа не қызметкерлердің жиналысында қабылданған шешімге сәйкес өкілдік етуге уәкілетті өзге де адамдар мен ұйымдар, сондай-ақ қызметкерлердің өзге де заңды өкілдері;

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

41) жазбаша ескерту (хабарлама) - қызметкердің немесе жұмыс берушінің қолы қойылған және тіркелген өтініші не өзге де тәсілмен (хабарламалы тапсырысты хатпен, электронды поштамен, жеделхатпен) берілген өтініші;

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

43) бітімгерлік комиссиясы - жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы келісім бойынша тараптарды келістіру арқылы ұжымдық еңбек дауын реттеу үшін қ ұ р ы л а т ы н о р г а н ;

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

45) өндірістік санитария - зиянды өндірістік факторлардың қызметкерлерге әсерін болғызбайтын немесе азайтатын санитарлық-гигиеналық, ұйымдастыру іс-шаралары

мен техникалық құралдар жүйесі;

46) кәсіби ауру - қызметкердің еңбек (қызмет) міндеттерін орындаумен байланысты оған өндірістік факторлардың әсер етуінен туындаған созылмалы немесе қатты ауруы;

47) кәсіптік оқыту - бұл қызметкерлерді даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтитын кәсіптік білім беру жүйесі;

48) кәсіптік және өзге де мерекелер - ұлттық және мемлекеттік мереке мәртебесі берілмеген, азаматтардың жекелеген санаттары атап өтетін мерекелер;

49) іркіліс - экономикалық, технологиялық, ұйымдық, өзге де өндірістік сипаттағы себептер бойынша жұмыс беруші жұмысының уақытша тоқтап тұруы не қызметкердің кінәсінен жұмыстың тоқтап тұруы;

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

51) жұмыс беруші - қызметкер еңбек қатынастарында тұратын заңды немесе жеке тұлға;

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

53) жұмыс орны - қызметкердің еңбек қызметі процесінде өзінің міндеттерін орындау кезіндегі тұрақты немесе уақытша болатын орны;

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

55) ауысымдық жұмыс - тәулік ішінде екі не үш немесе төрт ауысымындағы жұмыс;

56) (бас), салалық (тарифтік), өңірлік келісім - әлеуметтік әріптестердің арасында жасалатын, тараптардың еңбек жағдайларын, жұмыспен қамту және қызметкерлер үшін әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі міндеттемелерін республикалық, салалық және өңірлік деңгейлерде айқындайтын құқықтық акті;

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

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

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

60) ұжымдық қорғану құралдары - жұмыс істейтін екі немесе одан да көп адамдарды зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен бір мезгілде қорғауға арналған құралдар;

61) әлеуметтік әріптестік тараптары - атқарушы өкімет органдарының өкілдері, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері;

62) жұмыс уақытының жиынтық есебі - жұмыс уақытын жұмыс беруші белгілеген,

бір жылдан асырылмайтын есептеу кезеңіндегі жұмыс уақытын сомалау жолымен
е с е п т е у ;

63) еңбек арбитражы - ұжымдық еңбек дауы тараптарының келістіру комиссиясында келісімге қол жетпеген кезде, дауды шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып, құратын уақытша жұмыс істейтін орган;

64) еңбек - адамдардың өмірі мен талаптарын қанағаттандыру үшін қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі;

65) еңбек тәртібі - жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілінің) және қызметкерлердің еңбек заңнамасымен, ұжымдық шарттармен, еңбек тәртібі ережелерімен, жұмыс берушінің актілерімен, жарғылармен және ережелермен белгіленген міндеттемелерді
т и і с і н ш е о р ы н д а у ы ;

66) еңбек делдалдығы - еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның, сондай-ақ жұмыспен қамту жеке агенттігінің халықтың жұмысқа орналасуына көрсететін жәрдемі ;

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

68) еңбек қатынастары - жұмыс беруші мен қызметкердің арасында тараптардың жеке еңбек шарты мен ұжымдық шарттар негізінде еңбек қызметін жүзеге асыруы жөнінде
т у ы н д а й т ы н қ а т ы н а с т а р ;

69) еңбек тәртібі - қызметкер мен жұмыс берушінің жеке және ұжымдық еңбекті ұйымдастыру жөніндегі қатынастарды реттеу тәртібі;

70) еңбек дауы - қызметкер (қызметкердің өкілі) мен жұмыс беруші (жұмыс берушінің өкілі) арасында бұрын реттелмеген, еңбек заңдарын қолдану, ұжымдық шарттардың, келісімдердің, жеке еңбек және (немесе) туралы жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша қызметкер мен жұмыс берушінің
а р а с ы н д а ғ ы к е л і с п е у ш і л і к т е р ;

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

72) ауыр қол жұмысы - қызметкердің ауыр заттарды қолмен көтеруге немесе орнын ауыстыруға байланысты қызметтерінің түрлері, не 300 ккал/сағаттан астам күш-қуат жұмсалатын
б а с қ а д а жұмыстар ;

73) еңбек міндеттері - қызметкер мен жұмыс берушінің жеке еңбек шартымен
б а й л а н ы с т ы м і н д е т т е р і ;

74) еңбек стажы - қызметкердің заңды тұлға құрмай кәсіпкерлік және өзге де қызметпен айналысушы қызметкер немесе жеке адам ретінде еңбек міндеттерін жүзеге асыруға жұмсаған, күнтізбемен есептелген уақыты;

75) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган - еңбек қатынастары саласында өз өкілеттігін Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жүзеге асыратын орталық атқарушы орган;

76) еңбек қауіпсіздігінің жағдайлары - еңбек процесінде қызметкердің жұмысқа қабілеттігі мен денсаулығына кері әсер ететін өндірістік орта мен еңбек процесі факторларының жиынтығы;

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

2. Басқа да арнаулы ұғымдар мен еңбек заңнамасының терминдері осы Кодекстің тиісті баптарында айқындалатын мағыналарда пайдаланылады.

2-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты мен міндеттері

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты еңбек қатынастары тараптары мүдделерінің тепе-теңдігіне қол жеткізу, жұмыс берушілердің өндірістің тиімділігі мен бәсекелестік қабілетін арттыру жөніндегі мүдделерін ескеру кезінде қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау үшін қажетті құқықтық жағдайлар жасау, азаматтардың әлеуметтік кепілдіктерін қамтамасыз ету болып табылады.

2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының міндеттері экономикалық өсуге, экономикалық өсуді ынталандыру арқылы адамдардың әл-ауқатын, еңбек өнімділігі мен экономиканың бәсекелестік қабілетін арттыруға бағытталған еңбек қатынастарын, әлеуметтік әріптестік пен еңбекті қорғау қатынастарын құқықтық реттеу болып табылады.

3-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары:

- 1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;
- 2) еңбек бостандығы;
- 3) кемсітушілік пен мәжбүрлі еңбекке тыйым салу;
- 4) жеке қабілеттері мен жетістіктеріне қарай жұмысында анағұрлым жоғары сатыға көтерілу мүмкіндігі;
- 5) қауіпсіздік және гигиена талаптарына жауап беретін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;

б) өндірістік қызмет нәтижелеріне қарағанда қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;

7) еңбегі үшін жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес әділетті сыйақы алу құқығын қамтамасыз ету;

8) демалысқа құқығын қамтамасыз ету болып табылады.

4-бап. Еңбек құқықтарының еңбек саласындағы шектелуіне жол бермеу

Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртіптен басқа, ешкім де өздерінің еңбек құқықтарында шектелмейді.

5-бап. Еңбек бостандығы

Еңбек бостандығы - азаматтың еңбекті еркін таңдау немесе қандай да болмасын кемсітушіліксіз және мәжбүрлеусіз келісу бостандығы, өзінің еңбек қабілетіне иелік ету, кәсіп және қызмет түрін таңдау құқығы.

6-бап. Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу

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

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

3. Еңбектің осы түріне тән талаптармен айқындалатын не жоғары әлеуметтік және құқықтық қорғауға мұқтаж адамдар туралы мемлекеттің ерекше қамқорлығымен байланысты ерекшеліктер, артықшылықтар мен шектеулер кемсітушілік болып табылмайды.

4. Еңбек саласында кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар тиісті арызымен сотқа жүгіне алады.

7-бап. Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу

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

8-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы

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

2. Еңбек саласында осы Кодекс пен Қазақстан Республикасының басқа заң актілері арасында қайшылықтар болған кезде, осы Кодекстің нормалары қолданылады.

3. Қазақстан Республикасының басқа заң актілеріне, осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек қатынастарын, әлеуметтік әріптестік пен еңбекті қорғау

қатынастарын реттейтін нормаларды енгізуге тыйым салынады.

4. Қазақстан Республикасы бекіткен халықаралық шарттардың осы Кодекс алдында артықшылығы бар және халықаралық шарт бойынша оны қолдану үшін заң шығарылуы талап етілетін жағдайларды қоспағанда, олар тікелей қолданылады.

9-бап. Осы Кодекстің қолданылу аясы

1. Осы Кодекс Қазақстан Республикасындағы еңбек қатынастарын, әлеуметтік әріптестік, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі қатынастарды реттейді.

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

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

4. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбегін құқықтық реттеудің ерекшеліктері осы Кодекспен және Қазақстан Республикасының өзге де заң актілерімен белгіленеді және осы Кодексте көзделген еңбек құқықтары, бостандықтары мен кепілдіктері деңгейінен төмен болмауы тиіс.

10-бап. Еңбек шарттары, әлеуметтік әріптестердің келісімдері, ұжымдық шарттар, жұмыс берушінің еңбек саласындағы актілері

1. Еңбек қатынастары, сондай-ақ еңбекпен байланысты өзге де қатынастар еңбек және ұжымдық шарттармен, жұмыс берушінің осы Кодексте белгіленген тәртіппен қабылданған актілерімен реттеледі.

2. Әлеуметтік әріптестер келісімдерінің, ұжымдық және еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің Қазақстан Республикасы еңбек заңдарымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын ережелері заңсыз деп танылады.

3. Келісімдердің, ұжымдық және еңбек шарттарының талаптарын біржақты тәртіппен өзгертуге болмайды.

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

11-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының уақыт бойынша қолданылуы

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының кері күші болмайды және ол қолданысқа енгізілгеннен кейін туындаған қатынастарға қолданылады. Еңбек заңнамасы актілерінің заң күші ол қолданысқа енгізілгеннен кейін туындаған қатынастарға, бұл тікелей оларда көзделген жағдайларда қолданылады.

2. Еңбек заңнамасы актілері қолданысқа енгізілгенге дейін туындаған қатынастар бойынша, ол қолданысқа енгізілгеннен кейін туындаған құқықтар мен міндеттерге қатысты қолданылады.

12-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының кеңістіктегі қолданылуы

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңдары, егер осы еңбек заңнамасы актілерінде өзгеше белгіленбесе, Қазақстан Республикасының аумағында туындайтын еңбек қатынастарына, сондай-ақ еңбекпен байланысты қатынастарға қолданылады.

2. Жергілікті басқару органдарының еңбек саласындағы актілері тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік аумағында қолданылады.

13-бап. Осы Кодекспен белгіленген мерзімдерді есептеу

1. Осы Кодекспен немесе еңбек шартымен белгіленген мерзім күнтізбелік күнмен, жылдармен, айлармен, апталармен немесе күндермен есептелетін уақыт кезеңінің аяқталуымен айқындалады. Мерзім сондай-ақ, басталуы тиіс оқиғаны көрсетумен а й қ ы н д а л у ы м ү м к і н .

2. Осы Кодекспен көзделген жағдайларда мерзім жұмыс күндерімен есептеледі.

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

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

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

2-тарау. Еңбек қатынастарының субъектілері

14-бап. Еңбек қатынастарының субъектілері

1 . Қ ы з м е т к е р ;
ж ұ м ы с б е р у ш і ;

қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілдері еңбек қатынастарының субъектілері болып табылады.

2. Заңды тұлғалар мен жеке тұлғалар еңбек қатынастарына жұмыс берушінің немесе қызметкерлердің атынан өздеріне сеніп тапсырылған өкілеттік шегінде түседі.

15-бап. Еңбек қатынастарының туындау негіздемелері

1. Еңбек қатынастары қызметкер мен жұмыс берушінің арасында Қазақстан Республикасының заң актілерімен немесе жұмыс беруші - жеке тұлғаның құрылтайлық құжаттарымен, сондай-ақ осы баптың 2-тармағымен белгіленген жағдайларды қоспағанда, осы Кодекске сәйкес жасалған еңбек шартының негізінде туындайды.

Еңбек қатынастары еңбек шартының жасалуы алдындағы актілердің:

- 1) лауазымға сайлану (сайлау);
- 2) бос лауазымға конкурс бойынша сайлану;
- 3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекіту;
- 4) заңмен уәкілеттік берілген органдар белгіленген квота есебіне жұмысқа жіберу;
- 5) еңбек шартын жасау туралы сот шешімінің негізінде туындауы мүмкін.

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

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

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

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

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

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

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

19-бап. Қызметкердің негізгі құқықтары мен міндеттері

1. Қ ы з м е т к е р д і н :

1) осы Кодексте көзделген тәртіп пен жағдайларда жұмыс берушімен еңбек шартын жасасуға, оны өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;

2) еңбекті қорғауға;

3) жұмыс орнындағы еңбекті қорғау жөніндегі жағдайлар мен талаптардың ахуалы туралы ақпарат алуға;

4) еңбек шарты талаптарына сәйкес уақытылы және толық көлеміндегі жалақы төлеміне;

5) өзінің кінәсінен болмаған іркіліс үшін осы Кодекспен белгіленген мөлшерден кем емес мөлшерде еңбекақы алуға;

6) демалысқа;

7) егер Қазақстан Республикасының заң актілерінде өзгеше көзделмесе, өзінің

өкілдігі мен құқықтарын қорғау мақсатында қызметкерлердің қоғамдық бірлестіктеріне
к і р у г е ;

3) өзі тікелей және өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздер жүргізуге,
ұжымдық шартты және жұмыс берушінің актісін әзірлеуге және онымен танысуға;

9) кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және осы Кодексте көзделген тәртіппен
өзінің біліктілігін арттыруға;

10) еңбек міндеттерін атқарумен байланысты келтірілген зиян өтеміне;

11) Қазақстан Республикасы заң актілерінде көзделген жағдайларда міндетті
әлеуметтік сақтандыруға;

12) Қазақстан Республикасының заңдарында, ұжымдық шарттар мен келісімдерде
белгіленген кепілдіктер мен өтемақыларды алуға;

13) жыл сайынғы еңбек демалысын алуға;

14) жұмыс берушіден жеке еңбек шартында тарапты білдіретін лауазымды адамның
өкілеттігін растауды талап етуге;

15) осы Кодексте белгіленген еңбек құқықтарын қорғауға құқығы бар.

2 . Қ ы з м е т к е р :

1) еңбек міндеттерін еңбек және ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне
с ә й к е с а д а л о р ы н д а у ғ а ;

2) еңбек тәртібін сақтауға;

3) еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды сақтауға;

4) жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;

5) адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкінің
сақталуына қатер төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ іркіліс туындағаны туралы
ж ұ м ы с б е р у ш і г е х а б а р л а у ғ а ;

6) еңбек және ұжымдық шарттарға сәйкес өзіне сеніп тапсырылған мемлекеттік,
қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын
м ә л і м е т т е р д і ж а р и я е т п е у г е ;

7) жұмыс берушіге келтірілген зиянды Қазақстан Республикасы заңдарында
белгіленген шектерде өтеуге міндетті.

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

20-бап. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері

1 . Ж ұ м ы с б е р у ш і н і ң :

1) осы Кодексте көзделген тәртіп пен негіздер бойынша қызметкерлермен еңбек
шартын жасасуға, оны өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;

2) өз құзіреті шегінде актілер шығаруға;

3) өзінің құқықтары мен мүдделерін білдіру мақсатында бірлестіктер құруға және
о л а р ғ а к і р у г е ;

4) қызметкерлерді көтермелеуге;

5) қызметкерлерден еңбек және ұжымдық шарттың, еңбек тәртібі ережесі талаптарының орындалуын талап етуге;

6) қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға және осы Кодексте белгіленген тәртіппен оларға өндіріп алулар салуға;

7) еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында сотқа өткізуге;

8) қызметкер келтірген зиянды өтетуге;

9) ұйымның жұмысын тоқтатуға және сот шешімі бойынша заңсыз деп танылған ереуілдерді ұйымдастыруға және өткізуге қатысқан қызметкерлерді жұмыстан босатуға;

10) қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;

11) егер жеке еңбек шартының талаптарында жазылған болса, қызметкерді оқытумен байланысты өз шығындарының орнын толтыруға құқығы бар.

2. Жұмыс беруші:

1) қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты беруге;

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

3) қызметкерге жалақыны және өзге де төлемдерді уақытында және толық мөлшерде төлеуге;

4) қызметкерді жұмыс берушінің актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;

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

6) осы Кодексте белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге;

7) еңбекті қорғау және гигиена талаптарына жауап беретін еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

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

9) мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындауға;

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

11) қызметкерлердің еңбек міндеттерін атқаруымен байланысты оларға келтірілген зиянды өтеуге;

12) қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысын беруге міндетті.

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

Ерекше бөлім

2-бөлім. Жеке еңбек қатынастары

3-тарау. Еңбек шарты

21-бап. Еңбек шарты

1. Қызметкер еңбек шартында келісілген жұмысты (еңбек функциясын) сыйақы үшін тиісті біліктілігі бойынша жеке өзі орындайды және жұмыс берушінің еңбек тәртібін сақтайды.

2. Жұмыс беруші еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді, қызметкерге жалақысын және осы Кодексте, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, ұжымдық шартта және тараптардың келісімінде көзделген ақшалай төлемдерді уақытында және толық көлемінде төлейді.

22-бап. Еңбек шартын жасау кезіндегі кепілдіктер

1. Мыналармен:

1) жүктілігіне немесе үш жасқа дейінгі балалары болуына байланысты уәждемелер бойынша әйелдермен;

2) уәкілетті орган белгіленген квота есебіне жұмысқа жіберілген азаматтармен;

3) егер күшіне енген сот шешімімен еңбек шартын жасасу міндеті белгіленген болса ;

4) егер сайлану (сайлау) актісінен белгілі бір еңбек функциясын орындау міндеті туындайтын болса, заңдарда белгіленген тәртіппен лауазымға сайланған азаматтармен;

5) кәмелетке толмағандармен, олардың кәмелетке толмауы уәждемелері бойынша;

6) мүгедектермен, олардың мүгедектігі уәждемелері бойынша;

7) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де жағдайларда;

8) олардың еңбегін пайдалануға тыйым салынған жұмыстардың тізіміне сәйкес әйелдермен жеке еңбек шартын жасасудан бас тартуға тыйым салынады.

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

23-бап. Еңбек шартын жасауға қойылатын шектеулер

Еңбек шартын:

1) денсаулық жағдайы бойынша еңбекке жарамсыз азаматтармен;

2) денсаулық жағдайына қайшы келетін жұмысқа;

3) он төрт жасқа толмаған азаматтармен;

4) еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарға, он сегіз жасқа толмаған азаматтармен ;

5) жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз ету үшін қызметкердің толық материалдық жауаптылығы көзделетін жұмыстарға, 18 жасқа толмаған азаматтармен ;

6) заңды күшіне енген сот үкімі бойынша белгілі бір лауазым мен жұмысқа, осы лауазымға тұру және оны атқару құқығынан айрылған азаматтармен;

7) шетелдік азаматтармен және Қазақстан Республикасында тұруға рұқсаты бар және мұндай рұқсат талап етілмейтін адамдардан басқа Қазақстан Республикасында

тұрақты тұрмайтын азаматтармен, олар Қазақстан Республикасында еңбек қызметіне уәкілетті органның рұқсатын белгіленген тәртіппен алғанға дейін жасауға жол берілмейді.

24-бап. Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшеліктері

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

1) қызметкердің белгілі бір біліктілік, кәсіп немесе лауазым бойынша еңбек функцияларын орындауы;

2) міндеттемелердің ұйымның еңбек тәртібіне бағына отырып жеке орындалуы;

3) қызметкердің орындалатын жұмыстың саны мен сапасына сәйкес жалақы алуы.

25-бап. Еңбек шартының мазмұны

1. Еңбек шартында:

1) тараптардың деректемелері:

жұмыс беруші - заңды тұлғаның толық атауы мен тұратын жері, құрылтайлық құжаттарының мемлекеттік тіркелген нөмірі мен күні, қызметтің белгілі бір түрімен айналысу құқығын растайтын лицензияның (лицензиялардың) нөмірі мен берілген күні, жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілінің) тегі, аты, әкесінің аты;

жұмыс беруші - жеке тұлғаның тегі, аты, әкесінің аты, оның тұрақты тұратын мекен-жайы, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, жеке кәсіпкердің тіркеу нөмірі, салық төлеушінің тіркеу нөмірі;

қызметкердің тегі, аты, әкесінің аты, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, әлеуметтік жеке кодының тіркеу нөмірі, салық төлеушінің тіркеу нөмірі;

2) еңбек қызметі (белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым);

3) жұмыстың атқарылатын орны;

4) еңбек шартының мерзімі;

5) жұмыстың басталу күні;

6) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі;

7) еңбекақының мөлшері мен өзге де шарттары;

8) еңбекті қорғау жағдайлары;

9) егер жұмыс зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының, кепілдіктер мен жеңілдіктердің сипаттамалары;

10) қызметкердің құқықтары мен міндеттері;

11) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

12) еңбек шартын тоқтатудың, өзгертудің және ұзартудың тәртібі;

13) өтемақылар мен кепілдіктер және оларды төлеудің тәртібі;

14) әлеуметтік сақтандыру шарттары;

15) тараптардың жауапкершілігі;

16) жасалу күні мен реттік нөмірі қамтылуы тиіс.

2. Еңбек шартына қызметкерді сынау туралы, жұмысты қоса атқару туралы, бәсекелестікті болдырмау туралы, аттестаттау туралы, оқу демалысын беру туралы, қызметкердің біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету жөніндегі жұмыс берушінің міндеттемелері туралы талаптар енгізілуі мүмкін.

3. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартына өзге де талаптар енгізілуі мүмкін.

4. Еңбек шартының осы Кодекспен, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарымен, келісімдермен, ұжымдық шарттармен, жұмыс берушінің актілерімен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлатып жіберетін талаптары заңсыз деп есептеледі.

5. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеудің, осы немесе өзге мәселелер жөніндегі жалпы ережелердің қолданылуын ішінара шектейтін не қызметкерлердің жекелеген санаттарына арналған қосымша ережелерді көздейтін ерекшеліктері осы Кодекспен белгіленді.

26-бап. Бәсекелестікті болдырмау туралы талап

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

2. Еңбек шартына бәсекелестікті болдырмау туралы талап енгізілген кезде, тараптардың келісуі бойынша, қызметкерге осы талаптың қолданылу кезеңіне өтемақы б е л г і л е н е д і .

3. Қызметкер бәсекелестікті болдырмау туралы талапты бұзған жағдайда, қызметкер еңбек шартының талаптарына сәйкес өтемақыны түгел немесе оның бөлігін ө т е у г е м і н д е т т і .

4. Қызметкер бәсекелестікті болдырмау туралы талапты бұзған жағдайда жұмыс беруші осы Кодекстің 51-бабы 18) тармақшасына сәйкес жеке еңбек шартын бұзуға құқылы.

27-бап. Еңбек шартының мерзімі

1 . Е н б е к ш а р т ы :

1) б е л г і с і з м е р з і м г е ;

2) осы баптың 4) және 5) тармақшаларында белгіленген жағдайларды қоспағанда, бір жылдан артық белгілі бір мерзімге;

3) осы баптың 4) және 5) тармақшаларында белгіленген жағдайларда немесе жұмыстың қысқа мерзімдік сипатына немесе оның орындалу шарттарына байланысты бір жылдан кем белгілі бір мерзімге;

4) белгілі бір жұмысты орындау уақытына;

5) жұмыста уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына жасалуы мүмкін.

2. Егер еңбек шартының мерзімі аяқталғанда еңбек қатынастары шын мәнінде жалғасып, тараптардың ешқайсысы күнтізбелік отыз күн ішінде оның тоқтатылуын жазбаша талап етпесе, шарттың қолданылуы сол мерзімге ұзартылды деп есептеледі.

3. Жұмыс беруші - заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының лауазымы жұмысына еңбек шарты жұмыс берушінің құрылтайшы құжаттарында немесе тараптардың келісімінде белгіленген мерзімге жасалады. Мұндай шартқа осы баптың 4-тармағымен белгіленген ережелер қолданылмайды.

4. Егер еңбек шартында оның қолданылу мерзімі жазылмаса, онда шарт белгісіз мерзімге жасалған болып есептеледі.

5. Белгісіз мерзімге жасалған шарт осы Кодексте көзделген жағдайларда немесе тараптардың келісімімен белгілі бір мерзімге қайта жасалуы мүмкін.

28-бап. Еңбек шартын жасасуға жол берілетін жас

1. Еңбек шартын он алты жасқа толған адамдармен жасасуға жол беріледі.

2. Орта білім алған не жалпы білім беретін оқу орнын тастап кеткен жағдайларда он бес жасқа толған адамдар, ата-анасының немесе қорғаншысының келісімімен еңбек ш а р т ы н ж а с а с а а л а д ы .

3. Ата-анасының біреуінің немесе қорғаншысының келісімімен денсаулығына зиян келтірмейтін және оқу процесін бұзбайтын жұмысты орындау үшін он төрт жасқа толған оқушымен еңбек шарты жасалуы мүмкін.

4. Ата-ананың (қорғаншының) келісімі жазбаша нысанда жасалады, бұл орайда ата-ана (қорғаншы) кәмелетке толмаған адаммен бірге еңбек шартына қол қояды.

29-бап. Еңбек шартын жасауға қажетті құжаттар

Еңбек шартын жасау үшін мынадай құжаттар:

1) жеке басының куәлігі немесе төлқұжаты;

2) он алты жасқа толмаған адамдарға тууы туралы куәлігі;

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

Жұмыс беруші әлде бір құжаттарын қызметкердің келісімімен сақтау немесе мемлекеттік органдар белгілеген әлде бір рәсімдерді орындау үшін уақытша алған жағдайда, оларды қайтару туралы қызметкерге жазбаша міндеттеме береді.

4) еңбек қызметін растайтын құжат;

5) әскери міндеттілер мен әскери қызметке шақырылуға жататын адамдар үшін - ә с к е р и е с е п қ ұ ж а т ы ;

6) алдын ала медициналық куәландырудан өткені туралы құжат (осы Кодекске және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес осындай куәландырудан өтуге міндетті а д а м д а р ү ш і н) ;

7) әлеуметтік жеке код берілгені туралы куәлік, міндетті зейнетақы жарналары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шарттың көшірмесі (зейнетақы заңнамасына сәйкес міндетті зейнетақы жарналарын төлеуден босатылған адамдардан

б а с қ а) ;

8) Қазақстан Республикасы салық төлеушісінің куәлігі;

9) Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген өзге де құжаттар қажет.

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

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

2. Еңбек шарты жасалғаннан кейін жұмыс беруші қызметкерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрық (өкім) шығарады, оны күнтізбелік жеті күннен асырмай қолын қойғызып таныстырады.

3. Егер еңбек шарты жасалғаннан кейін, еңбек заңдарымен тараптар үшін шартты жасау кезінде қолданылғандардан өзгеше ережелер белгіленетін болса, еңбек заңдарымен оның қолданылуы бұрынғы жасалған шарттардан туындайтын қатынастарға қолданылады деп белгіленген жағдайларды қоспағанда, жасалған шарт талаптарының күші сақталады.

4. Шарт күшіне енеді және ол жасалған сәтінен бастап тараптар үшін міндетті болады.

5. Тараптар еңбек шартына өзгерістер мен толықтырулар енгізуді, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезіндегі енгізуді жазбаша нысанда, жұмыс берушінің бұйрығын шығара отырып, осы баптың 1-тармағында көзделген тәртіппен жүзеге асырады.

31-бап. Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттар

1. Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттар:

1) еңбек кітапшасы;

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

3) еңбек шартының жасалу және тоқтатылуы негізінде еңбек қатынастарының туындауын және тоқтатылуын растайтын бұйрықтардың үзінді көшірмелері болып табылады.

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

32-бап. Еңбек шартындағы сынақ туралы шарттар

1. Еңбек шартын жасау кезінде тараптардың келісуімен қызметкердің тапсырылған жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатымен оған сынақ белгіленуі мүмкін.

2. Сынақ туралы талаптар еңбек шартында көрсетілуі тиіс. Бұл талап болмаған жағдайда, қызметкер жұмысқа сынақсыз қабылданды деп есептеледі.

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

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

5. Тараптардың біреуі сынақ мерзімі аяқталғанға дейін еңбек шартын себебін түсіндірмей-ақ бұзуға құқылы, бұл орайда еңбек шарты жазбаша хабарламада көрсетілген күннен бастап бұзылды деп есептеледі.

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

7. Егер сынақ мерзімі өтіп, тараптардың ешқайсысы басқа тарапты еңбек шартын бұзу туралы хабарландырмаса, шарттың қолданылуы жалғасады, және оның тоқтатылуына жалпы негіздерде ғана жол беріледі.

33-бап. Еңбек шартының басталуы

1. Еңбек шартын қолданудың басталуы деп оған тараптардың қол қойған не олардың белгілеген күні есептеледі.

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

3. Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті үлгіде ресімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртіппен әкімшілік жауаптылықта болады.

34-бап. Еңбек шартының жарамсыздығы

1 . Е н б е к ш а р т ы :

- 1) сотпен анықталған алдау, күш көрсету, қауіп төндіру әсерімен;
- 2) заңды салдар туғызу ниетінсіз (жалған еңбек шарты);
- 3) әрекет етуге қабілетсіз деп танылған азаматпен;
- 4) он төрт жасқа толмаған азаматпен;

5) он алты жасқа толмаған азаматпен, ата-анасының біреуінің немесе оның заңды өкілінің келісімінсіз жасалған жағдайларда тек сот тәртібімен жарамсыз деп танылады.

2. Еңбек шартының өзі еңбек қатынастарында тұратын жұмыс берушінің кінәсінен жарамсыз деп танылуы бұрынғы қызметкердің еңбекақы, жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы және өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айрылуына әкеп соқтырмайды.

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

35-бап. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты

1. Қызметкер өзі еңбек қатынастарында тұратын жұмыс берушімен жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан тыс, қоса атқару тәртібімен басқа мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша еңбек шартын жасасуға құқылы.

2. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заң актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы кезінде қызметті қоса атқаруға рұқсат етілмейді.

36-бап. Еңбек шартында келісілмеген жұмысты орындауға тыйым салу

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

37-бап. Еңбек шартының талаптарын өзгерту

Еңбек шарты тараптарының біреуі еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы екінші тарапқа ұсыныс енгізуге құқылы. Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы ұсыныс жазбаша нысанда берілуі және екінші тарап оны берілген күннен бастап жеті күнтізбелік күннен кешіктірмей қарауы тиіс.

38-бап. Қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру

1. Қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру деп:

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

39-бап. Қызметкердің жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауысуы

1. Жұмыс беруші қызметкерді жұмыс берушінің басқа жерге көшетіні туралы, егер еңбек, ұжымдық шарттарда ескертудің одан ұзақ мерзімі көзделмесе, бір ай бұрын ж а з б а ш а е с к е р т у і т и і с .

2. Қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауыстырылған жағдайда, жұмыс беруші қызметкерге, осы Кодекстің 147-бабында көзделген, көшумен б а й л а н ы с т ы ш ы ғ ы с т а р ы н ө т е й д і .

3. Қызметкер жұмыс берушімен басқа жерге ауысудан жазбаша бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстің 56-бабы 1-тармағының 1) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

40-бап. Өндірістік қажеттілік жағдайында уақытша басқа жұмысқа ауыстыру

1. Өндірістік қажеттілік, оның ішінде уақытша жоқ қызметкердің орнына қою жағдайында, жұмыс берушінің қызметкерді оның келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде бір ай мерзімге басқа, орындалатын жұмыс бойынша, бірақ бұрынғы жұмысындағы орташа жалақысынан кем емес еңбекақымен, еңбек шартында келісілмеген және сол жердегі, сол ұйымдағы денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтін жұмысқа

2. Апатты күйзелістің, өндірістік аварияның алдын алу немесе олардың салдарын жедел жою үшін; жазатайым оқиғалардың, адам өлімінің немесе мүліктің бүлінуін болдырмау үшін мұндай ауыстыруға жол беріледі.

41-бап. Іркіліс жағдайында уақытша басқа жұмысқа ауыстыру

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

2. Іркіліс жағдайындағы ауыстыру кезінде қызметкерге еңбекақы төлеу өнім нормасын орындаған кезде орындайтын жұмысы бойынша жүргізіледі.

42-бап. Қызметкердің бастамасы бойынша уақытша басқа жұмысқа ауыстыру

1. Жұмыс берушіде басқа лайықты жұмыс болса, қызметкер денсаулық жағдайы бойынша өзінің бастамасымен медициналық қорытындыда көрсетілген мерзімге, анағұрлым жеңіл жұмысқа ауыстырылады.

2. Тараптардың келісуімен қызметкерге бұрынғы жұмысындағы жалақысы сақталуы мүмкін.

43-бап. Денсаулық жағдайы бойынша уақытша басқа жұмысқа ауыстыру

1. Жұмыс беруші қызметкерді осы жұмыс берушіде еңбек міндеттерін орындаумен байланысты алған еңбек жаракатына, кәсіптік ауруға немесе өзге де денсаулығының зақымдануына байланысты еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенге дейін анағұрлым жеңіл жұмысқа ауыстыруға не Қазақстан Республикасы Үкіметі белгілеген ережелерге сәйкес зиянның өтемін төлей отырып, оны жұмыстан б о с а т у ғ а м і н д е т т і .

2. Қызметкер анағұрлым жеңіл жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, осы Кодекстің 56-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес бас тарту алған күннен бастап онымен еңбек қатынастары тоқтатылады.

3. Қызметкерге денсаулық жағдайы бойынша қарсы медициналық айғақтамалары болған кезде, оның еңбек жағдайларына өзгерістер енгізуге, оны басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

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

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

е т п е й д і .

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

45-бап. Еңбек жағдайларын өзгерту

1. Қысқартуды қоса, өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты, еңбек шартында келісілген тиісті біліктілік лауазымы, мамандығы немесе кәсібі бойынша қызметкердің еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі.

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

3. Егер қызметкер жұмысты өзгертілген еңбек жағдайларымен жалғастыруға келіспесе, осы Кодекстің 56-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіздер бойынша қызметкермен еңбек шарты тоқтатылады.

46-бап. Мүліктің меншік иесінің ауысуы немесе жұмыс берушінің қайта құрылуы кезіндегі еңбек қатынастары

1. Жұмыс берушінің атауы, ұйымдық-құқықтық нысаны (мәртебесі) не ведомстволық қатыстылығы өзгерген жағдайларда еңбек қатынастарының қолданылуы тоқтатылмайды.

2. Мүліктің меншік иесінің ауысуы немесе жұмыс берушінің қайта құрылуы кезінде еңбек қатынастары өзгеріссіз жалғасады.

47-бап. Жұмыстан шеттетуге

1. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заң актілерінде көзделген жағдайларда тиісті уәкілетті органдардың өз құзіреті шегіндегі қаулылары мен шешімдерінің негізінде қызметкерді жұмыстан шеттетуге міндетті.

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

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

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

3) жұмыс беруші берген жеке және (немесе) қорғану құралдарын пайдаланбайтын;

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

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

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

4. Қызметкерді жұмыстан шеттету оны шеттету үшін негіз болған себептер жойылғанға дейінгі мерзімге жүзеге асырылады.

48-бап. Еңбек шартын тоқтату негіздері

М ы н а л а р :

- 1) тараптардың келісімі;
- 2) еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;
- 3) еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу;
- 4) еңбек шартын қызметкердің бастамасы бойынша бұзу;
- 5) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
- 6) қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
- 7) қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы;
- 8) еңбек шартын жасау тәртібінің бұзылуы;
- 9) жұмыс берушінің атқарушы органы басшысымен жасалған еңбек шартында көзделген негіздер;
- 10) осы Кодекспен қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін көзделген өзге де негіздер еңбек шартын тоқтату негіздері болып табылады.

49-бап. Еңбек шартын тараптардың келісімімен тоқтату

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

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

4. Еңбек шартында жұмыс берушінің қызметкерге тараптардың келісімінде белгіленген өтемақы төлемдерінің мөлшерін міндетті түрде төлеген кезде, еңбек қатынастарының тоқтатылу себебін көрсетпей-ақ, қызметкермен еңбек шартын тоқтату құқығы көзделуі мүмкін. Көрсетілген жағдайларда, тараптардың келісуі бойынша еңбек шартын тоқтатуды жұмыс беруші бір жылғы орташа жалақыдан кем емес мөлшерде өтемақы төлей отырып, осы баптың 1 және 2-тармақтарында белгіленген талаптарды сақтамай-ақ жүргізеді.

50-бап. Еңбек шартын мерзімінің аяқталуына байланысты тоқтату

1. Белгілі бір мерзімге, белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына, уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына жасалған еңбек шарты оның мерзімінің аяқталуына байланысты тоқтатылады.

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

3. Белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына жасалған еңбек шарты тоқтатылған кезде сол жұмыстың аяқталған күні еңбек шарты мерзімінің аяқталу күні болып табылады.

4. Уақытша болмаған қызметкердің орнын ауыстыру уақытына жасалған еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс орны (лауазымы) сақталған қызметкердің жұмысқа шыққан күні еңбек шарты мерзімінің аяқталу күні болып табылады.

51-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен бұзудың негіздері

Еңбек шарты жұмыс берушінің бастамашылығымен:

- 1) ұйым таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;
- 2) қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруы;
- 3) біліктілігінің жетіспеуі салдарынан қызметкердің жұмыс істеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуі;
- 4) денсаулық жағдайының осы жұмысын жалғастыруына кедергі келтіруі салдарынан қызметкердің жұмыс істеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуі;
- 5) жұмыскер қабылдау кезінде теріс нәтиже болуы;
- 6) бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде қызметкердің дәлелі себепсіз үш және одан да көп сағат бойына жұмыста болмауы;
- 7) қызметкер жұмыста алкогольдік, нашақорлық, улы масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болуы, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, нашақорлық, улы масаңдық (соларға ұқсас) осындай масаңдық туғызатын заттарды пайдалануы;
- 8) қызметкердің жарақаттар мен аварияны қоса, ауыр салдарларға әкеп соқтырған немесе соқтыруы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі, не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі ережелерін бұзуы;
- 9) қызметкердің жұмыс орнында заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған басқаның мүлкін ұрлауы (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жоюы немесе бүлдіруі;
- 10) ақшалай немесе тауарлық құндылықтармен қызмет көрсететін қызметкердің кінәлі әрекеттер жасауы, егер бұл әрекеттер жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз беретін болса;
- 11) тәрбиелік функциялар атқаратын қызметкердің осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын қылықтар жасауы;
- 12) қызметкердің еңбек міндеттерін атқарумен байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жария етуі;

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

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

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

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

17) жүктілігі және босануы бойынша демалыста болу уақытын есептемегенде, сондай-ақ заңдарда осы ауру бойынша еңбекке жарамсыздықтың анағұрлым ұзақ мерзімі белгіленбесе уақытша еңбекке жарамсыздығы салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпауы. Ауру түрлерінің тізбесін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді. Еңбек жарақатына немесе кәсіптік ауруға байланысты еңбек ету қабілетінен айрылған қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) еңбек ету қабілеті қалпына келгенге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақталады;

18) еңбек шартында көзделген бәсекелестікті болдырмау туралы талап бұзылған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

52-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен бұзу мүмкіндіктерін шектеу

1. Осы Кодекстің 51-бабы 1) тармақшасында көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен уақытша еңбекке жарамсыздық және қызметкердің жыл сайынғы еңбек демалысында жүрген кезеңінде бұзуға жол берілмейді.

2. Осы Кодекстің 51-бабы 1), 7) - 14), 16) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің бастамашылығымен жүкті әйелдермен, бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

53-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен бұзудың тәртібі

1. Осы баптың 2 және 5-тармақтарында көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек, ұжымдық шарттарда ескертудің анағұрлым ұзақ мерзімі белгіленгенбесе, жұмыс беруші осы Кодекстің 51-бабы 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша қызметкерді бір ай бұрын жазбаша ескертуге міндетті. Қызметкердің жазбаша келісуімен еңбек шартын бұзу ескерту мерзімі аяқталғанға дейін жүргізілуі мүмкін.

2. Банкрот деп танылған жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған жағдайда, еңбек шартын осы Кодекстің 51-бабы 1) тармақшасында көзделген негіздер бойынша бұзу соттың жұмыс берушіні банкрот деп таныған шешімі күшіне енген күннен бастап үш күндік мерзімде жүргізіледі.

3. Еңбек шартын осы Кодекстің 51-бабы 4) тармақшасына сәйкес бұзу үшін осы жұмысын жалғастыруына кедергі келтіретін денсаулық жағдайының салдарынан қызметкердің жұмыс істеп жүрген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуі дәрігерлік комиссияның қорытындысымен расталған болуы тиіс.

4. Еңбек шартын осы Кодекстің 51-бабы 6) - 13) және 16) тармақшаларына сәйкес бұзу осы Кодекстің 67-бабында көзделген тәртіптік жазаларды қолдану тәртібін сақтай отырып жүргізіледі.

5. Осы Кодексте қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін еңбек шартын жұмыс берушінің бастамашылығымен бұзудың ерекше тәртібі көзделеді.

54-бап. Еңбек шартын қызметкердің бастамашылығымен бұзу

1. Қызметкер бұл туралы жұмыс берушіні кемінде бір ай бұрын жазбаша ескерте отырып, еңбек шартын өзінің бастамашылығымен бұзуға құқылы.

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

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

4. Қызметкер :

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

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

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

6. Еңбек шарты осы баптың 5-тармағында көзделген жағдайларда бұзылған кезде жұмыс беруші қызметкерге жұмысын жоғалтуына байланысты осы Кодекстің 59-бабы 2 және 3-тармақтарында көзделген мөлшерде ақшалай өтемақы төлеуге міндетті.

7. Қызметкер сынақ шартымен жасалған еңбек шартын бұзуға құқылы, себебін түсіндірмей еңбек шартын бұзу туралы жұмыс берушіні үш күннен кешіктірмей жазбаша ескертіп еңбек шартын бұзуға құқылы.

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

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

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

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

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

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

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

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

5) медициналық қорытынды негізінде қызметкер еңбекке жарамсыз деп танылған жағдайда;

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

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

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

1. Қызметкермен еңбек шарты:

1) қызметкердің жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартуы;

2) қызметкердің еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартуы;

3) қызметкердің жұмыс беруші - заңды тұлғаның қайта құрылуы кезінде жұмысты жалғастырудан бас тартуы;

4) еңбек міндеттерін атқарумен байланысты жұмыс берушінің кінәсінен еңбек зақымына, кәсіптік ауруға ұшыраған немесе денсаулығына өзге зақымдар алған кезде қызметкердің басқа жұмысқа ауысудан бас тартуы кезінде тоқтатылуға тиіс.

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

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

4. Еңбек шарты осы бапта көзделген жағдайларда тоқтатылған кезде, жұмыс беруші қызметкерге осы Кодекстің 59-бабы 1-тармағында көзделген мөлшерде жұмысынан айрылуына байланысты ақшалай өтемақы төлеуге міндетті.

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

Қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына байланысты онымен еңбек шарты тоқтатылуы тиіс. Қызметкердің жұмыс берушіге жазбаша хабарламасы мен қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) сайлану актісі еңбек шартын тоқтату үшін негіз болып табылады.

58-бап. Еңбек шартын жасасу тәртібінің бұзылуы салдарынан еңбек шартын тоқтату

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

1) медициналық қорытынды бойынша қызметкердің денсаулық жағдайына қайшы келетін жұмысты атқаруға еңбек шартын жасау;

2) белгілі бір лауазымдарды немесе белгілі бір қызметті атқару құқығынан айыру туралы заңды күшіне енген сот үкімін (шешімін) бұзуына әкеп соғатын жұмысты атқаруға еңбек шартын жасау;

3) шетелдік азаматтармен және азаматтығы жоқ адамдармен оларға белгіленген тәртіппен Қазақстан Республикасында еңбек қызметін жүзеге асыруға рұқсат алмай еңбек шартын жасау;

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

2. Егер қызметкерді оның келісімімен, жұмыс берушіде бар басқа, оның орындау үшін қызметкерге шектеу жоқ, жұмысқа ауыстыру мүмкіндігі болмаса, осы баптың 1) - 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын тоқтатуға жол беріледі. Қызметкер басқа жұмысқа ауысуға келіссе, онымен еңбек шарты жасалады.

3. Еңбек шарты осы баптың 1) тармақшасында көзделген жағдайларда тоқтатылған кезде, қызметкердің кінәсі болмаса, жұмыс беруші қызметкерге осы Кодекстің 59-бабы 2-тармағында көзделген жағдайлар мен мөлшерде жұмысынан айрылуына байланысты ақшалай өтемақы төлейді.

59-бап. Жұмысынан айрылуына байланысты өтемақы

1. Жұмыс беруші қызметкерге:

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

2) еңбек шарты қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыс берушінің бастамашылығымен бұзылғанда;

3) медициналық қорытынды негізінде денсаулық жағдайы бойынша орындалуы

қызметкерге қайшы келетін жұмысты орындауға жасалған еңбек шартын тоқтату кезінде, еңбек шартын жасасу тәртібінің бұзылуына жол берілуіне қызметкер кінәлі болмаған жағдайларда жұмысынан айрылуына байланысты бір айдағы орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлеуге міндетті.

2. Жұмыс беруші қызметкерге:

1) еңбек шарты жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңдарды не жұмыс орнында салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелерін бұзған жағдайда, қызметкердің бастамашылығымен бұзылғанда;

2) еңбек шарты еңбек шартын жасасу кезінде жұмыс беруші еңбек жағдайлары туралы жалған ақпарат берген не жұмыс беруші еңбек заңдарын, еңбек және ұжымдық шарттың талаптарын бұзған жағдайда қызметкердің бастамашылығымен бұзылғанда жұмысынан айрылуына байланысты үш айлық орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлеуге міндетті.

3. Еңбек, ұжымдық шартта жұмысынан айрылуына байланысты өтемақының анағұрлым жоғары мөлшері көзделе алады.

60-бап. Еңбек шартының тоқтатылуын ресімдеу

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

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

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

4. Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісі қызметкерге оның қолы қойылып беріледі не оған хабарламалы хатпен жіберіледі.

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

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

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

3. Жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не банкроттыққа ұшыраған, жұмыс

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

62-бап. Жұмысына қайта алу

1. Еңбек шарты заңды негізсіз тоқтатылған не басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған, еңбек жағдайлары өзгертілген жағдайда, қызметкер жеке еңбек дауларын қарайтын органның шешімі бойынша бұрынғы жұмысына қайта алынуы тиіс.

2. Бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге, жұмысқа мәжбүрлі шықпаған уақыты үшін 3 айдан аспайтын орташа айлық жалақы төленеді.

4-тарау. Еңбек тәртібі

63-бап. Еңбек тәртібінің ережелері

1. Еңбек тәртібінің ережесі қызметкер өкілдерімен келісілгеннен кейін жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

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

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

4. Жұмыс берушілер (жұмыс берушілер өкілдері) мен қызметкерлер үшін еңбек тәртібінің ережелерін орындау міндетті болып табылады.

64-бап. Еңбек тәртібін қамтамасыз ету

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

65-бап. Еңбегі үшін көтермелеу

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

2. Қызметкерлерді көтермелеудің түрлері мен тәртібі жұмыс берушінің актілерімен, еңбек тәртібін реттейтін жарғылармен және ережелермен белгіленеді.

66-бап. Тәртіптік жазалар

1. Жұмыс беруші қызметкер тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін тәртіптік жазалардың мына түрлерін қолдана алады:

1) ескерту;

2) сөгіс жариялау;

3) қатаң сөгіс жариялау;

4) жұмыс берушінің бастамасымен жеке еңбек шартын осы Кодекстің 51-бабының 6

)-13) және 16) тармақшаларында көрсетілген жағдайларда бұзу.

2. Жекелеген қызметкерлер үшін осы Кодексте тәртіптік жазалардың басқа түрлері көзделген.

3. Осы Кодексте көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.

67-бап. Тәртіптік жазаларды қолданудың және шағымданудың тәртібі

1. Тәртіптік жазаны жұмыс беруші (жұмыс берушінің өкілі) жұмыс берушінің актісін шығару арқылы қолданады.

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

3. Тәртіптік жазаның түрін белгілеу кезінде жұмыс беруші жасалған тәртіпсіз теріс қылықтың мазмұнын, сипатын және ауырлығын, оны жасаудың мән-жайын, қызметкердің оның алдындағы тәртібін, еңбекке деген көзқарасын ескеруге тиіс. Тәртіптік жазаның түрі жасалған тәртіпсіз теріс қылықтың ауырлығына сай келуге тиіс.

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

5. Жұмыс берушінің қызметкерге тәртіптік жаза қолдану туралы актісі мынадай:

1) қызметкердің жұмысқа уақытша жарамсыздығы;

2) қызметкер жұмыстан шығарылған;

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

4) қызметкер демалыста болған;

5) қызметкер қызметтік іссапарда болған кезеңде шығарылмайды.

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

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

68-бап. Тәртіптік жазаларды қолданудың мерзімі

1. Тәртіптік жаза қызметкерге тікелей тәртіптік теріс қылық анықталғаннан кейін, ол анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей, осы баптың 3-тармағында белгіленген жағдайларды қоспағанда қолданылады.

2. Тәртіптік жаза тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап, осы баптың 3-тармағында белгіленген жағдайларды қоспағанда, алты айдан кешіктірілмей, ал

ревизия немесе жұмыс берушінің қаржы-шаруашылық қызметін тексеру нәтижелері бойынша тәртіптік теріс қылық анықталған жағдайда - қызметкер тәртіптік теріс қылық жасаған күннен бастап бір жылдан кешіктірілмей қолданылады. Көрсетілген мерзімге қылмыстық іс жүргізу уақыты кірмейді.

3. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық немесе сыбайлас жемқорлыққа жағдайлар туғызатын құқық бұзушылық жасаған үшін тәртіптік жаза тәртіптік теріс қылық анықталған күннен бастап алты айдан кешіктірілмей қолданылады және тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап бір жылдан кешіктірілсе қолданылмайды. Қылмыстық іс қозғаудан бас тартқан не қылмыстық іс тоқтатылған жағдайда, бірақ тұлғалардың іс-әрекеттерінде сыбайлас жемқорлық тәртіп бұзушылықтың белгілері болса, тәртіптік жаза қылмыстық іс қозғаудан бас тарту не қылмыстық істі тоқтату туралы шешім қабылданған күннен бастап алты айдан кешіктірілмей қолданылады.

4. Уақытша жұмысқа жарамсыздығына, жұмыстан босатылуына, мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау уақытына жұмыстан босатылуына, демалыста, қызметтік іссапарда болуына байланысты қызметкердің жұмыста болмаған кезеңінде тәртіптік жаза мерзімінің қолданылуы тоқтатылады.

69-бап. Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі

1. Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан асырылмайды. Егер осы мерзім ішінде қызметкер жаңа тәртіптік жазаға тартылмаса, онда ол тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі.

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

5-тарау. Жұмыс уақыты

70-бап. Жұмыс уақытының түрлері

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

2. Сондай-ақ, жұмыс уақытына дайындық-қорытынды жұмыстар (наряд-тапсырма, материалдар, құралдар алу, техникамен, құжаттамалармен танысу, жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнімді тапсыру және т.б.) еңбек технологиясы мен ұйымдастыру, нормалау және еңбекті қорғау ережелерімен көзделген үзілістер, қызметкердің өзінің уақытына еркін иелік ете алмайтын жұмыс орнында болу және күту уақыты, мереке және демалыс күндеріндегі кезекшілік, үйдегі кезекшілік және еңбек, ұжымдық шарттарымен, жұмыс берушінің актілерімен не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен белгіленетін басқа да кезеңдер жатады.

71-бап. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы

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

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

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

1. 55 жастан асқан қызметкерлер үшін аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

2. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстің 171-бабына сәйкес белгіленеді.

3. Ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстің 188-бабына сәйкес белгіленеді.

4. Бірінші және екінші топтағы мүгедектер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстің 210-212 баптарына сәйкес белгіленеді.

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

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

73-бап. Толық емес жұмыс уақыты

Толық емес жұмыс уақыты деп осы Кодексте белгіленген қалыпты ұзақтықтан кем у а қ ы т е с е п т е л е д і , о н ы ң і ш і н д е :

толық емес жұмыс күні, яғни күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының н о р м а с ы н а з а й т у ;

толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерін қысқарту; бір мезгілде күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту және жұмыс аптасының жұмыс күндерін қысқарту.

74-бап. Толық емес жұмыс күніндегі жұмыс жағдайлары

1. Еңбек және (немесе) ұжымдық шарттармен толық емес жұмыс аптасы белгіленуі м ү м к і н .

2. Толық емес жұмыс уақыты белгілі немесе белгісіз мерзімге белгіленуі мүмкін.

75-бап. Жұмыс аптасының түрлері

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

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

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

76-бап. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы

1. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда 8 сағаттан апталық норма 36 сағат болғанда 7 сағат 12 минуттан және апталық норма 24 сағат болғанда 5 сағаттан асырылмайды.

2. Алты күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда 7 сағаттан апталық норма 36 сағат болғанда 6 сағаттан және апталық норма 24 сағат болғанда 4 сағаттан аспайды.

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

77-бап. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлу

1. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлуге:

1) жұмыс қарқыны белгілі бір сағаттарда күшейетін және басқа бір сағаттарда азаятын еңбектің ерекше сипаты бар жұмыстарда;

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

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

3. Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлініп жүргізілетін жұмыс түрлерін, жұмыстағы үзілістердің саны мен ұзақтығын, сондай-ақ еңбек жағдайлары осындай жұмыстағы қызметкерлерге төленетін өтемақының түрлері мен мөлшерін еңбек, ұжымдық шарттары белгілейді.

78-бап. Ауысымды жұмыс

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

2. Ауысымды жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екінші ауысымға ауысу қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша жұмыс беруші бекіткен ауысым кестелерімен белгіленеді.

3. Жұмыс беруші қызметкерлерді ауысым кестелерімен олар қолданысқа енгізілгенге дейін бір ай бұрын таныстырады.

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

79-бап. Икемді жұмыс уақыты режиміндегі жұмыс

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

2. Икемді жұмыс режимі кезінде:

- 1) белгіленген жұмыс уақыты;
- 2) икемді, (ауыспалы) оның ішінде қызметкер еңбек міндеттерін өз қалауы бойынша атқаруға құқылы жұмыс уақыты;
- 3) есептік кезең белгіленеді.

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

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

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

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

80-бап. Жиынтық жұмыс уақыты режиміндегі жұмыс жағдайлары

1. Жиынтық жұмыс уақыты режимін енгізу үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде, цехтарда, учаскелерде және өндіріс (жұмыс) жағдайлары бойынша осы санаттағы қызметкерлер үшін белгіленген жұмыс уақытының күнделікті немесе апта сайынғы ұзақтығы сақталмайтын жұмыстардың кейбір түрлерінде рұқсат етіледі.

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

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

4. Жиынтық жұмыс уақытының режимі белгіленгенде қызметкердің жұмыстың аяқталуы мен келесі жұмыс күнінің (жұмыс ауысымы) басталу арасындағы демалысы ұзақтығының сақталуы міндетті болып табылады.

5. Жиынтық жұмыс уақытының режимін жұмыста қолданудың тәртібі мен қызметкерлердің жиынтық жұмыс уақытының режимі белгіленетін санаты еңбек немесе ұжымдық шарттарда не қызметкерлер өкілдерімен келісілген жұмыс берушінің а к т і с і н д е а й қ ы н д а л а д ы .

6. Осы Кодекстің 173, 180, 211-баптарында көзделген жағдайларда жиынтық жұмыс уақытының режимін қолдануға рұқсат етіледі.

81-бап. Түнгі уақыттағы жұмыс

1. 22 сағаттан таңғы 6 сағатқа дейінгі түнгі уақыт болып есептеледі.
2. Жүкті әйелдер мен кәмелетке толмағандарды түнгі уақыттағы жұмысқа тартуға олардың жазбаша келісімімен ғана рұқсат етіледі.
3. Қызметкерлерді түнгі уақытта жұмысқа тарту осы Кодекстің 173, 177, 206, 212-баптарында белгіленген шектеулерді сақтай отырып жүргізіледі.

82-бап. Мерзімнен тыс жұмысты шектеу

1. Мерзімнен тыс жұмыстарға:
 - 1) жүкті әйелдер;
 - 2) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер жіберілмейді.
2. Осы Кодекстің 84-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, мерзімнен тыс жұмыстарға қызметкердің жазбаша келісімімен ғана тартуға рұқсат етіледі.

83-бап. Мерзімнен тыс жұмыстардың шектеулі саны

1. Әр қызметкер үшін мерзімнен тыс жұмыстар тәулік ішінде екі сағаттан, ал еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) ауыр, қауіпті жұмыстарда - бір сағаттан аспауға тиіс.
2. Мерзімнен тыс жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына 12 сағаттан және жылына 120 сағаттан аспауы тиіс.
3. Мерзімнен тыс жұмыстардың шекті санын шектеу осы Кодекстің 84-бабының 1) тармақшасында көзделген жағдайдағы жұмыстарға қолданылмайды.

84-бап. Қызметкерлердің келісімінсіз мерзімінен тыс жұмысқа рұқсат берілетін ерекше жағдайлар

Қызметкерлердің жазбаша келісімінсіз мерзімнен тыс жұмыстарға тарту мынадай жағдайларда ғана:

- 1) ел қорғанысына қажет, сондай-ақ төтенше жағдайларды және стихиялық апат, өндірістік авария немесе олардың салдарын жедел жою кезіндегі жұмыстарға;
- 2) стихиялық апатты, өндірістік аварияны болдырмау үшін немесе олардың салдарын шұғыл жою, сондай-ақ сумен, газбен қамтамасыз ету, отын, жарық және басқа да тіршілікті қамтамасыз ету, жүйелерінің қалыпты қызмет етуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;
- 3) егер жұмыста басқа қызметкермен шұғыл ауыстыру шараларына үзіліс жасау мүмкіндігі болмаса, ауыстыратын қызметкер келмегенде жұмысты жалғастыру үшін рұқсат беріледі.

85-бап. Мерзімнен тыс жұмыстар үшін берілетін өтемақы

1. Мерзімнен тыс жұмыстар үшін осы Кодекстің 126-бабында көрсетілген мөлшерде еңбекақы төлеу жүргізіледі.
2. Қызметкердің қалауы бойынша мерзімнен тыс сағаттар келесі жұмыс күндерінде (жұмыс ауысымы) демалыс сағаттарымен өтеледі не жұмыс істеген мерзімнен тыс уақыт жиынтықталады және қызметкерге демалыс күндерін беру арқылы өтеледі.
3. Мерзімнен тыс жұмыстарды өтеу осы Кодекстің 79-бабының 3-тармақшасына

сәйкес белгіленген есептік кезең аяқталғаннан кейін жиынтықталған жұмыс уақыты режимінде демалыс сағаттарын (күндерін) беру арқылы жүзеге асырылады.

86-бап. Қызметкердің жұмыс уақытының есебін ұйымдастыру жөнінде жұмыс берушінің міндеті. Жұмыс уақыты есебінің түрлері

1. Жұмыс беруші, қызметкер осы жұмыс берушіде нақты жұмыс істеген жұмыс уақытының есебін жүзеге асырады.

2. Үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде, цехтарда, учаскелерде және өндіріс (жұмыс) жағдайлары бойынша осы санаттағы қызметкерлер үшін белгіленген жұмыс уақытының апта сайынғы ұзақтығы сақтала алмайтын жұмыстардың кейбір түрлерінде, есептік кезеңдегі жұмыс уақытының ұзақтығы осы Кодексте белгіленген аптадағы жұмыс сағаттарының нормалы санынан аспаған жағдайда, жұмыс уақытының жиынтық есебін жүргізуді енгізуге рұқсат етіледі.

3. Жиынтық есеп кезінде күн сайынғы немесе апта сайынғы жұмыс уақытының ұзақтығы жұмыс уақыты немесе жұмыс аптасы сағатының нормасынан көп немесе аз болады.

4. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі есептік кезең деп, оның шегінде қызметкерлердің осы санаты үшін орта шамамен белгіленген жұмыс күні мен жұмыс аптасы ұзақтығының сақталуы тиіс кезеңі танылады.

5. Жұмыс уақытының жиынтық есебін қолданудың тәртібін жұмыс берушінің актілері айқындайды және ұжымдық шарт белгілейді.

6. Жұмыс уақытының жиынтық есебі икемді және жиынтық жұмыс уақыты режиміндегі жұмыстарда қолданылады.

87-бап. Жұмыс берушінің жұмыс уақыты есебін жүргізу тәртібі

1. Есепке қызметкер жұмыс істеген және істемеген уақытын қамтитын нақты жұмыс уақыты жатады.

2. Жұмыс істелген уақыттың құрамында есепке нақты жұмыс істелген уақыт және жұмыс уақытына жататын уақыттың өзге де кезеңдері жатады, бұл ретте мерзімнен тыс, түнгі жұмыс, демалыс, мейрам күндеріндегі жұмыс, қызметтік іссапар уақыты жеке есептеледі.

3. Жұмыс істелмеген уақыттың құрамында есепке ақы төленетін және төленбейтін уақыт, сондай-ақ қызметкердің және (немесе) жұмыс берушінің кінәсінен жоғалған жұмыс уақыты жатады.

4. Жұмыс уақытының есебі жұмыс уақытын пайдалану табельдерінде, табельдік кәртішкелерде не қызметкерлердің жұмыс уақытын есептеу үшін жұмыс беруші белгілеген өзге де құжаттарда жүргізіледі.

5. Қызметкердің жұмыс уақытына жұмысты жұмыс орнынан басқа жерде орындаған, не олардың орындалғанын жұмыс беруші нақты тіркей алмайтын кезеңдер

енген жағдайда, бұл кезеңдер жұмыс уақыты есебінің құжаттарында еңбек шартында белгіленген жұмыстар көлемінің орындалуы болып белгіленеді.

6-тарау. Демалыс уақыты

88-бап. Демалыс уақытының түрлері

- 1) жұмыс (жұмыс ауысымы) уақытындағы үзілістер - демалу және тамақ ішуге арналған үзіліс; ішкі ауысымдық және арнаулы үзілістер;
- 2) күн сайынғы (ауысымаралық) демалыс;
- 3) демалыс күндері (апта сайынғы үздіксіз демалыс);
- 4) мерекелік күндер;
- 5) жыл сайынғы еңбек демалыстары демалыс уақытының түрлері болып табылады.

89-бап. Демалуға және тамақтануға арналған үзіліс

1. Күн сайынғы жұмыста (жұмыс ауысымында) қызметкерге демалу және тамақтану үшін ұзақтығы бір сағаттан кем емес бір үзіліс берілуі тиіс.

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

3. Күн сайынғы жұмыс ұзақтығы 8 сағаттан артық икемді, жиынтық жұмыс (жұмыс ауысымы) уақыты режимі кезінде демалуға және тамақтануға арналған үзіліс күн сайынғы жұмыс (жұмыс ауысымы) басталуынан төрт сағаттан кейін белгілене алады.

4. Демалуға және тамақтануға арналған үзіліс уақыты, оның ұзақтығы еңбек тәртібінің ережелерімен, еңбек, ұжымдық шарттармен белгіленеді.

5. Демалу және тамақтануға арналған үзіліс уақыты өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беруге мүмкіндігі жоқ жұмыстардағы жұмыс уақытына енбейді. Жұмыс беруші қызметкерді жұмыс уақытында демалу және тамақтану мүмкіндігімен қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстардың тізбесін, демалу және тамақтанудың тәртібі мен орны ұжымдық шарттар мен жұмыс берушінің, қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша қабылданған актілермен белгіленеді.

90-бап. Ішкі ауысымдық және арнаулы үзілістер

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

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

3. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар, жұмыс істейтін әйелдерге демалу және тамақтану үшін үзілістен басқа осы Кодекстің 178-бабына сәйкес баланы тамақтандыруға арналған қосымша үзілістер беріледі.

91-бап. Күн сайынғы (ауысымаралық) демалыстың ұзақтығы

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

92-бап. Демалыс күндері

1. Барлық қызметкерлерге апта сайын демалыс күндері беріледі.
2. Бес күндік жұмыс аптасында қызметкерлерге аптасына екі демалыс күні, ал алты күндік жұмыс аптасында - бір күн беріледі.
3. Бес күндік және алты күндік жұмыс аптасында жалпы демалыс күні жексенбі болып табылады. Бес күндік жұмыс аптасында екінші демалыс күні жұмыс берушінің актісінде немесе ауысымдық кестеде белгіленеді. Екі демалыс күні қатар беріледі.
4. Үздіксіз өндірістерде немесе өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа үздіксіз қызмет көрсету қажеттілігі салдарынан демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкін емес өндірістерде істейтін қызметкерлерге (қызметкерлер тобына) демалыс күндері аптаның әр күні кезекпен, қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша қабылданған, жұмыс берушілер актілерімен бекітілген ауысымдық кестеге сәйкес беріледі.
5. Демалыс және мерекелік күн сәйкес келгенде мерекелік күннен кейінгі жұмыс күні демалыс күні болып табылады.
6. Егер мерекелік күндер аптаның дүйсенбіден жұмаға дейінгі күндеріне келсе, жұмыс уақытын ұтымды пайдалану мақсатында Қазақстан Республикасының Үкіметі демалыс күндерін жұмыс күндеріне ауыстыруға құқылы.
7. Іссапарда жүрген қызметкер, демалыс күндерін өзі жіберілген жұмыс берушінің тәртібіне (кестесіне) сәйкес пайдаланады.
8. Жұмыс беруші ұжымдық шартқа сәйкес не қызметкерлердің қолдаухаты негізінде діни мейрам күндерін демалыс күні деп жариялай алады және жұмыс күндерін демалыс күндеріне ауыстыра алады. Бұндай жұмыс күндерін ауыстыру жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

93-бап. Демалыс күндеріндегі жұмыс

1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша, оның ішінде жұмысты орындау үшін қызметтік іссапарға жіберілген, не іссапарға баратын және (немесе) қайтатын күн демалыс күніне сәйкес келген жағдайларда, осы Кодекстің 96-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің жазбаша келісімімен демалыс күндеріндегі жұмысқа рұқсат етіледі.
2. Демалыс күндеріндегі жұмысқа қызметкердің бастамасымен жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілінің) жазбаша рұқсатының негізінде рұқсат етіледі.
3. Демалыс күніндегі жұмыс басқа демалыс күнін берумен өтеледі немесе

қызметкердің қалауы бойынша оған осы Кодекстің 127-бабында көрсетілген мөлшерде еңбекақы төленеді.

94-бап. Мерекелік күндер мен мерекелік даталар

1. Жыл сайын 16-17 желтоқсанда аталып өтетін, 16 желтоқсандағы Тәуелсіздік Күні Қазақстан Республикасының ұлттық мерекесі болып табылады.

2. Мына күндері аталып өтетін мерекелер, Қазақстан Республикасының мемлекеттік мерекелері болып табылады:

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

3. Қазақстан Республикасында аталып өтетін ұлттық және мемлекеттік мереке күндері жұмыс істемейтін күндер болып табылады. Демалыс және мерекелік күн сәйкес келгенде мерекелік күннен кейінгі жұмыс күні демалыс күні болып табылады.

4. Осы Кодекстің 95 және 96-баптарында көзделген жағдайларды қоспағанда, мереке күндері жұмыс болмайды.

5. Кәсіптік және өзге мерекелер Қазақстан Республикасында мерекелік даталар болып табылады. Мерекелік даталар тізбесін Қазақстан Республикасының Президенті белгілейді.

95-бап. Мерекелік күндердегі жұмыс

1. Мерекелік күндері өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа үздіксіз қызмет көрсету қажеттігі салдарынан жұмысты тоқтату мүмкін емес жұмыстарға және осы Кодекстің 96-бабында көрсетілген жағдайларда жұмысқа рұқсат етіледі.

2. Қызметкерлерді мерекелік күндері жұмысқа тарту, осы Кодекстің 96-бабында көрсетілген жағдайларды қоспағанда, қызметкерлердің келісімі бойынша жүргізіледі.

3. Мерекелік күндегі жұмыс басқа демалыс күнін берумен өтеледі немесе оған осы Кодекстің 127-бабында көрсетілген мөлшерде еңбекақы төленеді.

96-бап. Демалыс және мерекелік күндері қызметкердің келісімінсіз жұмысқа тартудың ерекше жағдайлары

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

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

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

3) шұғыл, ойда болмаған, жалпы жұмыс берушінің немесе оның жеке

бөлімшелерінің бұдан әрі қалыпты жұмысы осы жұмыстың орындалуына тәуелді жұмыстарды орындау үшін.

97-бап. Қызметкерлерді демалыс және мерекелік күндері жұмысқа тартуды ресімдеу

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

98-бап. Демалыс түрлері

1. Қызметкерлерге демалыстың мынадай түрлері беріледі:

- 1) жыл сайынғы еңбек демалысы;
- 2) әлеуметтік демалыстар.

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

3. Жыл сайынғы еңбек демалысы негізгі еңбек демалысынан және осы Кодексте көзделген жағдайларда қосымша жыл сайынғы еңбек демалыстарынан тұрады.

4. Әлеуметтік демалыс деп қызметкерді жұмыстан еңбек шартына байланысты, ана болу, балаларды күту, өндірістен үздіксіз білім алу үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін белгілі бір кезеңге босату ұғынылады.

5. Қызметкерлерге әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері беріледі:

- 1) жалақысы сақталмайтын демалыс;
- 2) оқу демалысы;
- 3) жүктілігі және бала тууына байланысты демалыс;
- 4) жаңа туған балаларды асырап алған әйелдерге (еркектерге) демалыс;
- 5) үш жасқа толғанға дейін бала күтімі жөнінде жалақысы сақталмайтын демалыс.

99-бап. Қызметкерлердің жыл сайынғы еңбек демалысына құқықтары

1. Қызметкерлердің жыл сайынғы еңбек демалысына құқығы бар.

2. Жыл сайынғы еңбек демалысын өтемақымен ауыстыру осы Кодексте көзделген жағдайларда ғана рұқсат етіледі.

3. Еңбек шарты тоқтатылған (бұзылған) жағдайда жыл сайынғы, еңбек демалысына құқықты іске асыру осы Кодекстің 102-бабында көзделген.

100-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы

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

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

101-бап. Қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстары

1. Қызметкерлер қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысын алу құқығына осы Кодексте көзделген жағдайларда ие болады.

2. Қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстары:

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

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

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

3) қызметкерлердің өзге санаттарына беріледі, жыл сайынғы қосымша еңбек демалысын берудің өзге негіздерін және оның ең төменгі ұзақтығын Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерімен белгіленуі мүмкін.

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

4. Экологиялық апаттар мен ядролық сынақтар нәтижесінде зардап шеккен азаматтарға жыл сайынғы қосымша еңбек демалыстарына төлемақы Қазақстан Республикасының заң актілеріне сәйкес жүргізіледі.

102-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығын есептеу

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

2. Жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде жыл сайынғы қосымша еңбек демалыстары негізгі жыл сайынғы еңбек демалысына қосылады, бұл ретте жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығы жоғары шекпен шектелмейді.

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

Жыл сайынғы негізгі еңбек демалысына және осы Кодекстің 101-бабының 2-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көрсетілген жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына құқық беретін жұмыс стажына мыналар енеді:

1) нақты жұмыс істеген уақыт;

2) қызметкер нақты жұмыс істемеген, бірақ оның жұмыс орыны (лауазымы) мен жалақысы толық не ішінара сақталған уақыт, оның ішінде жыл сайынғы еңбек демалысын пайдаланған уақыты;

3) қызметкер уақытша еңбекке жарамсыздығына байланысты нақты жұмыс істемеген (оның ішінде жүктілігі мен бала тууы), әлеуметтік жәрдемақы төленетін уақыт;

4) қызметкер жұмысқа қайта алынуы кезіндегі мәжбүрлі жұмыс, істемеген уақыты;

5) еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде көзделген уақыттың басқа да кезеңдері.

104-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысын берудің тәртібі

1. Қызметкерге бірінші жыл үшін жыл сайынғы еңбек демалысы, еңбек шартына немесе еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша кез келген уақытта және қызметкердің жұмыс істеген уақытының ұзақтығына қарамастан беріледі.

2. Келесі жылдардағы жыл сайынғы еңбек демалысы жұмыс жылының (күнтізбелік жылдың) кез келген уақытында беріледі.

3. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысын берудің ерекшеліктері осы Кодекстің 199-бабында белгіленеді.

4. Қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бөліктерге бөлінуі мүмкін.

5. Жыл сайынғы еңбек демалысы осы баптың 6-тармағында белгіленген ерекшеліктермен, осы Кодекстің 107 және 108-баптарында белгіленген жағдайлар мен тәртіпте ауыстырылады, ұзартылады және үзіледі.

6. Қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысын екі жыл қатарынан бермеуге тыйым салынады.

7. Жыл сайынғы еңбек демалысына төлемақы ол басталғанға дейін үш күнтізбелік күннен кешіктірілмей жүргізіледі.

8. Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін осы Кодексте жыл сайынғы еңбек демалысын берудің ерекше тәртібі көзделуі мүмкін.

105-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысын берілу кезеңін айқындау

1. Қызметкердің жұмыс берушідегі бірінші күнінен бастап, есептелген 12 ай жұмыс жылын құрайды.

2. Қызметкерлерге жұмыс жылы не күнтізбелік жыл үшін жыл сайынғы еңбек демалысын беру еңбек, ұжымдық шарттарда не жұмыс берушінің қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша қабылданған актісінде белгіленеді.

106-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысын берудің кезектілігі

1. Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысын берудің кезектілігі еңбек, ұжымдық шарттарда, демалыс кестесінде, жұмыс берушінің актісінде көзделген т ә р т і п п е н б е л г і л е н е д і .

2. Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кестесі өзгерген жағдайда жұмыс беруші қызметкерге еңбек демалысы басталуына дейін кемінде екі апта бұрын хабарлауға міндетті.

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

1. Жыл сайынғы еңбек демалысы қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздығы, жүктілігі мен бала тууы кезінде ауыстырыла немесе толық не ішінара ұзартыла алады.

2. Жыл сайынғы еңбек демалысы (оның бөлігі) қызметкердің жазбаша келісімі немесе оның сұрауы бойынша ұзартыла немесе келесі жұмыс жылына ауыстырыла алады. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптар келісімі бойынша келесі жылғы еңбек демалысына қосылады немесе қызметкердің сұрауы бойынша басқа уақытта бөлек беріледі.

108-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алу

1. Жыл сайынғы еңбек демалысы жұмыс берушінің ұсынысы бойынша және қызметкердің келісімімен (жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алу) осы баптың 2-тармағында көзделген шектеулерді ескере отырып үзілуі мүмкін.

2. Ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда, істейтін қызметкерлер жыл сайынғы еңбек демалысынан олардың келісімімен ғана шақыртыла алады.

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

4. Жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алғанда қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына осы баптың 3-тармағында көзделген қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төленуі мүмкін.

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

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

110-бап. Жалақы сақталмайтын демалыс

1. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкер өтінішінің негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс беріле алады.

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

111-бап. Оқу демалыстары

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

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

112-бап. Бала тууына байланысты берілетін демалыстар

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

113-бап. Қызметкерлерге берілетін демалыстарды ресімдеу

Демалысты беру, ауыстыру, ұзарту, ұзу жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілінің) актісімен, демалыс беру туралы хатымен, өзге де жазбаша құжатымен ресімделеді.

7-тарау. Еңбекті нормалау

114-бап. Еңбек нормалары

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

2. Он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлер үшін өнімділік нормалары ересек қызметкерлерге арналған өнімділік нормаларына орай, еңбек шартына сәйкес он сегіз жасқа толмаған адамдар үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына пропорционалды белгіленеді.

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

115-бап. Еңбекті ұйымдастыру және нормалау

1. Жұмыс беруші еңбекті жұмыс орындарында ұйымдастырады және еңбекті нормалауды жетілдіреді, еңбекақы деңгейінің орындалған жұмыстардың саны мен сапасына сәйкес болуын қамтамасыз етеді.

2. Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары және жұмыстың белгілі бір түрлерінің күрделілігі Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің

тарифтік-біліктілік бірыңғай анықтамалығының, Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілердің біліктілік анықтамалығының, сондай-ақ Ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларының негізінде белгіленеді.

3. Осы баптың 2-тармағында көрсетілген анықтамаларды, жұмысшылар кәсіптерінің біліктілік-тарифтік сипаттамаларын әзірлеу, қайта қарау, сынау, бекіту және қолдану тәртібін еңбек жөніндегі орталық уәкілетті орган белгілейді. Экономикалық қызметтің кез келген түрінің ұйымдарының басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын еңбек жөніндегі орталық уәкілетті органның келісімі бойынша қызметтің тиісті салаларындағы уәкілетті, орталық атқарушы органдар әзірлейді және бекітеді.

4. Орындалатын жұмыстарды белгілі бір күрделілікке жатқызу және қызметкерлерге біліктілік разрядтары мен санаттарын беру Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің тарифтік-біліктілік бірыңғай анықтамалығына, Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілердің біліктілік анықтамалығына, сондай-ақ Ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес жүргізіледі.

116-бап. Жаңа еңбек нормаларын әзірлеу, енгізу және қолданылып жүргендерін қайта қарау

1. Еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді және қайта қарауды жұмыс беруші жүргізеді.

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

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

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

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

5. Еңбектің жаңа нормаларының енгізілуі туралы қызметкерлерге кемінде бір ай бұрын хабарланады.

117-бап. Еңбек нормаларын әзірлеуге қойылатын талаптар

1. Еңбектің нормалары мен нормативтері әзірлеу кезеңде:

1) адамның еңбек ету қабілеті мен денсаулығын оның еңбегі мен демалысының негізделген режимінің негізінде сақтау мақсатымен ұйымдық-техникалық, технологиялық, құрылымдық, экономикалық, әлеуметтік, психофизиологиялық және басқа да факторларды ескере отырып, еңбек нормаларының негізділігі;

2) ұқсас ұйымдық-техникалық жағдайларда орындалатын бірдей жұмыстарға бірыңғай нормалар белгілеу арқылы еңбек нормаларының бірдей қауырттылығы;

3) қызметкерлердің еңбек шығындарының объективті бағалануын қамтамасыз ету мақсатында орындалатын жұмыстың барлық түрлеріне еңбекті нормалаудың қолданылуы қамтамасыз етілуі керек.

118-бап. Кесімді еңбекақы төлеу кезінде бағаламаны белгілеу

Кесімді еңбекақы төлеу кезінде бағалама белгіленген жұмыс разрядтарына, тарифтік ставкаларға (айлықтарға) және өнімділік нормаларына (уақыт нормаларына) қ а р а й а н ы қ т а л а д ы .

Кесімді бағалама орындалатын жұмыстың разрядына сәйкес келетін сағаттық (күндік) тарифтік ставканы өнімнің сағаттық (күндік) нормасына бөлу арқылы белгіленеді. Сондай-ақ кесімді бағалама орындалатын жұмыстың разрядына сәйкес келетін сағаттық немесе күндік тарифтік ставканы сағатпен немесе күнмен белгілеген уақыттың нормасына көбейту арқылы да белгілене алады.

119-бап. Еңбекті нормалауды және еңбекке ақы төлеуді реттеудің ерекшеліктері

Қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін жұмыс берушілер еңбек нормалары мен нормативтерін, еңбекке ақы төлеу жүйесін еңбек жөніндегі уәкілетті органмен келісе отырып, орталық уәкілетті орган бекіткен тәртіппен белгілейді.

Еңбек жөніндегі орталық уәкілетті орган көрсетілген жұмыс берушілер үшін қызметкерлер санының санаттар бойынша нормативтік арақатынасын, орташа жалақының ең төмен және ең жоғары деңгейінің арақатынасын белгілейді.

8-тарау. Еңбекке ақы төлеу

120-бап. Жалақының мөлшері

1. Қызметкердің айлық жалақысының мөлшері орындалатын жұмыстың күрделілігіне (еңбек нормаларына, еңбек міндеттеріне) саны мен сапасына байланысты с а р а л а н ы п б е л г і л е н е д і .

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

121-бап. Айлық жалақының ең төмен мөлшері

1. Айлық жалақының ең төмен мөлшері - еңбек нормаларын орындаған және осы Кодексте белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығын сақтағанда қалыпты жағдайларда істеген біліктілігі жоқ қарапайым (онша күрделі емес) жұмыс үшін қызметкер айына алатын еңбекақының ең төменгі деңгейі.

2. Айлық жалақының ең төмен мөлшері Қазақстан Республикасының заң актілерінде жыл сайын белгіленеді және оған қосымша ақылар мен үстемеақылар, өтемақылар, сыйлықтар және басқа ынталандыру төлемдер енбейді.

3. Келісімдерде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында, ұйымның қаржы-экономикалық қызметінің нәтижелеріне орай айлық жалақының, Қазақстан Республикасының заң актілерінде белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмайтын ең төмен мөлшері белгіленуі мүмкін.

122-бап. Сағаттық еңбекақы

Жұмыс күні толық болмаған кездегі нақты орындалған жұмыс үшін, сондай-ақ уақытша немесе біржолғы сипаттағы жұмыс үшін келісімдермен, ұжымдық, еңбек шарттарымен және (немесе) жұмыс берушінің актісімен сағаттық еңбекақы белгіленуі мүмкін.

123-бап. Жалақыны индекстеу

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

124-бап. Еңбекақы жүйесі

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

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

125-бап. Еңбекақы жүйесін белгілеу

1. Ұйымдардағы еңбекақы жүйелері мен материалдық көтермелеудің нысандары қызметкер өкілдерінің келісімі бойынша ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.

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

126-бап. Мерзімнен тыс жұмысқа еңбекақы төлеу

Мерзімді еңбекақы төлеу кезіндегі мерзімнен тыс жұмысқа еңбекақы бір жарым еседен кем төленбейді. Кесімді еңбекақы төлеу кезіндегі мерзімнен тыс жұмысқа

еңбекақы төлеу тиісті біліктілік разрядындағы қызметкердің тарифтік ставкасының (айлығының) елу пайызынан кем емес мөлшерде жүргізіледі.

127-бап. Мерекелік және демалыс күндеріндегі жұмысқа еңбекақы төлеу

1. Мерекелік және демалыс күндеріндегі жұмысқа еңбекақы төлеу екі еседен мөлшерден кем емес мөлшерде жүргізіледі.

2. Мерекелік және демалыс күндеріндегі жұмыстың өтемақысын қызметкердің қалауы бойынша қосымша демалыс күнімен ауыстыруға болады. Бұл жағдайда мерекелік және демалыс күндеріндегі жұмысқа еңбекақы бір мөлшерде төленеді, ал демалыс күніне еңбекақы төленбейді.

128-бап. Түнгі уақыттағы жұмысқа еңбекақы төлеу

Түнгі уақыттағы жұмыстың әр сағатына еңбекақы бір жарым мөлшерден кемітпей төленеді.

129-бап. Лауазымдарды қоса атқару (қызметтер көрсету аймағының кеңеюі) және уақытша болмағаны қызметкердің міндеттерін атқару кезіндегі жалақы

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

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

130-бап. Іркіліс уақытына еңбекақы төлеу

1. Жұмыс берушінің кінәсінен тоқтап қалған уақытқа еңбекақы төлеудің тәртібі мен жағдайлары еңбек немесе ұжымдық шарттарында айқындалады.

2. Қызметкердің кінәсінен тоқтап қалған уақытқа төлем жүргізілмейді.

131-бап. Жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдері

1. Жалақы бір айда бір реттен кем емес, келесі айдың бірінші он күндігінен кешіктірілмей, Қазақстан Республикасының ұлттық валютасымен төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек, ұжымдық шарттарда көзделеді.

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

3. Жалақы төлеу күні демалыс немесе мерекелік күндерге сәйкес келген кезде, төлем олардың алдында жүргізіледі.

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

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

132-бап. Жалақы төленетін орын

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

133-бап. Қызметкердің орташа айлық жалақысын есептеу

Бес күндік, сондай-ақ алты күндік жұмыс аптасында орташа айлық жалақыны есептеу, белгіленген үстемеақылар мен қосымша ақыларды және басқа да еңбекақы жүйесінде көзделген, тұрақты сипаттағы ынталандыру төлемдерін ескере отырып, тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақының есебінен жүргізіледі.

Орташа жалақыны есептеу үшін осы Кодекске сәйкес тиісті еңбекақы төлеуге (төлемге) байланысты оқиғаның алдындағы он екі күнтізбелік ай есептік кезең болып табылады.

134-бап. Жалақыдан ұстап қалулар

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

2. Өздері жұмыс істейтін ұйымдарға берешегін өтеу үшін қызметкерлердің жалақысынан ұстап қалулар жұмыс берушінің актісі негізінде қызметкердің келісімімен жүргізіледі.

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

9-тарау. Кәсіптік даярлық, қайта даярлау және біліктілігін арттыру

135-бап. Кәсіптік оқыту, даярлау, қайта даярлау және кадрлардың біліктілігін арттыру

1. Кадрларды даярлау - жұмыс берушілер есебінен қызметкерлерді, сондай-ақ өзге адамдарды (кейіннен еңбек шартын жасасатын) білім ұйымдарында, оқу орталықтарында, оқу-өндіріс комбинаттарында, курстарда және т.б., сондай-ақ тікелей ө н д і р і с т е о қ ы т у .

2. Кәсіптік оқу - кәсіптік білімін, іскерлігі мен дағдыларды үйрету.

3. Кадрларды қайта даярлау - кадрларды еңбектің мазмұны мен нәтижелеріне қойылатын талаптардың өзгеруіне немесе жаңа кәсіпті үйренуіне байланысты жаңа

білім, іскерлік пен дағдыларды игеру мақсатында даярлау.

4. Кадрлар біліктілігін арттыру - кадрларды бұрын алған кәсіптік білім, іскерлік пен дағдыларды жетілдіру мақсатында даярлау.

136-бап. Жұмыс берушінің есебінен білім ұйымдарына оқуға жіберу

1. Жұмыс берушінің кадрларды даярлау үшін өз қаражаты есебінен қызметкерлерді оқытуды, біліктілігін арттыруды немесе қайта даярлауды жүзеге асыруға құқығы бар.

2. Келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шартында оқуға байланысты жеңілдіктер мен өтемақылар көзделуі мүмкін.

137-бап. Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру

1. Қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру, оларды қосымша кәсіптерге үйрету ұйымдарда, ал қажет болғанда - білім ұйымдарында келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шартында белгіленген жағдайларда жүргізіледі.

2. Қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру нысандарын, қажетті кәсіптер мен мамандықтар тізбесін жұмыс беруші қызметкерлер өкілінің пікірін ескере отырып, белгілейді.

3. Кәсіптік даярлаудан өтетін қызметкерге жұмыс беруші жұмысын оқумен ұштастыру үшін қажетті жағдайлар туғызады және осы Кодексте, келісімдерде, ұжымдық және (немесе) еңбек шартында белгіленген өзге де жағдайларды жасайды.

138-бап. Кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға жіберілген қызметкерлердің құқықтары мен міндеттері

1. Қызметкерлердің, егер ол келісімде, ұжымдық және/немесе еңбек шартында көзделсе, кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және жаңа кәсіптер мен мамандықтарды үйренуді қоса, біліктілігін арттыруға құқығы бар.

2. Жұмыс беруші қаражатының есебінен оқыған қызметкер, тиісті шартта тараптармен келісілген мерзімде осы жұмыс берушіде жұмыс істеп өтеуге міндетті.

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

10-тарау. Жұмысқа орналастыру

139-бап. Жұмысқа орналастыру кезіндегі мемлекеттік кепілдіктер

М е м л е к е т :

1) кемсітушіліктің кез келген түрінен қорғауға және кәсіп пен жұмыс алуда теңдей

мүмкіндіктермен қамтамасыз ету;

2) кәсіптік даярлау, біліктілігін арттыру, қайта даярлау және жұмыссыздар үшін қоғамдық жұмыстар ұйымдастыру;

3) инвестициялық келісім-шарттарда инвесторлардың кәсіптік даярлау жөніндегі міндеттерінің болуы;

4) шағын бизнес пен кәсіпкерлікті дамытуға жәрдемдесу;

5) еңбек делдалдығын уәкілетті орган мен жұмыспен қамту жеке агенттігі арқылы ұйымдастыру;

6) кәсіптік бағдарлау қызметтерін көрсету бос орындар мен вакансиялар туралы ақпарат беру;

7) кәсіптік білім беру жүйесін еңбек рыногына қажет мамандарды даярлауға бағдарлау;

8) жұмыс күшін ауыл аумақтарын дамытудың мемлекеттік бағдарламаларына сәйкес өңіраралық қайта бөлу;

9) еңбек қатынастарын айқындау және заңдастыру жөнінде шаралар әзірлеу жолымен азаматтарды жұмысқа орналастыруға кепілдік береді.

140-бап. Азаматтардың жұмысқа орналастыру саласындағы құқықтары

1. Азаматтардың:

1) жұмыс берушілер немесе жұмыспен қамту жөніндегі уәкілетті органның және жеке жұмыспен қамту агенттігінің еңбек делдалдығы арқылы қызмет пен кәсіптің түрін еркін таңдауға;

2) жұмысты өз бетімен іздеуге және оның ішінде шетелде де жұмысқа орналасуға;

3) халықты жұмыспен орналастыруға жәрдем көрсететін уәкілетті органдардан және жеке жұмыспен қамту агенттіктерінен консультациялар мен ақпарат алуға;

4) қоғамдық жұмыстарға қатысуға құқығы бар.

2. Қызметкерлер заң актілерінде белгіленген тәртіппен жұмыс берушінің қаражаты есебінен міндетті әлеуметтік сақтандырылуы тиіс.

3. Қызметкерлер жұмысынан айрылу жағдайына ерікті сақтандыру шарттарын жасасуға құқылы.

141-бап. Еңбек делдалдығы

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

1) азаматтарды жұмыс алу мүмкіндігі туралы, ал жұмыс берушілерді - жұмыс күшімен қамтылу мүмкіндігі туралы хабардар ету;

2) азаматтарға жұмыс таңдауға жәрдемдесу;

3) азаматтарға жұмысқа орналасу үшін жұмыс берушіге бос жұмыс орнына жолдамалар беру;

4) еңбек рыногы жөнінде деректер базасын қалыптастыру;

- 5) өтінішпен келген азаматтарды есепке алу және тіркеу;
- 6) кәсіптік бағдарлануда қызметтер көрсету;
- 7) шарттар негізінде жұмыс берушілермен жұмысқа орналастыру мәселелері жөнінде өзара әрекет ету арқылы жүзеге асырады.

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

1. Жұмыс берушінің:

- 1) кадрларды іріктеуді жүзеге асыруға;
- 2) жұмыспен қамту органдарынан еңбек рыногының жағдайы мен азаматтардың кәсіптік даярлығының мүмкіндіктері туралы ақиқат, толық және шұғыл ақпарат алуға құқығы бар.

2. Жұмыс беруші:

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

11-тарау. Кепілдіктер мен өтемақы төлемдері

143-бап. Қызметкерлерге мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттер орындау кезінде беретін кепілдіктер

1. Жұмыс беруші қызметкерді Қазақстан Республикасының заң актілерінде не еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген жағдайларда мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындауға босатады.

2. Мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау кезінде қызметкердің жұмыс орыны (лауазымы) сақталады.

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

144-бап. Медициналық тексеруге жіберілген қызметкерлерге берілетін кепілдіктер

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

145-бап. Донор болып табылатын қызметкерлерге берілетін кепілдіктер

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

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

1. Іссапар жұмыс берушінің өкімі бойынша қызметкерді тұрақты жұмыс орнынан тыс белгілі бір мерзімге еңбек міндеттерін орындау үшін жіберу, сондай-ақ қызметкерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жіберу
б о л ы п т а б ы л а д ы .

2. Қызметкерлерді іссапарға жіберу осы Кодекстің 173, 177, 212-баптарында көзделген шектеулерді ескере отырып жүзеге асырылады.

3. Іссапар уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы
с а қ т а л а д ы .

4. Іссапарға жіберілетін қызметкерлерге:

1) қызметтік іссапарда, оның ішінде жолда болған күнтізбелік күндері үшін
т ә у л і к т і к ;

2) баратын жеріне дейін және кері қайту жолының шығыстары;

3) тұрғын үй жалдау шығыстары;

4) қызметкердің жұмыс берушінің рұқсатымен жүргізген өзге де шығыстары
т ө л е н е д і .

5. Қызметкерлерді іссапарға жіберудің шарттары мен мерзімдерін еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.

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

1. Қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырылған кезде жұмыс
б е р у ш і :

1) қызметкер мен оның отбасы мүшелерінің көшіп-қону шығыстарын;

2) қызметкер мен оның отбасы мүшелерінің мүлкін көшіру жөніндегі шығыстарын
ө т е у г е м і н д е т т і .

2. Қызметкердің көшу шығыстары өтемақысының осы баптың 1-тармақшасында көзделген тәртібі мен мөлшерін еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.

148-бап. Қызметкердің жеке мүлкін пайдалану жөніндегі шығыстардың өтемақысы

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

149-бап. Қызметкерлерге, олардың жұмысы жолда немесе жүріп-тұратын сипатта болатын, не қызмет көрсету учаскелері шегінде қызметі сапарлармен

байланысты жағдайларда төленетін өтемақылық

төлемдер

1. Қызметкерлерге, олардың жұмысы жолда немесе жүріп-тұратын сипатта, не қызметтер көрсету учаскелері шегінде қызметтік сапарлармен байланысты болса өтемақылық төлемдер тұрақты мекен-жайынан тыс болған әр күн үшін келісімде ұжымдық шартта, еңбек шартында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

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

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

4. Өтемақылық төлемдер ұйым қызметкерлерінің орташа жалақысы есептелгенде ескерілмейді.

150-бап. Далалық жабдықтылым төлемінің тәртібі мен шарттары

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

1) тұрақты тұратын жерінен тыс тұрақты мекен-жайына күнде қайтып келмей;

2) тұрақты тұратын жерінен тыс, тұрақты мекен-жайы болып табылмайтын далалық ұйым орналасқан жерге күнде қайтып келіп;

3) тұрақты тұратын жерінен тыс жұмысты далалық жағдайларда еңбекті вахталық әдіспен ұйымдастыру арқылы орындаған кезде төленеді.

2. Далалық жұмыстардың негізгі түрлерін қызметкерлердің жұмыс өндірісі орнына жыл сайын баруымен және далалық мерзім аяқталғаннан кейін тұрақты тұратын жеріне (партия, отряд, экспедиция орналасқан) қайтып келуімен байланысты орындау.

3. Далалық жабдықтылымды төлемі далалық жұмыстарда болған барлық күнтізбелік күндер үшін жүргізіледі.

4. Қызметкерлердің жыл сайынғы еңбек демалысында болған уақыты үшін далалық жабдықтылым төленбейді.

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

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

7. Далалық жабдықтылымды төлеудің тәртібі, шарттары мен мөлшері, далалық жағдайдағы жұмыс және онда болу уақытының есебі келісімдерде, ұжымдық және еңбек шарттарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша белгіленеді.

8. Далалық жағдайлардағы жұмыс кезінде қызметкерге демалыс күндері үшін далалық жабдықты оны ол қай жерде (далалық жұмыстар объектісінде, телімінде, далалық ұйым базасында, жұмыстар жүргізілетін жерден тыс) өткізуіне байланысты жүргізіледі. Мұндай тәртіп еңбекті, еңбек және демалыс режимін ұйымдастырудың қабылданған түрлеріне тәуелсіз қолданылады.

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

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

2. Жұмыс берушілер қаражаты есебінен әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен берілген еңбекке жарамсыздық парақтары негіз болып табылады.

3. Еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақылар ауруға (жарақаттануға), протездеуге, жүктілікті жасанды үзуге, ауырып қалған отбасы мүшесін күтуге, карантинге байланысты, туберкулезбен немесе кәсіптік аурумен байланысты уақытша басқа жұмысқа ауысуына және басқа да жағдайларда тағайындалады және т ө л е н е д і .

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

5. Әлеуметтік жәрдемақылардың мөлшерін, оларды тағайындаудың және төлеудің тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді. Жұмыс берушілер, Қазақстан Республикасының заңнамасы белгілеген әлеуметтік жәрдемақы мөлшеріне қосымша төлемдер белгілеуге құқылы.

6. Жұмыс беруші әлеуметтік төлемді:

1) жұмыс берушінің кінәсінен еңбек жарақатына, кәсіптік ауруға немесе денсаулығының басқа да зақымдануына байланысты болған еңбекке уақытша жарамсыздығы кезінде уақытша еңбекке жарамсыздығы басталған күннен бастап және еңбек ету қабілеті қалпына келген немесе мүгедектік белгіленген күнге дейін;

2) жүктілігі және босануы бойынша демалыс уақытына, бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) берілетін демалыс уақытына және еңбекке жарамсыздық парақтарымен расталған демалыстардың барлық кезеңіне төлейді.

12-тарау. Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі

152-бап. Еңбек шарты тараптарының келтірілген зиянды өтеу жөніндегі міндеттері

1. Еңбек шартының тарабына зиян келтірген екінші тарап оны осы Кодекске және Қазақстан Республикасының заң актілеріне сәйкес өтейді.

2. Қызметкер мен жұмыс берушінің жауапкершілігі еңбек, ұжымдық шарттарда нақтылануы мүмкін.

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

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

жағдайлары

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

2. Жұмыс беруші қызметкер алдында:

1) қызметкерді өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айырумен келтірілген зиян үшін;

2) қызметкердің мүлкіне келтірілген зиян үшін;

3) қызметкердің денсаулығына келтірілген зиян үшін материалдық жауапкершілікте болады.

3. Қызметкер жұмыс берушінің алдында:

1) жұмыс берушінің мүлкін жоғалту немесе бүлдірумен келтірілген зиян үшін;

2) жұмыс берушінің артық шығыстар жүргізу қажеттігімен байланысты туындаған зиян үшін материалдық жауапкершілікте болады.

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

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

1. Жұмыс беруші қызметкерге, басқа жұмысқа заңсыз ауыстырған, еңбек шартының жағдайлары өзгерген, жұмыстан босатылған, еңбек шарты тоқтатылған (бұзылған) жағдайда толық алмаған жалақысын және оған тиесілі төлемдерді өтеуге міндетті.

2. Еңбек, ұжымдық шарттармен, қызметкерлер өкілдерімен келісілген жұмыс берушінің актілерімен жұмыс берушінің қызметкерді еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айырумен келтірген зиянын өтеудің қосымша жағдайлары белгілене алады.

155-бап. Жұмыс берушінің қызметкердің мүлкіне келтірген зиян үшін материалдық жауапкершілігі

Қызметкердің мүлкіне зиян келтірген жұмыс беруші оны толық көлемде өтеуге міндетті.

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

1. Еңбек міндеттерін атқаруға байланысты, жұмыс берушінің кінәсінен қызметкердің мертігуі немесе денсаулығының өзге де зақымдануы, соның салдарынан қызметкер еңбек ету қабілетінен толық не ішінара айрылғанда, жұмыс беруші Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген көлемде зиянды өтеуге міндетті.

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

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

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

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

2. Қызметкер жұмыс берушіге келтірген тікелей нақты зиянды өтеуге міндетті. Қызметкер жұмыс берушінің алмаған табысын мынадай жағдайларда:

1) егер алмаған табыс қызметкер мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық және өзге де заңмен қорғалатын, қызметкерге еңбек міндеттерін атқаруына байланысты сеніп тапсырылған құпияның жариялау салдарынан пайда болса;

2) егер алмаған табыс қызметкер еңбек міндеттерін селқос орындау салдарынан пайда болса өтейді.

3. Жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін қызметкердің жауапкершілігі, егер зиян жеңе алмайтын күш, не аса қажеттілік, қажетті қорғаныс нәтижесінде, қызметкерге тапсырылған мүліктің сақталуы үшін жұмыс беруші тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөнінде міндеттерін орындамау нәтижесінде пайда болса жойылады.

4. Зиянның мөлшері анықталған кезде тікелей нақты зиян ескеріледі, алынбаған табыстар есептелмейді.

5. Қызметкерге әдеттегі өндірістік-шаруашылық қатер санатына жатқызылатын зиян үшін жауапкершілікті жүктеуге тыйым салынады.

6. Жұмыс беруші қызметкерлерге қалыпты жұмысына және оған сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасауға міндетті.

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

1. Қызметкер жұмыс берушіге келтірген зияны үшін өзінің орташа айлық жалақысы шегінде материалдық жауапкершілікте болады.

2. Жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін қызметкердің орташа айлық жалақысынан артық материалдық жауапкершілік осы Кодексте көзделген жағдайларда ғана жүктеле а л а д ы .

3. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін осы Кодекстің 174-бабына сәйкес материалдық жауапкершілікте болады.

159-бап. Қызметкердің жұмыс берушіге келтірген зияны үшін толық материалдық жауапкершілікте

болу жағдайлары

Жұмыс берушіге келтірген зиянның толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік қызметкерге :

1) өзіне толық материалдық жауапкершілікті жүктеу туралы жазбаша шарт негізінде қызметкерге берілген мүлікті және басқа да құндылықтардың сақталуын қ а м т а м а с ы з е т п е у і ;

2) қызметкерге жұмыс берушіні келтірілген зиян үшін, Қазақстан Республикасының заң актілеріне сәйкес толық материалдық жауапкершілік жүктелуі;

3) қызметкердің біржолғы құжат бойынша есебіне алған мүліктің және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеуі;

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

5) материалдардың, жартылай фабрикаттардың, өнімдердің, оның ішінде оларды әзірлегенде, сондай-ақ жұмыс беруші қызметкерге пайдалануға берген құрал-саймандарды, өлшегіш аспаптардың, арнайы киімдердің және басқа заттардың жетіспеушілігі, қасақана жойылуы немесе қасақана бұзылуы;

6) мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық және өзге де заңмен қорғалатын, қызметкерге еңбек міндеттерін атқаруына байланысты сеніп тапсырылған құпияны қ а с а қ а н а ж а р и я л а у ы ;

7) қызметкер Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген қылмыстық істерімен зиян келтірген жағдайларда жүктеледі.

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

1. Он сегіз жасқа толған, өндіріс үрдісінде оған берілген мүлік пен құндылықтарды сақтаумен, өңдеумен, сатумен (жіберумен), тасымалдаумен, қолданумен және өзге де пайдаланумен байланысты жұмыстарды орындайтын лауазымда немесе жұмыста істейтін қызметкер мен жұмыс беруші (жұмыс берушінің өкілі) қызметкерге тапсырылған мүліктің және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге жазбаша түрде қызметкердің толық жеке материалдық жауапкершілігі туралы шарт ж а с а с а д ы .

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

3. Толық жеке немесе ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершілік туралы шарттар, еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек шартына қосымша ретінде де ж а с а л а а л а д ы .

4. Қызметкерлерге тапсырылған мүліктің және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге толық жеке және толық ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершілігі туралы шарттар жасаса алатын қызметкерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі ұжымдық шарттарда не қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша қабылданған жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

161-бап. Еңбек тараптарының келтірілген зиянды өтеу тәртібі

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

13-тарау. Жеке еңбек дауларын шешу

162-бап. Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар

1. Жеке еңбек дауларын бітімге келтіруші комиссиялар мен соттар не тараптар келісімі бойынша өзге органдар қарайды.

2. Жеке еңбек дауларын, егер еңбек шартының тараптары жеке еңбек дауын бітімге келтіруші комиссияда қарау туралы келісімге келсе бітімге келтіруші комиссия қ а р а й д ы .

3. Еңбек шартының тараптары өз қалауы бойынша жеке еңбек шартын шешу үшін тікелей сотқа бара алады.

163-бап. Бітімгерлік комиссияны құру және оның жұмысын ұйымдастыру

1. Бітімгерлік комиссия тепе-теңдік негізінде жұмыс беруші мен қызметкердің т е н д е й с а н ы м е н қ ұ р ы л а д ы .

2. Жұмыс беруші мен қызметкерлердің теңдей санымен бітімгерлік комиссияның сандық құрамы, бітімгерлік комиссия өкілеттігінің мерзімі қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) белгіленеді.

3. Қызметкерлерден бітімгерлік комиссия мүшелері қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) сайланады. Жұмыс берушілердің бітімгерлік комиссия мүшелері жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілінің) актісімен тағайындалады. Бітімгерлік комиссия мүшелері бірінші ұйымдық отырыста өз құрамынан төраға мен хатшыны көпшілік дауыспен сайлайды.

4. Бітімгерлік комиссия еңбек дауын қызметкер (қызметкер өкілі) өтініш берген күннен бастап жеті күндік мерзімде қарайды.

5. Қарау нәтижесі бойынша бітімгерлік комиссия шешім қабылдайды, қабылданған күннен бастап үш жұмыс күннен кешіктірілмей ол өтініш иесіне беріледі.

6. Бітімгерлік комиссияның өтініш иесінің талабын қанағаттандыру туралы шешімін қарама қарсы тарап үш жұмыс күннің ішінде орындауға тиіс.

164-бап. Жеке еңбек шарттарын қарау жөніндегі органдарға өтінішпен бару мерзімі

1. Жеке еңбек шарттарын қарау жөніндегі органдарға өтінішпен бару үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

1) жұмысқа қайта оралу туралы даулар бойынша - еңбек шартын бұзу (тоқтату) туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі немесе қызметкерге еңбек кітапшасы қолына берілген күннен бастап үш ай;

2) басқа еңбек даулары бойынша - қызметкер немесе жұмыс беруші өз құқығын бұзушылық туралы білген немесе білуге тиісті күннен бастап бір жыл.

2. Өтініш беру мерзімдері қызметкердің денсаулығына келтірілген зиянды өтеу туралы талаптарға қолданылмайды. Бірақ, осындай зиянды өтеуге құқығы туындаған сәттен бастап үш жылдан кейін ұсынылған талаптар, қызметкер талап бергеннің алдындағы үш жылдан аспайтын уақыты үшін қанағаттандырылады.

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

165-бап. Қызметкерлерді еңбек даулары жөніндегі сот шығыстарын төлеуден босату

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

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

1. Егер еңбек шарты басқа жұмысқа басқа жұмыс орнына заңсыз ауыстыру, еңбек жағдайларының өзгеруі, жұмыстан заңсыз шығаруы негізінде тоқтатылса, жеке еңбек шартын қарау жөніндегі орган, осы баптың 3-тармағында көрсетілген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің бұрынғы орнына қайта алынуы туралы шешім шығарады.

2. Бұрынғы жұмысына оралған қызметкерге жұмысқа мәжбүрлі шықпаған (жұмыстан босатылған) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе еңбекақысы

төмен жұмысты орындаған уақыты үшін, бірақ үш айдан аспайтын жалақысының айырмасы төленеді.

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

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

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

Жеке еңбек шарты бойынша сот шешімімен төленген сомаларды, Қазақстан Республикасының заң актілерінде белгіленген тәртіппен шешімінің күші жойылған кезде қызметкерден қайта өндіріп алуға, егер күшін жойған шешім қызметкер хабарлаған жалған мәліметтерге немесе ол берген жалған құжаттарға негізделген жағдайда ғана рұқсат етіледі.

3-бөлім. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеудің ерекшелігі

14-тарау. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбегін реттеудің ерекшелігі

168-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбек құқықтары

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбек қатынастарындағы құқықтары кәмелетке толғандар құқықтарына теңеледі, ал еңбекті қорғау, жұмыс уақыты, демалыс уақыты және басқа еңбек жағдайлары саласында, осы Кодексте белгіленген қосымша кепілдіктер қолданылады.

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

1. Он сегіз жасқа толмаған адамдардың еңбегін:

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

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

3. Он сегіз жасқа толмаған адамдардың еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің салмақтарды тасуға және қозғалтуға белгіленген шекті нормаларын еңбек жөніндегі уәкілетті орган айқындайды.

170-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің міндетті медициналық тексерулері

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

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

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге:

- 1) он төрт жастан он алты жасқа дейінгі қызметкерлер үшін - аптасына 24 сағаттан аспайтын ;
- 2) он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлер үшін - аптасына 36 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс уақыты белгіленеді.

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

1. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге қысқартылған жұмыс уақытында еңбекақы төлеу тиісті санаттағы қызметкерлерге күн сайынғы жұмыстың толық ұзақтығы мөлшерінде жүргізіледі.
2. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің өнім нормалары қызметкерлер өнімінің жалпы нормаларына орай қысқартылған жұмыс уақытына сәйкес белгіленеді.

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

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді түнгі уақыттағы жұмысқа, мерзімнен тыс жұмысқа, жиынтық жұмыс уақыты режиміндегі жұмысқа, сондай-ақ оларды қызметтік іссапарға және вахталық әдіспен орындалатын жұмысқа тартуға тыйым салынады.

174-бап. Жұмыс берушіге келтірген зиян үшін он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің материалдық жауапкершілігі

1. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін, осы баптың 2-тармағында көрсетілген жағдайды қоспағанда, өзінің орташа жалақысының шегінде материалдық жауапкершілікте болады.
2. Жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге материалдық жауапкершілік толық көлемінде:
 - 1) алкогольды, есірткі немесе уытқұмарлық масаң болу (оларға ұқсастарды қолдану) күйінде зиян келтірген ;
 - 2) материалдар, жартылай фабрикаттар, өнімдер, оның ішінде оларды жасау кезінде , сондай-ақ жұмыс беруші қызметкерге пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеуіш аспаптар, арнайы киімдер және басқа заттар жетіспеген, қасақана жойған немесе қасақана бүлдірген ;
 - 3) мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық және өзге де заңмен қорғалатын, қызметкерге еңбек міндеттерін атқаруына байланысты сеніп тапсырылған құпияны қасақана жариялаған ;

4) қызметкер Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген қылмыстық істерімен зиян келтірген жағдайларда жүктеледі.

15-тарау. Әйелдердің және отбасылық міндеттері бар өзге де адамдардың еңбегін реттеудің ерекшеліктері

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

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

176-бап. Әйелдер еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар

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

2. Әйелдерге, олар үшін белгіленген шекті нормадан артық салмақтарды қолмен тасуға және көшіруге тыйым салынады.

3. Әйелдер еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, әйелдердің салмақтарды қолмен тасуға және көшіруге белгіленген шекті нормаларын еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілейді.

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

1. Жұмыс берушінің жүкті әйелдерді түнгі уақыттағы жұмысқа, демалыс және мейрам күндеріндегі жұмысқа тартуға, егер медициналық қорытынды негізінде оларға аталған жұмысты орындауға рұқсат етілмесе, сондай-ақ оларды қызметтік іссапарға жіберуге құқығы жоқ.

2. Жұмыс берушінің:

1) үш жасқа дейін баласы бар әйелдерді және анасы жоқ үш жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әкелерді;

2) егер медициналық қорытынды негізінде үш жасқа дейінгі балалар, мүгедек-балалар не отбасының ауру мүшесі қызметкердің аталған санаттарының күтіміне мұқтаж болғанда отбасының ауру мүшесіне күтім жасап не мүгедек-балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлерді түнгі уақыттағы жұмысқа, мерзімнен тыс жұмысқа тартуға, сондай-ақ іссапарға және вахталық әдіспен істелетін жұмысқа жазбаша келісімінсіз жіберуге құқығы жоқ.

178-бап. Баланы тамақтандыру үшін үзілістер

1. Демалу және тамақтану үшін үзілістерден, ауысым ішіндегі және арнайы үзілістерден басқа бір жарым жасқа толмаған балалары бар әйелдерге, анасыз бір

жарым жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әкелерге баланы (балаларды) тамақтандыру үшін, жұмыстың әр үш сағатынан жиі емес ұзақтығы мынадай:

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

2. Осы баптың 1-тармағында көрсетілген қызметкердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыру үшін үзілістер демалу және тамақтану үшін үзілістерге қосылады не сомаланған үзілістер жұмыс күнінің басында немесе аяғында беріледі.

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

179-бап. Әйелдерге және отбасы міндеттері бар өзге де адамдарға толық емес жұмыс уақытын белгілеу

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

180-бап. Жүкті әйелдерге жиынтық жұмыс уақытын қолдануды шектеу

Жүкті әйелдерге, егер жұмыс күнінің ұзақтығы сегіз сағаттан артық болса жиынтық жұмыс уақыты режимі (жұмыс ауысымын) қолдануға тыйым салынады.

181-бап. Жүкті әйелдерді басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

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

2. Жүкті әйелге медициналық қорытынды негізінде тиісті жұмыс беру не ол болмаса басқа жұмысқа ауыстыру мәселесін шешуге дейін жүкті әйелді жұмыс беруші, оның салдарынан жұмыс істемеген күндері үшін бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақысын сақтай отыра жұмыстан босатуға тиіс.

182-бап. Жүктілігі және босануына байланысты демалыстар

1. Әйелдерге босануына дейін ұзақтығы жетпіс күн және босанғаннан кейін елу алты (қиналып босанған немесе екі немесе одан да көп, бала туған жағдайда - жетпіс) күнтізбелік күн-жүктілігі және босануына байланысты демалыс беріледі.

2. Ядролық сынақтардың әсері тиген аумақтарда тұратын әйелдерге, Қазақстан Республикасының заң актілеріне сәйкес дейін ұзақтығы жетпіс күн және босанғаннан кейін жетпіс (қиналып босанған немесе екі немесе одан да көп бала туған жағдайда - жүз қырық) күнтізбелік күн жүктілігі және босануына байланысты демалыс беріледі.

3. Осы баптың 1 және 2-тармақтарында көрсетілген демалыстарды есептеу жиынтықталып жүргізіледі және демалыс әйелге толық, босанғанға дейін нақты

пайдаланған күндерінің санына және жұмыс берушідегі жұмысының ұзақтығына қарамастан беріледі.

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

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

184-бап. Балаларды күту жөніндегі демалыс

1. Жұмыс беруші қызметкерге бала үш жасқа келгенге дейін оны күту үшін:

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

2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған - ата-анасына;

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

4) жаңа туған баланы асырап алған қызметкерге жалақысы сақталмайтын демалыс б е р у г е м і н д е т т і .

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

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

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

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

185-бап. Жұмысты қоса атқару туралы еңбек шарты

1. Он сегіз жасқа толмаған және ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін қызметкерлермен жұмысты қоса атқару туралы еңбек шартын ж а с а с у ғ а ж о л б е р і л м е й д і .

2. Жұмыс беруші қоса атқару бойынша жұмыс істейтін қызметкерге әлеуметтік жәрдемақы төлемін қызметкердің қалауы бойынша жүргізеді.

186-бап. Жұмысты қоса атқару кезіндегі жұмыс уақытының ұзақтығы

Жұмысты қоса атқару кезіндегі жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгіленген жұмыс уақытының бір жарым ұзақтығынан аспау керек.

187-бап. Жұмысты қоса атқару кезіндегі демалыс

1. Жұмысты қоса атқару бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерге жұмыс берушінің келісімі бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы басқа жұмыс

бойынша демалыспен қатар берілуі мүмкін.

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

17-тарау. Ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда, істейтін қызметкерлердің еңбегін реттеудің ерекшелігі

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

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

2. Қысқартылған жұмыс уақытына құқық беретін өндірістер, цехтар, кәсіптер мен лауазымдар тізімін, сондай-ақ ауыр (ерекше ауыр) жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстардың тізбесін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

189-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы

Жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалыстары еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейтін өндірістер, цехтар, кәсіптер мен лауазымдар тізіміне сәйкес ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін қызметкерлерге беріледі.

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

қызметкерлерге еңбекақы төлеу

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

191-бап. Кәсіпорындарда салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету

Кәсіпорын қызметкерлеріне еңбек жағдайлары бойынша жұмыс беруші қаражаты есебінен мемлекеттік басқару органдары белгілейтін және ұжымдық шарт негізінде белгіленген нормалардан кем емес арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдары, жуу және зарарсыздандыру материалдары, сүт, емдеу-алдын алу тағамдары беріледі.

18-тарау. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегін реттеудің ерекшелігі

192-бап. Маусымдық жұмыстар

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

193-бап. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерлермен еңбек шартын жасасу ерекшеліктері

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

2. Маусымдық жұмыстарға еңбек шарты жасасқан кезде қызметкердің тапсырылған жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ белгіленбейді.

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

Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерлермен еңбек шарты, осы Кодекстің 51-бабында көзделген негіздерден басқа, жұмыс берушінің бастамасы бойынша:

1) жұмыс берушінің жұмыстарын өндірістік сипаттағы себептер бойынша екі аптадан артық мерзімге тоқтатқан;

2) қызметкер еңбекке уақытша жарамсыздығы салдарынан бір ай ішінде жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

195-бап. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерлермен жасасқан еңбек шартын бұзу тәртібінің ерекшелігі

1. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкер, өз бастамасы бойынша, ол туралы жұмыс берушіні жеті күнтізбелік күн бұрын ескертіп еңбек шартын бұза алады.

2. Жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерді, осы Кодекстің 51-бабының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша болатын еңбек шартының бұзылуы туралы жеті күнтізбелік күн бұрын ескертуге міндетті.

19-тарау. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегін реттеудің ерекшелігі

196-бап. Еңбектің вахталық әдісінің ерекшелігі

1. Вахталық әдіс қызметкердің тұрақты тұратын жеріне күн сайын қайтып келуі қамтамасыз етіле алмағанда, тұрақты тұратын жерінен тыс еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.

2. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлерді, жұмыс өндірісі объектісінде болған кезде олардың тіршілік әрекетін қамтамасыз ету үшін тұрғын үймен, жұмыс орнына барып келуін, сондай-ақ жұмыстарын орындау және ауысымаралық демалыспен қамтамасыз етуге міндетті.

197-бап. Вахталық әдіспен істелетін жұмыстарға шектеу

Вахталық әдіспен істелетін жұмыстарға он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер, жүкті әйелдер жіберілмейді. Вахталық әдіспен істелетін жұмыстарға, егер мұндай жұмыстарды істеу оларға медициналық қорытынды негізінде рұқсат етілмесе, өзге қызметкерлер тартылмайды.

198-бап. Вахтаның ұзақтығы

1. Вахта деп объекте жұмыстың орындалу уақыты мен вахталық кентте ауысымаралық демалыс уақыты кіретін кезең есептеледі.

2. Вахтаның ұзақтығы отыз күнтізбелік күннен аспауы тиіс.

Жекелеген объектілерде жұмыс беруші қызметкерлер өкілдерінің келісімімен ерекше жағдайларда вахтаның ұзақтығын қырық бес күнтізбелік күнге дейін ұзарта алады.

199-бап. Вахталық әдіспен жұмыс істеген кезде жұмыс уақытының және демалыс уақытының режимі

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

2. Жиынтық жұмыс уақыты режимінің кезінде есептік кезең кез келген күнтізбелік, бірақ бір жылдан аспайтын кезең бола алады.

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

4. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын вахтааралық демалыс кезеңінде беруге тыйым салынады.

20-тарау. Жұмыс беруші - жеке тұлғада жұмыс істейтін үй қызметкерлерінің еңбегін реттеудің ерекшелігі

200-бап. Үй қызметкерлерімен еңбек шартын жасасу және тоқтату (бұзу) ерекшеліктері

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

2. Жұмыс беруші үй қызметкерімен еңбек шартын жасасқаннан немесе тоқтатқаннан кейін қызметкерді есепке алу не жұмыстан босату туралы бұйрық шығармайды және қызметкердің еңбек кітапшасына жұмысы туралы мәліметтер е н г і з б е й д і .

3. Үй қызметкерінің еңбек қызметі еңбек шартымен расталады.

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

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

Үй қызметкерлеріне осы Кодексте белгіленген жұмыс уақыты мен демалыс уақыты ұзақтығының нормалары қолданылады, бұл ретте жұмыс режимі, демалыс күндері, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру, үй қызметкерін мерзімнен тыс жұмыстарға, демалыс және мейрам күндері жұмысқа тарту еңбек шартында белгіленеді.

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

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

203-бап. Жеке еңбек дауларын шешу

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

21-тарау. Жұмысты үйде істейтін қызметкерлер еңбегін реттеудің ерекшеліктері

204-бап. Үйде істелетін жұмыстар

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

2. Қызметкердің жұмысты үйде орындауын еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізумен белгілеуге болады.

205-бап. Үйде істелетін жұмыстарды орындаудың шарттары

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

2. Еңбек шартында үйде істелетін жұмыстарды орындауға:

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

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

3) дайын өнімді шығарудың тәртібі мен мерзімдері;

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

206-бап. Жұмыс уақытының және демалыс уақытының режимі, жұмысты үйде істейтін қызметкер еңбегінің

қауіпсіздігі мен еңбегін қорғауды қамтамасыз ету жағдайлары

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

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

Жұмысты орындау кезінде қызметкерге меншік құқығында тиесілі жабдықтар, материалдар, құрал-саймандар мен тетіктер пайдаланылған жағдайда жұмыс беруші қызметкерге олардың тозығы үшін өтемақы төлеуге, сондай-ақ жұмысты үйде орындауына байланысты өзге де шығыстарды өтеуге міндетті.

22-тарау. Мүгедектер еңбегін реттеудің ерекшеліктері

208-бап. Мүгедектердің еңбекке құқығын іске асыру

1. Мүгедектердің, еңбек жағдайлары әдеттегідей не мүгедектерді оналтудың жеке бағдарламасын есепке ала отырып, мүгедектер еңбегін қолданатын мамандандырылған ұйымдардағы жұмыс берушілермен еңбек шарттарын жасасуға құқығы бар.

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

209-бап. Мүгедек-қызметкерлер еңбегінің жағдайлары

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

2. Мүгедектер еңбегін ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда пайдалануға тыйым с а л ы н а д ы .

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

4. Уәкілетті мемлекеттік органдардың ұсынымдары, сондай-ақ жұмыс істеп жүрген

мүгедектердің толық емес жұмыс уақытының режимі, жұмыс көлемін азайту және басқа еңбек жағдайлары туралы медициналық қорытындылары жұмыс беруші үшін орындалуы міндетті.

210-бап. Мүгедек-қызметкерлердің жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы

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

2. Бірінші және екінші топтағы мүгедек-қызметкерлердің күн сайынғы жұмысының (жұмыс аптасының) ұзақтығы жеті сағаттан аспайды.

211-бап. Мүгедек-қызметкерлер үшін жиынтық жұмыс уақыты режимін қолдануға шектеу

1. Бірінші және екінші топтағы мүгедек-қызметкерлерге жиынтық жұмыс уақытын қолдануға тыйым салынады.

2. Үшінші топтағы мүгедек-қызметкерлерге жиынтық жұмыс уақытының режимі, егер оларға медициналық көрсеткіштер бойынша мұндай режимге тыйым салынған болса, белгілене алмайды.

212-бап. Мүгедек-қызметкерлерді түнгі, мерзімнен тыс жұмыстарға, демалыс және мейрам күндеріндегі жұмыстарға, іссапарға жіберуге шектеу

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

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

Мүгедек-қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы, олардың қалауы бойынша өздеріне қолайлы уақытта беріледі.

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

1. Жұмыс беруші бірінші және екінші топтағы мүгедек-қызметкерлерге ұзақтығы он бес күнтізбелік күннен кем емес қосымша ақылы еңбек демалысын береді.

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

23-тарау. Мемлекеттік қызметшілердің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

215-бап. Мемлекеттік қызметке кірудің шарттары

1. Мемлекеттік қызметке кіретін адам:

1) тиісті білімі, кәсіптік даярлық деңгейі мен белгіленген біліктілік талаптарға сәйкес болуы тиіс;

2) салық қызметі органдарына өздерінің алған кірістері мен салық салынатын объекті болып табылатын меншік құқығындағы мүлкі туралы мәлімет беруге міндетті.

2. Мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасу азаматтар міндетті түрдегі арнаулы тексеруден өткеннен кейін жүзеге асырылады.

3. Мемлекеттік әкімшілік лауазымдарға қойылатын біліктілік талаптарын мемлекеттік органдар лауазым санаттарына қойылатын үлгілі біліктілік талаптары негізінде әзірлейді және бекітеді.

216-бап. Мемлекеттік қызметке кіру

1. Мемлекеттік әкімшілік қызметке орналасу осы баптың 5 және 6-баптарында көзделген жағдайларды қоспағанда, конкурстық негізде жүзеге асырылады.

2. Мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасуға арналған конкурсты өткізудің шарттары мен тәртібін, оның ішінде конкурстық комиссия құру тәртібін Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органы белгілейді.

3. Конкурстық комиссияның оң қорытындысын алған конкурсқа қатысушылардың мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасуға құқығы бар. Мемлекеттік органның басшысы конкурстық комиссияның оң қорытындысын алған қатысушыны жарияланған лауазымға тағайындау туралы бұйрық шығаруға міндетті. Бұл ретте мемлекеттік қызметке кіру үшін заңнамада көзделген талаптар сақталуға тиіс.

4. Мемлекеттік әкімшілік қызметке орналасуға арналған кадрлық резервті Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органы мен оның аумақтық бөлімшелері мемлекеттік қызмет туралы заңнамамен белгіленген талаптарға сәйкес қалыптастырады. Кадрлық резервке есепке алынған азаматтар конкурстан өткен сәттен бастап бір жыл бойына тиісті мемлекеттік әкімшілік лауазымға қосымша конкурстан өтпей-ақ еңбек шартын жасасуына болады.

5. Мемлекеттік әкімшілік қызметшінің мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасуы ол тиісті бос тұрған лауазымға қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес келген жағдайда, мемлекеттік әкімшілік қызметшінің және Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның немесе оның аумақтық бөлімшесінің келісімімен конкурстық іріктеусіз ауысуы тәртібімен жүзеге асырылуы мүмкін.

6. Мемлекеттік саяси қызметшілердің, сондай-ақ тұрақты негізде жұмыс істейтін, өз өкілеттігін доғарған және ұсынылатын біліктілік талаптарына сай келетін Парламент депутаттарының, Мәслихат депутаттарының мемлекеттік әкімшілік лауазымға конкурстық іріктеусіз орналасуға құқығы бар. Мемлекеттік саяси қызметшілер мен

тұрақты негізде жұмыс істейтін Парламент, Мәслихат депутаттарының мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасу тәртібін Қазақстан Республикасының Президенті белгілейді.

217-бап. Мемлекеттік қызметке кіру және оны өту кезіндегі шектеулер

1. Мемлекеттік қызметке:

- 1) Қазақстан Республикасының азаматтығы жоқ;
- 2) егер тиісті лауазым үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгедей көзделмесе, он сегіз жасқа толмаған;
- 3) белгіленген тәртіппен әрекет етуге қабілетсіз немесе әрекет ету қабілеті шектеулі деп танылған;
- 4) сот белгілі мерзім ішінде мемлекеттік лауазымдар атқару құқығынан айырған;
- 5) біліктілік талаптарында тиісті қызметтерді атқару үшін денсаулық жағдайына арнаулы талаптар белгіленген жағдайларда, медициналық мекеменің қорытындысына сәйкес лауазымдық өкілеттікті орындауға кедергі келтіретін науқасы бар;
- 6) Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңнамасында белгіленген шектеулерді қабылдаудан бас тартқан;
- 7) мемлекеттік қызметке кірер алдында бір жыл ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылығы үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылған;
- 8) мемлекеттік қызметке кірер алдында бір жыл ішінде қасақана құқық бұзушылығы үшін сот тәртібімен әкімшілік жаза қолданылған;
- 9) мемлекеттік қызметке кіру уақытына өтелмеген немесе заңда белгіленген тәртіппен алынбаған сотталуы бар адамдарды қабылдауға болмайды.

2. Мемлекеттік қызметшінің, педагогтық (жеке педагогтық еңбек қызметін қоспағанда), ғылыми, шығармашылық қызметтен және мемлекеттік медициналық мекемелердің ақылы еңбек қызметінен басқа ақылы қызметпен айналысуға құқығы жоқ.

3. Мемлекеттік қызметші мемлекеттік қызмет туралы заңнамада белгіленген мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулерді сақтауға міндетті.

218-бап. Мемлекеттік қызметте жақын туыстардың бірлескен қызметіне тыйым салу

1. Мемлекеттік қызметшілер жақын туыстары мен жұбайы атқаратын лауазымға тікелей бағыныста болатын лауазымдарға тұра алмайды.

2. Осы баптың 1-тармағының талаптарын бұзған мемлекеттік қызметшілер, егер олар аталған бұзушылықтар айқындалған сәттен бастап үш ай ішінде оны өз еркімен жоймаса, мұндай бағыныста болмайтын басқа лауазымға ауыстырылады, ал мұндай ауыстыру мүмкін болмағанда мемлекеттік қызметшілердің біреуі жұмыстан шығарылуы тиіс.

219-бап. Мемлекеттік қызметшілер лауазымдарын сыныптау

1. Мемлекеттік қызметшілердің саяси лауазымдарын сыныптау мемлекеттік қызмет туралы заңнамада белгіленеді. Мемлекеттік саяси қызметшілер лауазымдарының тізілімін Қазақстан Республикасының Президенті бекітеді.

2. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілер лауазымдарының Санаттар бойынша тізілімін Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның ұсынысымен Қазақстан Республикасының Президенті бекітеді.

220-бап. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестаттау

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің, кәсіптік даярлығының, құқықтық мәдениетінің деңгейін, азаматтармен жұмыс істей алу қабілетін айқындау мақсатында аттестаттаудан өтеді. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестаттаудың тәртібі мен шарттарын Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның ұсынысымен Қазақстан Республикасының Президенті бекітеді.

221-бап. Мемлекеттік әкімшілік қызметшіні демалыс және мейрам күндері жұмысқа тартудың тәртібі

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілер мемлекеттік орган басшысының жазбаша өкімімен мемлекеттік органның тұтастай немесе жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты (үздіксіз) жұмысы оның жедел орындалуына тәуелді болатын кезектен тыс немесе алдын ала болжанбаған жұмысты орындау үшін демалыс және мереке күндері жұмысқа тартылуы мүмкін.

222-бап. Мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеу

1. Мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысы қызметтік міндеттерін сөзсіз және тиянақты атқару үшін жеткілікті материалдық жағдайды қамтамасыз етуге, мемлекеттік органдарды құзырлы және тәжірибелі кадрлармен жасақтауға жәрдемдесуге, олардың адал да бастамашыл еңбегін ынталандыруға тиіс.

2. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге еңбекақы төлемі Қазақстан Республикасының Президенті бекіткен еңбекке ақы төлеудің бірыңғай жүйесі негізінде жүзеге асырылады.

3. Саяси және әкімшілік қызметшілер үшін лауазымдық еңбекақыны анықтау мақсатында мемлекеттік қызмет стажы Қазақстан Республикасының Президенті белгілейтін тәртіппен есептеледі.

223-бап. Мемлекеттік қызметшілердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы

Мемлекеттік қызметшілерге сауықтыру үшін екі лауазымдық ақысы мөлшерінде жәрдемақы төленіп, ұзақтығы отыз күнтізбелік күнге жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысы беріледі.

224-бап. Мемлекеттік қызметшілерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру және демалыстан шақырып алу

1. Мемлекеттік әкімшілік қызметшіні ауыстырған не мемлекеттік саяси қызметші басқа мемлекеттік лауазымға тағайындаған жағдайда, егер мемлекеттік қызметші бұрынғы жұмыс орны бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын пайдаланбаса, жаңа жұмыс орнында жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы осы Кодексте белгіленген мерзім аяқталғаннан кейін беріледі.

2. Мемлекеттік орган басшысының шешімі бойынша мемлекеттік қызметші жыл сайынғы немесе қосымша ақылы еңбек демалысынан шақырып алынуы мүмкін. Мемлекеттік қызметшіге пайдаланылмаған демалысының қалған бөлігі тиісті жылдың кез келген уақытында беріледі не келесі жылдың демалысына қосылады.

225-бап. Мемлекеттік қызметшілерді көтермелеу

1. Лауазымдық міндеттерін үлгілі атқарғаны, мінсіз мемлекеттік қызметі, ерекше маңызды және күрделі тапсырманы орындағаны және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін мемлекеттік қызметші:

- 1) біржолғы ақшалай сыйлықақымен;
- 2) алғыс жарияланумен;
- 3) бағалы сыйлықпен мараппатаумен;

4) Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген көтермелеудің басқа да нысандарымен көтермеленуі мүмкін.

2. Ерекше еңбек сіңіргені үшін мемлекеттік қызметші Қазақстан Республикасының мемлекеттік наградаларымен марапатталады.

226-бап. Мемлекеттік қызметшінің тәртіптік теріс қылығы

Мемлекеттік қызметшінің тәртіптік теріс қылығы бұл мемлекеттік қызметшінің өзіне жүктелген міндеттерді құқыққа қайшы кінәлі орындамауы немесе тиісінше орындамауы, лауазымдық өкілеттігін асыра пайдалануы, мемлекеттік және еңбек тәртібін бұзуы, қызмет этикасының нормаларын бұзуы, дисциплинарлық тәртіппен жазаланатын сыбайластық құқық бұзушылық жасауы, осыларға тең мемлекеттік қызметте болуымен байланысты белгіленген шектеулерді сақтамауы.

227-бап. Мемлекеттік қызметшіге қолданылатын тәртіптік өндіріп алу түрлері

Жасаған тәртіптік қылығы үшін мемлекеттік қызметшіге мынадай тәртіптік өндіріп алулар қолданылуы мүмкін:

- 1) ескерту;
- 2) сөгіс;
- 3) қатаң сөгіс;
- 4) қызметіне толық сәйкес еместігі туралы ескерту;
- 5) тиісті өкілеттіктер беруден бас тарту;
- 6) мемлекеттік функцияларды орындаудан босату;
- 7) лауазымын төмендету;

8) лауазымынан босату.

228-бап. Мемлекеттік қызметшілерге тәртіптік өндіріп алуларды қолдану ережесі

Қазақстан Республикасының әкімшілік мемлекеттік қызметшілеріне тәртіптік өндіріп алуларды қолдану ережесін Қазақстан Республикасының Президенті бекітеді.

229-бап. Әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметті тоқтату негіздері

Әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметті тоқтату негіздері:

- 1) өзінің тілегі бойынша жұмыстан босату туралы өтініш беруі;
- 2) еңбек шартын бір жылға жасау жолымен мемлекеттік қызметте болу мерзімін ұзарту құқығымен, Қазақстан Республикасы заңымен белгіленген зейнетақы жасына ж е т у і ;
- 3) әкімшілік мемлекеттік қызметшінің табысы мен мүлкі туралы біле тұра жалған м ә л і м е т т е р ұ с ы н у ы ;
- 4) осы Кодекспен белгіленген шектеулерді сақтамауы;
- 5) меншік құқығымен тиесілі мүлікті сенімгерлікпен басқаруға беруден бас тарту;
- 6) Қазақстан Республикасы азаматтығынан айрылуы;
- 7) сыбайлас құқық бұзушылық жасауы;
- 8) осы Кодексте белгіленген жағдайларды қоспағанда, әкімшілік мемлекеттік қызметке конкурстан тыс орналасуы;
- 9) аттестаттаудың теріс нәтижелері;
- 10) Қазақстан Республикасының заң актілерінде көзделген өзге де негіздер болып т а б ы л а д ы .

2. Әкімшілік мемлекеттік қызметшілерді лауазымынан босатуды Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен әкімшілік мемлекеттік лауазымға қабылдау құқығы бар мемлекеттік органның тиісті лауазымды адамы жүргізеді.

3. Жұмысынан заңсыз босатылған жағдайда әкімшілік мемлекеттік қызметшінің уәкілетті органға шағымдануға, сондай-ақ өзінің құқықтары мен бостандығын сотпен қорғауға құқығы бар.

230-бап. Лауазымынан босатуды шектеулер

1. Саяси мемлекеттік қызметшілердің ауысуы жаңадан тағайындалған саяси мемлекеті қызметшінің бастамасымен әкімшілік мемлекеттік қызметшіні лауазымынан босату үшін негіз бола алмайды.

2. Басқарма құрылымының өзгеруі, лауазымдар атауының өзгеруі, мемлекеттік орган штатының қызметкерлер санының нақты қысқаруынсыз және (немесе) мемлекеттік қызметті өткеру шарттарының өзгеруінсіз қысқаруы әкімшілік мемлекеттік қызметшілерді лауазымынан босатуға негіз болып табылмайды.

231-бап. Әкімшілік мемлекеттік қызметшілерге мемлекеттік орган таратылған немесе қайта құрылған кезде берілетін өтемақылар

Мемлекеттік органдарда кемінде үш жыл стажы бар әкімшілік мемлекеттік қызметші мемлекеттік орган таратылған не қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған кезде лауазымынан босатылған жағдайда төрт орташа айлық жалақысы мөлшерінде шығу жәрдемақысын төлеу жүргізіледі.

232-бап. Саяси мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметке кіруі және отставкаға шығуы

1. Саяси мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметке кіруі тағайындау не сайлану негізінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіпте және шарттарда жүзеге асырылады.

Саяси мемлекеттік қызметке кіруге қойылатын қосымша талаптарды Қазақстан Республикасының Президенті айқындайды.

2. Саяси мемлекеттік қызметшілердің еңбекақы жүйесін Қазақстан Республикасының Президенті айқындайды.

3. Саяси мемлекеттік қызметшілерге тәртіптік өндіріп алуларды қолдану тәртібінің ережесін Қазақстан Республикасының Президенті айқындайды.

4. Саяси мемлекеттік қызметшілер отставкаға Конституцияда және Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңдармен белгіленген негіздерде және т ә р т і п п е н ш ы ғ а д ы .

5. Саяси мемлекеттік қызметшінің отставкасын саяси мемлекеттік қызметшіні осы лауазымға тағайындаған (сайлаған) мемлекеттік орган немесе лауазымды адам қабылдайды не онда уәждемелі бас тарту беріледі. Отставканы қабылдау немесе одан бас тарту жазбаша өтініш берілген күннен бастап бір айлық мерзімде қабылданады. Бас тартқан жағдайда саяси қызметші өзінің еңбек өкілеттіктерін атқаруды жалғастыруы т и і с .

6. Лауазымдық өкілеттігін өрескел бұзу, мемлекеттік қызметте болумен үйлеспейтін әрекеттер жасау саяси мемлекеттік қызметшінің отставкаға шығуына негіз бола алмайды, лауазымынан босату үшін ғана негіз болып табылады. Саяси мемлекеттік қызметшінің лауазымынан босатудың негіздері мен тәртібін Қазақстан Республикасының Президенті айқындайды.

7. Мемлекеттік қызмет туралы заңнамада көзделген лауазымды адамдар отставкаға шығу құқығы бар және отставкаға беруге міндетті лауазымды адамдар болып табылады .

24-тарау. Дипломатиялық қызметкерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері

233-бап. Дипломатиялық қызметке кіру шарттары

1. Дипломатиялық қызметке кірген адам:

1) қажетті білімі, кәсіптік даярлық деңгейі болуы және белгіленген біліктілік талаптарына сәйкес болуы тиіс;

2) алған табысы мен салық салу нысаны болып табылатын, өзінің меншік құқығындағы мүлкі туралы деректерді салық қызметі органдарына ұсынуға міндетті.

2. Дипломатиялық қызмет органдарына қызметке тұру азаматтар міндетті арнаулы тексеруден өткеннен кейін жүзеге асырылады.

3. Дипломатиялық қызметке жоғары білімі бар, өзіне жүктелген міндеттерді атқару үшін тиісті іскерлік, адамгершілік, кәсіптік қасиеттері мен денсаулық жағдайы бар Қазақстан Республикасының азаматы тағайындала алады.

234-бап. Дипломатиялық қызмет қызметкерлері лауазымдарын сыныптау

Дипломатиялық қызмет органдарының дипломатиялық және әкімшілік-техникалық лауазымдарының тізбесін Қазақстан Республикасының Президенті бекітеді.

235-бап. Дипломатиялық қызмет қызметкерлерінің дипломатиялық дәрежелері

1. Дипломатиялық қызметтің штаттық дипломатиялық лауазымдағы қызметкерлеріне дипломатиялық дәреже беріледі.

2. Қызметкердің дипломатиялық дәрежесі әдетте, оның дипломатиялық қызмет лауазымына сәйкес немесе одан бір саты жоғары немесе төмен болуы тиіс.

3. Дипломатиялық дәреже берудің тәртібін Қазақстан Республикасының Президенті бекітеді.

236-бап. Дипломатиялық қызмет қызметкерлеріне еңбекақы төлеу

1. Дипломатиялық қызмет органдарында шетелдегі штаттық дипломатиялық және әкімшілік-техникалық лауазымдағы дипломатиялық қызмет қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу тұратын елдегі саяси, әлеуметтік-экономикалық және материалдық-тұрмыстық жағдайларды ескере отырып айқындалады.

2. Дипломатиялық қызмет органдарында штаттық дипломатиялық лауазымдағы дипломатиялық қызмет қызметкерлерінің дипломатиялық дәрежесі, шет тілдерді білгені, мемлекеттік құпияларды құрайтын мәліметтермен жұмыс істегені үшін ақшалай төлемдер, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген мөлшерде өкілдік жабдықтау құнының жыл сайынғы ақшалай өтемақысын алуға қ ұ қ ы ғ ы б а р .

3. Өкілдік жабдықтау туралы ережені Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді.

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

Дипломатиялық қызмет қызметкерлеріне сауықтыру үшін берілетін екі лауазымдық қызметақысы мөлшеріндегі жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы отыз күнтізбелік күн жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

238-бап. Дипломатиялық қызмет қызметкерлерін көтермелеу

Лауазымдық міндеттерін үлгілі атқарғаны, мінсіз мемлекеттік қызметі, аса күрделі және маңызды тапсырмаларды орындағаны және басқа да жұмыстағы жетістіктері үшін

дипломатиялық қызмет қызметкері дипломатиялық дәрежесі мерзімінен бұрын жоғарылату арқылы көтермеленуі мүмкін.

239-бап. Дипломатиялық қызмет қызметкерлеріне қолданылатын тәртіптік өндіріп алу түрлері

Шетелдегі дипломатиялық қызмет органдарында штаттық дипломатиялық немесе әкімшілік-техникалық лауазымдағы дипломатиялық қызмет қызметкеріне осы Кодексте көрсетілген өндіріп алулардан басқа мынадай тәртіптік өндіріп алулар:

- 1) дипломатиялық дәреже берілуін бір жылға дейін кешіктіру;
- 2) дипломатиялық дәрежесін төмендету;
- 3) дипломатиялық дәрежесінен айыру қолданылуы мүмкін.

25-тарау. Азаматтық қызметшілер еңбегін реттеудің ерекшеліктері

240-бап. Азаматтық қызметке кіру

1. Азаматтық қызметке кіру тағайындау немесе конкурс тәртібімен жүзеге асырылады. Кіру тәртібін азаматтық қызметтің тиісті саласындағы мемлекеттік басқару органы айқындайды.

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

Азаматтық қызметшінің бос лауазымына тұруға арналған конкурсты өткізудің тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

3. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және бұйрық шығару жолымен жүзеге асырылады.

241-бап. Азаматтық қызметте болумен байланысты шектеулер

Азаматтық қызметшінің:

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

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

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

242-бап. Азаматтық қызметшілердің қоса қызмет атқаруы

1. Азаматтық қызметші сол мемлекеттік мекемедегі (қазыналық кәсіпорындағы) өзі еңбек қатынастарында тұратын жұмыс берушімен қоса қызмет атқару жөніндегі еңбек шартын жасасуға құқылы.

2. Қоса қызмет атқару кезінде мемлекеттік мекеменің (қазыналық кәсіпорынның) басшысы ол жұмыстарда қосымша істеу азаматтық қызметшінің денсаулық жағдайына және өндіріс қауіпсіздігіне келеңсіз салдарларға әкеп соқтыруы мүмкін, еңбек жағдайлары мен режимі ерекше жекелеген кәсіптер мен лауазымдарға ғана қатысты қоса қызмет атқаруға шектеулер енгізе алады.

3. Тиісті қызмет саласындағы азаматтық қызметшілердің жекелеген санаттарының қоса қызмет атқару жөніндегі жұмысын реттеу ерекшеліктерін мемлекеттік басқарудың орталық органы еңбек жөніндегі уәкілетті органмен келісе отырып реттейді.

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

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

244-бап. Азаматтық қызметшілерді аттестаттау

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

Азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізудің тәртібі мен шарттарын тиісті қызмет саласындағы орталық мемлекеттік басқару органы айқындайды.

245-бап. Азаматтық қызметтегі жоғарылау

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

2. Біліктілік және жұмыс тәжірибесінің деңгейі жоғары, өзінің кәсіптік және біліктілік деңгейін ұдайы арттырып отыратын азаматтық қызметшілердің басымдықты азаматтық қызмет бойынша жоғарылау құқықтары болады.

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

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

2. Азаматтық қызметшілердің біліктілігін арттыруды және оларды қайта даярлауды тиісті қызмет саласындағы мемлекеттік басқару органдары, білім беру ұйымдары, мемлекеттік ұйымдар, ғылыми және оқу орталықтары жүргізеді.

3. Оқуды, қайта оқытуды, ғылыми тағылымдаманы қоса, тағылымдаманы өндірістен (жұмыстан) қол үзбей оқыған жағдайда, азаматтық қызметшіге төлем жіберген ұйымның қаражаты есебінен төленеді.

Оқу кезеңінде азаматтық қызметшінің өзі істейтін азаматтық лауазымы сақталады, сондай-ақ кепілдіктер мен өтемақылар беріледі.

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

247-бап. Азаматтық қызметшілерді көтермелеу

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

1) азаматтық қызметте жоғарылатумен;

2) а қ ш а л а й с ы й а қ ы м е н ;

3) алғыс жарияланумен көтермеленуі мүмкін.

248-бап. Азаматтық қызметшілердің мемлекет пен қоғам мүддесіндегі міндеттерді орындау кезіндегі кепілдіктері мен өтемақылары

Азаматтық қызметшілер мемлекет пен қоғам мүддесіндегі міндеттерді орындау уақытына, заң актілерінде көзделген жағдайларда, өзінің жұмыс орны (лауазымы) сақтала отырып, жұмыстан босатылады. Бұл орайда, азаматтық қызметшіні мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындауға тартатын орган немесе мекемелер азаматтық қызметшіге істейтін лауазымы бойынша заңнамаға сәйкес есептелетін орташа жалақысын төлейді.

249-бап. Басқа жерге жұмысқа көшу кезіндегі кепілдіктер мен өтемақылар

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

Азаматтық қызметшінің өзінің және отбасы мүшелерінің жұмыс орнына жолақысының құнын (мемлекеттік мекеме (қазыналық кәсіпорын) тиісті жүріп-тұру) құралын берген жағдайдан басқа);
мүлікті апару шығыстары;
жолда болған әр күн үшін тәуліктік шығыстары;
істейтін лауазымы бойынша алты лауазымдық жалақысы мөлшеріндегі біржолғы ж ә р д е м а қ ы ;

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

250-бап. Азаматтық қызмет жүйесіндегі еңбекақы жүйесі

1. Азаматтық қызмет жүйесіндегі еңбекақы жүйесін Қазақстан Республикасының Ү к і м е т і б е л г і л е й д і .

2. Ауылдық (селолық) жердегі денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет және спорт жүйесінде жұмыс істейтін азаматтық қызметшілерге, жергілікті өкілетті органдардың шешімі бойынша жергілікті бюджет қаражаты есебінен , қала жағдайында қызметтің осы түрімен айналысатын азаматтық қызметшілердің ставкаларымен салыстырғанда жоғарылатылған қызметақылар мен тарифтік ставкалар б е л г і л е н у і м ү м к і н .

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

251-бап. Азаматтық қызметшілердің демалыстары

1. Азаматтық қызметшілерге лауазымдық қызметақы мөлшеріндегі сауықтыруға арналған жәрдемақы төлемімен ұзақтығы күнтізбелік отыз күн, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

Азаматтық қызметшілердің жекелеген санаттарына Қазақстан Республикасының заң актілерімен жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының анағұрлым ұзақ мерзімі белгіленуі мүмкін.

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

252-бап. Азаматтық қызметшілерді жұмыстан босату үшін қосымша негіздемелер

Осы Кодексте қызметкерлерді босату үшін белгіленген негіздемелерден басқа Қазақстан Республикасы заңымен белгіленген зейнеткерлік жасына жету азаматтық қызметшілерді жұмысынан босату үшін қосымша негіздеме болып табылады.

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

26-тарау. Шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлерінің еңбегін реттеудің ерекшеліктері

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

1. Осы Кодекс мақсатында заңды тұлға құрмаған жеке тұлғалар, қызметкерлерінің орташа жылдық саны 10 адамға дейінгі заңды тұлғалар оларға қатысты еңбек қатынастарын реттеудің ерекшеліктері белгіленетін шағын кәсіпкерлік субъектілері болып табылады.

2. Қызметкерлердің саны әрбір күнтізбелік жыл басындағы толық жұмыс күні бойындағы жұмыспен қамтуға қарай айқындалады. Егер жыл ішіндегі қызметкерлердің саны 10 адамнан асатын болса, шағын кәсіпкерлік субъектісі өзінің мәртебесін осы жылдың аяғына дейін сақтайды.

254-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінің жұмысқа қабылдауы

Шағын кәсіпкерлік субъектісінің кінәсінен еңбек шарты болмаса және (немесе) ол тиісінше ресімделмеген болса, қызметкермен еңбек шартының қолданылуы оның жұмысқа нақты жіберілген күнінен басталады.

255-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілері үшін еңбек шарттарының мерзімдері

Шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлермен еңбек шарттарын белгілі бір мерзімге қандай да болмасын шектеусіз жасаса алады.

256-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектісі еңбек тәртібінің ережелері

Шағын кәсіпкерлік субъектісі осы Кодекстің 63-бабында айқындалған талаптарды сақтай отырып, еңбек тәртібінің ережелерін біржақты тәртіппен бекітеді.

257-бап. Жұмысқа қабылдау

Шағын кәсіпкерлік субъектілері үшін әлеуметтік қорғауды қажет ететін адамдарды жұмысқа қабылдау үшін квоталар белгілене алмайды және оларға мүмкіндіктері шектеулі адамдарға арналған жұмыс орындарын құру жөніндегі міндет жүктелмейді.

258-бап. Жұмыс режимі

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

259-бап. Еңбекақы төлеу шарттары

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

260-бап. Кепілді және өтемақы төлемдерін жүзеге асыру ерекшеліктері

1. Шағын кәсіпкерлік субъектілерімен еңбек қатынастарында тұратын қызметкерлердің мемлекеттік және қоғамдық міндеттерін атқару кезіндегі орташа жалақысы көрсетілген міндеттерді атқарылған орны бойынша төленеді.

2. Шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлерге осы Кодексте және басқа да заңдарда көзделген ақысыз демалыстар береді.

3. Әскери қызметке шақырылуына байланысты қызметкер босатылған жағдайда шығу жәрдемақысының төлемі мемлекеттік бюджеттің немесе қызметкер әскери қызметке жіберілетін ұйымның есебінен жүзеге асырылады.

261-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінің әлеуметтік әріптестікке қатысуы

Егер жұмыс берушілер мен қызметкерлер келіссөз жүргізу және осындай келісімдерге қол қою үшін тиісті ұйымдарға бірлескен жағдайда, шағын кәсіпкерлік субъектілері қатысатын еңбек қатынастарына келісімнің күші қолданылады.

262-бап. Еңбекті қорғаудың ерекшеліктері

Жергілікті атқарушы органдар еңбек жөніндегі уәкілетті органның аумақтық бөлімшелерімен бірге шағын кәсіпкерлік субъектілеріне тиісті ұйғарымдар әзірлеу мақсатымен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайлары мен өрт қауіпсіздігін тексеру бойынша нұсқаулық өткізу жөнінде ақылы қызметтер көрсететін ұйымдарды айқындайды.

27-тарау. Әскери қызметтегі адамдар мен арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің еңбегін реттеу ерекшеліктері

263-бап. Мемлекеттік әскери қызметтегі адамдар мен арнаулы мемлекеттік органдардың қызметкерлері

1. Мемлекеттік әскери қызметтегі адамдарға, әскери (арнаулы) оқу орындарының курсанттарын, старшиналарды, сержанттарды, мерзімді қызмет солдаттары мен матростарын қоспағанда, Қарулы күштерде, ұлттық қауіпсіздік органдарында, Қазақстан Республикасының Республикалық ұланында, ішкі әскерлерде, Ішкі істер министрлігінің әскери-тергеу және әскери полициясында, Қазақстан Республикасы Президентінің күзет қызметінде, Қазақстан Республикасының Төтенше жағдайлар жөніндегі агенттігінің басқару органдары мен азаматтық қорғаныс бөлімдерінде және әскери прокуратурада қызмет өткеріп жүрген адамдар жатады.

2. Арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлеріне Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдарындағы қызметте тұратын, Қазақстан Республикасы заң актілеріне сәйкес құқық қорғау қызметін жүзеге асыратын адамдар жатады.

264-бап. Әскери қызметтегі адамдар мен арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің еңбегін реттеу

1. Әскери қызметтегі адамдар мен арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің еңбегін осы Кодекс Қазақстан Республикасының арнаулы заң актілерінде көзделген ерекшеліктерімен реттейді.

2. Осы Кодексте көрсетілген арнаулы мемлекеттік органдардың, мекемелер мен ұйымдардың міндеттеріне сәйкес қызметкерлер үшін ерекше қызмет жағдайлары, еңбекақы төлеу жағдайлары, сондай-ақ қосымша жеңілдіктер мен артықшылықтар белгіленеді.

3. Әскери қызметтегі адамдардың әскери қызметін өткеру және арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің еңбегінің тәртібі Қазақстан Республикасының арнаулы заң актілерімен айқындалады.

4-бөлім. Еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік пен ұжымдық шарттар

28-тарау. Еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік

265-бап. Әлеуметтік әріптестік міндеттері

Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестік мынадай негізгі:

- 1) әлеуметтік және еңбек, және олармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді механизмін құру;
- 2) қоғамның барлық буындарының мүдделерін объективті ескеру негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімнің қамтамасыз етілуіне жәрдемдесу;
- 3) қызметкерлердің еңбек құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыруға жәрдемдесу;
- 4) барлық деңгейлердегі әлеуметтік әріптестер арасындағы консультациялар мен келіссөздер процестеріне жәрдемдесу;
- 5) ұжымдық еңбек даулары мен жанжалдарын шешуге жәрдемдесу міндеттерін шешуге бағытталған.

266-бап. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі қағидаттары

Әлеуметтік әріптестіктің негізгі қағидаттары:

- 1) тараптар өкілдерінің толық өкілеттігі;
- 2) тараптардың тең құқықтығы;
- 3) талқылауға енгізілетін мәселелер тізбесін таңдау бостандығы;
- 4) тараптардың міндеттеме қабылдау еркіндігі және тараптардың оларды орындау міндеттілігі;
- 5) тараптардың мүдделерін құрметтеу;
- 6) ұжымдық шарттардың, келісімдердің орындалу міндеттілігі;
- 7) келісім бойынша қабылданған міндеттемелердің өз кінәлары бойынша орындалмауы үшін тараптардың, олардың өкілдерінің жауаптылығы;
- 8) мемлекеттің әлеуметтік әріптестіктің демократиялық негізде нығаяуына және дамуына жәрдемдесуі болып табылады.

267-бап. Әлеуметтік әріптестік жүйесі

Әлеуметтік әріптестік әлеуметтік әріптестік органдары арқылы өзара әрекет етуді нысанында;

- 1) республикалық деңгейде;
- 2) салалық деңгейде;
- 3) өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде;
- 4) ұйымдық деңгейде қызметкер мен жұмыс берушінің арасында еңбек саласындағы өзара нақты міндеттемелерді белгілейтін келісімдер мен ұжымдық шарттар нысанында қамтамасыз етіледі.

268-бап. Әлеуметтік әріптестік нысандары

Әлеуметтік әріптестік:

- ұжымдық шарттардың, келісімдердің жобаларын әзірлеу және оларды жасау жөніндегі ұжымдық келіссөздер;
- еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердің еңбек құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету және еңбек

заңнамасын жетілдіру мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер); қызметкерлер мен жұмыс берушілер өкілдерінің еңбек дауларын сотқа дейін шешуге қатысуы нысандарында жүзеге асырылады.

269-бап. Әлеуметтік әріптестік тараптары

Атқарушы өкімет органдары, қызметкерлер, жұмыс берушілер белгіленген тәртіппен өкілеттік берілген олардың өкілдері атынан әлеуметтік әріптестік тараптары болып табылады.

270-бап. Республикалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру

1. Республикалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия (бұдан әрі - республикалық комиссия) қамтамасыз етеді.

2. Республикалық комиссия тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестердің мүдделерін келістіруді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

3. Қазақстан Республикасы Үкіметінің, қызметкерлердің республикалық бірлестіктері мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері республикалық комиссияның қатысушылары болып табылады.

4. Қазақстан Республикасы облыстарының жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлімшелері (филиалдары мен өкілдіктері) мен кәсіподақтардың салалық бірлестіктері бар бірлестіктер қызметкерлердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілі болып табылады.

5. Қазақстан Республикасы облыстарының жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлімшелері (филиалдары мен өкілдіктері) бар бірлестіктер жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілі болып табылады.

271-бап. Салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру

1. Салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия (бұдан әрі - салалық комиссия) қамтамасыз етеді.

2. Салалық комиссия тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестердің мүдделерін келістіруді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

3. Тиісті атқарушы органдардың өкілетті өкілдері, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері салалық комиссияның қатысушылары болып табылады.

4. Қазақстан Республикасы облыстарының жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлімшелері (филиалдары мен өкілдіктері) бар қызметкерлердің бірлестіктері қызметкерлердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілі болып табылады.

5. Салалық кәсіпорындардың өкілдері жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері болып табылады.

272-бап. Өңірлік деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру

1. Өңірлік деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық, қалалық және аудандық комиссия (бұдан әрі - өңірлік комиссия) қамтамасыз етеді.

2. Өңірлік комиссия тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестердің мүдделерін келістіруді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

3. Жергілікті атқарушы органдардың өкілдері, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері өңірлік комиссияның қатысушылары болып табылады.

4. Кәсіподақтардың өңірлік бірлестіктері, өңірдегі ірі және орташа кәсіпорындар қызметкерлерінің кәсіподақтары қызметкерлердің өкілдері болып табылады.

Жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктері немесе өңірдегі ірі және орташа кәсіпорындардың өкілдері жұмыс берушілердің өкілдері болып табылады.

273-бап. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұйымдар деңгейінде реттеу

Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеуді, ұжымдық келіссөздерді жүргізу және ұжымдық шарттың, келісімнің жобаларын дайындау және оларды жасауды қамтамасыз ету үшін, сондай-ақ ұйым деңгейіндегі ұжымдық шарт пен келісімнің орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшін тең құқықтық негізде, тараптардың шешімі бойынша тараптардың қажетті өкілеттіктер берілген өкілдерінен комиссия құрылады.

274-бап. Тұрақты жұмыс істейтін республикалық, салалық, өңірлік комиссияларды қалыптастырудың қағидаттары мен тәртібі

1. Комиссиялар мынадай қағидаттардың:
- 1) комиссияның қызметіне атқарушы өкімет органы өкілдерінің, жұмыс берушілер мен қызметкерлер өкілдері қатысуының міндеттілігі;
 - 2) тараптардың өкілеттілігі;
 - 3) паритетті өкілдік;
 - 4) тең құқықтық;
- 5) тараптардың өзара жауапкершілігі негізінде қалыптастырылады.

275-бап. Тұрақты жұмыс істейтін республикалық, салалық, өңірлік комиссиялардың негізгі мақсаттары мен міндеттері

1. Комиссиялардың негізгі мақсаттары әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу және тараптардың мүдделерін келістіру болып табылады.

2. Комиссиялардың негізгі міндеттері:

- 1) әлеуметтік және экономикалық саясаттың негізгі бағыттары бойынша тараптардың көзқарастарын келістіру;
- 2) келісімдерді іске асыру жөніндегі іс-шараларды әзірлеу, келісу және бекіту;
- 3) келісімдерді әзірлеу және жасау;
- 4) республикалық комиссия шеңберінде консультациялар өткізу және халықаралық еңбек нормаларын бекітумен және қолданумен байланысты мәселелер бойынша ұйғарымдар әзірлеу болып табылады.

3. Комиссиялар өздері бекіткен ережелерге және жұмыс жоспарларына сәйкес әрекет етеді. Комиссия отырыстары жылына кемінде екі рет өткізіледі.

276-бап. Республикалық комиссияның негізгі құқықтары

Р е с п у б л и к а л ы қ к о м и с с и я :

- 1) әлеуметтік және еңбек қатынастары саласында келісілген саясат жүргізу проблемаларын өзінің отырыстарында қарауға;
- 2) келісім жобаларын әзірлеу, көрсетілген келісімді іске асыру, комиссия шешімдерін орындау кезінде атқарушы органдардың, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің мүдделерін келістіруге;
- 3) атқарушы органдардан, жұмыс берушілерден және (немесе) қызметкерлерден әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтін жасалатын және жасалған келісімдер туралы ақпарат сұрауға;
- 4) өзінің шешімдерінің орындалуына бақылауды жүзеге асыруға, жауапты адамдардың оларды орындамаған жағдайда тиісті әріптестік тарапына анықталған бұзушылықтарды жою жөніндегі ұсыныстары бар ақпарат жіберуге және келісім шарттарының орындалмағаны үшін кінәлі адамдарды жауапқа тартуға;
- 5) атқарушы органдардан ұжымдық келіссөздер жүргізу және келісімнің жобасын дайындау үшін, көрсетілген келісімнің, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшін қажетті, Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік жағдай туралы ақпаратты сұратуға және алуға;
- 6) нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу жөнінде ұсыныстар енгізуге немесе әлеуметтік және еңбек қатынастары саласындағы заңдар мен Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілері бастамашылық жобаларын уәкілетті органдардың қарауына жіберуге;
- 7) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып жұмыс топтарын құруға;
- 8) республикалық комиссияның отырыстарына орталық атқарушы органдардың, қоғамдық бірлестіктердің қызметкерлерін, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды шақыруға ;
- 9) атқарушы органдар, жұмыс берушілер мен қызметкерлер комиссия бекіткен мерзімде қарауы және орындауы үшін міндетті бірлескен келісімдермен шешімдер қ а б ы л д а у ғ а ;
- 10) әлеуметтік және еңбек қатынастары мен әлеуметтік әріптестік мәселелері

жөніндегі халықаралық, республикалық, өңіраралық кеңестерді, конференцияларды, конгрестерді, семинарларды өткізуге, көрсетілген іс-шараларды ұйымдастырушылармен келісілген тәртіппен қатысуға құқылы.

276-бап. Салалық және өңірлік комиссиялардың негізгі құқықтары

Салалық және өңірлік комиссиялар:

1) әлеуметтік және еңбек қатынастары саласындағы келісілген саясат жүргізу проблемаларын өзінің отырыстарында қарауға;

2) келісім жобаларын әзірлеу, көрсетілген келісімді іске асыру, комиссия шешімдерін орындау кезінде атқарушы органдардың, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің мүдделерін келістіруге

3) атқарушы органдардан, жұмыс берушілерден және (немесе) қызметкерлерден әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтін жасалатын және жасалған келісімдер туралы ақпарат сұрауға;

4) өзінің шешімдерінің орындалуына бақылауды жүзеге асыруға, жауапты адамдардың оларды орындамаған жағдайда тиісті әріптестік тарапына анықталған бұзушылықтарды жою жөніндегі ұсыныстары бар ақпарат жіберуге және келісім шарттарының орындалмағаны үшін кінәлі адамдарды жауапқа тартуға;

5) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып жұмыс топтарын құруға;

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

7) атқарушы органдар, жұмыс берушілер мен қызметкерлер комиссия бекіткен мерзімде қарауы және орындауы үшін міндетті бірлескен келісімдер мен шешімдер қабылдауға ;

8) әлеуметтік және еңбек қатынастары мен әлеуметтік әріптестік мәселелері жөніндегі халықаралық, республикалық, өңіраралық кеңестерді, конференцияларды, конгрестерді, семинарларды өткізуге, көрсетілген іс-шараларды ұйымдастырушылармен келісілген тәртіппен қатысуға құқылы.

29-тарау. Әлеуметтік әріптестік тараптары арасында келісімдер жасаудың тәртібі

277-бап. Республикалық, салалық, өңірлік комиссиялардың шешім қабылдау тәртібі

1. Комиссиялардың шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен ресімделеді.

2. Егер келісім барысында тараптар келісімге келе алмаса, хаттама жасалады, онда тараптардың келіспеушіліктерді жою жөніндегі және келіссөздерді жаңғырту

мерзімдері туралы жазылған соңғы ұсыныстар енгізілетін хаттама жасалады.

3. Комиссия шешімдерді қабылдау және жұмысты ұйымдастырудың тәртібін әзірлейді және бекітеді.

278-бап. Келісімдердің тараптары, түрлері және қолданылуы

1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасы Үкіметінің, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері мен қызметкерлердің республикалық бірлестіктері арасындағы Бас келісім жасалады.

2. Салалық деңгейде тиісті атқарушы орган мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері мен қызметкерлердің өкілдері арасындағы салалық келісім жасалады.

3. Өңірлік деңгейде жергілікті атқарушы органдардың, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің бірлестіктері арасындағы өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасалады.

4. Келісімдердің күші тараптардың тиісті өкілдерін олардың атынан осы келісімдерді жасауға өкілеттік берген тиісті атқарушы органдарға, жұмыс берушілер мен қызметкерлерге, сондай-ақ келісім жасалғаннан кейін оған қосылған атқарушы органдарға, жұмыс берушілер мен қызметкерлерге қолданылады.

279-бап. Келісімдерді дайындау жөнінде келіссөздер жүргізу құқығы

1. Тараптардың кез келгені келісімдерді әзірлеу, оның мазмұны, қорытындысы, оны өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөзге бастамашы болып шығуға құқылы.

2. Республикалық, салалық, өңірлік деңгейде қызметкерлер мен жұмыс берушілер өкілеттік берген бірнеше өкіл болса, олардың әрқайсысына өздері өкілдік жасайтын қызметкерлер мен жұмыс берушілердің атынан келіссөз жүргізу құқығы беріледі.

280-бап. Келісімдердің мазмұны

1. Келісімдер мынадай:

- 1) қолданылу мерзімі туралы;
- 2) орындалуын бақылаудың тәртібі туралы;
- 3) келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізудің тәртібі туралы;
- 4) өздеріне алған міндеттемелерін орындамаған жағдайдағы тараптардың жауапкершілігі туралы ережелерді қамтуы тиіс.

2. Бас келісімнің мазмұнын тұрақты жұмыс істейтін, әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия, әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе олардың біреуі ұсынған Бас келісімнің жобасына қарай айқындайды.

3. Салалық және өңірлік келісімдердің мазмұнын тұрақты жұмыс істейтін, әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық және өңірлік комиссия, әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе

олардың біреуі ұсынған келісім жобаларының негізінде айқындайды.

4 . К е л і с і м д е р д е :

1) еңбекақы төлеу, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау, еңбек және демалыс
р е ж и м і т у р а л ы ;

2) бағалар мен инфляцияның, ең төменгі күнкөріс деңгейіне және келісімде
айқындалған көрсеткіштердің орындалуына қарай еңбекақыны реттеу механизмі
т у р а л ы ;

3) өтемақы сипатындағы қосымша ақылар туралы;

4) жұмыспен қамтуға, қызметкерлерді кәсіптік дайындауға және қайта дайындауға
ж ә р д е м д е с у т у р а л ы ;

5) жұмысқа және демалуға қолайлы жағдайлар жасау және тиісті қоршаған ортамен
қамтамасыз ету жолымен өндірісте қызметкерлердің денсаулығын қорғауды
ұ й ы м д а с т ы р у т у р а л ы ;

6) салауатты өмір салтын насихаттау жөніндегі шаралар туралы;

7) қызметкерді және оның отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау жөніндегі арнаулы
і с - ш а р а л а р т у р а л ы ;

8) қызметкерлерді өндірістің уақытша тоқтап тұруы жағдайынан қорғау шаралары
т у р а л ы ;

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

10) еңбек мәселелері жөніндегі, заңдарға қайшы келмейтін басқа да ережелер;

11) әлеуметтік инфрақұрылымды дамытуға жәрдемдесу туралы ережелер көзделуі
мүмкін.

281-бап. Келіссөздерді жүргізудің, келісімдерді өзірлеудің және жасасудың тәртібі

1. Келіссөздердің басталуы туралы екінші тараптан жазбаша ұсыныс алған тараптар
күнтізбелік он күннің ішінде оларды қарауға және келіссөздерге кірісуге міндетті.

2. Келіссөздерді жүргізудің тәртібін, келісімдерді өзірлеудің және жасасудың
мерзімдерін, сондай-ақ оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізуді, оларға қосылуды
к о м и с с и я л а р б е к і т е д і .

3. Келісімдер, оларға тараптар қол қойған сәттен бастап не келісімдерде белгіленген
күннен бастан күшіне енеді. Келісімдердің барлық қосымшалары олардың ажырамас
бөлігі болып табылады және олармен теңдей заң күшіне ие болады.

4. Келісімнің қолданылу мерзімі тараптардың келісімі бойынша не жаңа келісім
қабылданғанға дейін белгіленеді, бірақ үш жылдан аспауы тиіс.

5. Қызметкерлерге бір мезгілде бірнеше келісімнің күші қолданылған жағдайларда,
қызметкерлер үшін неғұрлым қолайлысы қолданылады.

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

7. Тараптардың қолдары қойылған салалық өңірлік келісімдер қосымшаларымен

бірге жеті күндік мерзім ішінде хабарламалы тіркеу үшін республикалық комиссияға жіберіледі.

282-бап. Келісімдерді тіркеу

Бас, салалық, өңірлік келісімдерді тіркеуді тиісінше Қазақстан Республикасының Үкіметі, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган мен оның аумақтық органдары жүзеге асырады.

283-бап. Келісімдердің орындалуын бақылау

Келісімдердің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі тиісті комиссиялар жүзеге асырады.

284-бап. Комиссияларды үйлестірушілер

Бас, салалық, өңірлік келісімдердің үйлестірушілері тараптардың бірлескен шешімімен тағайындалады. Комиссия үйлестірушісі:

- 1) тараптардың қызметіне араласпайды;
- 2) комиссия жұмысына қатысу үшін жұмыс берушілер мен қызметкерлер бірлестіктерінің өкілдерін, атқарушы өкімет органдарының комиссия мүшелері болып табылмайтын өкілдерін, сондай-ақ ғалымдар мен мамандарды, басқа да ұйымдардың өкілдерін шақырады;
- 3) комиссияның және жұмыс топтарының жұмысын, хаттамалар жүргізілуін қамтамасыз етеді;
- 4) шешімдердің жобаларын дайындайды және қабылданған шешімдердің орындалуын бақылайды.

30-тарау. Ұжымдық шарт

285-бап. Ұжымдық шарт

1. Ұжымдық шарттар бір жылдан кем емес мерзімге жасалуы тиіс.
2. Жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілдері ұжымдық шарттың тараптары болып табылады.
3. Ұжымдық шарт, сондай-ақ ұйымның филиалдарында, өкілдіктерінде немесе өзге де бөлектенген құрылымдық бөлімшелерінде жасалуы мүмкін. Бұндай жағдайларда жұмыс беруші өкілеттік берген тиісті бөлімшенің басшысы жұмыс берушінің өкілі болып табылады.
4. Ұжымдық шарттың жекелеген ережелері бойынша тараптардың арасында келіспеушілік болғанда, ұжымдық келіссөздер басталған күннен бастап екі ай ішінде тараптар бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген жағдайда ұжымдық шартқа қол қоюы керек.

286-бап. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымы

1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар айқындайды. Ұжымдық шартқа қызметкерлер мен жұмыс берушінің мынадай мәселелер бойынша алған өзара міндеттемелері:

- 1) еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру туралы;

- 2) нормалау, еңбекақы төлеудің нысандары, жүйелері, тарифтік ставкалар мен қызметақылар, қосымшаақылар мен үстемеақылар туралы;
- 3) еңбекақыны индекстеу туралы, жәрдемақылар мен өтемақылар төлемдері туралы;
- 4) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының, еңбек демалысының ұзақтығы туралы;
- 5) салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, денсаулықты қорғауды жақсарту, қызметкерлер мен олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепілдіктері, қоршаған ортаны қорғау туралы;
- 6) еңбек кестесі мен еңбек тәртібін реттеу туралы;
- 7) босатылатын қызметкерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, біліктілігін арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету ;
- 8) жұмыс пен оқуын ұштастырып жүрген қызметкерлерге берілетін кепілдіктер мен ж е ң і л д і к т е р т у р а л ы ;
- 9) қызметкерлердің тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;
- 10) қызметкерлерді сауықтыру, санаторлық-курорттық емдеу және олардың д е м а л ы с ы т у р а л ы ;
- 11) еңбек шарттарының ереуілдер уәждемесі бойынша жұмыс берушілердің бастамашылығымен бұзылуын болдырмау туралы;
- 12) өздері келтірген зиян үшін қызметкерлер мен жұмыс берушілердің ж а у а п к е р ш і л і г і т у р а л ы ;
- 13) ұжымдық шарттың орындалуы үшін тараптардың жауапкершілігі туралы;
- 14) тараптар айқындаған басқа да мәселелер енгізілуі мүмкін.

2. Егер заңдарда және басқа да нормативтік актілерде бұл ережелерді енгізу қажеттігі тікелей көрсетілген болса, ұжымдық шартқа нормативтік ережелер енгізіледі.

287-бап. Ұжымдық шарттың қолданылуы

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

2. Тараптардың ұжымдық шарттың қолданылуын үш жылдан аспайтын мерзімге ұ з а р т у қ ұ қ ы ғ ы б а р .

3. Ұжымдық шарт өзі атынан жасалған қызметкерлерге қолданылады.

4. Ұйымның атауы өзгерген, ұйымның басшысымен еңбек шарты бұзылған жағдайларда ұжымдық шарт өзінің күшін сақтайды.

5. Қайта ұйымдастыру кезінде ұжымдық шарт өзінің күшін сақтайды.

6. Ұйымның меншік нысаны өзгергенде меншік құқығы ауысқан күннен бастап үш ай бойына ұжымдық шарт өзінің күшін сақтайды. Осы мерзімде кез келген тарап екінші тарапқа жаңа ұжымдық шарт жасасу немесе бұрынғы шарттың қолданылуын үш жылға дейінгі мерзімге ұзарту туралы ұсыныс жіберуге құқығы бар.

288-бап. Ұжымдық шартты орындамағаны үшін тараптардың жауапкершілігі

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

289-бап. Шарттардың міндеттілігі және келісімдер мен ұжымдық шарттың ара-қатынасы

1. Заңдарға сәйкес жасалған ұжымдық шарттың талаптары олардың атынан жасалған жұмыс беруші мен қызметкерлер үшін міндетті болып табылады.

2. Ұжымдық шарт салалық, өңірлік шарттармен салыстырғанда, қызметкерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс.

31-тарау. Ұжымдық еңбек дауларын шешу

290-бап. Қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын ресімдеудің және мәлімдеудің тәртібі

1. Қызметкерлердің еңбекақы және еңбек жағдайларын белгілеу және өзгерту, қызметкерлер мен жұмыс берушінің, жұмыс берушілердің арасындағы ұжымдық шарттар мен келісімдерді жасау, өзгерту және орындау мәселелері жөніндегі талаптары қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жиналысқа қатысушылардың басым көпшілік, не конференция делегаттарының үштен екісінің дауысымен қалыптастырылады және бекітіледі.

2. Қызметкерлердің талаптары жазбаша нысанда жазылады және күнтізбелік үш күн ішінде жұмыс берушіге, жұмыс берушілердің бірлестіктеріне жіберіледі.

3. Көрсетілген талаптарды әртүрлі жұмыс берушінің қызметкерлері ұсынған жағдайда, бұл талаптарды кәсіптік одақтардың салалық немесе аумақтық органдары, не қызметкерлер өкілеттік берген өзге де адамдар мен органдар ұсынады.

4. Жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестіктері талаптар ұсыну жөніндегі қызметкерлердің жиналысына (конференциясына) кедергі келтіруге қабілетті қандай да болмасын араласушылықтан қалыс қалуға міндетті.

291-бап. Қызметкерлердің талаптарын қарау

1. Жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестіктері қызметкерлер ұсынған талаптарды, оларды алған күннен бастап күнтізбелік үш күн ішінде қарауға және жазылған талаптарды тікелей шешуге байланысты шаралар қабылдауға міндетті, бұл мүмкін болмаған жағдайда, өздерінің шешімдері мен ұсыныстарын туындап отырған келіспеушіліктерді келісу рәсімдері тәртібімен одан әрі қарау үшін, өзінің өкілдерін көрсете отырып, көрсетілген мерзімде жазбаша нысанда қызметкерлерге жеткізеді.

2. Ұжымдық еңбек дауы қызметкерлердің ұсынған талаптарына қатысты орын алып отырған келіспеушіліктердің мәні туралы жұмыс берушінің, жұмыс берушілер бірлестіктерінің жазбаша хабарламасы ресімделген күннен, не жұмыс беруші, жұмыс

берушілер бірлестіктері өздерінің шешімдері туралы хабарламаған жағдайда, осы баптың 1-тармағында көрсетілген мерзім өткен күннен бастап туындаған деп есептеледі.

292-бап. Бітімге келтіру рәсімдері

1. Қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) осы Кодекстің 29-бабы 1-тармағында көрсетілген талаптары бітімге келтіру рәсімдері тәртібімен қаралады.

Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестіктері (олардың өкілдері) бас тартқан немесе олар ішінара қанағаттандырған талаптар әуелі бітімгерлік комиссиясында қаралады, онда келісімге қол жеткізілмесе - еңбек арбитражында қаралады.

2. Ұжымдық еңбек дауын қараудың кез келген сатысында тараптар делдалға өтінішпен бара алады. Бітімгерлік комиссиясындағы, еңбек арбитражындағы келістіру рәсімдеріне қарағанда, делдалдық рәсім дербес болып табылады және олармен қатар жүргізіле алады.

293-бап. Бітімгерлік комиссия

1. Бітімгерлік комиссия жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестіктері (олардың өкілдері) өзінің шешімін қызметкерлерге (олардың өкілдеріне) хабарлаған, не хабарламаған күннен бастап, не ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктер хаттамасы жасалған күннен бастап күнтізбелік үш күн ішінде құрылады.

2. Бітімгерлік комиссия қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) ұсыныстарын өзі құрылған күннен бастап күнтізбелік жеті күннен кешіктірмей қарайды.

3. Комиссия бітімге келтіру рәсімі барысында қызметкерлермен (олардың өкілдерімен), жұмыс берушімен, жұмыс берушілер бірлестіктерімен (олардың өкілдерімен), мемлекеттік органдармен, әлеуметтік әріптестік жөніндегі комиссиямен және өзге де мүдделі адамдармен консультация жүргізеді.

4. Комиссия шешімі келіссөздер негізіндегі тараптардың арасындағы келісім бойынша тараптардың өкілдері қолданып қоятын хаттамамен ресімделеді, және тараптар үшін міндетті күші болады.

5. Бітімгерлік комиссиясында осы баптың 3-тармағында белгіленген мерзімде келісімге қол жетпесе, бітімгерлік комиссиясының жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек арбитражы құрылады.

294-бап. Еңбек арбитражы

1. Еңбек арбитражын ұжымдық еңбек дауының тараптары күнтізбелік бес күн ішінде, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық немесе өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) үшжақты комиссия мүшелерінің қ а т ы с у ы м е н қ ұ р а д ы .

2. Еңбек арбитражы мүшелерінің саны мен оның жеке құрамы ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісуімен айқындалады, еңбек арбитражы бес адамнан кем емес құрамнан тұруы тиіс. Еңбек арбитражының құрамына кәсіподақ органдарының өкілдері, мемлекеттік еңбек инспекторы, мамандар, сарапшылар мен басқа да адамдар

е н г і з і л е д і .

3. Еңбек арбитражының төрағасы тараптардың келісуімен арбитраж мүшелері қатарынан бекітіледі.

4. Еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауын ұжымдық еңбек дауы тараптарының міндетті түрде қатысуымен, ал қажет болған жағдайда басқа да мүдделі адамдар өкілдерінің де қатысуымен қарайды.

5. Дауды қарау рәсімін еңбек арбитражы айқындайды және ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткізеді.

6. Еңбек арбитражының шешімі ол құрылған күннен бастап күнтізбелік жеті күннен кешіктірмей арбитраж мүшелерінің қарапайым көпшілік дауысымен қабылданады. Еңбек арбитражы мүшелерінің дауыстары тең бөлінген кезде, төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім уәждемеленген, жазбаша нысанда және арбитраж мүшелерінің барлығының қолдары қойылған болуы тиіс.

7. Еңбек арбитражының шешімі, егер тараптар бұл туралы жазбаша нысанда келісім жасаған болса, орындалуы міндетті болып табылады.

295-бап. Ұжымдық еңбек дауын шешу кезіндегі делдалдар

1. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қараудың тәртібі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісуі бойынша айқындалады.

2. Тараптар делдал ретінде өздеріне беделді ұйымдарды және тараптар үшін бейтарап адамдарды таңдайды. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық немесе өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) үшжақты комиссия ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімімен ұжымдық еңбек дауын реттеу жөніндегі жұмысқа орталық және жергілікті атқарушы органдардың, ассоциациялардың және басқа да бірлестіктердің, кәсіподақ органдарының басшылары мен қызметкерлерін, жұмыс берушілерді, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды тарта алады. Делдал сайлау жағдайларының бәрінде олардан делдалдыққа жазбаша келісімі алынуы тиіс.

296-бап. Тараптардың ұжымдық еңбек дауы бойынша келісімге жету салдарлары

1. Ұжымдық еңбек дауы тараптары арасында делдалдың қатысуымен немесе онсыз оны шешілуі туралы келісімге қол жеткен жағдайлардың бәрінде аяқталмаған бітімге келтіру рәсімдері тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келісім-шарттары даудың шешілу шарттары деп есептеледі.

2. Тараптар арасындағы даудың шешілуі туралы келісімге қол жеткізу, егер ереуіл жарияланған болса, оның тоқтатылуына әкеп соғады.

297-бап. Тараптар мен бітімге келтіруші органдардың ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі міндеттері

1. Тараптардың ешқайсысы бітімге келтіру рәсімдерінен жалтаруға құқылы емес.

2. Егер бітімгерлік комиссия мен еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауы тараптарының келіспеушіліктерін реттей алмаса, оның себептері жазбаша түрде тараптардың назарына жеткізіледі. Бұл жағдайда қызметкерлер (олардың өкілдері) ереуіл өткізуге кірісе алады.

298-бап. Ұжымдық еңбек дауының шешілуіне байланысты кепілдіктер

Бітімгерлік комиссияның мүшелері, делдалдар, еңбек арбитрлері ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысу уақытында жұмыс берушінің келіскен жағдайда орташа жалақысы сақталып, негізгі жұмысынан босатылады.

299-бап. Ереуілге шығу құқығы

1. Егер бітімге келтіру рәсімдері арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жетпесе, қызметкерлер ереуілге шығу жөнінде шешім қабылдай алады.

2. Ереуіл жасау жөніндегі шешім қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) жиналысында (конференциясында) қабылданады және жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың кемінде үштен екісі ол үшін дауыс берген жағдайда қабылданды деп е с е п т е л е д і .

3. Ереуілді қызметкерлер (олардың өкілдері) уәкілеттік берген орган (ереуіл комитеті) басқарады. Бірнеше жұмыс берушілерге бірдей талаптар қойылатын ереуіл жарияланған жағдайда, оны осы қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) өкілдерінің теңдей санынан қалыптастырылатын бірлескен орган басқара алады.

4. Ереуілге қызметкерлер ерікті түрде қатысады. Ешкім де мәжбүрлі түрде ереуілге қатыса алмайды және ереуілге қатысудан бас тарта алмайды.

5. Қызметкерлерді ереуілге қатысуға немесе оған қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтін тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіппен тәртіптік, әкімшілік, қылмыстық жауаптылықта болады.

300-бап. Ереуілдің басталуын жариялау

1. Жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестіктері (олардың өкілдері) уәкілетті органмен ереуілдің басталуы мен оның ықтимал ұзақтығы жөнінде оны жариялаудан кемінде он бес күн бұрын жазбаша түрде ескертілуі тиіс.

2. Ереуілді жариялау туралы шешімде:

- тараптардың ереуілді өткізуге негіз болған наразылықтар тізбесі;
- ереуілдің өткізілетін күні, орны мен уақыты, оның ұзақтығы және қ а т ы с у ш ы л а р д ы ң б о л ж а м д ы с а н ы ;
- ереуілді басқаратын органның атауы, бітімге келтіру рәсіміне қатысуға уәкілетті қ ы з м е т к е р л е р ө к і л д е р і н і ң құ р а м ы ;
- ереуіл кезінде орындалатын қажетті жұмыстар (қызмет түрлерінің) минимумы бойынша ұсыныстар көрсетіледі.

301-бап. Ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері

1. Ереуілді басқаратын орган оған осы Кодекспен берілетін құқықтар шегінде және оған қызметкерлер (олардың өкілдері) берген өкілеттіктер негізінде әрекет етеді.

2. Ереуілді басқаратын органның:

- жұмыс берушімен, жұмыс берушілердің бірлестігімен (олардың өкілдерімен), мемлекеттік, кәсіподақ, өзге де заңды және лауазымды тұлғалармен қойылған талаптарды шешу мәселелеріне қатысты қарым-қатынастарда қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) мүдделерін білдіруге;

- жұмыс берушіден, жұмыс берушілер бірлестігінен (олардың өкілдерінен) қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) мүдделеріне қатысты мәселелер жөнінде а қ п а р а т а л у ғ а ;

- қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын қарау барысын бұқаралық ақпарат құралдарында жариялап отыруға;

- жұмыс берушімен, жұмыс берушілер бірлестігімен (олардың өкілдерімен) ұжымдық еңбек дауын шешу мәселелері бойынша келіссөздер жүргізуге;

- даулы мәселелер бойынша қорытындылар шығару үшін мамандарды тартуға;

- қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) келісімі бойынша ереуілді тоқтата тұруға қ ұ қ ы ғ ы б а р .

3. Ереуілді қайтадан бастау үшін бітімгерлік комиссияның, делдалдың немесе еңбек арбитражының дауды қайта қарауы талап етілмейді. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (олардың бірлестіктері) және еңбек дауларын реттеу жөніндегі орган ереуілдің қайта басталуы туралы кемінде үш жұмыс күні бұрын ескертілуі тиіс.

4. Ұжымдық еңбек дауының тараптары оны реттеу жөніндегі келісімге қол қойған, сондай-ақ ереуіл заңсыз деп танылған жағдайларда ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері тоқтатылады.

5. Өз өкілеттіктерін жүзеге асыру кезінде ереуілді басқаратын орган жұмыс берушінің, мемлекеттік органдардың және қоғамдық бірлестіктердің құзырына жататын мәселелерді шешуге құқылы емес.

302-бап. Заңсыз ереуілдер

1 . Е г е р :

1) саяси себептер бойынша, оның ішінде конституциялық құрылысты өзгертуді, мемлекеттік органдарды шақыртуды, таратуды немесе олардың қызмет тәртібін өзгертуді, олардың басшыларын отставкаға жіберу туралы талаптары, сондай-ақ ұлттық және нәсілдік теңдіктің бұзылуына, елдің аумақтық тұтастығының өзгеруіне әкеп соғатын талаптары болса;

2) осы Кодекстің 289, 290-баптарындағы ережелердің сақталмай жарияланған;

3) адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қауіп төндіретін жағдайларды;

4) соғатын темір жол көлігі, азаматтық авиация, байланыс ұйымдарындағы, қызметінің тоқтап қалуы ауыр және қауіпті салдарға әкеп үзіліссіз жұмыс істейтін өндірістердегі;

5) Республиканың қорғаныс қабілетін, құқықтық тәртібін және қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді орындайтын ұйымдардағы;

6) заң актілерінде көзделген өзге де жағдайлардағы ереуілдер заңсыз болып т а н ы л а д ы .

2. Халықтың тіршілік әрекетін қамтамасыз ететін ұйымдарда (қоғамдық көлік, сумен, электр қуатымен, жылумен қамтамасыз ететін ұйымдар) ереуіл жергілікті атқарушы органдармен алдын-ала келісу негізінде айқындалатын халықтың тіршілігін қамсыздандыруға қажетті тиісті қызмет түрлерінің деңгейі сақталған жағдайда ғана ө т к і з і л е д і .

3. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот заң актілеріне сәйкес қабылдайды.

4. Сот жұмыс берушінің (олардың өкілдерінің), жергілікті атқарушы органдардың не тиісті прокурордың ереуілді заңсыз деп тану жөніндегі талап-арызы бойынша істі ө н д і р і с к е қ а б ы л д а й д ы .

5. Сот істі талап-арыз берілген күннен бастап кемінде он күнтізбелік күн мерзімінде қ а р а у ы т и і с .

6. Ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі қызметкерлерді (олардың өкілдерін) ереуілді басқарушы органға сот шешімінің көшірмесі тапсырылғаннан кейін бір тәуліктен кешіктірмей ереуілді кейінге қалдыруды немесе оны тоқтатуды және жұмысқа к і р і с у д і м і н д е т т е й д і .

7. Ереуілді басқарушы орган сот шешіміне Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен шағымдануға құқылы.

303-бап. Ереуілді өткізуге байланысты қызметкерлерге берілетін кепілдіктер

1. Ереуілдерге қатысу (осы Кодекстің 298-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда) қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы деп қаралмайды және ол Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіптік әсер ету шараларының қолданылуына әк е п с о қ т ы р а а л м а й д ы .

2. Ереуіл уақытына қызметкердің жұмыс орны (лауазымы), әлеуметтік сақтандыру бойынша жәрдемақы алу құқығы, еңбек стажы сақталады және еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына к е п і л д і к б е р і л е д і .

Ереуілге қатысушы қызметкерлердің ереуіл уақытындағы еңбекақысы сақталмайды.

3. Ереуілге қатыспағанымен, бірақ соған байланысты өз жұмысын атқаруға мүмкіндігі болмаған қызметкерлердің еңбек және ұжымдық шарттарда белгіленген орташа жалақысы сақталады.

304-бап. Заңсыз ереуілдер үшін жауапкершілік

1. Сот заңсыз деп таныған ереуілді ұйымдастыру немесе оған қатысу еңбек тәртібін бұзу деп қаралады және ол Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген тәртіптік шаралардың қолданылуына әк е п с оғуы мүмкін.

2. Ереуілге зорлықпен немесе күш қолданып қорқыту жолымен қатысуға мәжбүрлейтін тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес қылмыстық жауаптылықта болады.

5-бөлім. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау

32-тарау. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік басқару

305-бап. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік басқару, бақылау және қадағалау

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік басқаруды, бақылау мен қадағалауды Қазақстан Республикасының Үкіметі, еңбек жөніндегі уәкілетті орган жүзеге асырады.

306-бап. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік нормативтік талаптар

1. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік нормативтік талаптар Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен белгіленеді және олар еңбек қызметі процесі кезінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ережелерді, рәсімдер мен өлшемдерді қамтуы тиіс.

2. Жұмыс берушілер мен қызметкерлер Қазақстан Республикасы аумағында қызметін жүзеге асыру кезінде еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды орындауға міндетті.

3. Мемлекеттік органдардың еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу және бекіту тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді.

307-бап. Қазақстан Республикасы Үкіметінің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы құзыреті

Қазақстан Республикасының Үкіметі:

- 1) негізгі бағыттарды әзірлейді және мемлекеттік саясаттың іске асырылуын қамтамасыз етеді;
- 2) мемлекеттік бағдарламалардың әзірленуін және орындалуын ұйымдастырады;
- 3) мемлекеттік бақылауды ұйымдастырудың және жүргізудің тәртібін белгілейді;
- 4) ақпарат берудің және деректер банкін құра отырып мемлекеттік статистиканы жүргізудің тәртібін айқындайды;
- 5) ғылыми-зерттеулердің жүргізілуін қамтамасыз етеді.

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

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органы:

- 1) мемлекеттік саясатты жүзеге асырады;

2) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекте қорғау проблемалары бойынша зерттеу бағдарламаларын әзірлейді;

3) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мониторингін жүргізеді;

4) өзге мемлекеттік органдармен, сондай-ақ қызметкерлер мен жұмыс берушілер өкілдерімен үйлестіру және өзара әрекет етуді жүзеге асырады;

5) Қазақстан Республикасының салааралық нормативтік құқықтық актілерін әзірлейді және бекітеді;

6) мемлекеттік еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргізеді;

7) Қазақстан Республикасының заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды ұйымдастырады;

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

9) халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады;

10) физиологиялық тұрғыдан негізделген еңбек нормаларын әзірлейді және олардың сақталуын бақылауды жүзеге асырады;

11) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласында өндірістік бақылау жүргізуге арналған талаптарды әзірлейді, кәсіпорындардағы өндірістік бақылау туралы ережелерді бекітеді және олардың толықтығы мен оны жүзеге асырудың дұрыстығын қадағалайды;

12) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы ғылыми-зерттеулерді ұйымдастырады;

13) Қазақстан Республикасы заңдарына сәйкес өзге де функцияларды атқарады.

309-бап. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелерінің

құзыреті

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелері:

1) Қазақстан Республикасы заңдарының сақталуын бақылауды жүзеге асырады;

2) өндірістік жарақаттанудың, кәсіби аурулардың себептеріне талдау жүргізеді және олардың алдын алу жөнінде ұсыныстар әзірлейді;

3) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеп тексереді;

4) Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органы бекіткен ережелерге сәйкес жұмыс берушілердің (жұмыс берушілердің өкілдерінің) және жұмыс берушілердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбектің қорғалуын қамтамасыз ету үшін жауапты қызметкерлерінің білімін тексереді;

5) өндірістік нысандағы объектілерді қабылдау жөніндегі қабылдау комиссиясының құрамына қатысады;

б) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау нормативтерін жетілдіру мәселелері бойынша кәсіптік одақтар мен жұмыс берушілер бірлестіктерімен өзара бірлесіп әрекет е т е д і ;

7) Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес өзге функцияларды атқарады.

310-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мониторинг пен қатерлерді бағалау

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган мен оның аумақтық бөлімшелері жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын, өндірістік жарақаттанушылықты азайту және өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алуды кешенді бағалау мақсатында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мониторинг пен қатерлерді бағалауды ұйымдастырады.

33-тарау. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласы қызметкерлері құқықтарының кепілдіктері

311-бап. Еңбек шартын жасау кезіндегі еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау құқықтарына берілетін кепілдіктер

1. Еңбек шартында қауіпті және зиянды өндірістік факторлармен, қоса жұмыс орнының анық сипаттамасы, Қазақстан Республикасы заңдарында және ұжымдық келісім-шартта көзделген осындай жағдайларда жұмыс істеу үшін берілетін кепілдіктер , жеңілдіктер және өтемақылар көрсетілуі тиіс.

2. Жұмыс беруші еңбек жағдайлары ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарға, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарға еңбек шартын жасау кезінде қызметкерге кәсіби ауру туындауы анағұрлым ықтимал мерзім туралы ескертуге міндетті.

312-бап. Қызметкерлерді міндетті медициналық тексеру

1. Еңбек жағдайлары ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) және өндірістік факторлары қолайсыз жұмыстарға, сондай-ақ жерасты жұмыстарына шарт жасау денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның нормативтік құқықтық актілерімен белгіленген талаптарға сәйкес, азамат алдын ала медициналық тексеруден өткеннен кейін және денсаулық жағдайы бойынша қарсы айғақтамалардың жоқтығы айқындалғаннан кейін жүзеге асырылуы тиіс.

2. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртіппен ауыр (ерекше ауыр) жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыс істейтін қызметкерлерді мерзімді медициналық бақылаудан және зерттеп тексеруден өткізуді өз қаражаты есебінен ұйымдастыруға м і н д е т т і .

3. Жоғары қатерлі жұмыстармен, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстарда істейтін қызметкерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан

өтуі тиіс. Ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуі тиіс кәсіптердің тізімін Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органы айқындайды.

4. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті болып келетін медициналық тексеруден немесе ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген қызметкерлерді жұмыстан шеттетеді.

313-бап. Еңбек қызметі процесінде қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау құқықтарына берілетін кепілдіктер

1. Жұмыс берушідегі, әрбір жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі жағдайлары мемлекеттік стандарттар, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі ережелердің талаптарына сәйкес болуы тиіс.

2. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзуы салдарынан жұмыстың тоқтап тұрған уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

3. Өзінің немесе айналасындағы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп туындаған жағдайда қызметкердің жұмысты орындаудан бас тартуы оны тәртіптік және (немесе) материалдық жауапкершілікке тартуға әкеп соқтырмайды.

4. Жұмыс беруші қызметкерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етпеген жағдайда қызметкер еңбек міндеттерін орындауды тоқтатуға құқылы, ал жұмыс беруші осы себеп бойынша туындаған іркілісті қызметкердің орташа жалақысы мөлшерінде төлеуге міндетті.

5. Еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда, келтірілген зиянды өтеу осы Кодексте және Қазақстан Республикасының азаматтық кодексінде көзделген тәртіп пен жағдайларда жүргізіледі.

6. Зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсер етуі салдарынан қызметкерде еңбек жарақаты, кәсіби ауру немесе денсаулығының өзге де зақымдану белгілері анықталған кезде, жұмыс беруші қызметкерді оның денсаулығына қайшы келмейтін өзге жұмысқа осы Кодекстің 4-бабымен көзделген тәртіппен ауыстырады.

314-бап. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқау беру және олардың білімдерін тексеру

1. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, нұсқау беруді және олардың білімдерін тексеруді жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жүргізеді.

2. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқау беру және білімдерін тексерудің, тәртібі мен мерзімдері Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен айқындалады.

3. Еңбек шартын жасағаннан кейін қызметкерлер жұмыс беруші ұйымдастыратын

10) жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілінің) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы заңсыз әрекеттеріне шағымдануға құқығы бар.

316-бап. Қызметкердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы міндеттері

Қ ы з м е т к е р :

- 1) арнайы киімді, жеке және ұжымдық қорғану құралдарын орнымен пайдалануға;
- 2) өзінің тікелей басшысына өндірісте орын алған әрбір жазатайым оқиға туралы, кәсіби аурудың белгілері, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін жағдай туралы дереу хабарлауға;
- 3) Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген жағдайларда, жұмыс берушінің қаражаты есебінен міндетті мерзімді тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан, сондай-ақ өндірістік қажеттілік бойынша не кәсіби аурудың белгілері пайда болғанда басқа жұмысқа ауысу үшін медициналық куәландырудан өтуге міндеті.

317-бап. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы құқықтары

Ж ұ м ы с б е р у ш і :

- 1) өз өкілеттігі шегінде еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі а к т і л е р д і ш ы ғ а р у ғ а ;
- 2) қызметкерлерден еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау нормаларының сақталуын т а л а п е т у г е ;
- 3) қызметкерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларының жасалуына қосқан үлесі, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі рационализаторлық ұ с ы н ы с т а р ы ү ш і н ы н т а л а н д ы р у ғ а ;
- 4) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын қызметкерлерді осы Кодексте белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауапкершілікке тартуға құқылы.

318-бап. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы міндеттері

1 . Ж ұ м ы с б е р у ш і :

- 1) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жай-күйіне бақылау жүргізуге;
- 2) ұйымның аумағында және жұмыс орындарында болуы ықтимал зиянды өндірістік факторлар жөнінде қызметкерлерді хабардар етуге;
- 3) профилактика жүргізу, өндірістік жабдық пен технологиялық процестерді анағұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру жолымен жұмыс орындарында және технологиялық процестердегі кез келген қатерлерді болдырмау жөнінде шаралар қ о л д а н у ;
- 4) ережелер мен нормативтердің талаптарына сәйкес, оның ішінде жаңа жабдықтар мен жаңа технологиялық процестерді енгізу кезінде қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі

мен еңбекті қорғау бойынша оқыту мен даярлаудан өткізуге;

5) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі шараларды әзірлеуге және оларды ұйымдарда өткізуге қаражат бөлуге;

6) қызметкерді арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен жеке қорғану құралдарымен өз қаражаты есебінен оларды пайдаланудың белгіленген мерзімінде қамтамасыз етуге және жеке және ұжымдық қорғану құралдарын, арнайы киімнің орнымен пайдаланылуын бақылауды жүзеге асыруға;

7) нұсқаулықтар өткізуге, қызметкерлерді өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі тиісті нұсқаулық құжаттармен (нұсқаулықтармен, ережелермен, әдістемелік нұсқаулармен) қамтамасыз етуге;

8) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен ережелерге сәйкес басшылар мен мамандардың еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімдерін тексеруді жүргізуге;

9) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларында өзгерістері бар басқа жұмысқа ауыстыру кезінде не кәсіби аурудың белгілері пайда болған кезде қызметкерлерді міндетті мерзімді (еңбек қызметі барысында) медициналық тексерулерді және ауысым алдындағы медициналық куәландыруды өз қаражаты есебінен жүргізуге;

10) өз қаражаты есебінен қызметкерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар жасауға, қызметкерлерді арнайы киім мен аяқ киімді алдын ала өңдеу және жөндеу заттарымен, жуу және зарарсыздандыру заттарымен, медициналық қорапшамен, еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілейтін нормалардан кем емес сүтпен, емдеу-алдын алу тамақтандырумен қамтамасыз етуге;

11) еңбек жөніндегі уәкілетті органның және оның аумақтық органдарының лауазымды қызметкерлерін, қызметкерлер өкілдерін ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау жай-күйін және Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау туралы заңдарының сақталуын, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіби ауруларды тексеруге кедергісіз жіберуге ;

12) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және оның аумақтық бөлімшелеріне, қызметкерлер өкілдеріне ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбек жағдайлары және еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы қажетті ақпарат беруге;

13) мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдарын қабылдауға және оларды орындауға ;

14) өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби аурулардың тіркелуін, есепке алынуын және талдануын жүзеге асыруға;

15) еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен ережелерге сәйкес, қызметкерлер өкілдерінің қатысумен мерзімді, бес жыл ішінде кемінде бір рет, өндірістік

объектілерді еңбек жағдайларының жай-күйі бойынша аттестаттау, сондай-ақ қайта құрудан, жаңғыртудан, жаңа техника немесе технология орнатудан кейін міндетті түрде аттестаттау жүргізуге;

16) қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтеуге;

17) өндірістегі жазатайым оқиғалардың тексерілуін Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіппен қамтамасыз етуге;

18) пайдаланудағы барлық негізгі қорларды еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың қолданыстағы нормалары мен ережелерімен сәйкестікке келтіруге;

19) еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірілгені үшін жауапкершілікті сақтандыруға;

20) зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылар мен мамандарды гигиеналық оқытуды (жалпы және кәсіби аурулар профилактикасы мәселелері бойынша санитарлық білімдер минимумын) қамтамасыз етуге;

21) авариялық жағдайдың дамуына және жарақаттау факторларының өзге адамдарға әсер етуіне жол бермеу жөніндегі шұғыл шаралар қолдануға;

22) егер өзге адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндірмесе және авариялық жағдайға апаратын болмаса, өндірістегі жазатайым оқиғаны тексеру басталғанға дейін оқиға болған сәттегі жағдайды сол қалпында сақтауға, ал оны сақтау мүмкін болмаған жағдайда қалыптасқан жағдайды тіркеуге (тәсімдер құрастыруға, оның ішінде фото-бейне түсірулерді пайдалануға);

23) өндірістегі топтық жазатайым оқиға (екі және одан да артық адам), жазатайым ауыр оқиға немесе адам өліміне әкеп соқтырған жазатайым оқиға туралы тиісті мемлекеттік органдарға тәулік ішінде хабарлауға;

24) қатты улану оқиғалары туралы халықтың санитарлық эпидемиологиялық ахуалы саласындағы уәкілетті органның тиісті аумақтық бөлімшесіне хабарлауға м і н д е т т і .

2. Жұмыс беруші қызметінің ерекшеліктерін және жұмыс түрлерін, жоғары қатер көздерінің болуын ескере отырып еңбек немесе ұжымдық шарттарында жұмыс берушінің (жұмыс беруші өкілінің) қосымша міндеттері көзделуі мүмкін.

35-тарау. Еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру

319-бап. Жұмыс берушідегі еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі

1. Қызметкерлерінің саны 50-ден асатын өндірістік ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарының сақталуын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметін құруы тиіс. Өзінің мәртебесі бойынша еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі негізгі өндірістік қызметтерге т е ң е с т і р і л е д і .

2. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі жұмысының негізгі бағыттары мен

олардың жұмысын ұйымдастыруды Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органы айқындайды.

3. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі маманның лауазымын енгізу туралы шешімді қызмет ерекшеліктерін ескере отырып енгізеді не қызметкерлерінің саны 50 адамға дейінгі жұмыс берушілерде еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі міндеттер өзге маманға қоса атқару бойынша жүктеледі.

320-бап. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы нормативтерді әзірлеу

1. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы нормативтер қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде олардың денсаулығы мен өмірін сақтауға бағытталған ұйымдық, техникалық, технологиялық, санитарлық-гигиеналық, биологиялық, физикалық және өзге де нормаларды, ережелерді, рәсімдер мен өлшемдерді белгілейді.

2. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы салалық нормативтерді әзірлеу мен бекітуді тиісті уәкілетті мемлекеттік органдар Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен жүзеге асырады.

3. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлеу мен бекітуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен тәртіппен жүзеге асырады.

321-бап. Өндірістік объектілер мен өндіріс құралдарын жобалау, салу және пайдалану кезіндегі еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі талаптар

1. Мемлекеттік стандарттардың, еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен нормалардың, санитарлық, құрылыс ережелері мен нормаларының талаптарына жауап бермейтін өндірістік ғимараттар мен құрылыстарды жобалауға, салуға және қайта құруға, технологияларды әзірлеуге және пайдалануға, машиналарды, механизмдерді, жабдықтар мен өзге де бұйымдарды өндіруге және құрастыруға жол берілмейді.

2. Егер еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға, сондай-ақ санитарлық және құрылыс ережелері мен нормаларына сай келмесе жаңа немесе қайта құрылған өндірістік нысандар, өндіріс құралдары немесе өнімнің басқа да түрлері қабылданбайды және пайдалануға енгізілмейді.

3. Өндірістік нысандар еңбек жағдайлары бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіпке сәйкес міндетті кезеңді аттестаттауға жатады.

4. Өндірістік мақсатта салынған нысанды іске қосуға қабылдауды қабылдау комиссиясы міндетті түрде мемлекеттік еңбек инспекторының және қызметкерлер өкілдерінің қатысуымен жүргізеді.

5. Мемлекеттік сынақтан және үлгісі бекітуден, тексеруден, метрологиялық

аттестаттаудан өтпеген, бекітілген үлгіге сәйкес келмейтін өлшеу құралдарын, сондай-ақ санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен гигиеналық нормаларға сәйкес келмейтін тауарларды, материалдарды, шикізатты пайдалануға тыйым салынады.

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

322-бап. Жазатайым оқиғаларды зерттеп тексерудің жалпы ережелері

1. Жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру:

1) кәсіби даярлық алып жатқан азаматтарға;

2) кәсіптік тәжірибеден өту кезінде немесе жұмыс берушіде жұмыс атқару кезінде, бастауыш кәсіптік, жоғары оқу орнынан кейін кәсіптік білім беру бағдарламаларын іске асыратын оқу орындарында оқитын азаматтарға;

3) әскери қызмет өткерумен байланысты емес жұмыстарды орындауға тартылған әскери қызметшілерге;

4) еңбекке сот үкімі бойынша тартылған азаматтарға;

5) әскерилендірілген авариялық-құтқару бөлімшелерінің, әскери күзеттердің жеке құрамына, авариялардың, табиғи апаттардың салдарын жою жөніндегі, адам өмірін және мүлікті құтқару жөніндегі ерікті командалар мүшелеріне қатысты жүргізіледі.

2. Еңбек қызметіне байланысты уақытша бір күнге және одан да көп немесе тұрақты еңбек ету қабілетсіздігіне не оның өліміне әкеп соқтырған қызметкерлер денсаулығының кез келген зақымдануы өндірістегі жазатайым оқиға ретінде қаралады, ал оның мән-жайлары мен себептері осы Кодекске сәйкес зерттеп тексеріледі.

3. Қызметкерлер денсаулығының зақымдануы:

1) жұмыс уақыты алдында немесе жұмыс уақытынан кейін жұмыс орнын, өндіріс жабдықтарын, жеке қорғану құралдарын және т.б. дайындау және тәртіпке келтіру кезінде;

2) жұмыс уақыты ішінде жұмыс орнында немесе іссапарда не онда болуы, жұмыс берушінің немесе жұмысты ұйымдастырушының тапсырмасымен байланысты еңбек немесе өзге міндеттерді орындауға қатысты өзге жерде болу кезінде;

3) қызметі қызмет көрсету нысандары арасында жүріп-тұрумен байланысты жұмыс берушінің тапсырмасы бойынша қызметкердің жұмыс орнына бара жатқан жолында;

4) жұмыс берушінің көлігінде;

5) оны қызметтік сапарлар үшін қолдануға жұмыс берушінің қажетті жазбаша түрдегі келісімі болған кезде, өзінің жеке көлігінде;

6) жұмыс берушінің өкімі бойынша өзінің немесе өзге ұйымның аумағында болған, сондай-ақ, жұмыс берушінің мүлкін қорғау не өзінің бастамасы бойынша жұмыс берушінің мүддесіне өзге де әрекеттерді іске асыру кезінде;

7) іссапар кезінде қызметкердің еңбек немесе қызметтік міндеттерін атқаруы кезінде;

8) қызметкердің еңбек міндеттеріне кірмейтін, бірақ жұмыс берушінің (оның өкілінің) мүдделері жолында жасалатын әрекеттерді немесе авария мен жазатайым оқиғаның алдын алуға бағытталған әрекеттерді жүзеге асыру кезінде алынған жарақаттар мен денсаулықтың өзге де зақымданулары өндірістік (кәсіптік) жарақаттанулар деп сыныпталады және танылады.

Осы тізбе бүкіл жағдайларды толық қамтымайды және әрбір нақты жағдайда оның өндіріспен байланысын комиссия зерттеп тексеру кезінде анықтайды.

4. Зерттеп тексеру барысында:

1) зардап шегушінің өз бастамасы бойынша жұмыс берушінің мүддесіне қатысы жоқ жұмыстарды орындауы кезінде;

2) өз денсаулығына әдейі (қасақана) зиян келтіру немесе зардап шегушінің (сот үкімімен анықталған) қылмыстық әрекет жасауы нәтижесінде;

3) зардап шегуші денсаулығының қауіпті және зиянды өндірістік факторлар әсеріне қатыссыз күрт нашарлауы салдарынан;

4) жазатайым оқиғаға себеп болған, алкогольден мас болу, қатты әсер ететін улы және нашарлық заттарын қабылдау салдарынан болған деп объективті түрде айқындалған зақымдар өндірістік (кәсіптік) деп жарақаттанулар мен қызметкердің өндірістегі өзге де зақымданулары ретінде ресімделмейді.

323-бап. Жазатайым оқиғаларды зерттеп тексерудің тәртібі

1. Әрбір жазатайым оқиға туралы зардап шегуші немесе куәгер жұмыс берушіге дереу хабарлауға міндетті.

2. Жұмыс беруші:

1) зардап шегушіге алғашқы медициналық көмек көрсетуді және оның денсаулық сақтау мекемесіне жеткізілуін ұйымдастыруға;

2) зерттеп тексеру басталғанға дейін жазатайым оқиға болған орындағы жағдайды, жабдықтар мен механизмдердің жай-күйін, сондай-ақ еңбек құралдарын оқиға орын алған сәттегі қалпында сақтауға (егер ол қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қатер төндірмесе, ал өндірістік процестің үзіліссіздігінің бұзылуы аварияға әкеп соқпаса) және жазатайым оқиға орнын суретке түсіруге міндетті.

3. Денсаулық сақтау мекемелерінің жауапты лауазымды қызметкерлері жұмыс берушілерді және мемлекеттік еңбек инспекциясы органдарын жарақатпен немесе қызметкерлердің денсаулығына келтірілген өзге де зақымданумен алғаш рет келуінің әрбір жағдайы туралы, сондай-ақ қатты кәсіптік ауру (улану) жағдайларында - мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарын, денсаулық сақтау істері жөніндегі уәкілетті органды хабарландыруы тиіс.

4. Жұмыс беруші өндірістегі жазатайым оқиға туралы немесе қызметкерлер денсаулығының өзге де зақымдануы туралы:

1) еңбек жөніндегі мемлекеттік уәкілетті органның мемлекеттік еңбек инспекциясына;

2) ұйым қызметкерлерінің өкіліне;

3) сақтандыру ұйымымен тиісті келісім болған кезде сақтандыру ұйымына;

4) кәсіптік ауру немесе улану оқиғалары туралы денсаулық сақтау істері жөніндегі уәкілетті органның жергілікті мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарына дереу хабарлауы тиіс.

Осы баптың 11-тармағында көрсетілген жазатайым оқиға туындаған жағдайда жұмыс беруші, сондай-ақ:

1) жазатайым оқиға орын алған жердегі құқық қорғау органына;

2) өнеркәсіптік және ведомстволық бақылау мен қадағалау органдарына дереу хабарлайды.

5. Жазатайым оқиғаны зерттеп тексеруді, осы баптың 12-тармағында санамаланғандарды қоспағанда, жұмыс беруші жазатайым оқиға туындаған сәттен бастап жиырма төрт сағат ішінде құратын, ұйым бөлімшесінің басшысы, еңбекті қорғау қызметі мен қызметкерлердің өкілдері құрамында комиссия жүргізеді.

6. Кәсіби немесе қатты кәсіби ауру (улану) жағдайында комиссияның зерттеп тексеруіне денсаулық сақтау жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның өкілдері қатысады.

7. Жұмыс берушімен тиісті шарттық қатынастары бар сақтандыру ұйымының өкілі комиссия жұмысына қатысуға құқылы.

8. Жазатайым оқиғалардың және өндірісте қызметкерлердің денсаулығына келтірілген өзге де зақымдардың (бұдан әрі - жазатайым оқиғалар) толық, шынайы және уақытылы тексерілуі, рәсімделуі және тіркелуі үшін жауапкершілік зардап шегушілер еңбек қатынастарында тұрған жұмыс берушіге жүктеледі.

9. Өзге ұйымға өндірістік тапсырманы (қызметтік немесе шарттық міндеттерді) орындауға жіберілген қызметкермен болған жазатайым оқиғаны зерттеп тексеруді, оқиға орын алған аумақтағы ұйымның басшысы құратын комиссия зардап шегушінің өкілетті өкілдерінің қатысуымен жүргізеді.

Өзге ұйымның аумағында орналасқан және жұмыс жүргізетін ұйымның қызметкерімен болған жазатайым оқиғаны зерттеп тексеруді, оның жұмыс берушісі аумағында оқиға орын алған ұйымның жауапты өкілінің қатысуымен жүргізеді.

10. Көлік апаттары салдарынан болған жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру көлік инспекциясы органдарының зерттеп тексеру материалдары негізінде жүргізіледі.

Көлік инспекциясы органдары көлік апаты болған күннен кейінгі бес күндік мерзім ішінде жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру жөніндегі комиссия төрағасының талабы бойынша оған қажетті құжаттардың көшірмелерін ұсынуға міндетті.

11. Жұмыс берушіге уақытында хабарланбаған жазатайым оқиғалар немесе олардың салдарынан еңбекке жарамсыздық бірден туындамаған (өту мерзіміне карамастан) жазатайым оқиғалар зардап шегушінің, оның уәкілетті өкілінің немесе мемлекеттік еңбек инспекторының ұйғарымы бойынша өтініш тіркелген, ал ұйғарымды

алған күннен бастап 10 күн ішінде тексеріледі.

12. Өндірістегі ауыр және адам өлімімен аяқталған жазатайым оқиғалар, сондай-ақ ұйымның екі және одан да артық бір топ адамдарымен болған топтық жазатайым оқиғалар еңбек жөніндегі мемлекеттік уәкілетті орган белгілеген тәртіп бойынша арнайы тексерілуі тиіс.

13. Жазатайым оқиғаны арнайы зерттеп тексеруді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган құратын, құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы (басшы), жұмыс беруші және қызметкердің өкілі кіретін комиссия он күн ішінде жүргізіледі.

14. Үш адамнан бес адамға дейін қаза тапқан топтық жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеруді еңбек жөніндегі уәкілетті орган құратын, ал саны бестен артық адам қаза тапқан жағдайда - Қазақстан Республикасының Үкіметі құратын комиссия жүргізеді.

15. Жазатайым оқиғаны арнайы зерттеп тексеру кезінде жұмыс беруші комиссия мүшелері мен мемлекеттік бақылау органдары өкілдерінің өздеріне жүктелген функцияларды атқаруы үшін қажетті барлық жағдайды қамтамасыз етеді.

16. Сарапшылардың қорытындысын қажет ететін мәселелерді шешу үшін арнайы зерттеп тексеру комиссиясының басшысының ұйымдардың мамандары ғалымдар мен бақылау-қадағалау органдары мамандары қатарынан сараптамалық шағын комиссиялар құруға құқығы бар.

17. Арнайы зерттеп тексеру жөніндегі комиссия басшысының келісімінсіз осы жазатайым оқиғаның куәгерлеріне сұрақтар қоюға, сондай-ақ ресми тағайындалған комиссияның жұмыс күндерінде, жазатайым оқиғаны кез келген адамның немесе өзге комиссияның қатар зерттеп тексеруіне тыйым салынады.

324-бап. Жазатайым оқиғаларды ресімдеу және тіркеу

1. Медициналық қорытындыға сәйкес қызметкердің (қызметкерлердің) кемінде бір күн еңбекке жарамсыздығын туғызған өндіріспен байланысты әрбір жазатайым оқиға белгіленген нысандағы жазатайым оқиға немесе өндірісте қызметкердің денсаулығының өзге де зақымдануы туралы актімен және еңбек жөніндегі мемлекеттік уәкілетті орган белгілеген тәртіп бойынша рәсімделеді.

2. Денсаулық сақтау ұйымы белгіленген тәртіппен растаған кәсіби аурулар мен уланулар да, еңбекке жарамсыздықтың болуына не болмауына қарамастан жазатайым оқиға немесе өндірісте қызметкердің денсаулығына келтірілген өзге де зақымдар туралы актімен рәсімделеді.

3. Әрбір жазатайым оқиғаны тексеруден кейін жұмыс беруші осы баптың 1 және 2-тармақтарында айтылған актіні үш күннен кешіктірмей мемлекеттік еңбек инспекторына жіберуге және зардап шегушіге не оның сенімді адамына беруі тиіс. Топтық жазатайым оқиғаны арнайы зерттеп тексеру актісінің материалдары мемлекеттік еңбек инспекциясы органына жіберіледі.

4. Мемлекеттік еңбек инспекторы арнайы зерттеп тексеру актілері тексеру аяқталған соң жеті күн мерзім ішінде жергілікті ішкі істер органдарына жібереді, ол

шешім қабылдауы және қабылданған шешім туралы жолдаған тарапты хабардар етуі
т и і с .

5. Тексеру нәтижелерімен келіспеген жағдайда немесе жазатайым оқиға туралы акті уақытында рәсімделмеген жағдайда зардап шегуші, ұйым қызметкерлерінің өкілі немесе өзге де мүдделі тұлға он күн мерзім ішінде оның өтінішін қарауға міндетті және ол бойынша шешім қабылдауы тиіс жұмыс берушіге жазбаша өтініш жасауға құқылы.

6. Зерттеп тексеру барысында жұмыс беруші мен қызметкердің арасында туындаған жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру, ресімдеу және тіркеу мәселелері жөніндегі келіспеушіліктер мемлекеттік еңбек инспекциясында немесе сот тәртібімен қаралады.

Тексеру актілері материалдарында Кодекстің осы тарауының талаптары бұзылғаны анықталғанда немесе жазатайым оқиғаны жасыру фактісі айқындалған жағдайда, мемлекеттік еңбек инспекциясы органдары қосымша тексеру тағайындауға немесе тиісті қорытынды дайындауға құқылы.

Мемлекеттік еңбек инспекторының жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру мәселелері мен оларды өндіріске қатысты, не қатысы жоқ ретінде сыныптау жөніндегі шешімі қорытынды түрінде ресімделеді және жұмыс беруші үшін оның орындалуы м і н д е т т і .

7. Белгіленген нысан бойынша актімен ресімделген әрбір жазатайым оқиға жазатайым оқиғаларды және денсаулыққа келтірілген өзге де зақымдарды тіркеу журналына жазылады және уақытша еңбекке жарамсыздық пен өндірісте жарақаттанушылық туралы статистикалық есепке енгізіледі.

8. Жазатайым оқиғаны зерттеп тексеру материалдары ұйымда қырық бес жыл бойына сақталуы тиіс, оны таратылған жағдайында жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеру материалдары міндетті түрде оның қызмет орны бойынша мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуы тиіс.

6-бөлім. Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын бақылау

37-тарау. Мемлекеттік бақылау

325-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттік бақылау

1. Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттік бақылауды Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органының және оның аумақтық органдарының мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады .

2. Мемлекеттік еңбек инспекторларына:

1) Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттік еңбек инспекторы - Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органы мемлекеттік еңбек инспекциясының басшысы ;

2) Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органының

бас мемлекеттік еңбек инспекторлары - Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органының мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметкерлері;

3) облыс, Астана және Алматы қалалары бойынша бас мемлекеттік еңбек инспекторы - облыстық Астана мен Алматы қалалары бойынша бас мемлекеттік еңбек инспекторлары - Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органының мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметкерлері;

4) облыстар, қалалар және аудандар бойынша мемлекеттік еңбек инспекторлары, Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік облыстық, Астана және Алматы қалаларының аумақтық органдарының мемлекеттік еңбек инспекторлары
ж а т а д ы .

3. Мемлекеттік еңбек инспекторлары туралы ережені, мемлекеттік еңбек инспекторлары қызметінің ұйымдастырылуын Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді.

326-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтары

Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде мемлекеттік еңбек инспекторларының:

1) белгіленген тәртіппен ресімделген тексеру жөніндегі қаулыны және куәлікті ұсынып жұмыс берушілердің (жұмыс берушілер өкілдерінің) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтауына тексерулер жүргізуге;

2) шетелдік жұмыс күшін тартуға берілетін рұқсат қағаздарда көрсетілген шарттардың орындалуын тексеру жүргізуге;

3) жұмыс берушілерден өздеріне жүктелген функцияларды орындауға қажетті тиісті құжаттар мен өзге де ақпарат сұратуға және алуға;

4) Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының анықталған бұзушылықтарын жою жөнінде жұмыс берушілер үшін орындалуы міндетті ұйғарымдар шығаруға, сондай-ақ бұзушылықтар туралы хаттамалар жасауға, әкімшілік шаралар қолдануға және сотқа талап-арыздарын беруге;

5) өздерінің құзыретіне кіретін мәселелер бойынша түсініктемелер беруге;

6) қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілер талаптарының бұзылуы анықталған кезде ұйымдардың, жеке өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының және құрал-жабдықтардың пайдаланылуын бұл бұзушылықтар жойылғанша тоқтата тұруға (тыйым салуға);

7) жұмыс орындарында белгіленген талаптарға сай келмейтін арнайы киімнің, жеке және ұжымдық қорғану құралдарының берілуіне және пайдаланылуына тыйым салуға;

8) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудан, нұсқау беруден, білімдерін тексеруден өтпеген қызметкерлердің жұмыстан шеттетілуін талап е т у г е ;

9) Қазақстан Республикасының еңбек заңдарының бұзылу фактілері, жұмыс

берушілердің мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындамауы фактілері бойынша талап-арыздарын және өзге де материалдарды тиісті құқық қорғау және сот органдарына жіберуге;

10) жұмыс берушілерден (жұмыс беруші өкілдерінен) мемлекеттік еңбек инспекторларына жүктелген функциялардың орындалуы үшін жағдай жасалуын талап етуге;

11) Қазақстан Республикасы заңдарында көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыруға құқығы бар.

327-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының міндеттері

Мемлекеттік еңбек инспекторлары:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының орындалуын бақылауды жүзеге асыруға;

2) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын қолдану мәселелері жөніндегі өтініштерін уақытында қарауға;

3) Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен жағдайларды анықтауға, оларды жою және нұқсан келтірілген еңбек құқықтарының қалпына келтіру жөнінде шаралар қолдануға;

4) Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының бұзылу себептерін жинақтау, талдау және қорытындылауды жүзеге асыруға, Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын бұзушылықтардың алдын алу жөніндегі жұмысты күшейтуге бағытталған іс-шараларды жүзеге асыру жөнінде шараларды әзірлеуге және қабылдауға қатысуға;

5) өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кәсіптік ауруларды зерттеп тексеруге қатысуға және олардың есебін жүргізуге;

6) тексеру нәтижелері бойынша анықталған Қазақстан Республикасы еңбек заңдарын бұзушылықтарды жою жөнінде ұйғарымдар беруге;

7) шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған лицензиялық шарттардың және рұқсат шарттарының орындалуын жүзеге асыруға;

8) жұмыс берушілерді (жұмыс берушілер өкілдерін) анықталған еңбек заңдарының бұзу фактілері жөнінде хабарландыруға, мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдары орындалмаған жағдайда, кінәлі адамдарды жауапкершілікке тарту туралы ұсыныстар енгізуге;

9) Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын тиісінше қолдану мәселелері бойынша тікелей жұмыс берушілер үшін, сондай-ақ бұқаралық ақпарат құралдары арқылы түсіндіру жұмысын жүргізуге;

10) мемлекеттік құпияны құрайтын мәліметтерді, өзінің лауазымдық уәкілеттіктерін жүзеге асыру барысында алған қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жарияламауға міндетті.

328-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының әрекеттеріне шағымдану

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

329-бап. Еңбек заңдарының бұзылуы үшін жауапкершілік

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

38-тарау. Қоғамдық бақылау

330-бап. Еңбек заңдарын қоғамдық бақылау

1. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша еңбек заңнамасын қоғамдық бақылауды қызметкерлердің өкілдері мен жұмыс берушілер еңбекті қорғау жөніндегі комитеттер (комиссиялар) құру жолымен жүзеге асырады. Олардың құрамына тең негізінде жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері кіреді.

2. Еңбекті қорғау жөніндегі комитет (комиссия) өндірістік жарақаттанудың алдын алу мақсатында жұмыс орындарындағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласында қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

3. Еңбекті қорғау жөніндегі комитет (комиссия) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды даярлауға қатысады, сондай-ақ ұжымдық келісіммен көзделген еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін өзге де қызметті жүзеге асырады.

331-бап. Қызметкерлер өкілдерінің қызметкерлердің құқықтарын қорғау жөніндегі құқықтары

Қызметкерлер өкілдерінің:

1) жұмыс берушілердің еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерді сақтауын қоғамдық бақылау, жұмыс берушінің ұйымдардағы жұмыс орындарында қалыпты қауіпсіздік техникасы мен жұмыс жағдайларын жасау жөніндегі келісімдер, ұжымдық шарттар жасауы арқылы жұмыс берушілердің алдында қызметкерлердің еңбекті қорғау құқықтарының қорғалуын жүзеге асыруға;

2) өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеп тексеруге және мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайын кешенді тексерулерге қатысуға;

3) жұмыс берушілерден және ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарынан еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы, оның ішінде жазбаша түрде де ақпарат пен түсініктемелер алуға құқылы;

4) өндірістік нысандар мен өндіріс құралдарын сынақтан өткізу және іске қосу жөніндегі қабылдау комиссияларының жұмысына қатысуға;

5) еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға, өзінің ұсыныстарын енгізуге;

6) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі

зандарының, келісімдердің және ұжымдық шарттардың еңбекті қорғау жөніндегі бөлімдеріне қатысты ережелерінің бұзылуына, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың жасырылуына кінәлі жұмыс берушілер мен ұйымдардың өзге де лауазымды тұлғаларын жауапкершілікке тарту туралы талаптармен тиісті мемлекеттік о р г а н д а р ғ а ө т і н і ш б е р у г е ;

7) еңбек жағдайларының өзгеруімен, Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі заңнамасының бұзылуымен, келісімдер мен ұжымдық шарттардағы міндеттемелердің орындалмауымен байланысты еңбек дауларын қарауға қатысуға құқығы бар.