



О проекте Трудового кодекса Республики Казахстан

Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 декабря 2004 года N 1435.

Правительство Республики Казахстан **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

внести на рассмотрение Мажилиса Парламента Республики Казахстан проект Трудового кодекса Республики Казахстан.

Исполняющий обязанности

Премьер - Министра
Республики Казахстан

Проект

Трудовой кодекс Республики Казахстан

СОДЕРЖАНИЕ

Общая часть

Раздел 1. Общие положения

Глава 1. Основные положения
Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе
Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан
Статья 3. Цель и задачи трудового законодательства

Республики Казахстан

Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан

Статья 5. Недопустимость ограничения прав в сфере труда

Статья 6. Свобода труда

Статья 7. Запрещение дискриминации в сфере труда

Статья 8. Запрещение принудительного труда

Статья 9. Сфера действия настоящего Кодекса

Статья 10. Трудовые договоры, соглашения сторон социального партнерства, коллективные договоры, акты работодателя в сфере труда

Статья 11. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом Глава 2.
Компетенция государственных органов в области регулирования трудовых отношений

Статья 12. Компетенция Правительства Республики Казахстан в области регулирования трудовых отношений

Статья 13. Компетенция уполномоченного государственного органа

по труду в области регулирования трудовых отношений

Статья 14. Компетенция территориальных подразделений уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений

Статья 15. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений

Глава 3. Субъекты трудовых отношений. Основания возникновения трудовых отношений **Статья 16. Субъекты трудовых отношений** **Статья 17. Основания возникновения трудовых отношений** **Статья 18. Трудовые отношения, возникающие на основании акта**

избрания (выборов) на должность

Статья 19. Трудовые отношения, возникающие на основании акта избрания по конкурсу

Статья 20. Трудовые отношения, возникающие на основании акта о назначении или утверждении в должности

Статья 21. Трудовые отношения, возникающие на основании судебного решения о заключении трудового договора

Статья 22. Основные права и обязанности работника

Статья 23. Основные права и обязанности работодателя

Особенная часть

Раздел 2. Трудовые отношения

Глава 4. Трудовой договор **Статья 24. Предмет трудового договора** **Статья 25. Гарантии при заключении трудового договора** **Статья 26. Ограничения заключения трудового договора** **Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров** **Статья 28. Содержание трудового договора** **Статья 29. Условие о не конкуренции** **Статья 30. Срок трудового договора** **Статья 31. Возраст, с которого допускается заключение трудового**

договора

Статья 32. Документы, необходимые для заключения трудового договора

Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора

Статья 34. Оформление заключения трудового договора

Статья 35. Документы, подтверждающие трудовую деятельность

работника

Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре

Статья 37. Начало действия трудового договора

Статья 38. Недействительность трудового договора

Статья 39. Запрещение выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Статья 40. Перевод работника на другую работу

Статья 41. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем

Статья 42. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

Статья 43. Временный перевод на другую работу в случае простоя

Статья 44. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

Статья 45. Ограничение перевода работника на другую работу

Статья 46. Перемещение работника на другое рабочее место.

Изменение наименования должности (работы)

Статья 47. Изменение условий труда

Статья 48. Трудовые отношения при изменении наименования, реорганизации работодателя или смене собственника, ведомственной подчиненности

Статья 49. Отстранение от работы

Статья 50. Основания прекращения трудового договора

Статья 51. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Статья 52. Прекращение трудового договора по истечении срока

Статья 53. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Статья 54. Ограничения возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Статья 55. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Статья 56. Расторжение трудового договора по инициативе работника

Статья 57. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Статья 58. Прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений

Статья 59. Прекращение трудового договора в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность

Статья 60. Прекращение трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора

Статья 61. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы

Статья 62. Оформление прекращения трудового договора

Статья 63. Выдача трудовой книжки и документов, связанных с трудовой деятельностью

Статья 64. Восстановление на работе Глава 5. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Статья 65. Правила трудового распорядка

Статья 66. Обеспечение трудовой дисциплины

Статья 67. Поощрение за труд

Статья 68. Дисциплинарные взыскания

Статья 69. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

Статья 70. Сроки наложения дисциплинарных взысканий

Статья 71. Срок действия дисциплинарного взыскания Глава 6. Рабочее время

Статья 72. Виды рабочего времени

Статья 73. Нормальная продолжительность рабочего времени

Статья 74. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

Статья 75. Неполное рабочее время

Статья 76. Условия работы при неполном рабочем времени

Статья 77. Виды рабочей недели

Статья 78. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены)

Статья 79. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части

Статья 80. Сменная работа

Статья 81. Работа в режиме гибкого рабочего времени

Статья 82. Суммированный учет рабочего времени

Статья 83. Работа в ночное время

Статья 84. Ограничение привлечения к сверхурочной работе

Статья 85. Предельное количество сверхурочных работ

Статья 86. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работников

Статья 87. Порядок ведения учета рабочего времени Глава 7. Время отдыха

Статья 88. Виды времени отдыха

Статья 89. Перерыв для отдыха и приема пищи

Статья 90. Внутрисменные и специальные перерывы

Статья 91. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

Статья 92. Выходные дни

- Статья 93.** Работа в выходные и праздничные дни
- Статья 94.** Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника
- Статья 95.** Оформление привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни
- Статья 96.** Виды отпусков
- Статья 97.** Продолжительность ежегодного трудового отпуска
- Статья 98.** Дополнительные оплачиваемые ежегодные отпуска
- Статья 99.** Исчисление продолжительности ежегодного трудового отпуска
- Статья 100.** Исчисление трудового стажа, дающего право на ежегодный трудовой отпуск
- Статья 101.** Порядок предоставления ежегодных трудовых отпусков
- Статья 102.** Определение периода для предоставления ежегодных трудовых отпусков
- Статья 103.** Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков
- Статья 104.** Случаи и порядок перенесения или продления ежегодных трудовых отпусков
- Статья 105.** Отзыв из ежегодного трудового отпуска
- Статья 106.** Компенсационная выплата за неиспользованный ежегодный трудовой отпуск при прекращении трудового договора
- Статья 107.** Отпуск без сохранения заработной платы
- Статья 108.** Учебный отпуск
- Статья 109.** Отпуска в связи с рождением ребенка (детей)
- Статья 110.** Оформление отпусков Глава 8. Нормирование труда
- Статья 111.** Нормы труда
- Статья 112.** Разработка, введение, замена и пересмотр действующих норм труда
- Статья 113.** Требования, предъявляемые к разработке норм труда
- Статья 114.** Особенности регулирования нормирования труда Глава 9. Оплата труда
- Статья 115.** Размер заработной платы
- Статья 116.** Минимальный размер месячной заработной платы
- Статья 117.** Почасовая оплата труда
- Статья 118.** Индексация заработной платы
- Статья 119.** Организация оплаты труда
- Статья 120.** Системы оплаты труда
- Статья 121.** Оплата сверхурочной работы
- Статья 122.** Оплата работы в праздничные и выходные дни
- Статья 123.** Оплата труда в ночное время

Статья 124. Заработная плата при совмещении должностей (расширении зоны обслуживания) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника

Статья 125. Оплата времени простоя

Статья 126. Порядок и сроки выплаты заработной платы

Статья 127. Место выплаты заработной платы

Статья 128. Исчисление средней заработной платы работника

Статья 129. Удержания из заработной платы Глава 10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Статья 130. Понятия, используемые в настоящей главе

Статья 131. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в организациях образования по направлению работодателя

Статья 132. Порядок профессиональной подготовки, переподготовка и повышение квалификации работников

Статья 133. Условия профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

Глава 11. Трудоустройство **Статья 134.** Государственные гарантии при

трудоустройстве **Статья 135.** Права граждан в сфере трудоустройства **Статья**

136. Права и обязанности работодателя при трудоустройстве **Статья 137.**

Трудовое посредничество **Глава 12. Гарантии и компенсационные выплаты**

Статья 138. Гарантии при выполнении работниками государственных

или общественных обязанностей

Статья 139. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр

Статья 140. Гарантии для работников, являющихся донорами

Статья 141. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки

Статья 142. Гарантии и компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем

Статья 143. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя

Статья 144. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер, либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков

Статья 145. Порядок и условия выплаты полевого довольствия

Статья 146. Выплата работникам социальных пособий за счет средств работодателя

Глава 13. Материальная ответственность сторон

трудового договора Статья 147. Обязанность стороны трудового договора по возмещению

причиненного ущерба (вреда)

Статья 148. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора за причинение ущерба (вреда)

Статья 149. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться

Статья 150. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Статья 151. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника

Статья 152. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю

Статья 153. Ограничение материальной ответственности работника за причинение ущерба работодателю

Статья 154. Случаи полной материальной ответственности работника за причинение ущерба работодателю

Статья 155. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности

Статья 156. Порядок возмещения сторонами трудового договора причиненного ущерба (вреда)

Глава 14. Разрешение индивидуальных трудовых споров Статьи 157. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров Статья 158. Образование согласительной комиссии и организация ее

работы

Статья 159. Сроки обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Статья 160. Восстановление на работе работника органом по рассмотрению индивидуального трудового спора

Статья 161. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению суда Раздел 3. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 15.

Особенности регулирования труда работников моложе восемнадцати лет

Статья 162. Права работников моложе восемнадцати лет в сфере труда

Статья 163. Работы, на которых запрещается применение труда работников моложе восемнадцати лет

Статья 164. Обязательные медицинские осмотры работников моложе восемнадцати лет

Статья 165. Продолжительность рабочего времени для работников моложе восемнадцати лет

Статья 166. Оплата труда и нормы выработки для работников моложе восемнадцати лет

Статья 167. Особенности режима труда и отдыха для работников моложе восемнадцати лет

Статья 168. Ограничение материальной ответственности работников моложе восемнадцати лет

Глава 16. Особенности регулирования труда женщин и иных лиц

с семейными обязанностями **Статья 169.** Ограничение расторжения трудового договора с

беременными женщинами по инициативе работодателя

Статья 170. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Статья 171. Особенности режима труда и отдыха для женщин и других лиц с семейными обязанностями

Статья 172. Перерывы для кормления ребенка

Статья 173. Установление неполного рабочего времени для женщин и других лиц с семейными обязанностями

Статья 174. Ограничение применения суммированного режима рабочего времени для беременных женщин

Статья 175. Временный перевод на другую работу беременных женщин

Статья 176. Отпуск по беременности и родам

Статья 177. Отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей

Статья 178. Отпуск по уходу за детьми Глава 17. Особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству

Статья 179. Трудовой договор о работе по совместительству

Статья 180. Дополнительные документы, необходимые для заключения трудового договора о работе по совместительству

Статья 181. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

Статья 182. Ежегодный трудовой отпуск при работе по совместительству

Статья 183. Ограничение заключения трудового договора о работе по совместительству

Статья 184. Дополнительные основания расторжения трудового договора о работе по совместительству по инициативе работодателя

Глава 18. Особенности регулирования труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда

Статья 185. Сокращенная продолжительность рабочего времени

работников, занятых на тяжелых работах, с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда

Статья 186. Ежегодный трудовой отпуск

Статья 187. Оплата труда работников занятых на тяжелых работах, с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда

Статья 188. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

Глава 19. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах

Статья 189. Сезонные работы

Статья 190. Особенности заключения трудового договора с сезонными работниками

Статья 191. Дополнительные основания расторжения трудового договора, по инициативе работодателя с работниками, занятыми на сезонных работах

Статья 192. Особенности порядка расторжения трудового договора с работником, занятым на сезонных работах

Глава 20. Особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом

Статья 193. Особенности работы вахтовым методом

Статья 194. Ограничения на работы вахтовым методом

Статья 195. Продолжительность вахты

Статья 196. Учет рабочего времени и времени отдыха при работе

вахтовым методом

Глава 21. Особенности регулирования труда домашних работников, работающих у работодателей - физических лиц **Статья 197. Особенности заключения и прекращения трудового**

договора с домашними работниками

Статья 198. Режим рабочего времени и времени отдыха домашних работников

Статья 199. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий

Статья 200. Разрешение индивидуальных трудовых споров **Глава 22. Особенности регулирования труда надомных работников**

Статья 201. Надомные работники

Статья 202. Условия труда надомных работников

Статья 203. Режим рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения безопасности и охраны труда надомных работников

Статья 204. Компенсационные и иные выплаты надомным работникам **Глава 23. Особенности регулирования труда инвалидов**

Статья 205. Реализация инвалидами права на труд

Статья 206. Условия труда работников - инвалидов

Статья 207. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников - инвалидов

Статья 208. Ограничение применения суммированного режима рабочего времени для работников - инвалидов

Статья 209. Ограничение работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, направления в командировку работников - инвалидов

Статья 210. Предоставление ежегодного трудового отпуска работникам - инвалидам

Статья 211. Предоставление дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска работникам - инвалидам

Глава 24. Особенности регулирования труда гражданских служащих **Статья 212. Поступление на гражданскую службу** **Статья 213. Перечень должностей гражданской службы** **Статья 214. Ограничения, связанные с пребыванием на гражданской**

службе

Статья 215. Перевод гражданского служащего на работу в другое

государственное учреждение (казенное предприятие)

Статья 216. Аттестация гражданских служащих

Статья 217. Продвижение по гражданской службе

Статья 218. Повышение квалификации и переподготовка гражданских служащих

Статья 219. Поощрения гражданских служащих

Статья 220. Гарантии и компенсационные выплаты гражданским служащим при переезде на работу в другую местность

Статья 221. Оплата труда гражданских служащих

Статья 222. Отпуск гражданским служащим

Статья 223. Дополнительное основание для прекращения трудового договора с гражданскими служащими

Глава 25. Особенности регулирования труда работников субъектов малого предпринимательства **Статья 224. Субъекты малого предпринимательства, в отношении**

которых устанавливаются особенности регулирования трудовых отношений

Статья 225. Сроки трудовых договоров для субъектов малого предпринимательства

Статья 226. Правила трудового распорядка субъекта малого предпринимательства

Статья 227. Режим работы

Статья 228. Условия оплаты труда

Статья 229. Участие субъектов малого предпринимательства в социальном партнерстве

Статья 230. Особенности организации безопасности и охраны труда у субъектов малого предпринимательства

Глава 26. Особенности регулирования труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан, лиц, состоящих на военной службе, и работников правоохранительных органов **Статья 231. Регулирование труда государственных служащих,**

депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан

Статья 232. Лица, состоящие на государственной военной службе, и

работники правоохранительных органов

Статья 233. Регулирование труда лиц, состоящих на государственной военной службе и работников правоохранительных органов

Раздел 4. Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда

Глава 27. Социальное партнерство в сфере труда **Статья 234.** Задачи социального партнерства **Статья 235.** Основные принципы социального партнерства **Статья 236.** Система социального партнерства **Статья 237.** Формы социального партнерства **Статья 238.** Стороны социального партнерства **Статья 239.** Организация социального партнерства на

республиканском уровне

Статья 240. Организация социального партнерства на отраслевом уровне

Статья 241. Организация социального партнерства на региональном уровне

Статья 242. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организаций

Статья 243. Принципы и порядок формирования постоянно действующих республиканской, отраслевых, региональных комиссий

Статья 244. Основные цели и задачи республиканской, отраслевых, региональных комиссий

Статья 245. Основные права республиканской, отраслевых, региональных комиссий

Глава 28. Порядок заключения соглашений между сторонами социального партнерства **Статья 246.** Порядок принятия решений республиканской,

отраслевыми, региональными комиссиями

Статья 247. Стороны, виды и действие соглашений

Статья 248. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

Статья 249. Содержание соглашений

Статья 250. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений

Статья 251. Регистрация соглашения

Статья 252. Контроль за выполнением соглашений

Статья 253. Координаторы комиссий **Глава 29. Коллективный договор**

Статья 254. Стороны коллективного договора

Статья 255. Содержание и структура коллективного договора

Статья 256. Порядок разработки и заключения коллективного договора

Статья 257. Сроки и сфера действия коллективного договора

Статья 258. Ответственность сторон за неисполнение коллективного договора

Глава 30. Рассмотрение коллективных трудовых споров **Статья 259.** Порядок оформления и заявления требований работников **Статья 260.** Рассмотрение требований работников **Статья 261.** Примириительные процедуры **Статья 262.** Примириительная комиссия **Статья 263.** Трудовой арбитраж **Статья 264.** Рассмотрение коллективного трудового спора с

участием посредника

Статья 265. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору

Статья 266. Обязанности сторон и примириительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров

Статья 267. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Статья 268. Право на забастовку

Статья 269. Объявление о начале забастовки

Статья 270. Полномочия органа, возглавляющего забастовку

Статья 271. Незаконные забастовки

Статья 272. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки

Статья 273. Последствия признания забастовки незаконной **Раздел 5. Безопасность и охрана труда** **Глава 31. Государственное управление в области безопасности и охраны труда**

Статья 274. Государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда

Статья 275. Нормативные требования по безопасности и охране труда

Статья 276. Мониторинг и оценка рисков в сфере безопасности и охраны труда

Глава 32. Гарантии прав работников в области безопасности и охраны труда **Статья 277.** Гарантии прав на безопасность и охрану труда при

заключении трудового договора

Статья 278. Обязательные медицинские осмотры работников

Статья 279. Гарантии прав работников на безопасность и охрану труда в процессе трудовой деятельности

Статья 280. Обучение, инструктирование и проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда

Глава 33. Права и обязанности работника и работодателя

в области безопасности и охраны труда **Статья 281. Права работника на безопасность и охрану труда** **Статья 282. Обязанности работника в области безопасности и охраны**

труда

Статья 283. Права работодателя в области безопасности и охраны труда

Статья 284. Обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

Глава 34. Организация безопасности и охраны труда **Статья 285. Служба безопасности и охраны труда у работодателя** **Статья 286. Разработка нормативных правовых актов и нормативов в**

области безопасности и охраны труда

Статья 287. Требования по безопасности и охране труда при проектировании, строительстве и эксплуатации производственных объектов и средств производства

Глава 35. Расследование и учет несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с

трудовой деятельностью **Статья 288. Общие положения расследования несчастных случаев** **Статья 289. Порядок расследования несчастных случаев** **Статья 290. Оформление и регистрация, учет несчастных случаев** **Раздел 6.**

Контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

Глава 36. Государственный контроль **Статья 291. Государственный контроль за соблюдением трудового**

законодательства Республики Казахстан

Статья 292. Права государственных инспекторов труда

Статья 293. Обязанности государственных инспекторов труда

Статья 294. Обжалование действий государственных инспекторов труда

Статья 295. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан

Глава 37. Внутренний и общественный контроль по безопасности

и охране труда **Статья 296. Внутренний контроль по безопасности и охране**

труда **Статья 297. Общественный контроль по безопасности и охраны труда**

Статья 298. Права общественного инспектора по охране труда

Общая часть

Раздел 1. Общие положения

Глава 1. Основные положения

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

1) акты работодателя - приказы, распоряжения, инструкции, положения, правила трудового распорядка, издаваемые работодателем;

2) аттестация производственных объектов по условиям труда - деятельность по оценке производственных объектов, цехов, участков, рабочих мест с целью определения состояния безопасности, вредности, тяжести, напряженности выполняемых на них работ, гигиены труда и определения соответствия условий производственной среды нормативам условий труда;

3) безопасность труда - состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих вредное и (или) опасное воздействие на работников в процессе трудовой деятельности;

4) безопасные условия труда - условия труда, созданные работодателем, при которых воздействие на работника вредных и опасных производственных факторов отсутствует либо уровень их воздействия не превышает нормы безопасности;

5) вредные (особо вредные) условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов приводит к снижению работоспособности или заболеванию работника, либо отрицательному влиянию на здоровье его потомства;

6) вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию или снижению трудоспособности и (или) отрицательному влиянию на здоровье потомства;

7) время отдыха - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;

8) гигиена труда - комплекс санитарно-эпидемиологических мер и средств по сохранению здоровья работников, профилактике неблагоприятных воздействий производственной среды и трудового процесса;

9) гражданский служащий - лицо, занимающее в установленном законодательством порядке оплачиваемую штатную должность в казенных предприятиях, государственных учреждениях и осуществляющее должностные полномочия в целях реализации их задач и функций и осуществления технического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов;

10) гражданская служба - профессиональная деятельность гражданских служащих по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций казенных предприятий, государственных учреждений и осуществление технического обслуживания и обеспечение функционирования государственных органов;

11) дисциплинарное взыскание - мера дисциплинарного воздействия на работника, применяемого работодателем за совершение дисциплинарного проступка;

12) дисциплинарный проступок - нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;

13) забастовка - полное или частичное прекращение работы (невыход на работу, невыполнение трудовых обязанностей) работниками с целью удовлетворения своих социально-экономических и профессиональных требований в коллективном трудовом споре с работодателем;

14) заработная плата - вознаграждение в денежной форме, которое работодатель обязан выплачивать работнику за труд в соответствии с квалификацией, сложностью, количеством и качеством затраченного труда, предусмотренное трудовым договором и законодательством Республики Казахстан;

15) квалификационный разряд - уровень квалификации работника, отражающий сложность выполняемых им работ;

16) коллективный договор - правовой акт в форме письменного договора, заключенный между одним или несколькими работодателями (их представителями) и одним или несколькими представителями работников для регулирования трудовых и социально-экономических вопросов;

17) командировка - направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы, а также направление работника на обучение, повышение квалификации или переподготовку в другую местность;

18) компенсационные выплаты - денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, принятием условия о неконкуренции, возмещением работникам затрат, понесенных ими при выполнении работ;

19) мониторинг безопасности и охраны труда - система наблюдений за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, а также оценка и прогноз состояния безопасности и охраны труда;

20) несчастный случай на производстве - воздействие на работника производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя, в результате которых произошли травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности, профессиональному заболеванию либо смерти;

21) нормативы условий труда - эргономические, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические и иные требования, обеспечивающие нормальные условия труда;

22) нормы безопасности - качественные и количественные показатели, характеризующие условия производства, производственный и трудовой процесс с точки зрения обеспечения организационных, технических, санитарно-гигиенических, биологических и иных норм, правил, процедур и критериев, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

23) нормирование труда - определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы (изготовление единицы продукции) работниками в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда;

24) общественный инспектор по охране труда - представитель работников, осуществляющий общественный контроль в области безопасности и охраны труда;

25) опасные условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов приводит в случае несоблюдения правил охраны труда к травме, профессиональному заболеванию, внезапному ухудшению здоровья или отравлению работника, в результате которых наступает временная или стойкая утрата трудоспособности, профессиональное заболевание либо смерть;

26) опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к временной или стойкой утрате трудоспособности (производственной травме или профессиональному заболеванию) или смерти;

27) оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя ;

28) отношения, непосредственно связанные с трудовыми - отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и

соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных настоящим Кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

29) отпуск - освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного непрерывного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и в случаях установленных настоящим Кодексом средней заработной платы;

30) охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства;

31) посредник - юридическое или физическое лицо, привлекаемые сторонами трудовых отношений для оказания услуг по разрешению трудового спора;

32) праздничные дни - дни национальных и государственных праздников;

33) представители работников - органы профессиональных союзов, их объединений и (или) иные уполномоченные работниками лица и организации, созданные в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

34) представители работодателей - физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей;

35) примирительные процедуры - последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при не достижении согласия в ней - в трудовом арбитраже;

36) примирительная комиссия - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;

37) производственная необходимость - выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника;

38) производственное оборудование - машины, механизмы, устройства, аппараты, приборы и иные технические средства, необходимые для работы, производства;

39) производственная санитария - система санитарно-гигиенических, организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работников вредных производственных факторов;

40) производственная травма - повреждение здоровья работника, связанное с его трудовой деятельностью и приведшее к временной на один день и более или постоянной нетрудоспособности;

41) простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного характера;

42) профессиональная подготовка работников - форма профессионального образования лиц, не имеющих профессии и специальности;

43) профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работника вредных производственных факторов в связи с выполнением работником своих трудовых (служебных) обязанностей;

44) работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

45) работодатель - юридическое или физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

46) рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности;

47) рабочее место - место постоянного или временного нахождения работника при выполнении им трудовых обязанностей в процессе трудовой деятельности;

48) совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

49) сверхурочная работа - работа, выполняемая сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени;

50) сменная работа - работа в две, либо в три или четыре рабочих смены в течение суток;

51) соглашение генеральное, отраслевое (тарифное), региональное (далее - соглашение) - правовой акт, заключаемый между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях;

52) социальное партнерство - система отношений и механизмов, направленных на согласование интересов исполнительных органов, представителей работодателей и работников в сфере труда;

53) специальная одежда - одежда, обувь, головной убор, рукавицы, предназначенные для защиты работника от вредных и опасных производственных факторов;

54) средства индивидуальной защиты - средства, предназначенные для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

55) средства коллективной защиты - технические средства, предназначенные для одновременной защиты двух и более работающих от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

56) суммированный учет рабочего времени - учет рабочего времени путем его суммирования за установленный работодателем учетный период, который не может превышать одного года;

57) трудовой арбитраж - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при не достижении соглашения в примирительной комиссии;

58) труд - деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества;

59) трудовая дисциплина - надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, правилами трудового распорядка, актами работодателя, учредительными документами;

60) трудовой договор - письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, а работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату и иные, предусмотренные законодательством и соглашением сторон, денежные выплаты, обеспечивать условия труда, установленные законодательством, трудовым и коллективным договором;

61) трудовые обязанности - обязательства работника и работодателя, обусловленные трудовым и коллективным договорами;

62) трудовые отношения - отношения, возникающие между работодателем и работником по поводу осуществления сторонами трудовой деятельности на основе трудовых и коллективных договоров;

63) трудовое посредничество - содействие населению в трудоустройстве, оказываемое уполномоченным органом по вопросам занятости, а также частным агентством занятости;

64) трудовой распорядок - порядок регулирования отношений по организации труда работников и работодателя;

65) трудовой спор - разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, не урегулированные ранее между работником (представителем работников) и работодателем (представителем работодателя);

66) трудоустройство - комплекс организационных, экономических и правовых мероприятий, призванных способствовать обеспечению трудовой занятости населения;

67) трудовой стаж - время в календарном исчислении, затраченное работником на осуществление трудовых обязанностей;

68) тяжелые работы - виды деятельности работника, связанные с подъемом или перемещением тяжестей вручную, либо другие работы с расходом энергии более 250 ккал/час;

69) уведомление - письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи и электронной почты);

70) уполномоченный государственный орган по труду - государственный орган Республики Казахстан, осуществляющий реализацию государственной политики в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

71) условия безопасности труда - совокупность допустимых факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих отрицательное влияние на работоспособность и здоровье работника в процессе труда;

72) условия труда - условия оплаты, нормирования труда, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда.

2. Другие специальные понятия и термины трудового законодательства Республики Казахстан используются в значениях, определяемых в соответствующих статьях настоящего Кодекса.

Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан

1. Трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.

2. Запрещается включение в другие законодательные акты Республики Казахстан норм, регулирующих трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда, кроме случаев предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Если международным договором, ратифицированным Республикой Казахстан, установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются правила международного договора. Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, к трудовым отношениям применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона.

Статья 3. Цели и задачи трудового законодательства Республики Казахстан

1. Целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудом, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда.

2. Задачами трудового законодательства Республики Казахстан являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста, повышение эффективности производства и благосостояния людей.

Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан

Принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются:

- 1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;
- 2) свобода труда;
- 3) запрещение дискриминации, принудительного труда и наихудших форм детского труда;
- 4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 5) приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
- 6) обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;
- 7) обеспечение права на отдых;
- 8) равенства прав и возможностей работников.

Статья 5. Недопустимость ограничения прав в сфере труда

Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

Статья 6. Свобода труда

Каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд, без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Статья 7. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда.

2. Никто не может получать какие-либо преимущества в реализации трудовых прав в зависимости от пола, возраста, физических недостатков, расы, национальности, языка, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности к роду или сословию, к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника или особенностями работы.

3. Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

4. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд или иные инстанции в установленном законом порядке с заявлением об устранении фактов дискриминации, восстановлении нарушенного права либо о возмещении материального или морального вреда.

Статья 8. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения.

Статья 9. Сфера действия настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс регулирует отношения:

- 1) трудовые;
- 2) непосредственно связанные с трудовыми;
- 3) социального партнерства;
- 4) по безопасности и охране труда.

2. Действие настоящего Кодекса распространяется на граждан Республики Казахстан, иностранцев и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность на территории Республики Казахстан, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

3. Действие настоящего Кодекса распространяется на работников организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица.

4. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

Законы Республики Казахстан не должны снижать уровень прав, свобод и гарантий, установленных настоящим Кодексом.

Статья 10. Трудовые договоры, соглашения сторон социального партнерства, коллективные договоры, акты работодателя в сфере труда

1. Трудовые отношения, а также иные отношения, связанные с трудом, регулируются трудовыми и коллективными договорами, актами работодателя, принятыми в порядке, установленном настоящим Кодексом.

2. Положения соглашений сторон социального партнерства, коллективных и трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными.

3. Условия соглашений, коллективных и трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке.

4. Работодатель принимает акты в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, обязательствами, установленными в коллективном договоре.

Статья 11. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом

1. Установленный настоящим Кодексом, трудовым или коллективным договорами, соглашениями срок определяется календарной датой, истечением периода времени, который исчисляется годами, месяцами, неделями или днями. Срок может определяться также указанием на событие, которое должно наступить.

2. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, срок исчисляется в рабочих днях.

3. Течение срока, определяемого периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты, наступления события, которыми определено его начало.

4. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока. Если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

5. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый, следующий за ним рабочий день, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Глава 2. Компетенция государственных органов в области регулирования трудовых отношений

Статья 12. Компетенция Правительства Республики Казахстан в области регулирования трудовых отношений

Правительство Республики Казахстан:

1) разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;

2) организует разработку и выполнение государственных программ в области безопасности и охраны труда;

3) устанавливает порядок организации и проведения государственного контроля в области безопасности и охраны труда;

4) определяет порядок предоставления информации и ведения государственной статистики в области безопасности и охраны труда;

5) устанавливает порядок привлечения иностранной рабочей силы;

6) определяет размеры социальных пособий, порядок их назначения и выплаты;

- 7) утверждает перечень видов заболеваний, при которых устанавливается срок временной нетрудоспособности более двух месяцев;
- 8) устанавливает единый порядок исчисления средней заработной платы;
- 9) определяет порядок поступления на гражданскую службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности гражданского служащего;
- 10) определяет перечень должностей гражданских служащих;
- 11) заключает Генеральное соглашение с республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников;
- 12) устанавливает порядок разработки нормативных правовых актов и нормативов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами;
- 13) утверждает положение о государственном инспекторе труда.

Статья 13. Компетенция уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений

Уполномоченный государственный орган по труду:

- 1) реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;
- 2) утверждает нормативные правовые акты Республики Казахстан, устанавливающие общие требования к безопасности и охране труда для всех сфер деятельности;
- 3) организует государственный контроль за соблюдением законодательства Республики Казахстан о труде, безопасности и охране труда и о занятости населения;
- 4) осуществляет координацию и взаимодействие в области обеспечения безопасности и охраны труда с другими государственными органами, а также с представителями работников и работодателей;
- 5) устанавливают форму, порядок ведения и хранения трудовых книжек;
- 6) устанавливает порядок замены и пересмотра типовых норм и нормативов труда;
- 7) устанавливает порядок рассмотрения, согласования и утверждения норм труда работодателей, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов);
- 8) устанавливает порядок рассмотрения и согласования системы оплаты труда работодателей, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов);
- 9) осуществляет регистрацию отраслевых соглашений и региональных соглашений, заключенных на областном уровне;
- 10) проводит обучение и аттестацию государственных инспекторов труда;
- 11) осуществляет контроль за своевременным и объективным проведением расследования несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

12) осуществляет международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда.

Статья 14. Компетенция территориальных подразделений уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений

Территориальные подразделения уполномоченного государственного органа по труду:

1) осуществляют государственный контроль за соблюдением законодательства Республики Казахстан о труде, безопасности и охране труда;

2) осуществляют мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями;

3) проводят анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, профессиональных отравлений и разрабатывают предложения по их профилактике;

4) расследуют несчастные случаи на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

5) проводят проверку знаний у работодателей (представителей работодателей) и работников, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда у работодателей, в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду Республики Казахстан;

6) участвуют в составе приемочной комиссии по приемке в эксплуатацию объектов производственного назначения;

7) взаимодействуют с полномочными представителями работников и работодателей по вопросам совершенствования нормативов безопасности и охраны труда.

Статья 15. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений

Местные исполнительные органы:

1) выдают разрешения на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории соответствующей административно-территориальной единицы;

2) по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и спорта, работающим в аульной (сельской) местности, по согласованию с местным представительным органом;

3) осуществляют регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровне;

4) согласовывают проведение забастовок в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, организации, обеспечивающие снабжение водой, электроэнергией, теплом);

5) заключают региональные (областные, городские, районные) соглашения с региональными объединениями работодателей и региональными объединениями работников.

Глава 3. Субъекты трудовых отношений.

Основания возникновения трудовых отношений

Статья 16. Субъекты трудовых отношений

1. Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель.

2. Юридические и физические лица представляют интересы работодателя или работников в пределах делегированных им полномочий на основании нормативных правовых актов, решений суда, а также учредительных документов либо доверенности.

Статья 17. Основания возникновения трудовых отношений

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с настоящим Кодексом, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан или учредительными документами работодателя - юридического лица.

2. Трудовые отношения могут возникнуть на основании актов, предшествующих заключению трудового договора:

- 1) избрания (выборов) на должность;
- 2) избрания по конкурсу на замещение вакантной должности;
- 3) назначения на должность или утверждения в должности;
- 4) судебного решения о заключении трудового договора.

Статья 18. Трудовые отношения, возникающие на основании акта избрания (выборов) на должность

1. Трудовые отношения возникают на основании акта об избрании (выборах) на должность и трудового договора, если из акта избрания (выборов) вытекает обязанность выполнения работником определенной трудовой функции.

2. Орган, избравший работника, может досрочно прекратить его полномочия в случаях, установленных законами Республики Казахстан или учредительными документами работодателя - юридического лица.

Статья 19. Трудовые отношения, возникающие на основании акта избрания по конкурсу

Трудовые отношения возникают на основании акта избрания по конкурсу и трудового договора, если нормативными правовыми актами Республики Казахстан, учредительными документами работодателя или актом работодателя определен перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Статья 20. Трудовые отношения, возникающие на основании акта о назначении или утверждении в должности

Трудовые отношения возникают на основании акта о назначении на должность или утверждении в должности и трудового договора в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Казахстан или учредительным документом работодателя.

Статья 21. Трудовые отношения, возникающие на основании судебного решения о заключении трудового договора

Трудовые отношения возникают на основании судебного решения о заключении трудового договора в случае восстановления лица на прежней работе в связи с незаконным расторжением трудового договора или установления отказа работодателя в заключении трудового договора по основаниям, предусмотренным статьей 25 настоящего Кодекса.

Статья 22. Основные права и обязанности работника

1. Работник имеет право:

1) на заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом;

2) требовать от работодателя выполнения условий трудового и коллективного договоров;

3) на безопасность и охрану труда;

4) на получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;

5) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового договора;

6) на оплату простоя не по своей вине в соответствии с настоящим Кодексом;

7) на отдых, в том числе ежегодный трудовой отпуск;

8) создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

9) участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным коллективным договором;

10) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;

11) на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;

12) на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;

13) на гарантии и компенсационные выплаты;

14) на защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;

15) на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

16) на обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию или суд по выбору.

2. Работник обязан:

1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым и коллективным договорами, актами работодателя;

2) соблюдать трудовую дисциплину;

3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

4) бережно относиться к имуществу работодателя и работников;

5) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;

6) не разглашать доверенные ему в соответствии с трудовым или коллективным договорами сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну;

7) возмещать работодателю причиненный вред в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан;

8) извещать работодателя о заключении договора о пенсионном обеспечении за счет обязательных пенсионных взносов (кроме лиц, освобожденных в соответствии с пенсионным законодательством от уплаты обязательных пенсионных взносов) при переводе пенсионных накоплений из одного накопительного пенсионного фонда в другой.

3. Работник имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом.

Статья 23. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

1) изменять, дополнять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным настоящим Кодексом;

2) издавать акты в пределах своей компетенции;

3) создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

4) требовать от работников выполнения условий трудового и коллективного договора, правил трудового распорядка;

5) привлекать работников к материальной ответственности и налагать дисциплинарные взыскания в порядке, установленном настоящим Кодексом;

6) на возмещение вреда, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;

7) обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда ;

8) устанавливать работнику испытательный срок;

9) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, если это оговорено условиями трудового договора;

10) требовать при приеме на работу от граждан документы, подтверждающие их квалификацию.

2. Работодатель обязан:

1) соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, безопасности и охраны труда, коллективного и трудового договоров;

2) заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом;

3) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

4) обеспечивать работникам оплату труда в соответствии с условиями трудового и коллективного договора;

5) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

6) знакомить работника с актами работодателя и коллективным договором;

7) предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

8) вести коллективные переговоры и в порядке, установленном настоящим Кодексом, заключать коллективный договор;

9) обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;

10) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;

11) выполнять предписания государственных инспекторов труда;

12) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;

13) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательными актами Республики Казахстан;

14) страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении последним трудовых обязанностей;

15) предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

16) при приеме на работу заключить с работником трудовой договор, ознакомить работника с коллективным договором и актами работодателя;

17) обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;

18) предупреждать работника о вредных (особо-вредных) и опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;

19) принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;

20) вести точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником.

3. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом.

Особенная часть

Раздел 2. Трудовые отношения

Глава 4. Трудовой договор

Статья 24. Предмет трудового договора

По трудовому договору работник выполняет работу (трудовую функцию) по соответствующей квалификации за вознаграждение и соблюдает трудовой распорядок работодателя, а работодатель обеспечивает условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивает работнику заработную плату и денежные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым и коллективным договором, соглашением сторон.

Статья 25. Гарантии при заключении трудового договора

1. Запрещается отказ в заключении трудового договора, если иное не установлено настоящим Кодексом:

- 1) с женщинами по мотивам, связанным с беременностью;
- 2) с женщинами (мужчинами) по мотивам наличия детей в возрасте до трех лет;
- 3) с гражданами, направленными местными уполномоченными органами в счет установленной квоты;
- 4) с гражданами, если вступившим в законную силу решением суда установлена обязанность заключения с ними трудового договора;

5) с гражданами в установленном законодательством порядке избранными на должность, если из акта избрания (выборов) вытекает обязанность выполнения определенной трудовой функции;

6) с несовершеннолетними по мотивам их несовершеннолетия;

7) с инвалидами по мотивам их инвалидности.

2. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Статья 26. Ограничения заключения трудового договора

Не допускается заключение трудового договора:

1) с нетрудоспособными гражданами;

2) на работу противопоказанную по состоянию здоровья;

3) с гражданами моложе восемнадцати лет на работы с вредными и опасными условиями труда;

4) с гражданами моложе восемнадцати лет на должности и работы, предусматривающие полную материальную ответственность работника за обеспечение сохранности имущества и других ценностей работодателя;

5) с гражданами на определенные должности и работы занимать или выполнять, которые они лишены права вступившим в законную силу приговором суда;

6) с иностранными гражданами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения разрешения уполномоченного государственного органа на привлечение иностранной рабочей силы в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан.

Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров

Отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий:

1) выполнение работником трудовой функции по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;

2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку организации;

3) получение работником заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда, сложности выполняемой работы.

Статья 28. Содержание трудового договора

1. Трудовой договор должен содержать:

1) реквизиты сторон:

полное наименование работодателя - юридического лица и его местонахождение, номер и дата государственной регистрации работодателя - юридического лица и бизнес-идентификационный номер;

фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работодателя - физического лица, адрес его постоянного места жительства,

индивидуальный идентификационный (бизнес-идентификационный) номер, наименование, номер и дата выдачи документа, удостоверяющего личность;

фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работника, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего его личность; индивидуальный идентификационный номер;

2) трудовую функцию (работа по определенной специальности, квалификации или должности);

3) место выполнения работы;

4) срок трудового договора;

5) дату начала работы;

6) режим рабочего времени и времени отдыха;

7) размер и иные условия оплаты труда;

8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях;

9) права и обязанности работника;

10) права и обязанности работодателя;

11) порядок прекращения, изменения и продления трудового договора;

12) гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты;

13) условия социального страхования;

14) ответственность сторон;

15) дату заключения и порядковый номер.

2. В трудовой договор могут включаться условия об испытательном сроке, не конкуренции, совместительстве, аттестации, предоставлении учебного отпуска, обязательствах работодателя обеспечивать повышение квалификации работника, а также иные условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

Статья 29. Условие о не конкуренции

1. По соглашению сторон в трудовом договоре может быть предусмотрено обязательство работника, не осуществлять деятельность, способную нанести прямой или косвенный ущерб работодателю (условие о не конкуренции).

2. При включении в трудовой договор условия о не конкуренции работнику по соглашению сторон устанавливается компенсационная выплата на период действия этого условия.

3. В случае нарушения работником условия о не конкуренции, работник обязан возместить всю или часть компенсационной выплаты в соответствии с условиями трудового договора.

4. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор согласно подпункту 18) пункта 1 статьи 53 настоящего Кодекса в случае нарушения работником условия о не конкуренции.

Статья 30. Срок трудового договора

1. Трудовой договор может быть заключен:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок более одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3) и 4) настоящего пункта;

3) на время выполнения определенной работы;

4) на время замещения временно отсутствующего работника.

2. Трудовой договор на работу в должности руководителя исполнительного органа работодателя - юридического лица заключается на срок, установленный учредительными документами работодателя или соглашением сторон. На такой договор не распространяются положения, установленные пунктом 3 настоящей статьи.

3. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

4. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по соглашению сторон может быть перезаключен на определенный срок.

Статья 31. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. Заключение трудового договора допускается с гражданами, достигшими шестнадцатилетнего возраста.

2. С письменного согласия одного из родителей, попечителя или усыновителя трудовой договор может быть заключен с:

1) гражданами, достигшими пятнадцати лет в случаях получения ими среднего образования в общеобразовательном учебном заведении;

2) учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения;

3) с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с соблюдением условий, определенных подпунктом 2) пункта 2 настоящей статьи.

3. В случаях, определенных пунктом 2 настоящей статьи, наряду с несовершеннолетним трудовой договор должен подписываться его родителями, попечителями или усыновителями.

Статья 32. Документы, необходимые для заключения трудового договора

1. Для заключения трудового договора необходимы следующие документы:

1) удостоверение личности или паспорт (свидетельство о рождении для лиц моложе шестнадцати лет);

2) вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан);

3) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки - при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;

4) документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);

5) документ воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

6) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с настоящим Кодексом и законодательством Республики Казахстан);

7) копия договора о пенсионном обеспечении за счет обязательных пенсионных взносов (кроме лиц, освобожденных в соответствии с пенсионным законодательством от уплаты обязательных пенсионных взносов).

2. Работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан.

3. В случае хранения с согласия работника каких-либо документов у работодателя либо временного их оставления для выполнения установленных законодательством Республики Казахстан процедур работодатель выдает работнику письменное обязательство о возврате документов.

Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора

1. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работодателя и работника. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме.

2. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в порядке, предусмотренном пунктом 1 настоящей статьи.

Предложение об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора в письменной форме и рассматривается другой стороной в течение семи календарных дней со дня его подачи.

3. Трудовой договор с должностными лицами исполнительного органа организации заключается собственником организации либо уполномоченным им лицом или органом в порядке, установленном учредительными документами организации.

Статья 34. Оформление заключения трудового договора

После заключения трудового договора работодателем издается акт о приеме на работу, ознакомление с которым удостоверяется подписью работника.

Статья 35. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника

1. Документами, подтверждающими трудовую деятельность работника, являются:

1) трудовая книжка;

- 2) трудовой договор, с отметкой работодателя о дате и основании его прекращения;
- 3) выписки из актов работодателя, подтверждающих возникновение и прекращение трудовых отношений на основе заключения и прекращения трудового договора;
- 4) выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам;
- 5) послужной список (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), подписанный руководителем организации (работодателем), заверенный печатью организации, либо заверенный нотариально.

2. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливаются уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре

1. В трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке с целью проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. При отсутствии в трудовом договоре этого условия считается, что работник принят на работу без испытательного срока.

2. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.

3. В период испытательного срока на работников распространяются нормы настоящего Кодекса, условия трудового и коллективного договоров.

4. Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать трех месяцев. В испытательный срок не засчитывается период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

5. До истечения испытательного срока одна из сторон вправе расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив другую сторону не менее, чем за три рабочих дня до его расторжения. Трудовой договор считается расторгнутым с даты, указанной в письменном сообщении.

6. В случае назначения работодателем работника до истечения испытательного срока на вышестоящую должность, работник считается прошедшим испытательный срок.

7. Если испытательный срок истек, и ни одна из сторон не уведомила другую сторону о расторжении трудового договора, работник считается прошедшим испытательный срок.

Статья 37. Начало действия трудового договора

1. Действие трудового договора начинается со дня его подписания сторонами либо установленной в нем даты.

2. Фактическое допущение к работе или перевод на другую работу осуществляется только после подписания сторонами трудового договора.

3. В случае отсутствия и (или) не оформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.

Статья 38. Недействительность трудового договора

1. Трудовой договор признается судом недействительным в случаях его заключения :

- 1) под влиянием обмана, насилия, угрозы;
- 2) без намерения создать фактические или юридические последствия (мнимый трудовой договор);
- 3) с лицом, признанным недееспособным;
- 4) с лицом, не достигшим четырнадцати лет;
- 5) с лицом, не достигшим шестнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей, попечителя, усыновителя.

2. Признание трудового договора недействительным по вине работодателя не влечет за собой утрату бывшим работником права на оплату труда, компенсационную выплату за неиспользованные дни ежегодного трудового отпуска, иные выплаты и льготы.

3. Признание трудового договора недействительным по вине работодателя или работника влечет их ответственность согласно законам Республики Казахстан.

4. Признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Статья 39. Запрещение выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и законами Республики Казахстан.

Статья 40. Перевод работника на другую работу

1. Переводом работника на другую работу считается:

- 1) изменение трудовой функции работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;
- 2) поручение работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором;
- 3) перевод в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности;
- 4) перевод в другую местность вместе с работодателем.

2. Перевод на другую работу оформляется внесением соответствующих изменений в трудовой договор и актом работодателя, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 41. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем

1. Работодатель обязан письменно предупредить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность, не позднее, чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

2. Работодатель производит компенсационные выплаты, связанные с переездом работника в случае перевода его на работу в другую местность вместе с работодателем, предусмотренные статьей 142 настоящего Кодекса.

3. В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.

Статья 42. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца не более одного раза в течение календарного года на другую, не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

Статья 43. Временный перевод на другую работу в случае простоя

1. Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия с учетом его специальности, квалификации на другую работу не противопоказанную по состоянию здоровья на срок не более одного месяца в течение календарного года.

2. При переводе в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе в соответствии с нормами выработки, но не менее двух третей его среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.

Статья 44. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

1. Работник временно переводится на более легкую работу по состоянию здоровья на срок, указанный в медицинском заключении. По соглашению сторон работнику может быть сохранена заработная плата по прежней работе.

2. В связи с травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности перевести работника на более легкую работу, либо освободить его от работы, с выплатой возмещения ущерба согласно правилам, установленным Правительством Республики Казахстан.

3. В случае отказа работника от перевода на другую более легкую работу трудовые отношения с ним прекращаются со дня получения отказа в соответствии с подпунктом 4) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.

Статья 45. Ограничение перевода работника на другую работу

Не допускается перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением.

Статья 46. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение наименования должности (работы)

1. Не требует согласия работника перемещение на другое рабочее место, либо в другое структурное подразделение в той же местности, либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, когда работа в структурном подразделении, на определенном рабочем месте, механизме или агрегате содержит иные условия труда.

2. Изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущее для работника изменения условий труда и (или) трудового договора, может осуществляться работодателем без согласия работника.

Статья 47. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства, включая реорганизацию, и (или) сокращением объема работ у работодателя допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы по должности, специальности или профессии соответствующей квалификации, обусловленной трудовым договором.

При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой и коллективный договоры.

2. Об изменении условий труда работодатель должен письменно предупредить работника не позднее, чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему при наличии иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.

Статья 48. Трудовые отношения при изменении наименования, реорганизации работодателя или смене собственника, ведомственной принадлежности

В случаях изменения наименования, реорганизации работодателя или смены собственника, ведомственной принадлежности трудовые отношения с работниками продолжаются без изменений, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан и учредительными документами работодателя.

Статья 49. Отстранение от работы

1. В случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов.

2. Помимо случаев, предусмотренных в пункте 1 настоящей статьи, работодатель обязан отстранить от работы работника:

1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;

2) не сдавшего экзамены по правилам безопасности и охраны труда;

3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем;

4) не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) если его действия или бездействие, могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

3. На период отстранения от работы работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности, за исключением пособия по беременности и родам.

4. Отстранение работника от работы осуществляется на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

5. Заработная плата за работником сохраняется в случае незаконного его отстранения работодателем от работы.

Статья 50. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора;

3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

4) расторжение трудового договора по инициативе работника;

5) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

6) отказ работника от продолжения трудовых отношений;

7) переход работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

8) нарушение условий заключения трудового договора;

9) основания, предусмотренные в трудовом договоре, заключенном с руководителем исполнительного органа работодателя.

Статья 51. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

1. Трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон.
2. Сторона трудового договора, изъявившая желание прекратить трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.
3. Дата прекращения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.
4. По соглашению с работником в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на прекращение трудового договора без соблюдения требований, установленных пунктом 2 настоящей статьи с компенсационной выплатой в размере не менее средней заработной платы за год.

Статья 52. Прекращение трудового договора по истечении срока

1. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением его срока.
2. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок, является последний день работы работника согласно сроку, обусловленному трудовым договором.
3. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы.
4. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).
5. Если по истечении срока трудового договора, трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Статья 53. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:
 - 1) ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;
 - 2) сокращения численности или штата работников;
 - 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
 - 4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
 - 5) отрицательного результата работы в период испытательного срока;
 - 6) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);

7) нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);

8) нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности, либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;

9) совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

10) совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

11) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

12) разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

13) повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

14) прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами Республики Казахстан;

15) представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора;

16) однократного нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя, повлекшего причинение материального ущерба работодателю;

17) неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также, если заболевание входит в перечень заболеваний для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый Правительством Республики Казахстан.

За работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

18) нарушения работником условия о не конкуренции, предусмотренного трудовым договором;

19) совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего возможность дальнейшей работы.

2. Для отдельных категорий работников настоящим Кодексом предусмотрены дополнительные основания для расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя.

Статья 54. Ограничения возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случая, предусмотренного подпунктом 1) пункта 1 статьи 53 настоящего Кодекса.

2. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 7) - 14), 16) пункта 1 статьи 53 настоящего Кодекса.

Статья 55. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Работодатель по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 53 настоящего Кодекса обязан письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц, если в трудовом или коллективном договорах, не предусмотрен более длительный срок предупреждения. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока предупреждения.

2. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 3), 13) пункта 1 статьи 53 настоящего Кодекса, производится с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации.

3. Для расторжения трудового договора в соответствии с подпунктом 4) пункта 1 статьи 53 настоящего Кодекса несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, должно быть подтверждено заключением медико-социальной экспертизы в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

4. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 6) - 13) и 16) пункта 1 статьи 53 настоящего Кодекса, производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 69 настоящего Кодекса.

5. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) - 4) пункта 1 статьи 53 настоящего Кодекса должен принять меры к переводу работника на другую работу в случае его согласия.

Статья 56. Расторжение трудового договора по инициативе работника

1. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4 настоящей статьи.

2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения, предусмотренного пунктом 1 настоящей статьи.

3. Работник письменно предупреждает работодателя о расторжении трудового договора в срок, указанный в заявлении в случаях, когда расторжение трудового договора обусловлено невозможностью продолжения работы.

4. Работник вправе расторгнуть, по своей инициативе трудовой договор письменно предупредив работодателя не менее чем за три календарных дня в случаях:

1) нарушения работодателем требований законодательства по безопасности и охране труда, либо обязательств по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте;

2) сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора, либо нарушения работодателем трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового, коллективного договоров.

5. В течение сроков предупреждения, предусмотренных настоящей статьей, работник в письменной форме вправе отозвать заявление о расторжении трудового договора.

6. При расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных в пункте 4 настоящей статьи, работодатель обязан произвести работнику компенсационную выплату в размере средней заработной платы за три месяца.

7. По истечении сроков предупреждения, указанных в настоящей статье, работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику документы, связанные с трудовой деятельностью и причитающиеся ему денежные выплаты.

8. Для отдельных категорий работников настоящим Кодексом предусматривается особый порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

Статья 57. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон

1. Трудовой договор подлежит прекращению по причинам, независящим от воли сторон по следующим обстоятельствам:

1) при призыве (поступлении) работника на военную службу со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем в трехдневный срок;

2) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник либо работодатель - физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений;

3) в случае смерти работника либо работодателя - физического лица, а также в случае объявления судом работника либо работодателя - физического лица умершим или признания безвестно отсутствующим;

4) в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения прежней работы;

5) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

2. Датой прекращения трудового договора по основаниям, указанным в подпунктах 2)-4) пункта 1 настоящей статьи, является дата вступления в законную силу приговора, решения суда или дата смерти.

Статья 58. Прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений

1. Трудовой договор с работником подлежит прекращению при отказе работника от продолжения трудовых отношений в случаях:

1) отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;

2) отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда;

3) отказа работника от продолжения работы при реорганизации работодателя - юридического лица;

4) отказа работника от перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей по вине работодателя производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья.

2. Прекращение трудового договора допускается только при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений.

3. Не допускается прекращение трудового договора в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска.

4. При прекращении трудового договора в случаях, предусмотренных в настоящей статье, работодателем производится компенсационная выплата работнику в размере средней заработной платы за месяц.

Статья 59. Прекращение трудового договора в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность

Трудовой договор с работником прекращается в связи с его переходом на выборную работу (должность) или назначением на должность, если законами Республики Казахстан для лиц, занимающих такие должности, установлен запрет на занятие иных оплачиваемых должностей.

Основанием является уведомление работником работодателя и акт избрания или назначения работника на работу (должность).

Статья 60. Прекращение трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора

1. Трудовой договор подлежит прекращению вследствие нарушения условий заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения трудовых отношений в случаях:

1) заключения трудового договора на выполнение работы противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

2) заключения трудового договора на выполнение работы, в нарушение вступившего в законную силу приговора или постановления суда, которым лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

3) заключения трудового договора с иностранными гражданами и лицами без гражданства, без получения в установленном порядке разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;

4) в других случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

2. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) - 2) пункта 1 настоящей статьи допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, на выполнение которой для работника нет ограничений. При согласии работника перейти на другую работу с ним заключается трудовой договор.

3. При прекращении трудового договора в случаях, предусмотренных подпунктами 1), 3) пункта 1 настоящей статьи, работодателем производится компенсационная выплата работнику в размере средней заработной платы за три месяца.

Статья 61. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы

1. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;

2) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников.

2. Работодателем производится компенсационная выплата работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за три месяца при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора, либо нарушения работодателем трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового, коллективного договоров.

3. В трудовом, коллективном договорах может предусматриваться более высокий размер компенсационной выплаты в связи с потерей работы.

Статья 62. Оформление прекращения трудового договора

1. Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя (представителя работодателя), за исключением прекращения трудового договора в случае смерти (объявления судом умершим или признания безвестно отсутствующим) работодателя - физического лица и прекращения трудового договора с домашними работниками.

2. В акте работодателя должно быть указано основание прекращения трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом.

3. Датой прекращения трудового договора является последний день работы, за исключением случаев, предусмотренных в настоящем Кодексе.

4. Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в трехдневный срок.

Статья 63. Выдача трудовой книжки и документов, связанных с трудовой деятельностью

1. В день прекращения трудового договора по требованию работника работодатель обязан выдать трудовую книжку или иной документ, подтверждающий трудовую деятельность работника.

2. По требованию работника (в том числе бывшего) работодатель обязан не позднее чем в пятидневный срок с момента обращения выдать справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе, а также другие документы, предусмотренные настоящим Кодексом.

3. При ликвидации либо банкротстве работодателя - юридического лица, прекращения деятельности работодателя - физического лица работодатель обязан при наличии задолженности перед работником выдать надлежащим образом оформленную справку о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам.

Статья 64. Восстановление на работе

1. В случае прекращения трудового договора без законного на то основания или с нарушением установленного порядка расторжения трудового договора, незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе по решению органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор.

2. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула, но не более чем за шесть месяцев.

Глава 5. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Статья 65. Правила трудового распорядка

1. Правила трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представителей работников.

2. В правилах трудового распорядка устанавливаются рабочее время и время отдыха работников, условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

3. Для отдельных категорий работников трудовой распорядок регулируется уставами и положениями, утверждаемыми в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

4. Правила трудового распорядка являются обязательными для выполнения работодателем и работниками.

Статья 66. Обеспечение трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условий для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения работников к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а также применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

Статья 67. Поощрение за труд

1. Работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде.

2. Виды поощрений работников и порядок их применения определяются законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективными договорами.

Статья 68. Дисциплинарные взыскания

1. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

1) замечание;

2) выговор;

3) строгий выговор;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, указанных в подпунктах 6)-13), 16), 19) пункта 1 статьи 53 и статье 273 настоящего Кодекса.

2. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, не допускается.

Статья 69. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя.

2. Работодатель обязан затребовать письменное объяснение от работника до применения дисциплинарного взыскания. Отказ работника от письменного объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3. При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду.

4. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5. Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
- 3) нахождения работника в отпуске;
- 4) нахождения работника в командировке.

6. Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику письмом.

7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Статья 70. Сроки наложения дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан.

2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а в случаях установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя - позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Статья 71. Срок действия дисциплинарного взыскания

1. Срок действия дисциплинарных взысканий не может превышать шести месяцев со дня его применения, за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 4) пункта 1 статьи 68 настоящего Кодекса. Если в течение этого срока работник не подвергнется новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

2. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе работника или его непосредственного руководителя, ходатайству представителя работников.

Глава 6. Рабочее время

Статья 72. Виды рабочего времени

1. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и не полным.

2. К рабочему времени также относятся подготовительно-заключительные работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами нормирования и охраны труда, время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем, дежурства в праздничные и выходные дни, дежурства на дому и другие периоды, определяемые трудовыми, коллективными договорами, актами работодателя либо нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Статья 73. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

2. В трудовых, коллективных договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

Статья 74. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

1. Для работников моложе восемнадцати лет сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 160 настоящего Кодекса.

2. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 185 настоящего Кодекса.

3. Для инвалидов первой и второй групп сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 207 настоящего Кодекса.

4. В трудовых, коллективных договорах может предусматриваться продолжительность рабочего времени меньше указанной в пунктах 1-3 настоящей статьи.

5. Оплата труда работников при установлении им сокращенной продолжительности рабочего времени производится в соответствии с настоящим Кодексом.

Статья 75. Неполное рабочее время

Неполным рабочим временем считается время, которое меньше нормальной продолжительности, установленной настоящим Кодексом, в том числе:

неполный рабочий день, то есть уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены);

неполная рабочая неделя, то есть сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе;

одновременное уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе.

Статья 76. Условия работы при неполном рабочем времени

1. По соглашению сторон в трудовом договоре для работника может устанавливаться неполное рабочее время.

2. Неполное рабочее время устанавливается на определенный или неопределенный срок.

3. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности ежегодного трудового отпуска, установленной настоящим Кодексом, трудовым и (или) коллективным договором, соглашениями.

Статья 77. Виды рабочей недели

1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется актом работодателя или графиками сменности, утверждаемыми работодателем, с учетом специфики работы, мнения представителей работников и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

2. В организациях, где по характеру производств и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем, условиями трудового и (или) коллективного договоров.

Статья 78. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены)

1. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 8 часов при недельной норме 40 часов, 7 часов 12 минут при недельной норме 36 часов и 5 часов при недельной норме 24 часа.

2. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа.

3. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели правилами трудового распорядка организации, трудовым, коллективным договорами.

Статья 79. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части

1. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части допускается:

1) на работах с различной интенсивностью работы;

2) по инициативе работника, если это связано с его социально-бытовыми и иными личными потребностями.

2. При разделении ежедневной работы (рабочей смены) на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы (рабочей смены).

3. Виды работ, где производится разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями определяются трудовым, коллективным договорами.

Статья 80. Сменная работа

1. Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса либо режим производственной деятельности работодателя превышает норму продолжительности ежедневной работы.

2. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения представителей работников.

3. Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

Статья 81. Работа в режиме гибкого рабочего времени

1. С целью сочетания социально-бытовых и личных потребностей работников с интересами производства для работников может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

2. При режиме гибкого рабочего времени устанавливаются:

1) фиксированное рабочее время;

2) гибкое (переменное) рабочее время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности;

3) учетный период.

3. Учетным периодом при гибком рабочем времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени.

4. Учетный период при гибком рабочем времени не может быть более одного месяца.

5. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) и (или) еженедельной работы в режиме гибкого рабочего времени может быть больше или меньше нормы ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

6. Продолжительность фиксированного рабочего времени, гибкого (переменного) рабочего времени, учетный период в режиме гибкого рабочего времени устанавливаются трудовым, коллективным договорами.

Статья 82. Суммированный учет рабочего времени

1. Суммированный учет рабочего времени применяется в непрерывно действующих производствах, цехах, участках и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

2. Учетным периодом при суммированном рабочем времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

3. Учетным периодом при суммированном рабочем времени, может быть любой календарный период, но не более чем один год или период выполнения определенной работы.

4. При установлении суммированного режима рабочего времени обязательным является соблюдение продолжительности отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий рабочий день (рабочую смену).

5. Порядок работы в суммированном режиме рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный режим рабочего времени, определяются трудовым или коллективным договорами либо актом работодателя, с учетом мнения представителей работников.

6. Применение суммированного режима рабочего времени не допускается в случаях, предусмотренных статьями 174, 208 настоящего Кодекса.

Статья 83. Работа в ночное время

1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

2. Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных настоящим Кодексом.

Статья 84. Ограничение привлечения к сверхурочной работе

1. К сверхурочным работам не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) работники моложе восемнадцати лет.

2. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 86 настоящего Кодекса.

Статья 85. Предельное количество сверхурочных работ

1. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток - двух часов, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - одного часа.

2. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать 12 часов в месяц и 120 часов в год.

3. Ограничение предельного количества сверхурочных работ не распространяется на работы в случае, предусмотренном подпунктом 1) статьи 86 настоящего Кодекса.

Статья 86. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работников

Сверхурочные работы без письменного согласия работника допускаются только в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения и других систем жизнеобеспечения;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником.

Статья 87. Порядок ведения учета рабочего времени

1. Работодатель должен осуществлять учет рабочего времени, фактически отработанного работником.

2. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое включает отработанное и неотработанное работником время.

3. В составе отработанного времени учету подлежит фактически отработанное рабочее время и иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени, при этом отдельно учитываются время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок.

4. В составе неотработанного времени учету подлежит оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени по вине работника и (или) работодателя.

5. Учет рабочего времени ведется в документах, определенных работодателем.

6. В случаях, когда в рабочее время работника включаются периоды выполнения работ не на рабочем месте, либо их выполнение не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, эти периоды отмечаются в документах учета рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

Глава 7. Время отдыха

Статья 88. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены) - перерыв для отдыха и приема пищи; внутрисменные и специальные перерывы;
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) праздничные дни;
- 5) отпуска.

Статья 89. Перерыв для отдыха и приема пищи

1. В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее одного часа.

2. Перерыв для отдыха и приема пищи должен устанавливаться не ранее, чем через три часа и не позднее, чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены) за исключением случаев, установленных в пункте 3 настоящей статьи.

3. Перерыв для отдыха и приема пищи может устанавливаться позднее, чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены), при режимах гибкого, суммированного учета рабочего времени с продолжительностью ежедневной работы (рабочей смены) свыше 8 часов.

4. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовыми, коллективными договорами.

5. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются коллективным договором или актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников.

Статья 90. Внутрисменные и специальные перерывы

1. На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя, принятыми с учетом мнения представителей работников.

2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, занятым на погрузочно-разгрузочных работах предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и приема пищи дополнительные перерывы для кормления ребенка в соответствии со статьей 172 настоящего Кодекса.

Статья 91. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую смену) не может быть менее 12 часов.

Статья 92. Выходные дни

1. Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.

2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один день.

3. При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается актом работодателя или графиком сменности. Оба выходных дня предоставляются подряд, если иное не установлено коллективным и трудовым договорами.

4. Работникам, занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно работникам (группе работников) согласно графикам сменности, утвержденным актами работодателя, принятыми с учетом мнения представителей работников.

5. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с трудовым распорядком работодателя, к которому он направлен.

Статья 93. Работа в выходные дни

1. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе работодателя допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 94 настоящего Кодекса.

2. Работа в выходные и праздничные дни допускается по инициативе работника на основании письменного разрешения работодателя.

3. При работе в выходные и праздничные дни по желанию работника предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере, указанном в статье 122 настоящего Кодекса.

Статья 94. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для предотвращения и расследования несчастных случаев, гибели или порчи имущества;

3) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа работодателя в целом или его отдельных подразделений.

Статья 95. Оформление привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни оформляется актом работодателя (представителя работодателя).

Статья 96. Виды отпусков

1. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) ежегодные трудовые отпуска;

2) социальные отпуска.

2. Ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

3. Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.

4. Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

1) отпуск без сохранения заработной платы;

2) учебный отпуск;

3) отпуска в связи с рождением ребенка (детей).

Статья 97. Продолжительность ежегодного трудового отпуска

1. Ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью не менее восемнадцати календарных дней.

2. Для отдельных категорий работников может быть установлена большая продолжительность ежегодного трудового отпуска в соответствии с настоящим Кодексом, нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также трудовым, коллективным договорами и соглашениями.

Статья 98. Дополнительные оплачиваемые ежегодные отпуска

1. Дополнительные оплачиваемые ежегодные отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда - продолжительностью не менее шести календарных дней.

Список производств, цехов, профессий и должностей, а также перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный ежегодный отпуск, продолжительность этого вида отпуска, а также условия его предоставления определяются уполномоченным государственным органом по труду;

2) инвалидам первой и второй групп - продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней;

3) иным категориям работников предоставление дополнительного ежегодного отпуска и его минимальная продолжительность могут устанавливаться законами Республики Казахстан.

2. Трудовыми, коллективными договорами работникам могут устанавливаться дополнительные ежегодные отпуска поощрительного характера - за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера.

Статья 99. Исчисление продолжительности ежегодного трудового отпуска

1. Продолжительность ежегодных трудовых отпусков исчисляется в календарных днях без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов и графиков работы.

2. При исчислении общей продолжительности ежегодного трудового отпуска дополнительные ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным ежегодным трудовым отпуском, при этом общая продолжительность ежегодного трудового отпуска максимальным пределом не ограничивается.

Статья 100. Исчисление трудового стажа, дающего право на ежегодный трудовой отпуск

В трудовой стаж, дающий право на ежегодный трудовой отпуск включаются:

1) фактически проработанное время;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

3) время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью;

4) время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе.

Статья 101. Порядок предоставления ежегодных трудовых отпусков

1. Ежегодный трудовой отпуск работнику за первый год работы предоставляется по истечении первого рабочего года по трудовому договору.

2. Ежегодный трудовой отпуск за последующие годы может предоставляться в любое время календарного года.

3. Особенности предоставления ежегодного трудового отпуска работникам, работающим вахтовым методом, устанавливаются статьей 196 настоящего Кодекса.

4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части.

5. Ежегодный трудовой отпуск переносится, продлевается, прерывается в случаях и порядке, установленных в статьях 104 и 105 настоящего Кодекса с соблюдением требований пункта 6 настоящей статьи.

6. Запрещается не предоставление ежегодного трудового отпуска работнику в течение двух лет подряд.

7. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

Статья 102. Определение периода для предоставления ежегодных трудовых отпусков

1. Рабочий год составляет двенадцать месяцев, исчисленных с первого дня работы работника.

2. Предоставление ежегодного трудового отпуска работникам за рабочий либо календарный год определяется трудовым, коллективным договорами либо актом работодателя, принятым с учетом мнения представителей работников.

Статья 103. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков

1. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков работникам определяется трудовым, коллективным договорами, графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников.

2. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

Статья 104. Случаи и порядок перенесения или продления ежегодных трудовых отпусков

1. Ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен или продлен полностью или в части при временной нетрудоспособности работника, при отпуске по беременности и родам.

2. Ежегодный трудовой отпуск (его часть) может быть продлен или перенесен на следующий календарный год только с письменного согласия работника или по его просьбе. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в другое время.

Статья 105. Отзыв из ежегодного трудового отпуска

1. Ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем только с согласия работника. Отказ работника от предложения работодателя не является нарушением трудовой дисциплины.

2. Неиспользованная в связи с отзывом часть ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего или в

следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

3. При отзыве работника из ежегодного трудового отпуска, вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем работнику может быть произведена компенсационная выплата за дни неиспользованной части ежегодного трудового отпуска.

Статья 106. Компенсационная выплата за неиспользованный ежегодный трудовой отпуск при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора работнику, который не использовал или использовал не полностью ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

Статья 107. Отпуск без сохранения заработной платы

1. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

2. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

Статья 108. Учебный отпуск

1. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта).

2. Оплата учебного отпуска определяется трудовым, коллективным договорами, соглашением.

Статья 109. Отпуска в связи с рождением ребенка (детей)

1. Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей) предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

- 1) оплачиваемый отпуск по беременности и родам;
- 2) оплачиваемый отпуск женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей);
- 3) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2. Предоставление отпусков в связи с рождением ребенка (детей) осуществляется на условиях, предусмотренных статьями 176 - 178 настоящего Кодекса.

3. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска по беременности и родам, а также отпуска женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей) определяется в соответствии со статьей 128 настоящего Кодекса.

Статья 110. Оформление отпусков

Предоставление, перенесение, продление отпусков либо отзыв из отпуска оформляется актом работодателя.

Глава 8. Нормирование труда

Статья 111. Нормы труда

1. Нормы труда (выработки, времени, обслуживания) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работника соответствующей квалификации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

2. Нормы выработки для работников моложе восемнадцати лет устанавливаются в соответствии со статьей 166 настоящего Кодекса.

3. При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы (нормативы) численности работников.

Статья 112. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда

1. Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем на основании типовых норм и нормативов труда.

2. Типовые нормы и нормативы труда утверждаются уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности, по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду, в установленном им порядке.

3. Замена и пересмотр типовых норм и нормативов труда осуществляется органами, утвердившими их в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.

4. Нормы труда подлежат обязательной замене по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по своей инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5. О введении работодателем новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за один месяц.

Статья 113. Требования, предъявляемые к разработке норм труда

1. При разработке норм труда должно обеспечиваться:

1) оптимальное приближение норм труда к необходимым затратам труда, соответствующим нормальной (или допустимой) интенсивности труда;

2) равнонапряженность норм труда путем установления единых норм труда на одинаковые работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях, а также их прогрессивность;

3) максимально возможное распространение нормирования труда на все виды выполняемых работ с целью обеспечения объективной оценки затрат труда всех категорий работников производства;

4) обоснованность норм труда с учетом организационно-технических и технологических, структурных, экономических, социальных, психофизиологических и других факторов в целях сохранения работоспособности и здоровья человека на основе обоснованных режимов его труда и отдыха.

Статья 114. Особенности регулирования нормирования труда

Порядок рассмотрения, согласования и утверждения норм труда работодателей, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), устанавливается уполномоченным государственным органом по труду.

Глава 9. Оплата труда

Статья 115. Размер заработной платы

1. Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от сложности выполняемой работы (норм труда, трудовых обязанностей), количества и качества труда.

2. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом Республики Казахстан минимального размера месячной заработной платы.

Статья 116. Минимальный размер месячной заработной платы

1. Минимальный размер месячной заработной платы - гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им норм труда (трудовых обязанностей) в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленного настоящим Кодексом, в течение одного месяца.

2. Минимальный размер месячной заработной платы устанавливается ежегодно законом Республики Казахстан и не включает доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, премии и другие стимулирующие выплаты и выплачивается пропорционально отработанному времени.

3. Минимальный размер месячной заработной платы, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров независимо от результатов финансово-экономической деятельности организации не может быть меньше

минимального размера месячной заработной платы, установленного законом Республики Казахстан.

Статья 117. Почасовая оплата труда

Условиями коллективного, трудового договоров и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера.

Статья 118. Индексация заработной платы

Индексация заработной платы работников производится работодателем в порядке, установленном коллективным договором, трудовым договором и (или) актом работодателя, исходя из результатов финансово-экономической деятельности организации и уровня инфляции, установленного на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Статья 119. Организация оплаты труда

1. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

2. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов и категорий работникам производятся в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3. Разработка, пересмотр, апробация, утверждение и порядок применения указанных в пункте 1 настоящей статьи справочников, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих определяются уполномоченным государственным органом по труду. Типовые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций различных видов экономической деятельности разрабатываются и утверждаются уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 120. Системы оплаты труда

1. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и (или) коллективные результаты труда.

2. Для усиления заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы материального поощрения.

3. Системы оплаты труда и формы материального поощрения в организациях определяются условиями коллективного договора, трудового договора и (или) актами работодателя.

4. Системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из государственного бюджета, устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

5. Система оплаты труда работников национальных компаний определяется на основе Типового положения, утвержденного Правительством Республики Казахстан.

6. Порядок рассмотрения и согласования системы оплаты труда работодателей, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), устанавливается уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 121. Оплата сверхурочной работы

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов установленной тарифной ставки (должностного оклада) работника.

Статья 122. Оплата работы в праздничные и выходные дни

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится не ниже чем в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Статья 123. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Статья 124. Заработная плата при совмещении должностей (расширении зоны обслуживания) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника

1. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

2. Размеры доплат за совмещение должностей (расширение зон обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником.

Статья 125. Оплата времени простоя

1. Порядок и условия оплаты времени простоя работ по вине работодателя определяются трудовым или коллективным договорами и устанавливаются в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

2. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

Статья 126. Порядок и сроки выплаты заработной платы

1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Даты выплаты заработной платы предусматриваются трудовым, коллективным договорами.

2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

4. При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы и иных выплат, связанных с расторжением трудового договора с работником, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню. Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны были быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

5. При расторжении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится не позднее последнего дня работы.

Статья 127. Место выплаты заработной платы

Выплата работникам заработной платы должна производиться, как правило, в месте выполнения ими работы, если условиями трудового, коллективного договоров не предусмотрено иное.

Статья 128. Исчисление средней заработной платы работника

1. Исчисление средней заработной платы, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период, с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда.

2. Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата) согласно настоящему Кодексу. Для работников, проработавших менее двенадцати календарных месяцев, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время.

3. Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, Правительством Республики Казахстан устанавливается единый порядок ее исчисления.

Статья 129. Удержания из заработной платы

1. Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

2. Удержания из заработной платы работника для погашения их задолженности перед организацией, в которой он работает, могут также производиться на основании акта работодателя при наличии письменного согласия работника.

3. Общий размер ежемесячных удержаний не может превышать пятидесяти процентов причитающейся работнику заработной платы.

Глава 10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Статья 130. Понятия, используемые в настоящей главе

В настоящей главе используются следующие понятия:

1) профессиональная подготовка - передача профессиональных знаний, умений и навыков с целью овладения новой профессией;

2) переподготовка - подготовка работников с целью освоения новых знаний, умений и навыков в связи с изменением требований к содержанию и результатам труда или овладением новой профессией;

3) повышение квалификации - подготовка работников с целью усовершенствования ранее полученных профессиональных знаний, умений и навыков.

Статья 131. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в организациях образования по направлению работодателя

1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в организациях образования по направлению работодателя осуществляется за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

2. В соглашении, коллективном и (или) трудовом договоре могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

Статья 132. Порядок профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников проводится в организации, а при необходимости - в организациях образования на условиях, определяемых соглашениями, коллективным и (или) трудовым договором.

2. Формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представителей работников.

3. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и иные условия, предусмотренные настоящим Кодексом, соглашениями, коллективным и (или) трудовым договором.

Статья 133. Условия профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя, если это предусмотрено коллективным, трудовым договорами и/или актами работодателя.

2. Работник, прошедший обучение за счет средств работодателя, обязан отработать у данного работодателя срок, согласованный сторонами в договоре обучения.

3. В случае расторжения трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника, работник возмещает работодателю затраты, связанные с его профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, пропорционально недоработанному сроку отработки.

Глава 11. Трудоустройство

Статья 134. Государственные гарантии при трудоустройстве

Государство гарантирует гражданам в сфере занятости населения:

1) защиту от любых форм дискриминации и обеспечения равных возможностей в получении профессии и работы;

2) профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и организацию общественных работ для безработных;

3) содействие развитию малого бизнеса и предпринимательства;

4) организацию трудового посредничества через уполномоченный орган по вопросам занятости и частное агентство занятости;

5) предоставление профессионально-ориентационных услуг, информации о свободных местах и вакансиях;

6) ориентация системы профессионального образования на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда;

7) межрегиональное перераспределение рабочей силы в соответствии с государственными программами;

8) разработку и реализацию мер по выявлению и легализации трудовых отношений.

Статья 135. Права граждан в сфере трудоустройства

1. Граждане имеют право:

1) на свободный выбор рода деятельности и профессии путем прямого обращения к работодателям, а также через трудовое посредничество уполномоченного органа по вопросам занятости или частного агентства занятости, оказывающих содействие в трудоустройстве населения;

2) на самостоятельный поиск работы и трудоустройство, в том числе за границей;

3) получение консультации и информации в уполномоченных органах по вопросам занятости и частных агентствах занятости;

4) участие в общественных работах.

Статья 136. Права и обязанности работодателя при трудоустройстве

1. Работодатель имеет право:

1) осуществлять подбор кадров;

2) получать в уполномоченных органах по вопросам занятости достоверную, полную и оперативную информацию о состоянии рынка труда и возможности профессиональной подготовки.

2. Работодатель обязан:

1) оказывать содействие в трудоустройстве;

2) предоставлять уполномоченному органу по вопросам занятости информацию: о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата не менее чем за один месяц до начала высвобождения;

о потребности в найме работников и результатах собеседования с гражданами, направленными уполномоченным органом по вопросам занятости, в течение пяти рабочих дней.

Статья 137. Трудовое посредничество

Трудовое посредничество осуществляется уполномоченным органом по вопросам занятости или частным агентством занятости путем:

1) информирования граждан о возможности получения работы, а работодателей - о возможности обеспечения рабочей силой;

2) оказания содействия гражданам в выборе работы;

3) выдачи направления гражданам для трудоустройства к работодателю на вакантное место;

4) формирования банка данных по рынку труда;

5) учета и регистрации обратившихся граждан;

6) оказания услуг в профессиональной ориентации;

7) взаимодействия с работодателями по вопросам трудоустройства на основе договоров.

Глава 12. Гарантии и компенсационные выплаты

Статья 138. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

1. Работодатель освобождает работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственным или общественным обязанностям в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

2. За выполнение государственных и общественных обязанностей заработная плата работникам выплачивается по месту выполнения указанных обязанностей.

3. Трудовым, коллективным договорами могут быть установлены случаи сохранения за работниками средней заработной платы за время выполнения государственных или общественных обязанностей.

Статья 139. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр

На время прохождения периодических медицинских осмотров, предсменного медицинского освидетельствования за работниками, обязанными их проходить в соответствии с настоящим Кодексом либо коллективным договором, сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 140. Гарантии для работников, являющихся донорами

За работником, являющимся донором на время обследования и сдачи крови сроком один день сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 141. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки

1. За время командировки за работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата.

2. Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются:

- 1) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
- 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- 3) расходы по найму жилого помещения.

3. Условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

4. Направление работников в командировки осуществляется с учетом ограничений, предусмотренных статьями 167, 171, 209 настоящего Кодекса.

Статья 142. Гарантии и компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем

1. При переводе работника на работу в другую местность вместе с работодателем работодатель обязан возместить работнику:

- 1) расходы по переезду работника и членов его семьи;
- 2) расходы по провозу имущества работника и членов его семьи.

2. Порядок и размеры компенсационных выплат, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

Статья 143. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя

При использовании работником личного имущества в интересах работодателя и с его согласия работодателем производится компенсационная выплата за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, других технических средств и расходы на их эксплуатацию по соглашению сторон.

Статья 144. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер, либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков

1. Работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер, либо в связи со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства в порядке, установленном соглашением, коллективным договором, трудовым договором и (или) актом работодателя.

2. В случае, если работники находятся в разъездах не все рабочие дни месяца, выплата производится пропорционально фактическому количеству дней поездок к месту работы (производства работ) и обратно.

3. Компенсационные выплаты осуществляются независимо от режима организации труда и отдыха. Перечень работников, занятых на работах имеющих особый характер, определяется уполномоченным государственным органом по труду.

4. Компенсационные выплаты не учитываются при исчислении средней заработной платы работников организаций.

Статья 145. Порядок и условия выплаты полевого довольствия

1. Полевое довольствие выплачивается работникам геологоразведочных, топографо-геодезических, изыскательских организаций при выполнении работ в полевых условиях:

1) вне постоянного места жительства без ежедневного возвращения к постоянному месту жительства;

2) вне постоянного места жительства, но с ежедневным возвращением к месту базирования полевой организации, которая также не является постоянным местом жительства;

3) вне постоянного места жительства путем организации труда вахтовым методом.

2. Выплата полевого довольствия производится за все календарные дни нахождения на полевых работах.

3. Полевое довольствие не выплачивается работникам за время нахождения в ежегодном оплачиваемом трудовом отпуске.

4. При выезде работника из полевой организации в командировку выплата ему полевого довольствия прекращается, а расходы, связанные с командировкой, возмещаются в соответствии с настоящим Кодексом.

5. Размер полевого довольствия не учитывается при исчислении средней заработной платы работников организаций.

6. Порядок, условия выплаты и размер полевого довольствия, учета времени работы в полевых условиях устанавливаются в соглашениях, коллективном и трудовом договорах и (или) актом работодателя.

7. При работе в полевых условиях выплата полевого довольствия работнику за выходные дни производится в зависимости от того, в каком месте он их проводит (на объекте, участке проведения полевых работ, на базе полевой организации, вне места проведения работ). Данный порядок может применяться независимо от принятых форм организации труда, режима труда и отдыха.

Статья 146. Выплата работникам социальных пособий за счет средств работодателя

1. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальные пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, за время отпуска женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей.

2. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в установленном законодательством порядке.

3. Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности из расчета их средней заработной платы, исчисленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4. Размеры социального пособия, порядок их назначения и выплаты определяются Правительством Республики Казахстан. Работодатели вправе устанавливать дополнительные выплаты работникам к размерам социального пособия, установленного законодательством Республики Казахстан.

Глава 13. Материальная ответственность сторон трудового договора

Статья 147. Обязанность стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вреда)

1. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

2. В трудовом, коллективном договорах может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя.

3. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

Статья 148. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора за причинение ущерба (вреда)

1. Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:

1) за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте;

2) за ущерб, причиненный имуществу работника;

3) за вред, причиненный здоровью работника.

3. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:

1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;

2) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

4. Работодатель и работник несут взаимную материальную ответственность в других случаях, установленных коллективным и трудовым договорами.

Статья 149. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться

1. Работодатель обязан возместить работнику неполученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконного перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, необоснованного расторжения трудового договора.

2. Трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, согласованными с представителями работников, могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

Статья 150. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, обязан возместить его в полном объеме в соответствии с условиями трудового, коллективного договора.

Статья 151. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника

1. При причинении работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей производственной травмы или иного повреждения здоровья по вине работодателя, в результате которого работник полностью или частично утратил трудоспособность, работодатель обязан возместить ему вред в объеме, предусмотренном гражданским законодательством Республики Казахстан.

2. Вред, предусмотренный пунктом 1 настоящей статьи, возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат. При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда.

3. Порядок возмещения работодателями вреда, причиненного здоровью работников, определяется уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 152. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях и размерах, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

3. Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы, либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику.

4. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

5. Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

Статья 153. Ограничение материальной ответственности работника за причинение ущерба работодателю

Работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю, в пределах своей средней месячной заработной платы.

Статья 154. Случаи полной материальной ответственности работника за причинение ущерба работодателю

Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случаях:

1) не обеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;

2) не обеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчет по разовому документу;

3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (употребления их аналогов);

4) недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных работодателем работнику в пользование;

5) причинения ущерба незаконными действиями работника, подтвержденными в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Статья 155. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности

1. Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных ему имущества и ценностей, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника за не обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику.

2. Работники, совместно выполняющие работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных им имущества и ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности работников за не обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.

3. Договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут быть заключены, как при заключении трудового договора, так и в дополнение к трудовому договору.

4. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности за не обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 156. Порядок возмещения сторонами трудового договора причиненного ущерба (вреда)

Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в размерах, установленных настоящим Кодексом и законами Республики Казахстан, на основании решения суда либо в добровольном порядке.

Глава 14. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Статьи 157. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями и/или судами.

2. Индивидуальные трудовые споры согласительной комиссией рассматриваются, если стороны трудового договора пришли к соглашению о рассмотрении индивидуального трудового спора в согласительной комиссии.

3. Стороны трудового договора по своему выбору могут обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд.

Статья 158. Образование согласительной комиссии и организация ее работы

1. Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

2. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы и срок полномочий согласительной комиссии устанавливаются по соглашению между работодателем и работниками на общем собрании (конференции) работников.

3. Члены согласительной комиссии от работников избираются общим собранием (конференцией) работников. Члены согласительной комиссии от работодателя назначаются актом работодателя (представителя работодателя). Члены согласительной комиссии на первом организационном заседании большинством голосов избирают из своего состава председателя и секретаря.

4. Согласительная комиссия рассматривает трудовой спор в семидневный срок со дня подачи заявления работником (представителем работника).

5. По результатам рассмотрения принимается решение согласительной комиссии, которое выдается заявителю не позднее трех рабочих дней со дня его принятия.

6. Решение согласительной комиссии об удовлетворении требования заявителя подлежит добровольному исполнению противоположной стороной в течение трех рабочих дней со дня вынесения решения.

Статья 159. Сроки обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

1) по спорам о восстановлении на работе - три месяца со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;

2) по другим трудовым спорам - один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Статья 160. Восстановление на работе работника органом по рассмотрению индивидуального трудового спора

1. В случае прекращения трудового договора без законного на то основания либо незаконного перевода на другую работу, перемещения на другое рабочее место, изменения условий труда, отстранения от работы орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, выносит решение о восстановлении работника на прежней работе, за исключением случаев, указанных в пункте 3 настоящей статьи.

2. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца.

3. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о выплате работнику заработной платы в размере, указанном в пункте 2 настоящей статьи.

4. Решение органа по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе, орган по рассмотрению индивидуального трудового спора выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

Статья 161. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению суда

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по судебному решению или по решению согласительной комиссии по индивидуальному трудовому спору, при отмене решения в порядке, установленном законами Республики Казахстан, допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Раздел 3. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Глава 15. Особенности регулирования труда работников моложе восемнадцати лет

Статья 162. Права работников моложе восемнадцати лет в сфере труда

Работники моложе восемнадцати лет в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и других условий труда пользуются дополнительными гарантиями, установленными настоящим Кодексом.

Статья 163. Работы, на которых запрещается применение труда работников моложе восемнадцати лет

1. Запрещается применение труда работников моложе восемнадцати лет на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда.

2. Запрещается переноска и передвижение работниками моложе восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

3. Список работ, на которых запрещается применение труда работников моложе восемнадцати лет, предельные нормы переноски и передвижения тяжестей работниками моложе восемнадцати лет определяются уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Статья 164. Обязательные медицинские осмотры работников моложе восемнадцати лет

С работниками в возрасте до восемнадцати лет трудовые договоры заключаются только после обязательного предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, работники до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Статья 165. Продолжительность рабочего времени для работников моложе восемнадцати лет

Для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 36 часов в неделю.

Статья 166. Оплата труда и нормы выработки для работников моложе восемнадцати лет

1. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет производится с учетом сокращенной продолжительности работы.

2. Нормы выработки для работников моложе восемнадцати лет устанавливаются исходя из общих норм выработки для работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной в статье 165 настоящего Кодекса.

Статья 167. Особенности режима труда и отдыха для работников моложе восемнадцати лет

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в суммированном режиме рабочего времени, а также направлять их в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом.

Статья 168. Ограничение материальной ответственности работников моложе восемнадцати лет

С работниками моложе восемнадцати лет заключение договора о полной материальной ответственности запрещается.

Глава 16. Особенности регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями

Статья 169. Ограничение расторжения трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя

В случае, если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статья 170. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда.

2. Запрещается подъем и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

3. Список работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами, определяются уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Статья 171. Особенности режима труда и отдыха для женщин и других лиц с семейными обязанностями

1. Работодатель не вправе привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, а также направлять их в командировку.

2. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время, к сверхурочной работе, а также направлять в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом без письменного согласия:

1) женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до трех лет без матери;

2) работников, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети в возрасте до трех лет, дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении ухода.

Статья 172. Перерывы для кормления ребенка

1. Помимо перерыва для отдыха и приема пищи, внутрисменных и специальных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

1) женщинам (отцам), имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;

2) женщинам (отцам), имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

2. Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, указанного в пункте 1 настоящей статьи, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

3. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время, за время перерывов женщинам (отцам, усыновителям) сохраняется средняя заработная плата.

Статья 173. Установление неполного рабочего времени для женщин и других лиц с семейными обязанностями

Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, предоставляет им режим неполного рабочего времени.

Статья 174. Ограничение применения суммированного режима рабочего времени для беременных женщин

Применение суммированного режима рабочего времени для беременных женщин не допускается, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов.

Статья 175. Временный перевод на другую работу беременных женщин

Работодатель на основании медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов, с сохранением заработной платы, исчисленной из средней заработной платы по прежней работе.

Статья 176. Отпуск по беременности и родам

1. Женщинам предоставляется отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

2. Исчисление отпусков производится суммарно и отпуск предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных до родов и продолжительности работы у работодателя.

Статья 177. Отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей

Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) оплачиваемый отпуск за период со дня

усыновления (удочерения) и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

Статья 178. Отпуск по уходу за детьми

1. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

1) по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;

2) родителю - одному, воспитывающему ребенка;

3) бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически воспитывающему ребенка;

4) работникам, усыновившим или удочерившим новорожденных детей.

2. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью или по частям на основании письменного заявления работника, указанного в пункте 1 настоящей статьи, по выбору работника.

3. За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста за работником сохраняется место работы (должность).

4. Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

Глава 17. Особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству

Статья 179. Трудовой договор о работе по совместительству

1. Работник вправе заключить трудовой договор о работе по совместительству как с одним работодателем, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (по месту основной работы), так и с несколькими работодателями.

2. В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Статья 180. Дополнительные документы, необходимые для заключения трудового договора о работе по совместительству

Для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем, помимо документов, предусмотренных статьей 32 настоящего Кодекса, работник предоставляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

Статья 181. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности

ежедневной работы, установленную статьей 78 настоящего Кодекса, более чем на 4 часа.

Статья 182. Ежегодный трудовой отпуск при работе по совместительству

1. Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

2. Если продолжительность ежегодного трудового оплачиваемого отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по другой работе, работодатель по просьбе работника-совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности отпусков.

Статья 183. Ограничение заключения трудового договора о работе по совместительству

Не допускается заключение трудового договора о работе по совместительству с работниками моложе восемнадцати лет и с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и/или опасными условиями труда.

Статья 184. Дополнительные основания расторжения трудового договора о работе по совместительству по инициативе работодателя

Трудовой договор о работе по совместительству помимо оснований, предусмотренных статьей 53 настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

Глава 18. Особенности регулирования труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда

Статья 185. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников, занятых на тяжелых работах, с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда

1. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2. Список производств, цехов, профессий и должностей, а также перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, определяется уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Статья 186. Ежегодный трудовой отпуск

Ежегодные оплачиваемые дополнительные трудовые отпуска предоставляются работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, согласно перечню производств, работ, профессий и должностей,

определяемому уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Статья 187. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться доплаты в размерах, определенных системой оплаты труда работников организаций.

Статья 188. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

Работникам организаций по условиям труда выдается за счет средств работодателя специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие материалы, молоко, лечебно-профилактическое питание не ниже норм, устанавливаемых уполномоченным государственным органом по труду.

Глава 19. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах

Статья 189. Сезонные работы

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.

Статья 190. Особенности заключения трудового договора с сезонными работниками

1. В трудовом договоре должно быть указано условие о заключении договора на выполнение сезонных работ и определенный период их выполнения.

2. При заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

Статья 191. Дополнительные основания расторжения трудового договора, по инициативе работодателя с работниками, занятыми на сезонных работах

Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, помимо оснований, предусмотренных статьей 53 настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе работодателя также в случаях:

1) приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;

2) неявки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности.

Статья 192. Особенности порядка расторжения трудового договора с работником, занятым на сезонных работах

1. Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя за семь календарных дней.

2. Работодатель обязан письменно предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 53 настоящего Кодекса, за семь календарных дней.

3. При расторжении трудового договора с сезонным работником работодателем производится компенсационная выплата за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Глава 20. Особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом

Статья 193. Особенности работы вахтовым методом

1. Вахтовый метод является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства.

2. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем для обеспечения их жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

Статья 194. Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются работники моложе восемнадцати лет, беременные женщины, инвалиды первой и второй групп. Иные работники могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, если такие работы им не противопоказаны на основании медицинских заключений.

Статья 195. Продолжительность вахты

1. Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

2. Продолжительность вахты не может превышать тридцати календарных дней.

Статья 196. Учет рабочего времени и времени отдыха при работе вахтовым методом

1. При вахтовом методе работы для работников устанавливается суммированный режим рабочего времени.

2. Учетным периодом при суммированном режиме рабочего времени может быть любой календарный период, но не более чем один год.

3. Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормы, установленной настоящим Кодексом.

4. Не допускается предоставление ежегодного трудового оплачиваемого отпуска по частям в период межвахтового отдыха.

Глава 21. Особенности регулирования труда домашних работников, работающих у работодателей - физических лиц

Статья 197. Особенности заключения и прекращения трудового договора с домашними работниками

1. Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (услуги) в домашнем хозяйстве у работодателей - физических лиц.

2. Издание акта о приеме на работу либо прекращении трудовых отношений с домашним работником и внесение сведений о его работе в трудовую книжку работодателем не производится.

3. Трудовая деятельность домашнего работника подтверждается трудовым договором.

4. Сроки письменного предупреждения о прекращении (расторжении) трудового договора с домашним работником, а также случаи и размеры компенсационной выплаты в связи с потерей работы устанавливаются трудовым договором.

Статья 198. Режим рабочего времени и времени отдыха домашних работников

1. На домашних работников распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.

2. Режим работы, порядок предоставления выходных дней, ежегодных трудовых оплачиваемых отпусков, привлечения к сверхурочным работам, к работе в ночное время, выходные и праздничные дни домашнего работника определяются в трудовом договоре.

Статья 199. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий в отношении домашнего работника определяются трудовым договором.

Статья 200. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры между домашним работником и работодателем рассматриваются соглашением сторон или судами.

Глава 22. Особенности регулирования труда надомных работников

Статья 201. Надомные работники

1. Надомными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя.

2. Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

Статья 202. Условия труда надомных работников

1. Надомные работы могут выполняться только в случаях, когда они не противопоказаны работнику по состоянию здоровья и когда для их выполнения могут быть обеспечены государственные стандарты, правила по безопасности и охране труда работника.

2. В трудовом договоре на выполнение работ на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены условия:

1) о выполнении работ с использованием оборудования, материалов, инструментов и приспособлений, принадлежащих на праве собственности работнику или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя;

2) о порядке и сроках обеспечения работника для выполнения работы сырьем, материалами, полуфабрикатами;

3) о порядке и сроках вывоза готовой продукции;

4) о компенсационных и иных выплатах работнику.

Статья 203. Режим рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения безопасности и охраны труда надомных работников

Режим рабочего времени и времени отдыха, особенности контроля работодателя за соблюдением работником режима рабочего времени, условия по обеспечению безопасности и охраны труда и по соблюдению этих условий для работника, выполняющего работу на дому, определяются в трудовом договоре.

Статья 204. Компенсационные и иные выплаты надомным работникам

В случае использования при выполнении работ оборудования, материалов, инструментов и приспособлений, принадлежащих на праве собственности работнику, работодателем производится компенсационная выплата работнику за их износ, а также возмещаются иные расходы, связанные с выполнением надомных работ.

Глава 23. Особенности регулирования труда инвалидов

Статья 205. Реализация инвалидами права на труд

1. Инвалиды имеют право заключать трудовые договоры с работодателями с обычными условиями труда либо в специализированных организациях, применяющих труд инвалидов с учетом индивидуальных программ реабилитации.

2. Отказ в заключении трудового договора, перевод инвалида на другую работу, изменение условий труда по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по заключению уполномоченного государственного органа в области социальной защиты населения состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает его здоровью и (или) безопасности труда других лиц.

Статья 206. Условия труда работников - инвалидов

1. Условия нормирования, оплаты и охраны труда, режим работы, порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия трудового и коллективного договоров не могут ухудшать положения или ограничивать права инвалидов по сравнению с работниками, не являющимися инвалидами.

2. Запрещается применение труда инвалидов на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда.

3. Работающим инвалидам могут предоставляться дополнительные гарантии, установленные настоящим Кодексом, соглашениями, актами работодателя, а также трудовым и коллективным договорами.

4. Рекомендации уполномоченных государственных органов, а также медицинские заключения о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

Статья 207. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников - инвалидов

1. Работникам - инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

2. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников - инвалидов первой и второй групп не может превышать семи часов.

Статья 208. Ограничение применения суммированного режима рабочего времени для работников - инвалидов

1. Для работников - инвалидов первой и второй групп не допускается применение суммированного режима рабочего времени.

2. Работникам - инвалидам третьей группы не может устанавливаться суммированный режим рабочего времени, если такой режим запрещен им по медицинским показаниям.

Статья 209. Ограничение работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, направления в командировку работников - инвалидов

Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, направление в командировку работников - инвалидов допускается только с их письменного согласия, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

Статья 210. Предоставление ежегодного трудового отпуска работникам - инвалидам

Работникам - инвалидам ежегодный трудовой отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ними.

Статья 211. Предоставление дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска работникам - инвалидам

1. Дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным трудовым отпуском либо по желанию работника предоставляется в другое время рабочего (календарного) года.

Глава 24. Особенности регулирования труда гражданских служащих

Статья 212. Поступление на гражданскую службу

1. Поступление на гражданскую службу осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу.

2. Конкурс организовывается и проводится государственным учреждением (казенным предприятием), имеющим вакантную должность.

3. Порядок поступления на гражданскую службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности гражданского служащего определяется Правительством Республики Казахстан.

4. Прием на гражданскую службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя.

Статья 213. Перечень должностей гражданских служащих

Перечень должностей гражданских служащих определяется Правительством Республики Казахстан.

Статья 214. Ограничения, связанные с пребыванием на гражданской службе

Гражданский служащий не вправе:

1) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию;

2) участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию гражданской службы и выполнению должностных обязанностей;

3) использовать служебное положение в целях, не связанных с гражданской службой.

Статья 215. Перевод гражданского служащего на работу в другое государственное учреждение (казенное предприятие)

Гражданский служащий по его письменному заявлению может быть переведен на работу в другое государственное учреждение (казенное предприятие) по согласованию между руководителями соответствующих организаций.

Статья 216. Аттестация гражданских служащих

В целях определения уровня профессиональной и квалификационной подготовки, деловых качеств, гражданские служащие проходят аттестацию.

Порядок и условия проведения аттестации гражданских служащих определяется уполномоченным государственным органом соответствующей сферы деятельности.

Статья 217. Продвижение по гражданской службе

1. Продвижение по службе гражданского служащего осуществляется путем перевода его на вышестоящую должность.

2. Преимущественным правом на продвижение по гражданской службе пользуются гражданские служащие, имеющие высокий уровень квалификации и опыт работы, постоянно повышающие свой профессиональный, квалификационный уровень.

Статья 218. Повышение квалификации и переподготовка гражданских служащих

1. Гражданские служащие могут быть направлены в соответствующие организации образования с целью углубления профессиональных знаний и навыков, приобретения профессий и специальностей.

2. Обучение, переобучение, стажировка, включая научную стажировку, в случае обучения без отрыва от производства (работы) гражданского служащего оплачивается за счет средств направляющей организации.

За время учебы гражданского служащего за ним сохраняется занимаемая должность, гарантии и компенсационные выплаты.

3. Гражданскому служащему, проходящему повышение квалификации или переподготовку по специальности, соответствующей профилю деятельности гражданской службы предоставляется оплачиваемый учебный отпуск.

Статья 219. Поощрения гражданских служащих

За добросовестное исполнение должностных обязанностей, за высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и срочности, за инициативу, творческую активность и другие достижения в работе гражданский служащий может быть поощрен:

- 1) продвижением по гражданской службе;
- 2) денежным вознаграждением;
- 3) объявлением благодарности.

Статья 220. Гарантии и компенсационные выплаты гражданским служащим при переезде на работу в другую местность

Гражданским служащим при переезде на работу вместе с государственным учреждением (казенным предприятием) в другую местность (другой населенный пункт) по существующему административно-территориальному делению выплачиваются:

стоимость проезда к месту работы самого гражданского служащего и членов его семьи (кроме случаев, когда государственное учреждение (казенное предприятие) предоставляет соответствующее средство передвижения);

расходы по провозу имущества;

суточные за каждый день нахождения в пути;

единовременное пособие в размере шести должностных окладов по занимаемой должности;

заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

Статья 221. Оплата труда гражданских служащих

1. Система оплаты труда гражданских служащих устанавливается нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

2. Гражданским служащим здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и спорта работающим в аульной (сельской) местности, по решению местных представительных органов, за счет средств местного бюджета, устанавливаются повышенные должностные оклады и тарифные ставки по сравнению с окладами и ставками гражданских служащих, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

3. Перечень должностей специалистов здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и спорта, работающим в аульной (сельской) местности, определяется местным исполнительным органом по согласованию с местным представительным органом.

Статья 222. Отпуск гражданским служащим

1. Гражданским служащим предоставляются оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска продолжительностью тридцать календарных дней, с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада. Пособие для оздоровления гражданским служащим выплачивается один раз в календарном году.

Для отдельных категорий гражданских служащих законами Республики Казахстан может быть установлена более длительная продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

2. Гражданским служащим, обучающимся в высших учебных заведениях, по соглашению с работодателем предоставляются оплачиваемые учебные отпуска на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов.

Статья 223. Дополнительное основание для прекращения трудового договора с гражданскими служащими

1. Помимо оснований для прекращения трудового договора с работниками, установленных настоящим Кодексом, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с гражданскими служащими является достижение ими пенсионного возраста, установленного законом Республики Казахстан.

2. С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом их работоспособности руководителем государственного учреждения (казенного предприятия) трудовой договор может продлеваться на срок до одного года.

Глава 25. Особенности регулирования труда работников субъектов малого предпринимательства

Статья 224. Субъекты малого предпринимательства, в отношении которых устанавливаются особенности регулирования трудовых отношений

1. Особенности регулирования труда, установленные настоящей главой, распространяются на субъектов малого предпринимательства со среднегодовой численностью работников не более 10 человек.

2. Количество работников определяется на начало каждого календарного года исходя из занятости на протяжении полного рабочего дня. Превышение количества работников 10 человек на протяжении года не препятствует субъекту малого предпринимательства руководствоваться положениями настоящей главы.

Статья 225. Сроки трудовых договоров для субъектов малого предпринимательства

Субъекты малого предпринимательства могут заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без ограничения, предусмотренного подпунктом 2) пункта 1 статьи 30 настоящего Кодекса.

Статья 226. Правила трудового распорядка субъекта малого предпринимательства

Субъект малого предпринимательства утверждает правила трудового распорядка самостоятельно.

Статья 227. Режим работы

Субъекты малого предпринимательства имеют право устанавливать режим работы, предусматривающий привлечение к работе в выходные и праздничные дни в соответствии с графиком, который утверждается работодателем, а также использовать суммированного режима учета рабочего времени или деления рабочего дня на части с соблюдением общих требований по продолжительности рабочего времени.

Статья 228. Условия оплаты труда

Условия оплаты труда работников субъектов малого предпринимательства, устанавливаются или изменяются работодателем и доводятся до сведения работников

во время заключения трудового договора или не позднее, чем за месяц до их утверждения. При утверждении условий оплаты работы работодатель не имеет право в одностороннем порядке изменять условия трудового договора.

Статья 229. Участие субъектов малого предпринимательства в социальном партнерстве

На трудовые отношения с участием субъектов малого предпринимательства распространяется действие соглашений в случае, если работодатели и работники объединились в соответствующие организации для ведения переговоров и подписания таких соглашений.

Статья 230. Особенности организации безопасности и охраны труда у субъектов малого предпринимательства

Организация безопасности и охраны труда у субъектов малого предпринимательства может осуществляться на договорной основе с физическими или юридическими лицами.

Глава 26. Особенности регулирования труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан, лиц, состоящих на военной службе, и работников правоохранительных органов

Статья 231. Регулирование труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан

Труд государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан регулируется настоящим Кодексом с особенностями и изъятиями, предусмотренными специальными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Статья 232. Лица, состоящие на государственной военной службе, и работники правоохранительных органов

1. К лицам, состоящим на государственной военной службе, относятся лица проходящие службу в Вооруженных Силах Республики Казахстан, органах национальной безопасности, Республиканской гвардии, во внутренних войсках, военно-следственных органах и военной полиции, в Службе охраны Президента Республики Казахстан, органах управления и частях гражданской обороны и органах военной прокуратуры.

2. К работникам правоохранительных органов относятся лица, состоящие на службе в органах внутренних дел, уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Республики Казахстан, финансовой полиции, государственной противопожарной

службе, таможенных органах, органах прокуратуры Республики Казахстан, осуществляющие правоохранительную деятельность в соответствии с законами Республики Казахстан.

Статья 233. Регулирование труда лиц, состоящих на государственной военной службе, и работников правоохранительных органов

Труд лиц, состоящих на государственной военной службе, и работников правоохранительных органов регулируется настоящим Кодексом с особенностями и изъятиями, предусмотренными специальными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Раздел 4. Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда

Глава 27. Социальное партнерство в сфере труда

Статья 234. Задачи социального партнерства

Социальное партнерство в Республике Казахстан направлено на решение следующих задач:

- 1) создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- 2) содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;
- 3) содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты;
- 4) содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях;
- 5) содействие разрешению коллективных трудовых споров.

Статья 235. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- 1) полномочность представителей сторон;
- 2) равноправие сторон;
- 3) свобода выбора перечня вопросов, вносимых для обсуждения;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) уважение интересов сторон;
- 6) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 7) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств по соглашению;
- 8) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства.

Статья 236. Система социального партнерства

Социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства:

- 1) на республиканском уровне - республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - республиканская комиссия);
- 2) на отраслевом уровне - отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия);
- 3) на региональном (областном, городском, районном) уровне - областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - региональная комиссия);
- 4) на уровне организаций в форме соглашений или коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем.

Статья 237. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;

участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Статья 238. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются исполнительные органы, работники, работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Статья 239. Организация социального партнерства на республиканском уровне

1. Республиканская комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями.

2. Участниками республиканской комиссии являются полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей.

3. Полномочными представителями республиканских объединений работников являются объединения, имеющие структурные подразделения (филиалы и представительства) на территории более половины областей Республики Казахстан.

4. Полномочными представителями республиканских объединений работодателей являются союзы (ассоциации) двух и более республиканских объединений юридических лиц.

Представление от указанных союзов (ассоциаций) осуществляется на пропорциональной основе в зависимости от количества входящих в их состав республиканских общественных объединений.

Статья 240. Организация социального партнерства на отраслевом уровне

1. Отраслевая комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями.

2. Участниками отраслевых комиссий являются полномочные представители уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, представители работодателей и работников.

3. Полномочными представителями республиканских отраслевых объединений работников являются объединения работников, имеющие структурные подразделения (филиалы и представительства) на территории более половины областей Республики Казахстан.

4. Полномочными представителями работодателей являются представители отраслевых предприятий.

Статья 241. Организация социального партнерства на региональном уровне

1. Региональная комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими соглашениями и решениями.

2. Участниками региональных комиссий являются соответствующие полномочные представители местных исполнительных органов, представители работодателей и работников.

3. Полномочными представителями работников являются региональные объединения работников крупных или средних предприятий региона.

4. Полномочными представителями работодателей являются региональные объединения работодателей или представители крупных и средних предприятий региона.

Статья 242. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организаций

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на уровне организаций на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Статья 243. Принципы и порядок формирования постоянно действующих республиканской, отраслевых, региональных комиссий

1. Постоянно действующие республиканская, отраслевые, региональные комиссии формируются на основе следующих принципов:

- 1) обязательности участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и работников в деятельности комиссий;
- 2) полномочности сторон;
- 3) паритетного представительства;
- 4) равноправия сторон;
- 5) взаимной ответственности сторон.

2. Персональный состав участников комиссий формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно.

Статья 244. Основные цели и задачи республиканской, отраслевых, региональных комиссий

1. Основными целями комиссий являются регулирование социальных и трудовых отношений и согласование интересов сторон социального партнерства.

2. Основными задачами комиссий являются:

- 1) согласование позиций сторон социального партнерства по основным направлениям социальной и экономической политики;
- 2) разработка и заключение соглашений;
- 3) разработка, согласование и утверждение мероприятий по реализации соглашений ;
- 4) проведение консультаций и выработка рекомендаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

3. Комиссии действуют в соответствии с утвержденными ими положениями и планами работ. Заседания комиссий проводятся не реже двух раз в год.

Статья 245. Основные права республиканской, отраслевых и региональных комиссий

Республиканская, отраслевая и региональная комиссии вправе:

- 1) рассматривать на своих заседаниях проблемы проведения согласованной политики в области социальных и трудовых отношений;
- 2) согласовывать интересы исполнительных органов, объединений работодателей и работников при разработке проекта соглашения, реализации указанного соглашения, выполнении решений комиссии;
- 3) запрашивать у исполнительных органов, работодателей и (или) представителей работников информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социальные и трудовые отношения;
- 4) осуществлять контроль за выполнением своих решений, а в случае их неисполнения ответственными лицами направлять соответствующей стороне социального партнерства информацию с предложениями по устранению выявленных

нарушений и привлечению к ответственности лиц, виновных в невыполнении условий соглашения;

5) запрашивать и получать у исполнительных органов информацию о социальном положении, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения;

6) вносить предложения по разработке нормативных правовых актов в области социальных и трудовых отношений на рассмотрение уполномоченных государственных органов;

7) создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов;

8) приглашать на заседание комиссии работников исполнительных органов, общественных объединений, а также независимых экспертов;

9) принимать совместные соглашения и решения, которые обязательны для рассмотрения и исполнения в установленные комиссией сроки исполнительными органами, объединениями работодателей и работников;

10) принимать участие в проведении международных, республиканских, межрегиональных совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социальных и трудовых отношений и социального партнерства в порядке, согласованном с организаторами указанных мероприятий.

Глава 28. Порядок заключения соглашений между сторонами социального партнерства

Статья 246. Порядок принятия решений республиканской, отраслевыми, региональными комиссиями

1. Решения комиссий принимаются только на основе достижения согласия всех сторон в переговорах и оформляются соответствующими соглашениями.

2. В ходе переговоров, если стороны не смогли прийти к согласию, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон по устранению разногласий и о сроках возобновления переговоров.

3. Порядок принятия решений и организации работы разрабатывается и утверждается комиссиями.

Статья 247. Стороны, виды и действие соглашений

1. На республиканском уровне заключается Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников.

2. На отраслевом уровне заключаются отраслевые соглашения между соответствующими исполнительными органами и уполномоченными представителями работодателей и работников.

3. На региональном уровне заключаются региональные (областные, городские, районные) соглашения между местными исполнительными органами, объединениями работодателей, работников.

4. Действие соглашений распространяется на соответствующие исполнительные органы, работодателей и работников, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на переговорах разработать и заключить данные соглашения от их имени, а также на исполнительные органы, работодателей и работников, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Статья 248. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

1. Инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению, изменению, дополнению соглашения вправе выступить любая из сторон социального партнерства.

2. При наличии на республиканском, отраслевом, региональном уровнях нескольких уполномоченных работниками и работодателями представителей каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени представляемых ими работников и работодателей.

Статья 249. Содержание соглашений

1. Соглашения должны включать в себя положения:

- 1) о сроке действия;
- 2) о порядке контроля за исполнением;
- 3) о порядке внесения изменений и дополнений в соглашение;
- 4) об ответственности сторон в случае невыполнения взятых на себя обязательств.

2. Содержание Генерального соглашения определяется постоянно действующей республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, исходя из проектов Генерального соглашения, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

3. Содержание отраслевого и регионального соглашений определяется постоянно действующими отраслевой и региональной комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений на основе проектов соглашений, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

4. Соглашениями могут быть предусмотрены положения:

- 1) об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;
- 2) о механизме регулирования оплаты труда, исходя из уровня цен и инфляции, прожиточного минимума и выполнения показателей, определенных соглашением;
- 3) о компенсационных выплатах;

4) о содействии занятости, профессиональной подготовке и переподготовке работников;

5) об организации охраны здоровья работников на производстве путем создания благоприятных условий для работы и отдыха и обеспечении соответствующей окружающей среды;

6) о мерах по пропаганде здорового образа жизни;

7) о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;

8) о мерах защиты работников на случай временной приостановки производства;

9) о предотвращении конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины;

10) другие положения по социально-трудовым вопросам, не противоречащие законодательству;

11) о содействии в развитии социальной инфраструктуры.

Статья 250. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений

1. Стороны, получившие письменные предложения о начале переговоров от другой стороны, обязаны в течение десяти календарных дней рассмотреть их и приступить к переговорам.

2. Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесение в них изменений и дополнений, присоединения к ним утверждаются комиссиями.

3. Соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашениях. Все приложения к соглашениям являются их неотъемлемой частью и имеют с ними равную юридическую силу.

4. Срок действия соглашения устанавливается по согласованию сторон либо до принятия нового соглашения, но не может превышать три года.

5. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений.

6. Генеральное, отраслевые, региональные соглашения закрепляются подписями представителей сторон социального партнерства.

7. Подписанные сторонами отраслевые, региональные соглашения с приложениями в десятидневный срок направляются для уведомительной регистрации.

Статья 251. Регистрация соглашения

1. Регистрацию отраслевых соглашений и региональных соглашений, заключенных на областном уровне, осуществляет уполномоченный государственный орган по труду.

2. Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровне, осуществляют местные исполнительные органы.

Статья 252. Контроль за выполнением соглашений

Контроль за выполнением соглашений осуществляют стороны социального партнерства.

Статья 253. Координаторы комиссий

Координаторы республиканской, отраслевой и региональной комиссий назначаются совместным решением сторон. Координатор комиссии:

- 1) не вмешивается в деятельность сторон;
- 2) приглашает для участия в работе комиссии представителей объединений работодателей и работников, представителей органов исполнительной власти, не являющихся членами комиссий, а также ученых и специалистов, представителей других организаций;
- 3) обеспечивает работу комиссии и рабочих групп, ведение протоколов, подготовку проектов решений и контроль за их исполнением.

Глава 29. Коллективный договор

Статья 254. Стороны коллективного договора

1. Сторонами коллективного договора являются работодатель (представитель работодателя) и представители работников.
2. Коллективный договор также может заключаться в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях организации.

Статья 255. Содержание и структура коллективного договора

1. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- 1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;
- 2) о нормировании, формах, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок;
- 3) об индексации оплаты труда, о выплате пособий и компенсационных выплат;
- 4) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;
- 5) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, улучшения охраны здоровья, гарантиях медицинского страхования работников и их семей, охране окружающей среды;
- 7) о регулировании трудового распорядка и дисциплины труда;
- 8) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;
- 9) о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением;
- 10) об улучшении жилищных и бытовых условий работников;
- 11) об оздоровлении, санитарно-курортном лечении и отдыхе работников;
- 12) о предотвращении расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя по мотивам забастовок;
- 13) об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб;
- 14) об ответственности сторон за выполнение коллективного договора;

15) другие вопросы, определенные сторонами.

2. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в нормативных правовых актах прямо указано о необходимости включения этих положений.

3. Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с отраслевым, региональным соглашениями.

Статья 256. Порядок разработки и заключения коллективного договора

1. Инициатором подготовки проекта коллективного договора может быть любая из сторон.

2. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны в десятидневный срок создают на паритетной основе комиссию. Количество членов комиссии, его персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяется соглашением сторон.

Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить как орган профсоюзной организации, так и иных представителей для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем.

При наличии в организации нескольких представителей работников ими может создаваться единый представительный орган для участия в комиссии и подписания коллективного договора. При этом каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого органа по ведению переговоров на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых ими работников-членов профессионального союза.

3. Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Формы обсуждения проекта определяются самими работниками. Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

4. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.

5. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение двух месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

6. Изменение и дополнение коллективного договора производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящей статьей для его заключения.

7. Участники коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

8. Участники коллективных переговоров могут освобождаваться от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением среднемесячной заработной платы. Данный срок включается в их трудовой стаж.

9. Работодатель обязан в месячный срок представить подписанный сторонами коллективный договор в территориальное подразделение уполномоченного органа по труду для мониторинга.

Статья 257. Сроки и сфера действия коллективного договора

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.

2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.

3. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников организации, от имени которых подписан коллективный договор или присоединившихся к нему позднее на основании письменного заявления.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации.

5. При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

6. При ликвидации организации или объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

Статья 258. Ответственность сторон за неисполнение коллективного договора

За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с коллективным договором и законодательством Республики Казахстан.

Глава 30. Рассмотрение коллективных трудовых споров

Статья 259. Порядок оформления и заявления требований работников

1. Требования работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников при наличии не менее половины от общего числа работников организации большинством голосов участников собрания.

2. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединениям работодателей в трехдневный календарный срок со дня проведения общего собрания (конференции) работников.

3. В случае, если указанные требования выдвигаются работниками разных работодателей, то эти требования могут представлять отраслевые или региональные объединения работников, либо иные уполномоченные работниками лица и органы.

4. Работодатель, объединение работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по выдвижению требований.

Статья 260. Рассмотрение требований работников

1. Работодатель, объединение работодателей обязаны рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее семи календарных дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения, в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

2. Коллективный трудовой спор считается возникшим со дня оформления письменного сообщения работодателя, объединения работодателей о существовании имеющихся разногласий в отношении требований работников или с даты составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров, либо со дня истечения срока, указанного в пункте 1 настоящей статьи в случае не сообщения работодателем, объединением работодателей своих решений.

Статья 261. Примириительные процедуры

1. Требования работников, при невозможности их разрешения в порядке, предусмотренном статьей 260 настоящего Кодекса, рассматриваются в порядке примириительных процедур.

Отклоненные работодателем, объединением работодателей (их представителями) или удовлетворенные ими частично требования первоначально рассматриваются в примириительной комиссии, а при не достижении соглашения в ней - трудовым арбитражем.

2. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примириительным процедурам в примириительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними.

Статья 262. Примириительная комиссия

1. Примириительная комиссия создается сторонами в течение трех календарных дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением работодателей (их представителями) решения до сведения работников (их представителей) либо со дня составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

2. Примириительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на паритетной основе. Решение о создании примириительной комиссии оформляется актом работодателя и решением представителей работников.

3. Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее семи календарных дней со дня ее создания. Порядок рассмотрения требований примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения осуществляется по соглашению сторон и оформляется протоколом.

4. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами.

5. Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, и имеет для сторон обязательную силу.

6. При не достижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

Статья 263. Трудовой арбитраж

1. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти календарных дней со дня прекращения работы примирительной комиссии с участием членов республиканской, отраслевой или региональной комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон. Трудовой арбитраж должен состоять не менее, чем из пяти человек. В состав трудового арбитража включаются представители общественных объединений, государственный инспектор труда, специалисты, эксперты и другие лица.

3. Председатель трудового арбитража избирается сторонами из числа членов арбитража.

4. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием представителей других заинтересованных лиц.

5. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора.

6. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи календарных дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну, решающим является голос председателя. Решение должно быть

мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.

7. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

Статья 264. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

1. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора.

2. В качестве посредников сторонами определяются нейтральные по отношению к ним организации и лица. Республиканская, отраслевая, региональная комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут с согласия сторон коллективного трудового спора привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и работников центральных и местных исполнительных органов, ассоциаций и других общественных объединений, работодателей, а также независимых экспертов.

Во всех случаях избрания посредников от них должно быть получено письменное согласие на посредничество.

Статья 265. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору

1. Во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора о его разрешении с участием посредника или без него незаконченные примирительные процедуры прекращаются, а условиями разрешения спора считаются условия соглашения между сторонами.

2. Достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена.

Статья 266. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров

1. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

2. Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогли урегулировать разногласия сторон коллективного трудового спора, причины этого в письменной форме доводятся до сведения сторон. В этом случае работники вправе использовать все иные предусмотренные законом способы защиты своих интересов, вплоть до забастовки.

Статья 267. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии, посредники, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы в случае согласия работодателя.

Статья 268. Право на забастовку

1. Работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

2. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей) при наличии не менее половины от общего числа работников организации и считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей голосов участников собрания (конференции).

3. Забастовку возглавляет уполномоченный работниками (их представителями) орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки работниками (их представителями) нескольких работодателей с одинаковыми требованиями, ее может возглавить объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих работников (их представителей).

4. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

5. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Статья 269. Объявление о начале забастовки

1. Работодатель, объединение работодателей (их представители) должны быть письменно предупреждены уполномоченным органом о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до ее объявления.

2. В решении об объявлении забастовки указывается:

1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки;

2) дата, место и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;

3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

Статья 270. Полномочия органа, возглавляющего забастовку

1. Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предоставленных ему настоящим Кодексом и на основе полномочий, которыми наделяют его работники (их представители).

2. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:

1) представлять интересы работников (их представителей) во взаимоотношениях с работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными, профсоюзными, иными юридическими и должностными лицами по вопросам разрешения выдвинутых требований;

2) получать от работодателя, объединения работодателей (их представителей) информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников (их представителей);

3) освещать ход рассмотрения требований работников (их представителей) в средствах массовой информации;

4) привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам;

5) приостанавливать забастовку с согласия работников (их представителей).

3. Для возобновления ранее приостановленной забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель, объединение работодателей (их представители) и орган по урегулированию трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее, чем за три рабочих дня.

4. Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случаях, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение об его урегулировании, а также в случае признания забастовки незаконной.

5. При осуществлении своих полномочий орган, возглавляющий забастовку, не вправе принимать решения, относящиеся к компетенции работодателя, государственных органов и общественных объединений.

Статья 271. Незаконные забастовки

1. Забастовки признаются незаконными:

1) по политическим мотивам, в том числе с требованиями об изменении конституционного строя, нарушения целостности Республики, подрыва безопасности государства, войны, социального, расового, национального, религиозного, сословного и родового превосходства, а также культа жестокости и насилия, созыва, роспуска или изменения порядка деятельности государственных органов, отставки их руководителей ;

2) в случае объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом;

3) в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;

4) в организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, связи, на непрерывно действующих производствах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, при несоблюдении условий, указанных в пункте 2 настоящей статьи;

5) в организациях, выполняющих задачи по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности Республики;

6) в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

При наличии одного из оснований, указанных в настоящем пункте, прокурор вправе приостановить забастовку до принятия судом соответствующего решения.

2. В организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, организации обеспечивающие снабжение водой, электроэнергией, теплом),

забастовка может проводиться лишь в том случае, если сохраняется необходимый для населения уровень соответствующих услуг, определяемый на основе предварительного соглашения с местным исполнительным органом.

3. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом в соответствии с законами Республики Казахстан.

4. Решение суда о признании забастовки незаконной доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, и обязывает работников (их представителей) отменить или прекратить ее и возобновить работу не позднее суток после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку.

5. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право на обжалование решения суда в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Статья 272. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки

1. Организация или участие в забастовках (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 271 настоящего Кодекса) не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. На время забастовки за работником сохраняется место работы (должность), право на выплату пособий по социальному страхованию, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений.

Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется.

3. За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, сохраняется средняя заработная плата в размерах, установленных трудовым или коллективным договорами.

Статья 273. Последствия признания забастовки незаконной

При признании судом забастовки незаконной работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности работников, принимавших участие в организации или проведении забастовки, приостановить или прекратить деятельность организации.

Раздел 5. Безопасность и охрана труда

Глава 31. Государственное управление в области безопасности и охраны труда

Статья 274. Государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда

Государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда осуществляется уполномоченным государственным органом по труду и иными уполномоченными государственными органами в соответствии с их компетенцией.

Статья 275. Нормативные требования по безопасности и охране труда

1. Нормативные требования по безопасности и охране труда устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Казахстан и должны содержать правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

2. Требования по безопасности и охране труда обязательны для исполнения работодателями и работниками при осуществлении ими деятельности на территории Республики Казахстан.

Статья 276. Мониторинг и оценка рисков в сфере безопасности и охраны труда

В целях комплексной оценки условий труда на рабочих местах, снижения производственного травматизма и предупреждения несчастных случаев на производстве, уполномоченный государственный орган по труду и его территориальные подразделения организуют мониторинг и оценку рисков в сфере безопасности и охраны труда.

Глава 32. Гарантии прав работников в области безопасности и охраны труда

Статья 277. Гарантии прав на безопасность и охрану труда при заключении трудового договора

1. В трудовом договоре должна быть указана достоверная характеристика рабочего места, включая опасные и вредные производственные факторы, указаны гарантии, льготы и компенсационные выплаты за работу в таких условиях, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и коллективным договором.

2. Заключение трудового договора на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда и вредными производственными факторами, а также на подземные работы, должно осуществляться после прохождения гражданином предварительного медицинского осмотра и определения отсутствия противопоказаний по состоянию здоровья в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами уполномоченного государственного органа в области здравоохранения.

Статья 278. Обязательные медицинские осмотры работников

1. Работодатель за счет собственных средств обязан организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. Работники, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, должны проходить предсменное медицинское освидетельствование.

Список профессий, требующих предсменного медицинского освидетельствования, определяется уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Статья 279. Гарантии прав работников на безопасность и охрану труда в процессе трудовой деятельности

1. Условия безопасности труда на рабочем месте должны соответствовать требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.

2. На время приостановления работ вследствие нарушения работодателем требований по безопасности и охране труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья или окружающих людей не влечет привлечения его к дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

4. В случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты, специальной одеждой работник вправе прекратить выполнение трудовых обязанностей, а работодатель обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере средней заработной платы работника.

5. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение нанесенного ему вреда производится в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом и гражданским законодательством Республики Казахстан.

6. При обнаружении у работника признаков производственной травмы, профессионального заболевания (отравления) или иного повреждения здоровья вследствие воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов работодатель осуществляет перевод работника на другую работу, не противопоказанную его здоровью в порядке, предусмотренном статьей 44 настоящего Кодекса.

Статья 280. Обучение, инструктирование и проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда

1. Обучение, инструктирование, проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда проводятся работодателем за счет собственных средств.

2. Порядок и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников определяются уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с иными уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности.

Глава 33. Права и обязанности работника и работодателя в области безопасности и охраны труда

Статья 281. Права работника на безопасность и охрану труда

Работник имеет право:

1) на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, которые могут вызвать травму, профессиональное заболевание (отравление), иное повреждение здоровья или снижение трудоспособности ;

2) на обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также трудовым и коллективными договорами;

3) на обращение в уполномоченный государственный орган по труду и его территориальные подразделения о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;

4) на участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

5) на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

6) на образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Статья 282. Обязанности работника в области безопасности и охраны труда

Работник обязан:

1) немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

2) проходить обязательные периодические медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование, а также медицинское освидетельствование для перевода на другую работу по производственной необходимости, либо при появлении признаков профессионального заболевания.

Статья 283. Права работодателя в области безопасности и охраны труда

Работодатель имеет право:

1) поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охраны труда в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 284. Обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

1. Работодатель обязан:

1) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

2) проводить обучение и подготовку работников по безопасности и охране труда;

3) проводить мероприятия по безопасности и охране труда;

4) проводить инструктаж, обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ;

5) проходить проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда и организовать проверку знаний руководителей и специалистов в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

6) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком, лечебно-профилактическим питанием в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;

7) предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и его территориальным подразделениям, должностным лицам органов санитарно-эпидемиологической службы, представителям работников необходимую информацию о состоянии безопасности, условий и охраны труда в организациях;

8) исполнять предписания государственных инспекторов труда;

9) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

10) проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по состоянию условий труда, а также обязательную аттестацию после реконструкции, модернизации, установления новой техники или технологии в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

11) обеспечивать расследование несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

12) страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении им трудовых обязанностей;

13) сообщать о случаях острого отравления в соответствующее территориальное подразделение уполномоченного государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

2. Трудовым либо коллективным договорами с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя.

Глава 34. Организация безопасности и охраны труда

Статья 285. Служба безопасности и охраны труда у работодателя

1. В целях обеспечения соблюдения требований безопасности и охраны труда в производственных организациях с численностью более 50 работников работодатель обязан создать службу безопасности и охраны труда. По своему статусу служба безопасности и охраны труда приравнивается к основным производственным службам.

2. Основные направления деятельности и организация работ служб безопасности и охраны труда определяются уполномоченным государственным органом по труду.

3. Работодатели с численностью работников до 50 человек вводят должность специалиста по безопасности и охране труда с учетом специфики деятельности либо обязанности по безопасности и охране труда возлагают на другого специалиста.

Статья 286. Разработка нормативных правовых актов и нормативов в области безопасности и охраны труда

1. Нормативные правовые акты и нормативы в области безопасности и охраны труда устанавливаются организационные, технические, технологические, санитарно-гигиенические, биологические, физические и иные нормы, правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

2. Разработка нормативов в области безопасности и охраны труда осуществляются соответствующими уполномоченными государственными органами в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан.

3. Разработка и утверждение инструкций по безопасности и охране труда осуществляются работодателем в порядке, утвержденном уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 287. Требования по безопасности и охране труда при проектировании, строительстве и эксплуатации производственных объектов и средств производства

1. Проектирование, строительство и реконструкция производственных зданий и сооружений, разработка и использование технологий, конструирование и изготовление машин, механизмов, оборудования и других изделий, не отвечающих требованиям государственных стандартов, правил и норм по охране труда, санитарно-эпидемиологических, строительных правил и норм не допускаются.

2. Новые или реконструируемые производственные объекты, средства производства или другие виды продукции не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если они не соответствуют требованиям по безопасности и охране труда, а также требованиям санитарных и строительных правил и норм.

3. Производственные объекты подлежат обязательной периодической аттестации по условиям труда в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.

4. Приемка в эксплуатацию объекта производственного назначения производится приемочной комиссией с обязательным участием государственного инспектора труда.

Глава 35. Расследование и учет несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью

Статья 288. Общие положения расследования несчастных случаев

1. Расследование несчастных случаев производится в отношении работников, а также в отношении:

- 1) лиц, получающих профессиональную подготовку;
- 2) лиц, обучающихся в учебных заведениях, реализующих образовательные программы начального профессионального, послевузовского профессионального образования, при прохождении ими профессиональной практики или выполнении работы у работодателя;
- 3) военнослужащих, привлеченных к выполнению работ, не связанных с прохождением военной службы;
- 4) лиц, привлекаемых к труду по приговору суда;
- 5) личного состава военизированных аварийно-спасательных частей, военизированной охраны, членов добровольных команд по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, по спасению человеческой жизни и имущества.

2. Повреждение здоровья работников, связанное с их трудовой деятельностью и приведшее к временной или постоянной нетрудоспособности либо смерти, рассматривается как несчастный случай на производстве, а его обстоятельства.

Статья 289. Порядок расследования несчастных случаев

1. О каждом несчастном случае пострадавший или очевидец обязан незамедлительно сообщить работодателю.

2. Работодатель обязан организовать первую медицинскую помощь пострадавшему и его доставку в организацию здравоохранения, а также сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая.

3. Работодатель о несчастном случае на производстве или ином повреждении здоровья работников немедленно сообщает:

- 1) в государственную инспекцию труда уполномоченного государственного органа по труду;
- 2) представителям работников;
- 3) страховой организации при наличии соответствующего договора со страховой организацией;
- 4) правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай;
- 5) органам промышленного и ведомственного контроля и надзора.

4. Расследование несчастного случая проводится комиссией, создаваемой уполномоченным государственным органом по труду в течение двадцати четырех часов работодателем с момента его наступления.

5. Расследование групповых несчастных случаев, при которых погибло более пяти человек проводится комиссией, создаваемой Правительством Республики Казахстан.

Статья 290. Оформление, регистрация и учет несчастных случаев

Порядок создания и работы комиссии, оформления, регистрации и учета несчастных случаев, связанных с производством, определяется уполномоченным государственным органом по труду.

Раздел 6. Контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

Глава 36. Государственный контроль

Статья 291. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

1. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы труда уполномоченного государственного органа по труду и его территориальных органов.

2. К государственным инспекторам труда относятся:

1) главный государственный инспектор труда Республики Казахстан - руководитель государственной инспекции труда уполномоченного государственного органа по труду Республики Казахстан;

2) главные государственные инспекторы труда уполномоченного государственного органа по труду Республики Казахстан - работники государственной инспекции труда уполномоченного государственного органа по труду Республики Казахстан;

3) главный государственный инспектор труда по области, городам Астана и Алматы - соответствующий заместитель руководителя областного, городов Астана и Алматы территориального подразделения уполномоченного государственного органа по труду Республики Казахстан;

4) государственные инспекторы труда по областям, городам и районам работники государственных инспекций труда областных, городов Астана и Алматы территориальных подразделений уполномоченного государственного органа по труду Республики Казахстан.

3. Положение о государственном инспекторе труда утверждается Правительством Республики Казахстан.

Статья 292. Права государственных инспекторов труда

При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда имеют право:

- 1) проводить проверки соблюдения работодателями трудового законодательства Республики Казахстан;
- 2) производить проверку выполнения условий, оговоренных в разрешениях на привлечение иностранной рабочей силы;
- 3) запрашивать и получать от работодателей соответствующие документы и иную информацию, необходимую для выполнения возложенных на них функций;
- 4) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания об устранении выявленных нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, а также составлять протоколы о нарушениях, налагать административные взыскания;
- 5) давать разъяснения по вопросам, входящим в их компетенцию;
- 6) приостанавливать (запрещать) эксплуатацию организаций, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования при выявлении нарушений требований нормативных правовых актов о безопасности и охране труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений;
- 7) запрещать выдачу и использование на рабочих местах специальной одежды, средств индивидуальной и коллективной защиты, не отвечающих установленным для них требованиям;
- 8) требовать отстранения от работы работников, не прошедших обучение, инструктирование, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны;
- 9) направлять в соответствующие правоохранительные и суды информацию, исковые требования и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, невыполнение предписаний государственных инспекторов труда работодателями;
- 10) участвовать в проверке знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда;
- 11) осуществлять контроль за полнотой и достоверностью ведения работодателем внутреннего контроля по безопасности и охране труда;
- 12) осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

Статья 293. Обязанности государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда обязаны:

- 1) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;
- 2) своевременно рассматривать обращения работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства;

3) выявлять причины и обстоятельства, приводящие к нарушениям трудового законодательства, принимать меры по их устранению и восстановлению нарушенных прав;

4) осуществлять сбор, анализ и обобщение причин нарушений трудового законодательства, участвовать в разработке и принятии мер по реализации мероприятий, направленных на усиление работы по предупреждению нарушений трудового законодательства;

5) принимать участие в расследованиях несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

6) проводить разъяснительную работу по вопросам применения трудового законодательства;

7) не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну, полученную при осуществлении своих должностных полномочий.

Статья 294. Обжалование действий государственных инспекторов труда

1. Действия государственных инспекторов труда могут быть обжалованы в порядке подчиненности Главным государственным инспекторам областей, городов Астаны и Алматы, Республики Казахстан и в судебном порядке.

2. Обжалование не приостанавливает исполнения выданных актов государственных инспекторов труда.

Статья 295. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан

1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства Республики Казахстан, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

2. Лица, препятствующие государственному инспектору труда в выполнении им служебных обязанностей в соответствии с его компетенцией, выражающееся в недопущении проведения проверки, в отказе от предоставления необходимых документов и информации о деятельности работодателя по вопросам безопасности и охраны труда, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

Глава 37. Внутренний и общественный контроль по безопасности и охране труда

Статья 296. Внутренний контроль по безопасности и охране труда

1. Внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется работодателем в целях соблюдения установленных нормативов на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений.

2. Внутренний контроль включает в себя организацию наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий.

Статья 297. Общественный контроль по безопасности и охраны труда

Общественный контроль по безопасности и охраны труда в организации осуществляет общественный инспектор по охране труда, назначаемый представителем работников или общим собранием работников.

Статья 298. Права общественного инспектора по охране труда

Общественный инспектор по охране труда имеет право:

1) осуществлять защиту прав работников на охрану труда перед работодателем посредством общественного контроля за соблюдением работодателями нормативных правовых актов и нормативов по охране труда, соглашений, коллективных договоров по созданию работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах в организациях;

2) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в проводимых государственными инспекторами труда комплексных проверках состояния безопасности и охраны труда;

3) получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от работодателей и иных должностных лиц организации необходимую для выполнения своих функций;

4) осуществлять проверки выполнения работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами в части охраны труда и вносить по итогам проверки на имя должностных лиц предложения об устранении выявленных нарушений;

5) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства;

6) принимать участие в разработке нормативных правовых актов об охране труда, вносить свои предложения;

7) обращаться в соответствующие государственные органы с требованиями о привлечении к ответственности работодателей и иных должностных лиц организаций, которые виновны в нарушении законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, положений соглашений и коллективных договоров в части охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств соглашений и коллективных договоров, а также трудовых договоров в части безопасности и охраны труда;

9) обращаться по заявлению работника с исковыми заявлениями в суды для защиты прав работников на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления прав работников на безопасность и охрану труда.

П р е з и д е н т
Республики Казахстан

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»
Министерства юстиции Республики Казахстан