

Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы

Күші жойған

Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 10 желтоқсандағы N 493 Заңы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 2007.05.15. N 252 Заңымен

Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 2007.05.15 N 252 Заңымен.

Осы Заң азаматтардың Қазақстан Республикасындағы еңбек бостандығына конституциялық құқығын іске асыру процесінде туындайтын еңбек қатынастарын реттейді.

1-тарау. Жалпы ережелер

1-бап. Осы Заңда пайдаланылатын негізгі ұғымдар

Осы Заңда мынадай ұғымдар пайдаланылады:

еңбек - адамдардың өмірі үшін қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтар жасауға бағытталған адам қызметі;

еңбек қатынастары - тараптардың әдетте жеке еңбек және ұжымдық шарттар негізінде белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыруы жөнінде туындайтын жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы қатынастар;

жұмыс берушінің актілері - жұмыс берушінің (жұмыс берушілер өкілінің) шығаратын актілері (бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, ішкі еңбек тәртібінің е р е ж е л е р і) ;

жеке еңбек шарты - қызметкер мен жұмыс берушінің арасында жазбаша нысанда жасалатын екіжақты келісім, ол бойынша қызметкер жұмыс берушінің актісін атқара отырып, белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысты орындауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші қызметкерге жалақысын және заңдар мен тараптардың келісімінде көзделген өзге де ақшалай төлемдерді уақытында және толық көлемінде төлеуге, еңбек туралы заңдар мен ұжымдық шартта көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттенеді;

зиянды (өте зиянды) еңбек жағдайлары - белгілі бір өндіріс факторларының әсер етуі қызметкердің жұмыс қабілеті төмендеуіне немесе ауыруына, не оның ұрпақтарының денсаулығына теріс ықпал етуіне әкеп соғатын еңбек жағдайлары;

қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайлары - белгілі бір өндіріс факторларының әсер етуі еңбекті қорғау ережелері сақталмаған жағдайда қызметкер денсаулығының кенеттен күрт нашарлауына немесе жарақаттануына, не оның

қайтыс болуына әкеп соғатын еңбек жағдайлары;

ауыр дене жұмыстары - қызметкердің ауыр заттарды қолмен көтеруге немесе орнын ауыстыруға байланысты қызметтерінің түрлері не 300 ккал/сағаттан астам күш-қуат жұмсайтын басқа да жұмыстар;

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

жалақы - еңбек үшін оның күрделілігіне, саны мен сапасына сәйкес төленетін с ы й а қ ы (т а б ы с) ;

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

ұжымдық шарт - еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерді реттеу үшін бір немесе бірнеше жұмыс беруші (олардың өкілдері) мен қызметкерлердің бір немесе бірнеше өкілдері арасында жазбаша шарт нысанында жасалған қ ұ қ ы қ т ы қ а к т ;

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

өтемақылар - жұмыс режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысты орындаған кездегі қызметкерлердің шеккен шығындарының орнын толтыруға байланысты а қ ш а л а й т ө л е м д е р ;

ең төмен жалақы мөлшері - меншік нысанына қарамастан, ұйымдарда жалданып жұмыс істейтін адамдарға ақшалай төлемдердің Қазақстан Республикасының Конституциясы кепілдік берген ең төмен мөлшері;

жазбаша ескерту (хабарлама) - қызметкердің немесе жұмыс берушінің қол қойылған және тіркелген өтініші не өзге де әдіспен (хабарлама арқылы тапсырысты хатпен, факспен, электронды поштамен, жеделхатпен) берілген ө т і н і ш і ;

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

қызметкерлердің өкілдері - кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары және (немесе) қызметкерлер уәкілеттік берген, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен құрылған өзге де т ұ л ғ а л а р м е н ұ й ы м д а р ;

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

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

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

еңбек міндеттері - қызметкер мен жұмыс берушінің жеке еңбек және ұжымдық шарттармен байланысты міндеттемелері;

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;

еңбек дауы - еңбек туралы заңдардың қолданылу мәселелері бойынша бұрын қызметкер (қызметкердің өкілі) мен жұмыс беруші (жұмыс берушінің өкілі) арасында реттелмеген жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындау туралы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келіспеушілік;

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

еңбек жағдайлары - еңбекке ақы төлеу, оны қорғау мен нормалау жағдайы, жұмыс режимі, мамандықтарды (қызметтерді) қоса атқару мүмкіндігі мен тәртібі, техникалық, санитариялық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ жеке еңбек және ұжымдық шарттар тараптарының келісімі бойынша өзге де жағдайлар;

еңбек туралы заңнаманың сақталуын тексеру (бұдан әрі - тексеру) - еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган немесе оның аумақтық бөлімшелері жүзеге асыратын жұмыс берушінің немесе қызметкердің Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасын орындауын тексеру.

Ескерту. 1-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 , 2006.01.31. N 125 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-баптан қараңыз) Заңдарымен.

2-бап. Еңбек туралы заңдар

1. Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңдары Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және осы Заң мен қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбек қатынастарын реттейтін, нормалары осы Заңның нормаларынан кем бола алмайтын өзге де нормативтік құқықтық актілерден тұрады.

2. Қазақстан Республикасы бекіткен халықаралық шарттардың осы Заңның және еңбек туралы өзге де нормативтік құқықтық актілердің алдында артықшылығы бар және халықаралық шарт бойынша оны қолдану үшін Қазақстан Республикасының заңы шығарылуы талап етілетін жағдайларды қоспағанда, олар тікелей қолданылады.

3-бап. Осы Заңның қолданылу аясы

1. Осы Заң Қазақстан Республикасының аумағындағы еңбек қатынастарын реттейді.

2. Егер Конституцияда, заңдарда және Қазақстан Республикасы бекіткен

халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, осы Заңның күші Қазақстан Республикасының азаматтарына, Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қызметін жүзеге асыратын шетелдіктерге және азаматтығы жоқ адамдарға да қ о л д а н ы л а д ы .

Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, құрылтайшылары немесе меншік иелері (толығынан немесе ішінара) шетелдік заңды немесе жеке тұлғалар болып табылатын ұйымдардың қызметкерлеріне Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңдары қолданылады.

Ескерту. 3-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

4-бап. Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу

1. Әркімнің де өзінің еңбек құқықтарын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар. Жынысына, жасына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, мүлік және қызмет жағдайына, тұрғылықты жеріне, дінге көзқарасына, сеніміне, азаматтықта, қоғамдық бірлестіктерде болуына, сондай-ақ қызметкердің іскерлік қабілеті мен оның еңбегінің нәтижелеріне байланысты болмайтын басқа да мән-жайларға карамастан, ешкімнің де еңбек құқықтары шектелуге немесе оларды іске асыруда қандай да бір артықшылықтар алуға тиіс емес. (K951000 ; Z990444 **қараңыз**)

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

5-бап. Жеке еңбек және ұжымдық шарттармен реттелетін еңбек қатынастары

1. Жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы еңбек қатынастары нормативтік құқықтық актілермен, еңбек туралы заңдарға сәйкес жасалған жеке еңбек, ұжымдық шарттармен реттеледі.

2. Жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын тараптар біржақты тәртіппен өзгерте алмайды.

3. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының өзге нормативтік құқықтық актілермен реттелетін еңбек жағдайлары осы Заңдағы жағдайлардан төмен б о л м а у ғ а т и і с .

Жеке еңбек, ұжымдық шарттардың жекелеген талаптарының жарамсыздығы тұтас алғанда жеке еңбек, ұжымдық шарттарды жарамсыз деп тануға әкеп с о қ п а й д ы .

4. Осы Заң еңбек қатынастарын реттейтін ең аз мерзімдер мен талаптарды жолға қояды. Жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптары бұл ең аз деңгейді жақсарту жағына өзгерте алады.

5. Жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптары, егер олар заң актілеріне қайшы келмесе, талаптардың орындауы үшін міндетті болып табылады.

6-бап. Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу

Мәжбүрлі еңбекке тыйым салынған. Мәжбүрлі еңбекке тек сот үкімі бойынша, не төтенше немесе соғыс жағдайлары жарияланған кездерде ғана жол беріледі. (Z000117 ; Z000120 **қараңыз**)

7-бап. Қызметкерлердің негізгі құқықтары мен міндеттері

1 . Қ ы з м е т к е р д і ң :

- 1) жұмыс берушімен осы Заңда белгіленген тәртіппен жеке еңбек шартын жасасуға, өзгертуге және бұзуға;
- 2) тең еңбегі үшін қандай да болсын кемсітусіз тең ақы алуға;
- 3) қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына;
- 4) егер басқа заң актілерінде өзгеше көзделмесе, кәсіптік одақтарға немесе басқа да қоғамдық бірлестіктерге өз еркімен мүше болуға;
- 5) д е м а л ы с қ а ;
- 6) өзінің еңбек міндеттерін атқаруына байланысты денсаулығына немесе мүлкіне келтірілген зиянды өтеттіруге;
- 7) кепілдіктер мен өтемақылар алуға;
- 8) еңбек дауларын тараптардың келісуімен немесе сот тәртібімен шешуге;
- 9) жұмыс берушіден жеке еңбек шартында тараптың атынан өкілдік ететін лауазымды адамның өкілеттігін растауды талап етуге;
- 10) ұжымдық шартпен және жұмыс берушінің актілерімен танысуға;
- 11) өзінің кәсіби біліктілігін арттыруға құқығы бар.

2 . Қ ы з м е т к е р :

- 1) жеке еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде жазылған еңбек міндеттерін адал орындауға;
- 2) еңбек тәртібін сақтауға;
- 3) жұмыс процесінде жұмыс берушіге мүліктік зиян келтіруге жол бермеуге;
- 4) еңбек қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария жөніндегі ережелердің талаптарын орындауға; (Z040528 (Z040528 16), 19) тармақшалар; V990866 (2-тарау 7) тармақшаны қараңыз)
- 5) жеке еңбек шартына сәйкес өзіне сеніп тапсырылған, қызметтік , коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге; (К990409 қараңыз)
- 6) адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкінің сақталуына қатер төндіретін ахуал туындағаны туралы хабарлауға;
- 7) міндетті зейнетақы жарналары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шарттың көшірмесін ұсынуға;
- 8) зейнетақы жинақтарын бір жинақтаушы зейнетақы қорынан басқасына аударған кезде міндетті зейнетақы жарналары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы жинақтаушы зейнетақы қорымен шарт жасасқаны жөнінде жұмыс берушіні хабардар етуге;

9) денсаулық жағдайының нашарлауына байланысты жағдайлардан басқа, оның еңбекке жарамсыздығы анықталған жағдайда бұл туралы жұмыс берушіні оның еңбекке жарамсыздығы анықталған сәттен бастап бір тәуліктен кешіктірмей хабардар етуге міндетті.

Ескерту. 7-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 , 2006.07.07. N 171 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-баптан қараңыз) Заңдарымен.

8-бап. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері

1 . Ж ұ м ы с б е р у ш і н і ң :

1) Осы Заңда белгіленген тәртіппен қызметкерлермен жеке еңбек және ұжымдық шарттарды жасасуға, өзгертуге және бұзуға;

2) жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерден осы Заңда көзделген, белгілі бір еңбек қызметімен айналысуға және (немесе) белгілі бір қызметті атқаруға мүмкіндігін растайтын құжаттар беруді талап етуге;

3) өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға.

Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты актілерді қабылдау қызметкерлер өкілдерінің келісімімен ғана жүзеге асырылады;

4) қызметкерлерді көтермелеуге, оларды осы Заңда және өзге де нормативтік құқықтық актілерде белгіленген тәртіппен тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тартуға;

5) өзіне қызметкер келтірген зиянды өтеттіруге;

6) а л ы п т а с т а л д ы

7) өз құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау мақсатында жұмыс берушілер бірлестіктерін құруға және оларға кіруге;

8) қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;

9) егер жеке еңбек шартының талаптарында жазылған болса, қызметкерді оқытып-үйретуге байланысты өз шығындарының орнын толтыруға құқығы бар.

2 . Ж ұ м ы с б е р у ш і :

1) қызметкерлерді Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасына, жеке еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

2) қызметкерлер өкілдерінің ұсынысын қарауға, келіссөздер жүргізуге және ұ ж ы м д ы қ ш а р т ж а с а с у ғ а ;

3) қызметкерлерді өз қаражаты есебінен өздерінің еңбек міндеттерін орындауы үшін қажетті құралдармен және материалдармен қамтамасыз етуге;

4) қызметкерді жұмысқа қабылдаған кезде онымен жеке еңбек шартын жасасуға, қызметкерді ұжымдық шартпен және жұмыс берушінің актілерімен т а н ы с т ы р у ғ а ;

5) жалақыны және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, жеке еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде

көзделген өзге де төлемдерді уақтылы және толық көлемінде төлеп тұруға;

6) қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;

7) Қазақстан Республикасының еңбек туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының, жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын сақтауға; Z040528 V990866 2-тарау 4)-6) тармақшаларды қараңыз

8) қызметкердің еңбек міндеттерін атқаруы кезінде оның денсаулығы мен өміріне зиян келтіргені үшін жауапкершілікті сақтандыруға; K990409 809-бап 8 1 1 - б а п Z 0 4 0 5 8 0

9) қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтеуге; K941000 K990409 параграф 2 п а р а г р а ф 4 К 0 1 0 1 5 5

10) қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаның ұсталуы мен аударылуы туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа өткізілуін қ а м т а м а с ы з е т у г е ;

11) егер жұмысты жалғастыру қызметкердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндірсе, о н ы т о қ т а т а т ұ р у ғ а ;

12) қызметкерге зиянды (өте зиянды) және қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың ықтималдығы туралы ескертуге;

13) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде қатердің алдын алу жөнінде шаралар қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстарды жүргізуге;

14) қызметкерден міндетті зейнетақы жарналары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шарттың көшірмесін талап етуге; (Z970136 (1-бап 17) т а р м а қ ш а ; V 0 3 2 3 4 5

15) жұмыс уақытының, соның ішінде жұмыс уақытынан тыс істеген жұмыс, әрбір қызметкердің зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайларында, ауыр дене еңбегімен айналысқан жұмыс уақытының нақты е с е б і н ж ү р г і з у г е ;

16) Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен профилактикалық, алдын ала және міндетті медициналық тексерулерден өткізілуге тиіс адамдардың осындай тексерулерден уақтылы өткізілуін қ а м т а м а с ы з е т у г е м і н д е т т і .

Ескерту. 8-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 , 2006.07.07. N 171 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-баптан қараңыз) Заңдарымен.

2-тарау. Жеке еңбек шарты

9-бап. Жеке еңбек шартының мазмұны

Р Қ А О - н ы ң е с к е р т у і !

1-тармақтың 1) тармақшасына 2012 жылғы 1 қаңтарда Қазақстан Республикасының 2007.01.12 N 224 Заңымен өзгерту енгізіледі.

1. Жеке еңбек шартында:

1) тараптардың реквизиттері:

жұмыс беруші - заңды тұлғаның толық атауы және орналасқан жері, жұмыс беруші - заңды тұлғаның құрылтай құжаттарының мемлекеттік тіркеу нөмірі мен у а қ ы т ы ;

жұмыс берушінің (оның өкілінің) тегі, есімі, әкесінің аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе) және қызметі, ал жұмыс беруші - жеке тұлға болған жағдайда оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекен-жайы, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні;

қызметкердің тегі, есімі, әкесінің аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе), жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні; әлеуметтік жеке кодының нөмірі (ӘЖК) , салық төлеушінің тіркелу нөмірі (СТН); (K010209 (520-бап 3-тармақ; 523-бап қараңыз)

2) еңбек міндеті (белгілі бір қызмет, мамандық, кәсіп бойынша жұмыс);

3) жеке еңбек шартының мерзімі;

4) еңбек міндеттерін жүзеге асыру басталатын күн;

5) еңбек жағдайларының сипаттамалары, қызметкерлерге ауыр дене еңбегі немесе зиянды (өте зиянды) немесе қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін берілетін кепілдіктер мен өтемақылар; (P991930 ; V001211 ; V 0 4 3 0 0 9 ; V 0 5 3 4 4 5 қ а р а ң ы з)

6) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі;

7) еңбекке ақы төлеу және еңбекті қорғау жағдайлары;

8) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

9) қызметкердің құқықтары мен міндеттері;

10) жеке еңбек шартын өзгерту, бұзу және ұзарту тәртібі;

11) өтемақылар төлеу мен кепілдіктер беру тәртібі;

12) тараптардың жауапкершілігі көрсетілуге тиіс.

1-1. Жеке еңбек шартын белгіленген мерзімге жасасқанда тараптардың осы шартты мерзімінен бұрын бұзғаны үшін өзара жауапкершілігі белгіленуі мүмкін.

2. Тараптардың келісімі бойынша жеке еңбек шартына өзге де жағдайлардың е н г і з і л у і м ү м к і н .

3. Жұмыс беруші қызметкерден осы Заңда және Қазақстан Республикасының өзге де заңнамалық актілерінде көзделгеннен басқа жағдайларда жеке еңбек шартында келісілмеген жұмысты атқаруды талап етуге құқылы емес. (Z030387 (16-бап 2-тармақ, 4) тармақша; Z050029 (29-бап қараңыз)

Ескерту. 9-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.
N 20 Заңдарымен.

10-бап. Жеке еңбек шартының мерзімі

1. Жеке еңбек шарты:

1) белгісіз мерзімге;

2) осы баптың 1-тармағының 3) тармақшасында көзделгендегіден басқа жағдайларда, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін.

Қызметкермен жеке еңбек шарты қайталап жасалған жағдайда ол белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі.

Егер тараптардың ешқайсысы еңбек шарты мерзімінің аяқталуына байланысты бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған жеке еңбек шартын тоқтатуды талап етпесе және еңбек қатынастары іс жүзінде жалғасатын болса, онда жеке еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі.

Жеке еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалатын қызметкерлер үшін көзделген кепілдіктер мен өтемақылар беруден жалтару мақсатында жеке еңбек шартын белгілі бір мерзімге жасасуға тыйым салынады;

3) алда тұрған жұмыс сипатының қысқа мерзімділігіне немесе оны орындау шартына байланысты, сондай-ақ уақытша жұмыста жоқ қызметкерді ауыстыру уақытына бір жылдан кем белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін.

2. Егер жеке еңбек шартында оның қолданылу мерзімі айтылмаса, шарт белгісіз мерзімге жасалған деп есептеледі.

3. Қызметкерге өтемақылар мен кепілдіктерді беруден жалтару мақсатында жеке еңбек шартының белгілі бір мерзімге жасалған фактісі анықталған жағдайда, жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

Ескерту. 10-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.
N 20 Заңымен.

11-бап. Жұмысқа қабылдауға жол берілетін жас

1. Жеке еңбек шартын он алты жасқа толған адамдармен жасасуға жол беріледі.

2. Орта білім алған не жалпы білім беретін оқу орнын тастап кеткен жағдайда он бес жасқа толған адамдар ата-анасының немесе қорғаншысының, қамқоршысының келісімімен жеке еңбек шартын жасаса алады.

3. Ата-анасының бірінің (қорғаншысының, қамқоршысының) келісімімен жеке еңбек шарты оқудан бос уақытында денсаулығына зиян келтірмейтін және оқу процесін бұзбайтын жұмысты орындау үшін он төрт жасқа толған оқушымен жасалуы мүмкін.

4. Ата-ананың (қорғаншының, қамқоршының) келісімі жазбаша нысанда (өтініш) беріледі, бұл орайда, ата-ана (қорғаншы, қамқоршы) кәмелетке толмаған

адаммен бірге жеке еңбек шартына қол қояды.

5. Он сегіз жасқа толмаған адамдарды ауыр дене жұмыстары мен еңбек жағдайлары зиянды (өте зиянды) және (немесе) қауіпті (өте қауіпті) жұмыстарға қабылдауға жол берілмейді. (V053445 қараңыз)

Ескерту. 11-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

12-бап. Жеке еңбек шартын жасасу

1. Жеке еңбек шарты жазбаша нысанда жасалады, кемінде екі дана етіліп жасалады және оған тараптар қол қояды. Жеке еңбек шартының бір данасы тараптар қол қойғаннан кейін қызметкерге беріледі.

2. Жеке еңбек шартында көрсетілген жұмыстың басталу күні қызметкердің еңбек міндеттерін орындауының басталуы деп есептеледі.

Жеке еңбек шарты болмаған және (немесе) ол жұмыс берушінің тарапынан тиісті түрде ресімделмеген жағдайларда жеке еңбек шартының күші жұмысқа нақты жіберілген кезден басталады.

3. Жеке еңбек шарты жасалғаннан кейін жұмыс беруші қызметкерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруға міндетті, ол қызметкерге қол қойғызылып хабардар етіледі.

Р Қ А О - н ы ң е с к е р т у і !

4-тармаққа 2012 жылғы 1 қаңтарда Қазақстан Республикасының 2007.01.12. N 224 Заңымен өзгерту енгізіледі.

4. Жеке еңбек шартын жасасу үшін жұмыс беруші қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттарды, жеке басының куәлігін (төлқұжатын), әлеуметтік жеке кодының берілгені туралы куәлікті, он алты жасқа толмаған адамдар үшін тууы туралы куәлігін, білімі немесе кәсіби даярлығы туралы құжатты, және заңдарда көзделген өзге де құжаттарды талап етуге құқылы. (P001063 (1-тарау 5, 6-тармақтарды қараңыз)

5. Қызметкердің бірнеше жұмыс берушімен жұмыс уақыты ұзақтығының толық болмауы көзделетін жеке еңбек шартын жасасуға құқығы бар.

6. Ұйымның басшысымен жеке еңбек шартын ұйымның меншік иесі не меншік иесі уәкілдік берген адам немесе орган ұйымның құрылтай құжаттарында немесе тараптардың келісімінде белгіленген мерзімге жасасады.

7. Жеке еңбек шартына өзгерістер мен толықтырулар енгізу оны жасасу үшін көзделген тәртіппен жүзеге асырылады.

Ескерту. 12-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңдарымен.

13-бап. Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттар

Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттар: еңбек кітапшасы (ол бар болған жағдайда), жеке еңбек шарты не жұмысқа қабылдау және жұмыстан

босату туралы бұйрықтардың үзіндісі немесе ұйымның басшысы (жұмыс беруші) куәландырған (қол қойған) не нотариатта куәландырылған қызметтік тізімі (қызметкердің жұмыс, еңбек қызметі туралы мәліметтер тізбесі) болып табылады.

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

Ескерту. 13-бап жаңа редакцияда - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

14-бап. Жұмыс туралы және жалақы мөлшері туралы құжаттар беру

Қызметкердің, оның ішінде бұрынғы қызметкердің өтініші бойынша жұмыс беруші оған бес күн мерзімнен кешіктірмей оның мамандығы, біліктілігі, қызметі, жұмыс уақыты мен жалақысының мөлшері көрсетілген анықтаманы, қызметкердің біліктілігі мен оның жұмысқа көзқарасы туралы мәліметтер жазылған мінездеме-ұсынымды, сондай-ақ осы Заңда көзделген жұмыс туралы басқа да құжаттарды беруге міндетті.

15-бап. Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынақ

1. Жеке еңбек шартын жасасу кезінде қызметкердің оған тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында тараптардың келісімімен сынақ өткізілуі мүмкін.

2. Сынақ туралы талап жеке еңбек шартында көрсетілуге тиіс. Бұл талап болмаған жағдайда қызметкер жұмысқа сынақсыз қабылданды деп есептеледі.

3. Сынақ кезеңінде қызметкерлерге осы Заңның нормалары, жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптары қолданылады.

4. Сынақ мерзімін үш айдан асыруға болмайды.

Қызметкер дәлелді себептермен жұмыста болмаған кезең сынақ мерзіміне есептелмейді.

16-бап. Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынақтың нәтижесі

1. Тараптардың біреуі сынақ мерзімі біткенге дейін жеке еңбек шартын жазбаша түрде бұзуға құқылы, бұл орайда жеке еңбек шарты хабарландырылған кезден бастап бұзылды деп есептеледі.

2. Жұмыс беруші қызметкерді сынақ мерзімі бітпей тұрып жоғары қызметке тағайындаған жағдайда қызметкер жұмысқа қабылдау кезіндегі сынақтан өткен болып есептеледі.

3. Егер сынақтың мерзімі бітіп, тараптардың ешқайсысы екінші тарапқа жеке еңбек шартын бұзу туралы хабарламаса, шарт одан әрі қолданылады және оны

жалпы негіздерде ғана тоқтатуға жол беріледі.

Ескерту. 16-бапқа өзгеріс енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.

N 20 Заңымен.

17-бап. Басқа жұмысқа ауыстыру

Бір ұйымда басқа жұмысқа, не ұйыммен бірге басқа жерге ауыстыруға, осы Заңда көзделген жағдайларды қоспағанда, жеке еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізіле отырып, қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

18-бап. Қызметкерді басқа жұмыс орнына ауыстыру

Қызметкерді сол ұйымдағы басқа жұмыс орнына, сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстырған ретте, жеке еңбек шартында келісілген мамандық, біліктілік немесе қызмет шегінде басқа механизмдегі немесе агрегаттағы жұмысты тапсыруға, егер бұл жеке еңбек шартының талаптарын өзгертуге әкеп соқпаса, қызметкердің келісімі талап етілмейді.

Жұмыс беруші қызметкерді оның денсаулық жағдайы жарамайтын басқа жұмысқа ауыстыруға құқылы емес.

Ескерту. 18-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.

N 20 Заңымен.

19-бап. Еңбек жағдайларының өзгеруі

1. Ұйымдарда өндірістің өзгеруіне және жұмыс берушідегі жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты сол кәсіп (мамандық), біліктілік, қызмет бойынша жұмысты жалғастыру кезінде еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі. Еңбек жағдайларының өзгеруі туралы қызметкер бір ай бұрын жазбаша хабардар етілуге тиіс.

2. Еңбек жағдайлары өзгертілген жағдайда жеке еңбек және ұжымдық шарттарына тиісінше толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі. Егер қызметкер жаңа жағдайларда жұмысты жалғастыруға келіспесе, онымен жасалған жеке еңбек шарты осы Заңның 26-бабының 7) тармақшасына сәйкес бұзылады.

Ескерту. 19-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.

N 20 Заңымен.

20-бап. Өндірістік қажеттілік болған жағдайда басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

Өндірістік қажеттілік болған, соның ішінде жұмыста болмаған қызметкерді уақытша ауыстыру керек болған жағдайда жұмыс берушінің қызметкерді оның келісімінсіз бір айға дейінгі мерзімге еңбегіне атқаратын жұмысы бойынша, бірақ бұрынғы жұмысындағы орташа айлық жалақысынан кем емес ақы төлей отырып, жеке еңбек шартында келісілмеген және оның денсаулық жағдайына зақым келтірмейтін сол жердегі, сол ұйымдағы басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.

Мұндай ауыстыруға дүлей апаттың өндірістік аварияның алдын алу немесе

оларды жою немесе олардың зардаптарын дереу жою үшін, жазатайым жағдайларды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болғызбау үшін жол беріледі.

Ескерту. 20-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

21-бап. Іркіліске байланысты уақытша басқа жұмысқа ауыстыру

Жұмыс берушінің іркіліс жағдайында қызметкерді мамандығын, біліктілігін ескере отырып, оның денсаулық жағдайына зақым келтірмейтін басқа жұмысқа өзінің келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде бір айдан аспайтын мерзімге ауыстыруға құқығы бар.

Іркіліске байланысты уақытша басқа жұмысқа ауысқан жағдайда еңбекке ақы төлеу талаптары жеке еңбек немесе ұжымдық шарттарында белгіленеді, бұл ретте ол қызметкердің бұрынғы жұмыс орнындағы орташа айлық жалақысының үштен екі бөлігінен кем болмауға тиіс.

Егер қызметкер жаңа жағдайларда жұмысты жалғастыруға келіспесе, онда онымен жасалған жеке еңбек шарты осы Заңның 26-бабының 7) тармақшасына сәйкес бұзылады.

Ескерту. 21-бап жаңа редакцияда - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

22-бап. Біліктілікті керек етпейтін жұмысқа уақытша ауыстыруды шектеу

Іркіліс кезінде және жұмыста болмаған қызметкерді алмастырған жағдайда білікті қызметкерді біліктілікті керек етпейтін жұмысқа қызметкердің жазбаша келісімінсіз ауыстыруға жол берілмейді.

23-бап. Денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

1. Белгілі бір жұмыс берушіде еңбек міндеттерін орындауға байланысты еңбекте мүгедек болуына, кәсіптік ауруына немесе денсаулығына өзге де зақым келуіне байланысты, қызметкерді жұмыс беруші еңбек қабілеттілігін қалпына келтіргенше немесе мүгедектігі айқындалғанша бұрынғы жалақысы мен жаңа жұмыстағы жалақысының айырмасын қосымша төлей отырып, неғұрлым жеңіл жұмысқа ауыстыруға міндетті. (P010326 қараңыз)

2. Қызметкер неғұрлым жеңіл басқа жұмысқа ауыстырудан бас тартқан жағдайда онымен еңбек шарты бас тартқан кезден бастап бұзылады.

3. Жүкті әйелдер медициналық қорытындыға сәйкес ауыр және қолайсыз өндірістік факторлардың әсері болмайтын басқа жұмысқа бұрынғы жұмысындағы орташа айлық жалақысы сақтала отырып ауыстырылады.

24-бап. Мүліктің меншік иесі ауысқан немесе жұмыс беруші қайта ұйымдастырылған кездегі еңбек қатынастары

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

2. Мүліктің меншік иесі ауысқан немесе жұмыс беруші - заңды тұлға қайта ұйымдастырылған кезде еңбек қатынастары өзгерістерсіз жалғастырылады. (**К941000 (46-бап ; 48-бап ; 51-бап қараңыз)**

Ескерту. 24-бап жаңа редакцияда - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

25-бап. Жеке еңбек шартын тоқтату мен бұзу негіздері

1. Жеке еңбек шарты :
1) мерзімінің бітуі бойынша;
2) тараптардың еркіне байланысты емес мән-жайлар бойынша тоқтатылуы мүмкін.

2. Жеке еңбек шарты :
1) тараптардың келісімі бойынша;
2) тараптардың бірінің бастамасы бойынша;
3) заң актілерінде көзделген өзге де негіздер бойынша бұзылуы мүмкін.

3. Тараптар жасасқан жеке еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін. Қызметкер мен жұмыс берушінің жазбаша келісуі жеке еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзудың негізі болып табылады.

4. Жеке еңбек шарты тараптардың бірінің бастамасымен, егер бұл тарап екінші тарапқа жеке еңбек шартында келісілген мерзімде жазбаша ескертсе, бұзылуы мүмкін. Бір тараптың екінші тарапқа ескерту мерзімі жеке еңбек шарты бұзылған кезге дейін бір айдан кем болмауы керек.

4-1. Жеке еңбек шарты осы Заңның 26-бабының 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылған кезде қызметкерді алда шарттың бұзылатыны туралы ескерту талап етілмейді.

5. Жеке еңбек шартын бұзу және тоқтату жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

Ескерту. 25-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

26-бап. Жеке еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың негіздері

Жеке еңбек шарты :
1) ұйым (заңды тұлға) таратылған, жұмыс берушінің (жеке адамның) қызметі тоқтаған;
2) қызметкерлердің саны немесе штаты қысқартылған;

3) жеке еңбек шартының қолданылу мерзімі немесе сынау мерзімі ішінде қызметкердің жеткілікті біліктілігінің болмауы не белгілі бір жұмысты жалғастыруға кедергі келтіретін денсаулық жағдайы салдарынан атқаратын қызметіне немесе орындайтын жұмысына сәйкессіздігі аңғарылған;

4) жүктілігі және бала тууы бойынша демалыста болу уақытын есептемегенде , еңбекке уақытша жарамсыздығы салдарынан, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында сол ауру бойынша еңбекке жарамсыздықтың неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленбесе, жұмысқа қатарынан екі айдан астам уақыт бойы келмеген жағдайда бұзылуы мүмкін. Аурулар түрлерінің тізбесін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді. Еңбек қабілетін еңбекте мертігуіне немесе кәсіптік ауруға байланысты жоғалтқан қызметкердің жұмыс орны (қызметі) еңбек қабілеті қалпына келгенге немесе мүгедектік анықталғанға дейін с а қ т а л а д ы ;

5) қызметкер ұйыммен бірге басқа жерге ауысудан бас тартқан;

6) осы Заңның 23-бабының 2-тармағына сәйкес неғұрлым жеңіл жұмысқа ауыстырудан қызметкер бас тартқан;

7) еңбек жағдайларындағы өзгеріске байланысты жұмысты жалғастырудан б а с т а р т қ а н ;

8) егер қызметкер тәртіптік жаза алған болса, ол еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз қайталап орындамаған;

9) қызметкер еңбек міндеттерін бір рет өрескел бұзған жағдайда бұзылуы м ү м к і н .

Қызметкердің еңбек міндеттерін бір рет өрескел бұзуына: бір жұмыс күні ішінде дәлелсіз себеппен қатарынан үш сағат және одан да көп уақыт бойы жұмыста болмауы; жұмысқа алкогольден, есірткіден, уыттанудан масаң күйде келуі; жұмыс күні ішінде алкогольден, есірткіден, уыттанудан (соларға ұқсас заттардан) масаң жағдайды туғызатын заттарды пайдалануы; қызметкердің еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көлікте жүру қауіпсіздігі ережелерін, жарақат алу мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін болатындай бұзуы; жұмыс орнында заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған мүлікті ұрлауы (соның ішінде ұсақ заттарды) жатады; (Z970206 (7-бап 33)-34) тармақшаларды қараңыз)

10) егер іс-әрекеті оған жұмыс беруші тарапынан сенімінің жоғалуына негіз болса, ақшалай немесе тауарлық құндылықтармен тікелей қызмет ететін қызметкер кінәлі іс-әрекет жасаған;

11) тәрбиешілік міндетті атқарушы қызметкер аталған жұмысты жалғастырумен сыйыспайтын жат қылық жасаған;

12) қызметкерге еңбек міндеттерін атқаруымен байланысты белгілі болған мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық мәліметтерді немесе заңмен қорғалатын

өзге де құпияларды жария еткен;

13) осы Заңның 21-бабына және осы баптың 5) тармақшасына сәйкес басқа жұмысқа уақытша ауыстырған жағдайда қызметкер жұмыстан бас тартқан;

14) Бұрын осы жұмысты орындап келген қызметкер сот шешімімен жұмысына қайта алынған;

15) қызметкерге мемлекеттік құпияларға рұқсат беру тоқтатылған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

Ескерту. 26-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2001.12.06. N 260 Заңымен, 2004.12.23. N 20 Заңымен.

27-бап. Жұмыс берушінің бастамасымен жеке еңбек шартын бұзу мүмкіндігін шектеу

1. 26-баптың 1), 2), 5) және 7) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс беруші жеке еңбек шарты бұзылған жағдайда қызметкерге жеке еңбек шартының алдағы уақытта бұзылатыны туралы оның бұзылуынан кемінде бір ай бұрын жазбаша түрде ескертуге міндетті.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жеке еңбек шартын:

1) осы Заңның 26-бабының 1), 5), 8), 9), 10), 11), 12), 14) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жүкті әйелдермен, бір жарым жасқа дейінгі баласы бар әйелдермен (растайтын құжаты болған жағдайда);

2) осы Заңның 26-бабының 1) тармақшасында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкер еңбекке уақытша жарамсыз және жыл сайынғы еңбек демалысында болған кезде бұзуға жол берілмейді.

Қызметкердің орындалатын жұмысқа денсаулық жағдайы бойынша сәйкес келмеуі салдарынан оның еңбек міндеттерін тиісінше орындауға кедергі жасайтын еңбек қабілеттілігі ұдайы төмендеген кезінде, не егер еңбек міндеттерін орындау қызметкердің өзіне теріс әсер ететін немесе айналасындағылар үшін қауіпті болса, еңбек шарты бұзылуы мүмкін.

Қызметкердің денсаулық жағдайы бойынша еңбек міндеттерін орындауды жалғастыруға мүмкіндігі болмауы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен медициналық-әлеуметтік сараптаманың қорытындысымен расталуға тиіс. (V021937 , 3-3-тарау **қараңыз**)

2. Осы Заңның 26-бабының 1) және 2) тармақшаларында және 30-бабының 1) тармақшасында көзделген негіздер бойынша жеке еңбек шарты бұзылған жағдайда жұмыс беруші қызметкерге орташа айлық жалақысы мөлшерінде өтемақы төлейді. (P001942 (2-тарау **16-тармақты қараңыз**)

3. Жеке еңбек, ұжымдық шарттарда өтемақылық төлемдердің басқа да жағдайлары мен мөлшері белгіленуі мүмкін.

4. Осы Заңның 26-бабының 3) тармақшасына сәйкес қызметкерді жұмыстан шығаруға негіз болатын аттестаттау жүргізген кезде аттестаттау комиссиясының

құрамына міндетті түрде сол ұйым қызметкерлерінің өкілдерінен комиссия мүшесі енгізіледі.

5. Кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкермен еңбек шартын осы Заңның 26-бабының 2), 3), 8) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзу, сол ұйымның кәсіптік одақ органының дәлелді пікірі ескеріле отырып жүргізіледі. (Z931400 қараңыз)

Ескерту. 27-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

28-бап. Жеке еңбек шартының қызметкердің бастамасы бойынша бұзылуы

1. Қызметкер жеке еңбек шартын бұзатындығы туралы кемінде бір ай бұрын жұмыс берушіге жазбаша түрде ескерте отырып, оны бұзуға құқылы.

Ескерту мерзімі біткен соң қызметкер жұмысын тоқтатуға құқылы. Жұмыс беруші жұмыстың соңғы күні қызметкердің талап етуі бойынша еңбек кітапшасын және оның басқа да құжаттарын беруге, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасы мен ұжымдық шартқа сәйкес оған тиесілі барлық сомалар төлемін жүргізуге міндетті. (P001942 (3-тарау 18-тармақты қараңыз)

2. Тараптардың келісімі бойынша жеке еңбек шарты ескерту мерзімі біткенге дейін бұзылуы мүмкін.

Ескерту. 28-бап жаңа редакцияда - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

29-бап. Жұмысқа қайта алу

Жеке еңбек шарты заңсыз негізде бұзылған не басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған жағдайда еңбек дауын қарайтын орган қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта алғызуға тиіс. (V001071 (11, 23-тармақтарды қараңыз)

Жеке еңбек шартының заңсыз бұзылуына байланысты бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге амалсыздан жұмыссыз жүрген барлық уақыты бірақ алты айдан аспайтын уақыт үшін орташа табысы төленеді. (P001942 қараңыз)

Ескерту. 29-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

30-бап. Жеке еңбек шартын тараптардың еркіне байланысты емес мән-жайлар бойынша тоқтату

Жеке еңбек шарты тараптардың еркіне байланысты емес мынадай мән-жайлар бойынша :

1) қызметкерді әскери қызметке шақырған кезде құжатын көрсеткенде үш күн мерзімде ;

2) қызметкер жазаға тартылған сот үкімі заңды күшіне енген жағдайда бұрынғы жұмысты жалғастыру мүмкіндігі болмағанда;

3) қызметкер қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот қызметкерді қайтыс

болған немесе хабар-ошарсыз кетті деп таныған жағдайда;

4) сот қызметкерді әрекетке қабілетсіз немесе әрекет қабілеті шектеулі , соның салдарынан қызметкердің бұрынғы жұмысын жалғастыруға мүмкіндігі жоқ деп таныған жағдайда тоқтатылуға тиіс.

Соттың үкімі, шешімі заңды күшіне енген күн немесе қайтыс болған күн осы баптың 2)-4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартының бұзылған күні болып табылады.

31-бап. Жұмыстан шеттетуге

1. Нормативтік құқықтық актілерде көзделген жағдайларда уәкілетті мемлекеттік органдардың талап етуі бойынша жұмыс беруші қызметкерді өз құзыреті шегінде сол органдар жасаған қаулылар мен шешімдер негізінде жұмыстан шеттетуге міндетті.

2. Жұмыс беруші заң актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда:

1) жұмысқа алкогольден, есірткіден, уыттанудан масаң күйде келген немесе жұмыс күні ішінде осындай масаң жағдайды туғызатын затты пайдаланған;

2) еңбек қорғау ережелері бойынша емтихандар тапсырмаған; (V043394 қ а р а ң ы з)

3) жеке басын қорғаудың жұмыс беруші берген керекті құралдарын п а й д а л а н б а ғ а н ;

4) егер ол заңдарға сәйкес міндетті болса, медициналық тексеруден өтпеген; (V011630 ; V032556 ; V042780 қ а р а ң ы з)

5) авариялық жағдайға ұшыратуға, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігінің не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігінің ережелерін бұзуға әкеп соқтыруы мүмкін іс-әрекеттер жасаған қызметкерді жұмыстан шеттетуге міндетті.

3. Жұмыстан шеттетуге кезеңіне жалақы сақталмайды.

4. Қызметкерді жұмыстан шеттетуге оған негіз болған себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға дейінгі мерзімге жүзеге асырылуы мүмкін.

Ескерту. 31-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

3-тарау. Ұжымдық шарт

32-бап. Ұжымдық шарт жасасу туралы шешім қабылдау құқығы

1. Бір немесе бірнеше жұмыс беруші (олардың өкілдері) және бір немесе бірнеше қызметкерлердің өкілдері ұжымдық шарттар жасасу мақсатымен к е л і с с ө з д е р жү р г і з е д і .

Ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерді бастау туралы ұсыныспен екінші тараптан хабарлама алған тарап он күн мерзім ішінде оны қарауға және

келіссөздерге кірісуге міндетті.

2. Жұмыс беруші ұжымдық шарттар жасасатын тараптардың барлық өкілдерімен келіссөздер жүргізеді. (K010155 қараңыз)

3. Ұйымда бірнеше кәсіптік одақтар болған кезде олар келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттың жобасын дайындау және оған қол қою үшін бірыңғай өкілді орган құра алады. Бұл ретте олардың әрқайсысына бірыңғай орган құрамында келіссөздер жүргізу жөнінде өздері аттарынан өкілдік етілетін кәсіптік одаққа мүше қызметкерлер санына тепе-тең өкілдік принципі негізде өкілдік етуге қ ұ қ ы қ б е р і л е д і .

Кәсіптік одақтың мүшесі болып табылмайтын қызметкерлер жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста өз мүдделерін білдіру үшін кәсіподақ ұйымының органына да, сол сияқты өзге де өкілдерге уәкілеттік беруге құқылы.

4. Келіссөздер жүргізілетін уақытқа келіссөздер жөнінде екіжақты комиссия құрылады, оған екі жақтан да тең мөлшерде өкілдер енеді.

Ескерту. 32-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.

N 20 Заңымен.

33-бап. Ұжымдық шарттың мазмұны және құрылымы

1. Ұжымдық шарттың мазмұнын келіссөздер жөніндегі екіжақты комиссияда т а р а п т а р б е л г і л е й д і .

Ұжымдық шартта білім беру ұйымдарын бітірушілер қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес келген жағдайда оларды жұмысқа қабылдау туралы талап б о л у ы м ү м к і н .

2 . Ұ ж ы м д ы қ ш а р т :
оның қолданылу мерзімі туралы;
орындалуын бақылау тәртібі туралы;

шарт талаптарының орындалмағаны үшін жауапкершілік туралы;
өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы ережелерді қамтиды.

3. Ұжымдық шарттардың ережелері қызметкерлердің құқығын шектемеуі, еңбек жағдайларын нашарлатпауы және заңдарда белгіленген кепілдіктерді б ұ з б а у ы к е р е к .

Ескерту. 33-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.

N 20 Заңымен.

34-бап. Ұжымдық шартты әзірлеудің, жасасудың және мониторингінің тәртібі

1. Ұжымдық шарттың жобасын дайындау мен оны комиссияның қарауына енгізуге тараптардың кез келгені бастамашы болуы мүмкін.

Жобаны ұйымның қызметкерлері міндетті түрде талқылауға тиіс. Жобаны талқылау нысанын қызметкерлердің өздері анықтайды.

Жобаны комиссия келіп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып

п ы с ы қ т а й д ы .

1-1. Ұжымдық келіссөздер тараптары ұжымдық келіссөздер жүргізу үшін қажетті өздерінде бар ақпаратты бір-біріне ұсынуға тиіс.

1-2. Келіссөздерге қатысушылар алынған мәліметтерді, егер бұл мәліметтер мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпия болып табылса, жария етуге құқылы емес.

1-3. Егер тараптар ұжымдық келіссөздер барысында қаралып отырған кейбір мәселелер бойынша келісімге келе алмаса, реттелмеген мәселелер келіспеушіліктер хаттамасына енгізіледі және олар бұдан кейінгі келіссөздердің нысана болуы мүмкін.

1-4. Тараптар қол қойған ұжымдық шартты мониторинг жүргізу үшін жұмыс беруші бір ай мерзімде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшесіне беруге міндетті.

2. Тараптардың келісіміне қол жеткізілген жағдайда ұжымдық шарт кемінде екі дана етіп жасалады және оларға тараптардың өкілдері күнтізбелік он күн ішінде қол қояды. (Z922800 қараңыз)

Ескерту. 34-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.

N 20 Заңымен.

35-бап. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімдері мен аясы

1. Ұжымдық шарт тараптар белгілейтін мерзімге жасалады.

2. Егер ұжымдық шарттың ережелерінде өзгеше көзделмесе, ол қол қойылған кезден бастап күшіне енеді және тараптардың орындауы үшін міндетті болады. (Z 9 2 2 8 0 0 қ а р а ң ы з)

2-1. Ұжымдық шарттың күші ұжымдық шартқа өз атынан қол қойған қызметкерлерге қолданылады.

3. Ұжымдық шарт ұйымды басқару органының құрылымы, құрамы өзгерген жағдайда күшінде қалады және қолданыла береді.

4. Ұжымдық шарт ұйымды қайта ұйымдастыру (біріктіру, қосу, бөлу, бөліп шығару, қайта құру) кезеңінде өз күшін сақтап қалады. Кейіннен ұжымдық шарт тараптардың бірінің бастамасы бойынша қайта қаралуы мүмкін. (Z922800 қ а р а ң ы з)

5. Ұйымның меншік иесі және мүлкі ауысқан жағдайда ұжымдық шарттың қолданылуы үш ай бойы сақталады. Осы кезеңде тараптар жаңа ұжымдық шарт жасасу немесе қолданылып жүрген шарттың сақталуы, өзгертілуі және толықтырылуы туралы келіссөздер бастауға құқылы.

6. Ұйым таратылған және ол банкрот деп жарияланған жағдайда тарату немесе банкроттық туралы тиісті шешім қабылданған кезден бастап ұжымдық шарттың қолданылуы тоқтатылады.

7. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде оған өзгерістер мен

толықтырулар тараптардың өзара келісуі бойынша ұжымдық шартта белгіленген тәртіппен ғана жүргізіледі.

8. Тараптардың өкілдері қызметкерлерді ұжымдық шартпен таныстырып, оларға орындалу барысы туралы хабарлап отыруға міндетті.

Ескерту. 35-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

35-1-бап. Ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерге қатысушыларға берілетін кепілдіктер

1. Ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерге қатысушылар келіссөздер жүргізілген уақытқа орташа айлық жалақысы сақтала отырып еңбек міндеттерін орындаудан босатылады. Осы мерзім олардың еңбек стажына енгізіледі.

2. Жұмыс беруші ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерді жүргізу үшін қажетті жағдайларды қамтамасыз етеді. (K010155 (90-93-баптардың қ а р а ң ы з)

Ескерту. 35-1-баппен толықтырылды - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

4-тарау. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбек қатынастарын реттеу

36-бап. Маусымдық қызметкерлер

1. Табиғи және климат жағдайларына байланысты бүкіл күнтізбелік жылда емес, алты айдан аспайтын белгілі бір кезең (маусым) ішінде жұмыс атқаратын қызметкерлер маусымдық қызметкерлер болып танылады.

2. Маусымдық қызметкерлерге осы Заңның күші олардың жеке еңбек шарттарымен реттелмейтін және маусымдық жұмыс сипатына қайшы келмейтін б ө л і г і н д е қ о л д а н ы л а д ы .

(P971679 ; P990731 (4-тарау , 26-тармақтың 2-абзацын қараңыз)

37-бап. Маусымдық қызметкерлермен жеке еңбек шартын жасасу

Маусымдық қызметкерлерді жұмысқа қабылдау кезінде қызметкердің оған тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатымен сынақ белгіленбейді.

38-бап. Маусымдық жұмысқа жасалған жеке еңбек шартын бұзудың негіздері

1. Маусымдық жұмыстармен айналысатын тараптың екінші тарапты бұл туралы бір апта бұрын ескертіп, жеке еңбек шартын өз қалауы бойынша мерзімінен бұрын бұзуға құқығы бар.

2. Маусымдық қызметкерлермен жеке еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасымен (осы Заңда көзделген басқа негіздерді қоспағанда), сондай-ақ:

1) жұмыс берушідегі жұмысты өндірістік сипаттағы себептер бойынша екі аптадан астам мерзімге тоқтатқан;

2) дәлелді себепсіз бір жұмыс күні ішінде жұмыс орнында болмаған және еңбекке уақытша жарамсыздығы себепті бір ай бойы жұмыста үздіксіз болмаған жағдайларда да бұзылуы мүмкін.

39-бап. Үй қызметкерлері

1. Жұмыс беруші - жеке тұлғаларда үй шаруашылығында жұмыс істеуге (қызмет көрсетуге) жеке еңбек шартын жасасқан қызметкерлер үй қызметкерлері деп т а н ы л а д ы .

2. Жұмыс беруші - жеке тұлғалар мен осы жұмыс берушілерде үй шаруашылығында жұмыс істейтін қызметкерлер арасында жұмысты (көрсетілетін қызметтерді) орындауға байланысты туындайтын өзара қатынастар жеке еңбек шартымен ресімделеді.

3. Үйде істейтін қызметкерлермен жасалған жеке еңбек шарты тараптардың бірінің бастамасымен кез келген уақытта бұзылуы мүмкін.

4. Үй қызметкерлеріне осы Заңның күші олардың жеке еңбек шарттарымен реттелмейтін және үй қызметкерлері еңбегінің сипатына қайшы келмейтін бөлігінде қ о л д а н ы л а д ы .

(K941000 (384-бап ; 385-бап **3-тармақ**); K990409 (33-тарау ; 683-бап); P990731 (4-тарау , **26-тармақтың 2-абзацын қараңыз**)

40-бап. Үйде жұмыс істейтін қызметкерлер

1. Жұмыс берушімен өзінің материалдарымен және өзіндегі немесе жұмыс беруші бөлетін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен тетіктерін пайдалана отырып, жұмысты үйінде өз еңбегімен орындау туралы жеке еңбек шартын жасасқан адамдар үйде жұмыс істейтін қызметкерлер деп саналады.

2. Үйде жұмыс істейтін қызметкерлерге осы Заңның күші олардың жеке еңбек шарттарымен реттелмейтін және үйде істейтін қызметкерлер еңбегінің сипатына қайшы келмейтін бөлігінде қолданылады.

(K990409 (32-тарау , параграф 1 - параграф 2); P990731 (4-тарау , **26-тармақтың 2-абзацы**)

41-бап. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін адамдардың еңбегі

Вахталық әдіс қызметкерлердің тұрақты тұрғылықты жеріне күн сайын оралуын қамтамасыз ету мүмкін болмайтын, олардың тұрақты тұратын жерінен тыс жерде еңбек процесін жүзеге асыруының айрықша нысаны болып табылады.

Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істеуге тартылатын қызметкерлерді жұмыс жүргізу объектісінде болған кезеңінде олардың тіршілігін қамтамасыз

етуге арналған тұрғын үймен, жұмыс орнына апару мен қайтаруды қамтамасыз етеді, сондай-ақ жұмыстарды орындау мен ауысым арасында демалу үшін жағдайлар жасайды.

(P011726 ; P001942 (2-тарау , 17-тармақты қараңыз)

42-бап. Вахтаның ұзақтығы

Объектідегі жұмысты орындау мен вахталық поселкедегі ауысым арасындағы демалыс кезеңі күнтізбелік он бес күннен аспауы керек.

Жұмыс беруші жекелеген объектілерде вахтаның ұзақтығын ерекше жағдайларда ұйым қызметкерлерінің өкілдерімен келісім бойынша отыз күнтізбелік күнге дейін белгілей алады.

43-бап. Вахталық әдіспен жұмыс кезіндегі жұмыс уақытының есебі

Жұмыстың вахталық әдісі кезінде ай, тоқсан немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бірақ бір жылдан аспайтын кезең ішіндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.

Есептік кезең бүкіл жұмыс уақытын, ұйымның орналасқан жерінен немесе жиналатын жерден жұмыс істейтін жерге дейінгі жолдағы және кері қайту жолындағы уақытты, сондай-ақ белгілі бір күнтізбелік уақыт бөлігіне тиесілі демалыс уақытын қамтиды. Бұл орайда есептік кезеңі ішіндегі жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Заңда белгіленген нормадан аспауға тиіс.

44-бап. Қызметкерлердің өзге де санаттары

Қызметкерлердің өзге санаттарының еңбек қатынастарын реттеу осы Заңға және қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбек қатынастарын айқындайтын өзге де заң актілеріне сәйкес жүзеге асырылады. (P940577 қараңыз)

5-тарау. Жұмыс уақыты

45-бап. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы

1. Қызметкер жеке еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындауға міндетті уақыт жұмыс уақыты болып есептеледі.
2. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауға тиіс.
3. Жеке еңбек шарттарында тараптардың келісімі бойынша жұмыс уақытының ұзақтығы азырақ көзделуі мүмкін.

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

1. Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы:

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

сағаттан; он алтыдан он сегіз жасқа дейін - аптасына 36 сағаттан аспайтын;

2) ауыр дене жұмыстарында және еңбек жағдайлары зиянды (өте зиянды) жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін - аптасына 36 сағаттан аспайтын болып б е л г і л е н е д і .

2. Жұмыс істеу жұмыс уақытының ұзақтығын қысқартуға құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен қызметтердің тізімін , сондай-ақ еңбек жағдайлары зиянды (өте зиянды) және (немесе) ауыр (өте ауыр), қауіпті (өте қауіпті) жұмыстардың тізбесін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган б е л г і л е й д і .

Ескерту. 46-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

47-бап. Бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасы және күнделікті жұмыстың ұзақтығы

Қызметкерлер үшін екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыс берушінің актісімен немесе қызметкерлердің өкілдерімен келісе отырып, және жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығын сақтай отырып, жұмыс беруші бекітетін ауысым кестесімен белгіленеді.

Өндірісінің сипаты мен жұмыс жағдайлары бойынша бес күндік жұмыс аптасын енгізу орынсыз ұйымдарда бір күндік демалысы бар алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Алты күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда - 7 сағаттан аспауға, апталық норма 36 сағат болғанда - 6 сағаттан және апталық норма 24 сағат болғанда - 4 сағаттан а с п а у ғ а т и і с .

Бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасын еңбек немесе ұжымдық шарттардың талаптарымен жұмыс беруші белгілейді.

Ескерту. 47-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

48-бап. Түнгі уақыттағы жұмыс

1. 22 сағаттан бастап таңғы сағат 6-ға дейінгі уақыт түнгі уақыт болып е с е п т е л е д і .

2. Жүкті әйелдерді және бір жасқа дейінгі баланы емізетін аналарды түнгі уақытта жұмыс істеуге тартуға олардың жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

3. Түнгі уақытта жұмыс істеуге он сегіз жасқа толмаған адамдар мен түнгі уақытта жұмыс істеуге тыйым салатын медициналық қорытындысы болған жағдайда өзге де адамдар жіберілмейді. P020041 V970558 V001211

Ескерту. 48-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 , 2006.07.07. N 171 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-баптан қараңыз) Заңдарымен.

49-бап. Мерзімнен тыс жұмыстарды шектеу

1. Осы Заңның 45-бабында белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығынан тыс жұмыстар мерзімнен тыс жұмыстар деп есептеледі.

2. Мерзімнен тыс жұмыстарға тартуға, осы Заңның 51-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің келісімімен ғана жол беріледі.

3. Мерзімнен тыс жұмыстарға он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер мен жүкті әйелдер жіберілмейді. Мүгедектер, жеті жасқа толмаған баласы (он алты жасқа толмаған мүгедек баласы) бар әйелдер мерзімнен тыс жұмыстарға олардың жазбаша келісімімен тартылады.

Ескерту. 49-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

50-бап. Мерзімнен тыс жұмыстардың шекті мөлшері

Әрбір қызметкер үшін мерзімнен тыс жұмыстар бір күнтізбелік күн ішінде екі сағаттан (ауыр дене жұмыстарында және еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда - бір сағаттан) аспауға тиіс. Бұл ретте мерзімнен тыс жұмыстардың жалпы ұзақтығы аптасына төрт сағаттан, ал ауыр дене еңбегі мен еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда аптасына екі сағаттан аспауға тиіс.

Еңбек жағдайлары өте зиянды және өте қауіпті кезде мерзімнен тыс жұмыстарға тыйым салынады.

Ескерту. 50-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

51-бап. Қызметкерлердің келісімінсіз мерзімнен тыс жұмыстарға жол берілетін ерекше жағдайлар

Қызметкердің келісімінсіз мерзімнен тыс жұмыстарға ерекше жағдайларда ғана:

1) елдің қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды немесе дүлей апаттарды, өндірістік аварияларды болғызбау немесе олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде; (Z030387 ; Z050029)

2) сумен жабдықтау, газбен жабдықтау, жылыту, жарық беру, канализация, көлік, байланыс жөніндегі қоғамдық қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде - олардың дұрыс жұмыс істеуін бұзатын кездейсоқ немесе күтпеген жағдайларды жою үшін;

3) егер жұмыс үзілісті көтермейтін болса, ауыстырушы қызметкер келмей қалған кезде осы Заңның 50-бабында көзделген сағаттар санынан аспайтын уақытқа жұмысты жалғастыру үшін жол беріледі.

52-бап. Жұмыс уақытының есебі

1. Жұмыс беруші қызметкердің сол жұмыс берушіде нақты жұмыс істеген жұмыс уақытының есебін жүзеге асыруға тиіс.

2. Өндіріс (жұмыс) жағдайлары бойынша қызметкерлердің белгілі бір санаты үшін белгіленген апта сайынғы жұмыс уақытының сақталуы мүмкін емес, үздіксіз жұмыс істейтін ұйымдарда, жекелеген өндірістерде, цехтарда, учаскелерде, бөлімшелерде және кейбір жұмыс түрлерінде есепті кезең ішінде жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына осы Заңда белгіленген қалыпты жұмыс сағаттары мерзімінен аспауға тиісті жағдайда жұмыс уақытының жиынтық есебін жүргізуге жол беріледі.

3. Жиынтық есеп жағдайында жұмыс уақытының күн сайынғы немесе апта сайынғы ұзақтығы жұмыс күні немесе жұмыс аптасы сағаттарының нормасынан артық немесе кем болуы мүмкін.

4. Есепті кезең ішіндегі жұмыс уақыты сағаттарының жиынтығы осы кезеңдегі сағаттардың нормасына тең болмауы мүмкін.

5. Жұмыс уақытының жиынтық есебін жасаған кезде қызметкерлердің осы санаты үшін белгіленген орташа жұмыс күні мен жұмыс аптасының ұзақтығы сақталуға тиісті шектегі кезең есепті кезең болып танылады.

6. Жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану тәртібі жұмыс берушінің актілерімен айқындалады және ұжымдық шартпен белгіленеді.

6-тарау. Демалыс уақыты

53-бап. Демалуға және тамақтануға арналған үзіліс

1. Күнделікті жұмыс (ауысым) ішінде қызметкерге демалу және тамақтану үшін жинақтап алғанда ұзақтығы бір сағаттан кем болмайтын үзіліс берілуге тиіс. Бұл үзіліс жұмыс уақытына енгізілмейді және қызметкер оны өз қалауы бойынша пайдаланады.

2. Үзіліс беру уақыты мен оның ұзақтығы жұмыс берушінің актілерінде, жеке еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленеді.

3. Өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беру мүмкін емес жұмыстарда жұмыс беруші қызметкерге жұмыс уақытында демалу мен тамақтану мүмкіндігін қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстардың тізбесі, демалу және тамақтану тәртібі мен орны қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша жұмыс берушінің актілерінде немесе ұжымдық шартта белгіленеді.

Ескерту. 53-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

54-бап. Арнаулы үзілістер

Жылдың суық мезгілінде ашық далада, жылу берілмейтін жабық үй-жайларда жұмыс істейтін, жүк тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын қызметкерлерге жылыну және демалу үшін арнаулы үзілістер беріледі. Арнаулы үзілістер жұмыс уақытына қосылады.

Бір жарым жасқа толмаған баласы бар жұмыс істейтін әйелдерге демалу мен тамақтану үшін берілетін үзілістен басқа, баланы тамақтандыру үшін кемінде жұмыстың әрбір үш сағаты сайын ұзақтығы отыз минуттан кем болмайтын қосымша үзіліс беріледі.

Бір жарым жасқа толмаған екі немесе одан да көп баласы болған жағдайда қосымша үзілістің ұзақтығы кемінде бір сағат болып белгіленеді. Баланы тамақтандыру үшін берілетін үзілістер жұмыс уақытына қосылады және ақы төлеуге жатады.

Ескерту. 54-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

55-бап. Күн сайынғы демалыстың ұзақтығы

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

56-бап. Демалыс күндері

1. Қызметкерлерге демалыс күндері (апта сайынғы үзіліссіз демалыс уақыты, сондай-ақ осы Заңда көзделген өзге де уақыт) беріледі.

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

3. Жалпы демалыс күні жексенбі болып есептеледі. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде екінші демалыс күні жұмыс берушінің актісімен немесе жұмыс кестесімен белгіленеді. Егер ұжымдық және жеке еңбек шарттарында өзгеше көзделмесе екі демалыс күні де қатарынан беріледі.

3-1. Мұсылман күнтізбесі бойынша атап өтілетін Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар - православиелік Рождество демалыс күндері болып табылады.

4. Мерекелік күндер жұмыс күндеріне сәйкес келген жағдайда және жұмыс уақытын ұтымды пайдалану мақсатында Қазақстан Республикасының Үкіметі демалыс күндерін басқа жұмыс күндеріне ауыстыруға құқылы. (Z010267 қ а р а ң ы з)

5. Осы Заңның 59-бабында көздеген жағдайларды қоспағанда, қызметкерді демалыс күндерінде жұмысқа тартуға оның келісімімен ғана жол беріледі.

Ескерту. 56-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 , 2005.12.30. N 109 Заңдарымен.

57-бап. Үзіліссіз жұмыс істейтін ұйымдардағы демалыс күндері

Өндірістік-техникалық жағдайлары бойынша немесе халыққа үнемі үзіліссіз тұрақты қызмет көрсету қажет болуы себепті демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкін болмайтын ұйымдарда, сондай-ақ үзіліссіз өндіріс жүргізілетін ұйымдарда жұмыс берушінің актісімен бекітілген ауысым кестесіне сәйкес,

қызметкерлердің әрбір тобына демалыс күндері аптаның әртүрлі күндерінде кезекпен беріліп отырады.

58-бап. Мереке күндеріндегі жұмыс

Өндірістік-техникалық жағдайлары бойынша немесе халыққа үзіліссіз тұрақты қызмет көрсету қажет болуы себепті демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкін болмайтын ұйымдарды қоспағанда, Қазақстан Республикасында белгілеген мереке күндері жұмыс жүргізілмейді. (Z010267 қараңыз)

59-бап. Демалыс күндерінде жұмысқа тарту

Демалыс күндерінде жұмысқа тартуға мынадай жағдайларда:

- 1) төтенше жағдайларды немесе дүлей апатты, өндірістік аварияны болғызбау не олардың зардаптарын дереу жою үшін;
- 2) жазатайым оқиғаларды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болғызбау ж ә н е о н ы т е р г е у ү ш і н ;
- 3) тұтас алғанда ұйымның немесе оның жеке бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмыс істеуі тез орындалуына байланысты болатын шұғыл, алдын ала күтпеген жұмыстарды орындау үшін жол беріледі.

60-бап. Ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы

1. Жеке еңбек шарты бойынша жұмыс істеушілерге жұмыс орны (қызметі) мен орташа жалақысы сақтала отырып, ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына кепілдік беріледі.

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

3. Егер басқа нормативтік құқықтық актілерде, жеке еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін көп күн көзделмесе, қызметкерлерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік он сегіз күн болатын жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі. (V 0 1 1 6 1 5 қ а р а ң ы з)

4. Ақы төленетін жыл сайынғы қосымша еңбек демалысы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейтін өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізбесіне сәйкес ауыр дене еңбегі мен еңбек жағдайлары зиянды (өте зиянды) және қауіпті (өте қауіпті) жұмыстарда істейтін қызметкерлерге беріледі. (V001211 ; V001238 қараңыз)

Ақы төленетін жыл сайынғы қосымша демалыста жүрген қызметкерді осы демалыстан кері шақыртуға болмайды.

5. Ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысын берудің талаптары мен тәртібі жеке еңбек, ұжымдық шарттармен белгіленеді.

6. Қатарынан екі жыл бойы еңбек демалысын бермеуге тыйым салынады.

Ескерту. 60-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.

N 20 Заңымен.

**61-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысына құқық беретін
жұмыс стажын есептеу және жыл сайынғы еңбек
демалысын беру тәртібі**

1. Еңбек демалысы күндеріне дәл келетін мереке күндерін есептемегенде, жыл сайынғы еңбек демалыстарының ұзақтығы, қолданылып жүрген жұмыс режимдері мен кестелеріне қарамастан, күнтізбелік күндермен есептеледі.

2. Жыл сайынғы еңбек демалысына құқық беретін еңбектегі жұмыс стажына:

- 1) жұмыс жылы ішінде нақты жұмыс істеген уақыт;
- 2) жұмыстан заңсыз босату кезінде амалсыздан бос жүрген уақыт;
- 3) емделуде болып, еңбекке уақытша жарамсыздық парағымен расталған у а қ ы т ;
- 4) қызметкер шын мәнінде жұмыс істемеген, бірақ белгіленген тәртіппен жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы толық немесе ішінара сақталған уақыт қ о с ы л а д ы .

3. Алып тасталды - 2004.12.23. N 20 Заңымен.

4. Алып тасталды - 2004.12.23. N 20 Заңымен.

5. Қызметкердің қалауы бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бөлініп б е р і л у і м ү м к і н .

Ескерту. 61-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.
N 20 Заңымен.

**62-бап. Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек
демалыстарын берудің кезектілігі**

1. Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалыстарын берудің кезектілігі жеке еңбек, ұжымдық шарттарда, демалыс кестесінде, жұмыс берушінің актілерінде көзделген тәртіппен белгіленеді.

2. Өндіріс қажеттеріне байланысты демалыс кестесі өзгерген жағдайда жұмыс беруші еңбек демалысының басталуынан кемінде екі апта бұрын қызметкерге ол жөнінде хабарлауға міндетті.

**63-бап. Жыл сайынғы еңбек демалыстарын ауыстыру
немесе ұзарту жағдайлары**

1. Жыл сайынғы еңбек демалысы қызметкер еңбек демалысы кезеңінде еңбекке уақытша жарамсыз болған кезде, жүкті болуы мен босануы бойынша демалысы кезінде толық немесе бір бөлігі ауыстырылуы немесе ұзартылуы мүмкін, бірақ бұл орайда еңбек демалысы кезіндегі күндерге еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша жәрдемақы төленбейді.

2. Жыл сайынғы еңбек демалысы (оның бір бөлігі) тек қызметкердің келісімімен немесе оның өтініші бойынша ғана ұзартылуы немесе келесі жұмыс

жылына ауыстырылуы мүмкін. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша келесі жылға еңбек демалысына қосылуы немесе қызметкердің өтініші бойынша басқа уақытта жеке берілуі мүмкін.

64-бап. Еңбек демалысынан шақырып алу

Жыл сайынғы еңбек демалысы жұмыс берушінің ұсынысы бойынша және қызметкердің келісімімен үзілуі мүмкін (еңбек демалысынан шақырып алу). Еңбек демалысының осыған байланысты пайдаланылмаған бөлігі тараптар арасындағы уағдаластық бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде беріледі немесе қызметкердің қалауы бойынша келесі жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосылады, не өтемақы төленеді.

(P001942 ; V001211 (2-тарау 22-тармақты қараңыз)

65-бап. Жалақы сақталмайтын демалыстар

Тараптардың келісімі бойынша қызметкерге оның өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

66-бап. Жүктілігі және босануы бойынша демалыстар. Бала асырап алған әйелдерге (еркектерге)

берілетін демалыстар

Әйелдерге жүктілігі мен босануы бойынша босанғанға дейін ұзақтығы жетпіс күнтізбелік күнге, босанғаннан кейін елу алты (ауыр босанған немесе екі немесе одан да көп бала туған жағдайда жетпіс) күнтізбелік күнге демалыс беріледі. Есептеу жиынтықтап жүргізіледі және демалыс әйелдің ұйымда жұмыс істеу ұзақтығына қарамастан, жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүктілігіне және босануы бойынша осы кезеңге төленген жәрдемақыны босанғанға дейін нақты пайдаланған күндерінің санына қарамастан оған толық беріледі.

Жаңа туған нәрестелерді тікелей перзентханадан асырап алған әйелдерге (еркектерге) бала асырап алған күннен бастап, сәбидің дүниеге келген күнінен елу алты күнге толғанға дейінгі кезеңге (ата-анасының біріне) демалыс беріліп, оның ұйымда жұмыс істеу ұзақтығына қарамастан жұмыс берушінің қаражаты есебінен оған осы кезеңге жәрдемақы төленеді.

67-бап. Үш жасқа дейінгі балалары бар аналарға, бала асырап алған әйелдерге (еркектерге)

жалақысы сақталмай берілетін қосымша демалыс

Жүктілігі мен босануы бойынша демалыстан басқа әйелге оның өтініші бойынша баласы үш жасқа толғанға дейін оған күтім жасау жөнінде жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс беріледі. Қосымша демалыс уақыты ішінде оның жұмыс орны (қызметі) сақталады.

Жаңа туған нәрестелерді тікелей перзентханадан асырап алған әйелдердің (еркектердің) өтініші бойынша сәби үш жасқа толғанға дейін оған күтім жасау үшін жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс беріліп, осы кезеңде оның

жұмыс орны (қызметі) сақталады.

Бұл демалыстың сәби үш жасқа толғанға дейін кез келген уақытта толық немесе бөліп пайдаланылуы мүмкін.

Ескерту. 67-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

68-бап. Пайдаланылмаған жыл сайынғы еңбек демалысы үшін жеке еңбек шартын бұзған кезде төленетін өтемақы

1. Жеке еңбек шартын бұзу кезінде, оның қандай негізде бұзылғанына қарамастан, өзінің жыл сайынғы еңбек демалысын алу құқығын пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған қызметкерге өтемақы төленеді. (P001942 қараңыз)

2. Егер жеке еңбек шартын бұзған күнге қарай қызметкер жұмыс жылының бір бөлігінде жұмыс істесе, өтемақы жұмыс істеген уақытқа бара-бар төленеді.

3. Жеке еңбек шартын бұзу кезіндегі пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы жеке еңбек шарты тоқтатылған күні төленеді.

69-бап. Оқу демалысы

Білім беру ұйымында оқитын қызметкерлерге емтихандар тапсыру, диплом жобасын (жұмысын) дайындау және қорғау, бітірушілер емтихандарын тапсыру кезеңінде ақы төленетін немесе ақы төленбейтін қосымша демалыс беріледі.

Ескерту. 69-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

7-тарау. Жалақы және еңбекті нормалау

70-бап. Жалақы

1. Жұмыс беруші осы Заңға, жеке еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес қызметкердің еңбегіне ақы төлеуге міндетті.

2. Қызметкерлердің еңбегіне ақы мерзімдік, кесімді түрде немесе еңбекке ақы төлеудің өзге де жүйелері бойынша төленеді. Ақы төлеу еңбектің жеке және/немесе ұжымдық нәтижелері үшін жүргізілуі мүмкін.

3. Қызметкердің жалақысы орындалатын жұмыстың саны мен сапасына, күрделілігіне қарай белгіленеді.

Қызметкерлердің өндіріс тиімділігі мен жұмыс сапасын арттыруға материалдық мүдделілігін күшейту үшін жыл ішіндегі жұмысының қорытындысы бойынша сыйлық, сыйақы беру жүйесі және материалдық көтермелеудің басқа да нысандары енгізілуі мүмкін.

4. Ұйымдарда еңбекке ақы төлеу жүйесі ұжымдық шарттармен немесе жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

5. Жұмыс беруші қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары мен жұмыстардың белгілі бір түрлерінің күрделілігін жұмыстардың және

жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, басшылар, мамандар мен басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы негізінде белгілейді. Аталған анықтамалықтарды әзірлеу мен оларды қолданудың тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды. Жұмыс беруші орындалатын жұмыстарды белгілі бір күрделі жұмысқа жатқызуды және қызметкерлерге біліктілік разрядтарын беруді жұмыстардың және жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығында және басшылар, мамандар мен басқа да қызметшілер лауазымдарының анықтамалығына, сондай-ақ қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін белгіленетін үлгілік біліктілік талаптарына сәйкес дербес жүргізеді. (P020041 ; V001333 қараңыз)

Ескерту. 70-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

71-бап. Жалақының мөлшері

Жалақының мөлшерін жұмыс беруші дербес белгілейді және ол Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген ең төмен жалақы мөлшерінен кем болмауы керек. (K040548 (76-б. 3-т. 2) тарм. қараңыз)

72-бап. Қызметтерді қоса атқару (қызмет көрсету аймақтарын кеңейту) және жұмыста уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау кезіндегі жалақы

1. Белгілі бір ұйымда өзінің жеке еңбек шартымен келісілген негізгі жұмысымен қатар өзінің негізгі жұмысынан босатылмастан басқа қызмет немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеті бойынша қосымша жұмысты орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы төленеді.

2. Қызметтерді қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймақтарын кеңейткені) немесе жұмыста уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақылардың мөлшерін қызметкермен келісім бойынша жұмыс беруші белгілейді.

73-бап. Мерзімнен тыс жұмыстарға, мереке және демалыс күндеріндегі жұмыстарға ақы төлеу.

Түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу

1. Мерзімнен тыс жұмысқа ақы бір жарым есе мөлшерінен кем төленбейді.
2. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы екі еседен төмен болмайтын мөлшерде төленеді.
3. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмыстарға төленетін өтемақы қызметкердің тілегі бойынша қосымша демалыс күнімен ауыстырылуы мүмкін.
4. Түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына ақы бір жарым есе мөлшерінен кем төленбейді.

74-бап. Бос тұрып қалған уақытқа ақы төлеу

1. Жұмыстың бос тұрып қалған уақытына ақы төлеудің тәртібі мен талаптары жеке еңбек немесе ұжымдық шарттармен белгіленеді.
2. Қызметкердің кінәсінен бос тұрып қалған уақытқа ақы төленбеуге тиіс.
3. Жұмыс берушінің кінәсінен болған іркіліс уақытына ақы төлеудің тәртібі мен талаптары жеке еңбек шартымен немесе ұжымдық шартпен айқындалады және ол орташа айлық жалақының елу процентінен кем болмайтын мөлшерде белгіленеді.

Ескерту. 74-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.

N 20 Заңымен.

75-бап. Еңбек нормалары

1. Еңбек нормалары (жұмыс істеу, уақыт, қызмет көрсету нормалары) еңбек шығынының өлшемі болып табылады және қызметкер үшін техниканың, технологияның, еңбек өндірісін ұйымдастырудың қол жеткен деңгейіне сәйкес белгіленеді.

2. Еңбек нормаларын енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс беруші жүргізеді.

Еңбектің жаңа нормаларының енгізілетіні туралы қызметкерлерге кемінде бір ай бұрын хабарланады.

Еңбектің үлгілік (бірыңғай) нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның келісімімен оларды бекіткен органдар жүзеге асырады.

3. Қызметкерлердің жұмыс істеу нормаларын орындауы үшін жұмыс беруші қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндетті.

4. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін жұмыс істеу нормалары жеке еңбек шартына сәйкес он сегіз жасқа толмаған адамдарға арналған жұмыс уақытының ұзақтығына бара-бар қысқартылған ересек қызметкерлерге арналған жұмыс істеу нормаларын негізге ала отырып белгіленеді. (**V990760 қараңыз**)

Ескерту. 75-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23.

N 20 Заңымен.

76-бап. Жалақы төлеу мерзімдері

1. Жалақы ақша нысанында және келесі айдың бірінші он күндігінен кешіктірілмей төленеді. Жалақы төлеу күні жеке еңбек, ұжымдық шарттарда көзделеді.

2. Жалақы төлейтін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген жағдайда, оны төлеу олардың қарсаңында жүргізіледі.

3. Жұмыс берушінің кінәсінен жалақы, ал қызметкермен жеке еңбек шарты бұзылған кезде - оған тиесілі басқа да төлемдер белгіленген мерзімдермен салыстырғанда кешіктірілген кезде жұмыс беруші қызметкерге берешек пен

өсімақы төлейді. Өсімақының мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру ставкасы бойынша белгіленеді және төлем жүргізілуге тиіс болған күннен кейінгі күннен бастап әрбір кешіктірілген күнтізбелік күн үшін есептеліп төленген күнмен аяқталады.

4. Жеке еңбек шарты бұзылған жағдайда қызметкерге тиесілі барлық сомаларды төлеу соңғы жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

Ескерту. 76-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

77-бап. Жалақы төленетін орын

1. Қызметкерлерге жалақы төлеу, егер жеке еңбек, ұжымдық шарттарда өзгеше көзделмесе, әдетте, олардың жұмысын орындайтын жерінде жүргізілуге тиіс. (P991464 ; V001333 қараңыз)

2. Тұрақты жұмыс орнынан тыс жерде (іссапарда, тапсырысшының ұйымдарында және басқаларында) жұмыс берушінің тапсырмасын орындаушы қызметкердің жалақысын жеткізуді жұмыс беруші өз есебінен қамтамасыз етуге тиіс.

Ескерту. 77-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

78-бап. Қызметкердің орташа жалақысын есептеу тәртібі

Зейнетақы төлемдерін, еңбекке уақытша жарамсыздық, жүктілік пен босану жөніндегі жәрдемақыларды және басқа да төлемдерді есептеу үшін ұйымдар қызметкерлерінің орташа жалақысын есептеу тәртібі Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленеді. (P001942 қараңыз)

79-бап. Жалақыдан ұстап қалу

Қызметкердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заң актілерінде көзделген жағдайларда жүргізіледі. (Z980253 қараңыз)

Қызметкердің жалақысын бір немесе бірнеше атқарушы құжаттар бойынша өндіріп алған кезде оның жалақысының кемінде елу проценті сақталуға тиіс.

Ескерту. 79-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

8-тарау. Қызметкерлерге кепілдіктер беру мен өтемақы төлеу

80-бап. Қызметкердің мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындауы кезіндегі кепілдіктер

Басшы Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес қызметкердің жұмыс орнын және лауазымын сақтай отырып, оны мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындау уақытына жұмыстан босатады.

Ескерту. 80-бап жаңа редакцияда - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

81-бап. Жұмыс беруші медициналық тексеруге жіберетін қызметкерлерге және донорларға арналған кепілдіктер

Мерзімді медициналық тексеруден өту кезінде жұмыс берушінің есебінен осындай тексеруден өтуге міндетті қызметкердің, сондай-ақ донордың тексерілетін және қан құю үшін қан тапсыратын күндерінде жұмыс орны (қызметі) мен орташа жалақысы сақталады. (V042780 қараңыз)

Ескерту. 81-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

82-бап. Біліктілігін арттыруға және қайта даярлауға жіберілетін қызметкерге арналған кепілдіктер

Жұмыс беруші қызметкерді өндірістен қол үзіп, біліктілігін арттыруға және қайта даярлауға жіберген кезде оның жұмыс орны (қызметі) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ тараптардың келісіміне сәйкес басқа да шығындар өтеледі. (P930327 қараңыз)

Ескерту. 82-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

83-бап. Қызметтік іссапарлар кезіндегі өтемақылар

Қызметтік іссапарларға жіберілетін қызметкерлерге:

- 1) іссапарда болған уақыты үшін тәулікақылар;
- 2) тағайындалған жерге барып-қайту жолы бойынша шығындары;
- 3) тұрғын үй-жай жалдау жөніндегі шығындары төленеді. (P001428 (9-т.); P011676 қараңыз)

84-бап. Қызметкерді ұйыммен бірге басқа жердегі жұмысқа ауыстыру кезіндегі өтемақылар

Қызметкерді ұйыммен бірге басқа жердегі жұмысқа ауыстыру кезіндегі шығындарды өтеудің тәртібі мен мөлшері тараптардың келісімімен белгіленеді. (P990731 қараңыз)

85-бап. Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар тағайындау

Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар жалпы ауруларға байланысты (жарақат алуға, жүктілікті жасанды жолмен бұзуға, карантинге байланысты, туберкулез немесе кәсіптік ауру себебінен уақытша басқа жұмысқа ауыстырылған кезде) еңбекке уақытша жарамсыздық

жағдайларында және заңдарда белгіленген басқа да жағдайларда тағайындалады.
(P990731 ; P001942 (2-тарау 17-т. қараңыз)

**86-бап. Жүктілік және босану бойынша әлеуметтік
жәрдемақылар мен бала асырап алған әйелдерге
(еркектерге) әлеуметтік жәрдемақылар тағайындау**

Жүктілік және босану бойынша әлеуметтік жәрдемақылар, сондай-ақ тікелей перзентханадан бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) әлеуметтік жәрдемақылар жүктілік пен босану бойынша бүкіл демалысқа немесе бала асырап алған күннен бастап, сәбидің туған күнінен елу алты күн өткенге дейінгі кезең үшін демалысқа тағайындалады. (P990731 қараңыз)

**87-бап. Қызметкерлерге жұмыс берушінің қаражаты
есебінен әлеуметтік жәрдемақылар төлеу**

1. Қызметкерге жалпы ауруға, еңбекте мертігуге және кәсіптік ауруға байланысты, жүктілік және босану бойынша еңбекке уақытша жарамсыздық жөнінде әлеуметтік жәрдемақыларды, сондай-ақ бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) әлеуметтік жәрдемақыларды жұмыс беруші өз қаражаты есебінен төлеуге міндетті. (P990731 ; P001942 қараңыз)

2. Әлеуметтік жәрдемақыларды төлеу тәртібі мен олардың мөлшері Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленеді. (P001942 қараңыз)

Егер еңбекке уақытша жарамсыздық еңбекте мертігуге немесе кәсіптік ауруға байланысты болса, әлеуметтік жәрдемақыны жұмыс беруші еңбекке жарамсыздық орын алған бірінші күннен бастап, жұмысқа шыққанға дейін немесе мүгедектігі анықталғанға дейін орташа жалақысының жүз проценті м ө л ш е р і н д е т ө л е й д і .

3. Жұмыс беруші әлеуметтік жәрдемақыларды төлеу жөніндегі өзінің міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіпте жауаптылықта болады.

Ескерту. 87-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

**88-бап. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқыту
және біліктілігін арттыру**

1. Жұмыс берушінің мүдделерін көздеп кадрлар даярлау үшін жұмыс берушінің өз қаражаты есебінен қызметкерді оқытуға немесе оқуға жіберуге құқығы бар. (P930327 қараңыз)

2. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқыған, біліктілігін арттырған немесе қайта даярлаудан өткен қызметкер сол жұмыс берушіде тараптардың жеке еңбек шартында келіскен мерзімінде жұмыс істеуге міндетті.

3. Қызметкердің бастамасы бойынша немесе қызметкердің кінәсі салдарынан жұмыс берушінің бастамасы бойынша жеке еңбек шарты бұзылған жағдайда

жұмыс берушіге қызметкер өзін оқытуға байланысты шығындарды жұмыс істеу мерзімінің жұмыс істелмеген мерзіміне бара-бар етіп, толығымен төлейді.

9-тарау. Жеке еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі

89-бап. Тараптардың өздері келтірген зиянды өтеу жөніндегі міндеті

1. Жеке еңбек шартындағы басқа тарапқа зиян келтірген тарап оны осы Заңға және өзге де заң актілеріне сәйкес сот шешімі негізінде не ерікті түрде өтейді. (К 9 9 0 4 0 9 қ а р а ң ы з)

2. Жеке еңбек шартында осы шарт тараптарының материалдық жауапкершілігі нақтыланады.

90-бап. Қызметкерге жарақаттанудан немесе өзге де денсаулығы зақымдалуынан келтірілген зиянды өтеу

1. Егер қызметкер өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін атқаруына байланысты жұмыс берушінің кінәсінен жарақат алса немесе денсаулығына өзге де зақым келіп, соның салдарынан ол еңбек қабілетін толық немесе ішінара жоғалтса, жұмыс беруші қызметкерге сақтандыру өтемі төленбейтін кезде оған келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде көзделген тәртіп пен жағдайларда өтеуге міндетті. (К990409 (47-тарау , параграф 2) қ а р а ң ы з)

2. Еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына және ұйымның мүлкіне келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің жауапкершілігі сақтандырылуға тиіс. (Z050030 қараңыз)

91-бап. Қызметкерлердің толық материалдық жауапты жағдайлары

Қ ы з м е т к е р л е р :

1) қызметкер мен жұмыс берушінің арасында қызметкерге берілген мүлік пен басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін өзіне толық материалдық жауапкершілік алу туралы жазбаша шарт жасалған;

2) заңдарға сәйкес қызметкерге еңбек міндеттерін орындау кезінде жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін толық жауапкершілік жүктелген; (К990409 (47-тарау , 9 3 4 - б а п) қ а р а ң ы з)

3) қызметкер мүлік пен басқа да құндылықтарды бір жолғы сенімхатпен немесе басқа да бір жолғы құжаттар бойынша есеп беруге алған; (К941000 (167-б а п , 6 - т . қ а р а ң ы з)

4) қызметкер зиянды алкогольдік, нашақорлық немесе уытқұмарлық мас болу

жағдайында келтірген; (K970167 қараңыз)

5) зиян материалдардың, жартылай фабрикаттардың, бұйымдардың (өнімдердің), соның ішінде оларды дайындау кезінде, сондай-ақ жұмыс беруші қызметкерге пайдалануға берген құрал-саймандардың, өлшеу аспаптарының, арнаулы киімдер мен басқа да заттардың жеткіліксіздігінен, қасақана жойылуынан немесе қасақана бүлдірілуінен келтірілген; (K990409 (47-тарау қ а р а ң ы з)

6) зиян коммерциялық құпияны жариялау салдарынан келтірілген; (K990409 (638-бап ; 55-тарау); K010155 ; Z922500 қараңыз)

7) зиян қызметкердің қылмыстық тәртіппен қудаланатын әрекеттердің белгісі бар іс-әрекеттерінен келтірілген жағдайларда олардың кінәсінен жұмыс берушіге келтірілген зиянға толық мөлшерінде материалдық жағынан жауапты болады. (K970167 қараңыз)

92-бап. Толық материалдық жауапкершілік туралы жазбаша шарттар

1. Толық материалдық жауапкершілік туралы жазбаша шарттарды жұмыс беруші он сегіз жасқа толған, өндіріс процесінде өзіне берілген құндылықтарды сақтауға, өңдеуге, сатуға (босатуға), тасымалдауға немесе қолдануға тікелей байланысты қызметті атқарушы немесе жұмысты орындаушы қызметкермен ж а с а с у ы м ү м к і н .

2. Мұндай қызметтер мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы үлгі шарт ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актілерінде бекітіледі.

Ескерту. 92-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

10-тарау. Қызметкерлерді көтермелеу және жазалау шаралары

93-бап. Еңбегі үшін көтермелеу

Жұмыс беруші қызметкерге еңбектегі табыстары үшін көтермелеудің әр алуан түрлерін қолдануға құқылы. Көтермелеудің түрлері мен тәртібі жеке еңбек, ұжымдық шарттармен және жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

94-бап. Тәртіптік жазалар

1. Еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни қызметкердің кінәсінен оған жүктелген еңбек міндеттерінің орындалмағаны немесе тиісінше орындалмағаны үшін жұмыс беруші тәртіптік жазалардың мынадай түрлерін қолдануға:

1) е с к е р т у ж а с а у ғ а ;

2) с ө г і с б е р у ғ е ;

2 - 1) қ а т а ң с ө г і с б е р у г е ;

3) осы Заңның 26-бабының 9)-12) тармақшаларына сәйкес жеке еңбек шартын б ұ з у ғ а қ ұ қ ы л ы .

2. Осы Заңда көзделмеген тәртіптік жазалау шараларын қолдануға жол б е р і л м е й д і .

Ескерту. 94-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2003.09.25. N 484 Заңымен .

95-бап. Тәртіптік жазалар қолдану және оған шағым жасау тәртібі

1. Тәртіптік жазаны қолданудан бұрын қызметкерден жазбаша түсініктеме т а л а п е т і л у г е т и і с .

2. Тәртіптік жаза теріс әрекет байқалған күннен бастап бір айдан кешіктірмей қолданылады және оны теріс әрекет жасалған күннен бастап алты айдан кешіктіріп қолдануға болмайды .

3. Әрбір жолсыздық үшін бір ғана тәртіптік жаза қолданылуы мүмкін.

4. Тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрық жазаға тартылған қызметкерге қол қ о й ғ ы з ы л ы п ж а р и я л а н а д ы .

5. Тәртіптік жаза қолданылған жағдайда жұмыс беруші жасалған теріс әрекеттің ауырлығын, оның жасалу мән-жайларын, қызметкердің соның алдындағы мінез-құлқын, еңбекке көзқарасын, сондай-ақ тәртіптік жазаның жасалған теріс әрекеттің ауырлығына сәйкестігін ескеруге тиіс.

6. Тәртіптік жазаға еңбек дауларын қарау үшін белгіленген тәртіппен шағым жасалуы мүмкін.

95-1-бап. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар және сыбайлас жемқорлыққа жағдай туғызатын құқық бұзушылықтар жасағаны үшін тәртіптік жаза қолдану мерзімдері <*>

1. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық және сыбайлас жемқорлыққа жағдай туғызатын құқық бұзушылықтар жасағаны үшін тәртіптік жаза теріс қылық анықталған күннен бастап үш айдан кешіктірілмей қолданылады және жазаны теріс қылық жасалған күннен бір жыл кешіктіріп қолдануға болмайды.

2. Қылмыстық іс қозғаудан бас тартқан немесе қылмыстық істі қысқартқан жағдайда, бірақ адамның әрекеттерінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық белгілері болған кезде, тәртіптік жаза қылмыстық іс қозғаудан бас тарту не оны қысқарту туралы шешім қабылданған күннен бастап үш айдан кешіктірілмей қолданылуы мүмкін. (Z980267 ; U990317 қараңыз)

Ескерту. 95-1-баппен толықтырылды- Қазақстан Республикасының 2003.09.25. N 484 Заңымен .

96-бап. Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі

1. Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі, осы Заңның 94-бабының 1-тармағының 1), 2) және 2-1) тармақшаларында көзделген жағдайларда оны қолданған күннен бастап алты айдан аспауға тиіс. Егер осы мерзім ішінде қызметке жаңа тәртіптік жазаға тартылмаса, ол тәртіптік жазасы жоқ деп е с е п т е л е д і .

2. Қызметкерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші оны өз бастамасымен , қызметкердің немесе оның тікелей басшысының өтініші бойынша, қызметкерлер мен олардың өкілдерінің өтініш жасауы бойынша мерзімінен бұрын алып тастауға құқылы.

Ескерту. 96-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

11-тарау. Еңбек даулары

97-бап. Еңбек дауларын қарау тәртібі

Еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша немесе сот тәртібімен қаралады. (Z960020 ; V001071 қараңыз)

Еңбек дауларын соттарда қарау тәртібі Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленеді. (K990411 (32-бап ; 27-тарау); V001071 қараңыз)

98-бап. Еңбек дауларын қарайтын органдар және оларды қарау тәртібі

Тараптардың келісімімен еңбек дауларын келісім комиссиясы қарауы мүмкін. (V001071 қараңыз)

99-бап. Келісім комиссиясын ұйымдастыру және оның құзыреті

Келісім комиссиясы тараптардың бірлескен шешімі бойынша жұмыс берушілер мен қызметкерлердің саны тең өкілдерінен тепе-тең негізде құрылады.

Қызметкерлердің өкілдері келісім комиссиясына ұйымның жалпы жиналысында (конференциясында) сайланады.

Жұмыс берушінің өкілдерін ұйым басшысы тағайындайды.

Келісім комиссиясын ұйымдық-техникалық жағынан қамтамасыз етуді жұмыс беруші жүзеге асырады.

Келісім комиссиясы өз құрамынан комиссияның төрағасы мен хатшысын сайлайды. (Z960020 ; V001071 қараңыз)

100-бап. Еңбек дауын қарау тәртібі, шешімнің қабылдануы мен орындалуы

Келісім комиссиясы арыз берушінің өтінішін ол берілген күннен бастап үш күн мерзімде қарайды. Оны қарау нәтижелері бойынша келісім комиссиясының

шешімі қабылданып, арыз берушіге беріледі. Келісім комиссиясының арыз берушінің талабын қанағаттандырған шешімін қарсы тарап үш күн мерзімде орындайды. (Z960020 ; V001071 (4, 5-тарауларды қараңыз)

101-бап. Қызметкерлерді еңбек істері бойынша сот шығындарын төлеуден босату

Қызметкерлер еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын талаптар бойынша сотқа жүгінген жағдайда олар мемлекет кірісіне сот шығындарын (мемлекеттік баж бен істің қаралуына байланысты шығыстарды) төлеуден босатылады .

12-тарау. Осы заңның сақталуын бақылау

102-бап. Еңбек туралы заңдардың сақталуын бақылау

Осы Заңның және еңбек туралы өзге де нормативтік құқықтық актілердің сақталуын бақылауды Қазақстан Республикасының Үкіметі бекіткен Ережеге сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады .

Алматы қаласының өңірлік қаржы орталығы қатысушыларының осы Заңды және еңбек туралы өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтауын бақылауды Алматы қаласының өңірлік қаржы орталығының қызметін реттеу жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады .

Ескерту. 102-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2006.06.05. N 146 Заңымен.

102-1-бап. Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасын сақтау жөніндегі тексеру, олардың түрлері мен нысандары

1. Тексерулер жоспарлы және жоспардан тыс болып бөлінеді.

Жоспарлы - алдыңғы тексерулерге қатысты Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген уақыт аралықтары ескеріліп жүргізілетін мемлекеттік орган жоспарлаған тексеру .

2. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, жоспарлы тексеру бір жеке немесе заңды тұлғаға қатысты жылына бір реттен аспайтындай, ал шағын кәсіпкерлік субъектісіне қатысты үш жылда бір реттен жиі болмайтындай етіп жүргізілуі мүмкін.

3. Жоспардан тыс тексерулерді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган немесе оның аумақтық бөлімшесі жеке немесе заңды тұлғалар, мемлекеттік органдар жеке немесе заңды тұлғалардың Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасының міндетті талаптарын бұзғаны туралы өтініштер жасаған,

сондай-ақ осындай бұзушылық белгілерінің болуы туралы куәландыратын құжаттармен және өзге де дәлелдемелермен расталатын өзге ақпарат алынған жағдайда жүргізеді.

Анонимді өтініштер жоспардан тыс тексеру жүргізуге негіз бола алмайды.

4. Тексеру ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен аспауға тиіс. Арнайы зерттеулер, сынақтар, сараптамалар жүргізу қажет болған ерекше жағдайларда, сондай-ақ тексеру көлемі ауқымды болған кезде мемлекеттік бақылау органының басшысы (не оны ауыстыратын адам) тексеру жүргізу мерзімін құрылымдық бөлімшесі жоқ заңды тұлғалар үшін күнтізбелік жиырма күнге дейін, ал құрылымдық бөлімшесі бар заңды тұлғалар үшін күнтізбелік отыз күнге дейін ұзартуы мүмкін.

Ескерту. 102-1-баппен толықтырылды - Қазақстан Республикасының 2006.01.31. N 125 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-баптан қараңыз) Заңымен.

103-бап. Бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттік еңбек инспекторларының құзыреті

Осы Заңға сәйкес еңбек жағдайларының сақталуын бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттік еңбек инспекторларының құзыретіне:

1) жұмыс беруші мен қызметкердің осы Заңды және еңбек қатынастарын реттейтін өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтауын тексерулер арқылы бақылауды жүзеге асыру.

2) еңбек туралы заңдардың бұзылу себептерін анықтау және талдау;

3) осы Заңның 105-бабына сәйкес бақылаудың нәтижелері бойынша ұйғарымдар беру;

4) еңбек туралы заңдардың сақталуын бақылаудың нысандары мен әдістерін жетілдіру мәселелері жөніндегі шараларды әзірлеу;

5) құқық қорғау органдарымен және басқа да мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл жасау енеді.

Ескерту. 103-бапқа өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

104-бап Бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтары

Ұйымдарда еңбек туралы заңдардың сақталуын бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттік еңбек инспекторларының:

1) осы Заңға сәйкес еңбек жағдайларының сақталуын бақылауды жүзеге асыру мақсатында тексеру жүргізу туралы белгіленген тәртіппен ресімделген қаулыны көрсеткен жағдайда ұйымдарға баруға;

2) қызметкер мен жұмыс берушіден осы Заңда көзделген құжаттар мен мәліметтерді алуға;

3) тәртіп бұзушылық туралы актілер жасауға, осы Заңның бұзылуын жою

туралы ұйғарымдар беруге, сотқа талап арызын беруге;

4) анықталған еңбек туралы заңдардың бұзылуына арналған құжаттарды ресімдеу кезінде белгіленген үлгідегі фирмалық бланкілерді, мөртаңбаларды пайдалануға құқығы бар. (P041132 ; K010155 **қараңыз**)

**104-1-бап. Алматы қаласының өңірлік қаржы орталығының
қызметін реттеу жөніндегі уәкілетті
мемлекеттік органның мемлекеттік еңбек
инспекторларының міндеттері**

Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыратын Алматы қаласының өңірлік қаржы орталығының қызметін реттеу жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның мемлекеттік еңбек инспекторлары :

1) өз құзыреті шегінде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органды Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасының бұзылу фактілері туралы х а б а р д а р е т у г е ;

2) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысанға сәйкес Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасы талаптарының орындалу жай-күйі туралы ақпаратты жүргізуге және оны тоқсан сайын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға табыс етуге міндетті.

Ескерту. 104-1-баппен толықтырылды - Қазақстан Республикасының 2006.06.05. N 146 Заңымен.

**105-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторлары беретін
ұйғарымдардың түрлері**

1. Еңбек туралы заңдардың талаптары бұзылуының анықталуына қарай бақылаудың нәтижелері бойынша нақты құқықтық ықпал ету шараларын қолдану мақсатында мемлекеттік еңбек инспекторлары осы Заңда қарастырылған еңбек жағдайларының анықталған бұзылуын жою туралы ұйғарым береді.

2. Ұйғарымдардың нысандары мен оларды беру тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді. (V043308 (2-тарау ; 1-қосымша **қараңыз**)

**106-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторлары берген
ұйғарымдарды орындаудың міндеттілігі**

Еңбек туралы заңдар талаптарының сақталуын бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттік еңбек инспекторлары берген ұйғарымдар меншік нысандарына қарамастан барлық ұйымдардың орындауы үшін міндетті. (P041132 ; V043308 **қараңыз**)

**107-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының
іс-әрекетіне шағым жасау**

Мемлекеттік еңбек инспекторларының іс-әрекетіне заңдарда белгіленген тәртіппен шағым жасалуы мүмкін. (К990411 (26-тарау); К010155 (26-бап ; 655-бап ; 657-бап); V043308 (2-тарау 10-т. қараңыз)

Шағым жасалу берілген ұйғарымдардың орындалуын тоқтата тұрмайды.

108-бап. Қоғамдық бақылау

Қызметкерлердің өкілдері өздері мүдделерін білдіретін қызметкерлердің жеке еңбек, ұжымдық шарттары талаптарының орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

109-бап. Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасы бұзылғаны үшін жауаптылық

Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасының бұзылуына кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылықта б о л а д ы .

Ескерту. 109-бап жаңа редакцияда - Қазақстан Республикасының 2004.12.23. N 20 Заңымен.

Қ а з а қ с т а н Р е с п у б л и к а с ы н ы ң

Президенті