



О труде в Республике Казахстан

Утративший силу

Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 года N 493. Утратил силу
Законом Республики Казахстан от 15 мая 2007 года N 252

Сноска. Закон РК от 10 декабря 1999 года N 493 утратил силу Законом РК от 15 мая 2007 года N 252 .

ОГЛАВЛЕНИЕ

Настоящий Закон регулирует трудовые отношения, возникающие в процессе реализации гражданами конституционного права на свободу труда в Республике Казахстан.

Глава 1. Общие положения

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем З а к о н е

В настоящем Законе используются следующие понятия:

труд - деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни людей;

трудовые отношения - отношения, возникающие между работодателем и работником по поводу осуществления сторонами определенной трудовой деятельности, как правило, на основе индивидуальных трудовых и коллективных договоров;

акты работодателя - акты (приказы, распоряжения, инструкции, правила внутреннего трудового распорядка), издаваемые работодателем (представителем работодателей);

индивидуальный трудовой договор - двустороннее соглашение между работником и работодателем, заключаемое в письменной форме, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с исполнением актов работодателя, а работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату и иные, предусмотренные законодательством и соглашением сторон, денежные выплаты, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде и коллективным договором;

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;

опасные (особо опасные) условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов приводит в случае несоблюдения правил охраны труда к внезапному резкому ухудшению здоровья или травме работника, либо его смерти;

тяжелые физические работы - виды деятельности работника, связанные с подъемом или перемещением тяжестей вручную, либо другие работы с расходом энергии более 300 ккал/час;

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

заработная плата - вознаграждение (доход) за труд в соответствии с его сложностью, количеством и качеством;

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

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;

командировка - направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей вне места постоянной работы;

компенсации - денежные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, с возмещением работникам затрат, понесенных ими при выполнении работ;

минимальный размер заработной платы - гарантированный Конституцией Республики Казахстан минимум денежных выплат работающим по найму лицам в организациях, независимо от формы собственности;

письменное предупреждение (уведомление) - подписанное и зарегистрированное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (заказным письмом с уведомлением, факсом, электронной почтой, телеграммой);

представители работодателей - физические или юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов представлять интересы работодателя или группы работодателей;

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

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

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

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

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

трудовой стаж - время в календарном исчислении, затраченное работником на осуществление трудовых обязанностей в качестве работника или физического лица, занимающегося предпринимательской и иной деятельностью без образования юридического лица;

трудовой спор - разногласия между работником и работодателем по вопросам применения законодательства о труде, о выполнении условий индивидуального трудового, коллективного договоров, не урегулированные ранее между работником (представителем работника) и работодателем (представителем работодателя);

уполномоченный государственный орган по труду - центральный исполнительный орган, осуществляющий свои полномочия в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

условия труда - условия оплаты, охраны и нормирования труда, режим работы, возможность и порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия индивидуального трудового и коллективного договоров.

проверки по соблюдению законодательства о труде (далее - проверки) - проверки исполнения работодателем или работником законодательства Республики Казахстан о труде, осуществляемые уполномоченным государственным органом по труду или его территориальными подразделениями.

< * >

Сноска. В статью 1 внесены изменения и дополнения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 ; Законом Республики Казахстан от 31 января 2006 года N 125.

Статья 2. Законодательство о труде

1. Законодательство Республики Казахстан о труде основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Закона и иных

нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения отдельных категорий работников, нормы которых не могут быть ниже норм настоящего Закона.

2. Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, имеют приоритет перед настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами о труде и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона Республики Казахстан.

Статья 3. Сфера действия настоящего Закона

1. Настоящий Закон регулирует трудовые отношения на территории Республики Казахстан.

2. Действие настоящего Закона распространяется на граждан Республики Казахстан иностранцев и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность в Республике Казахстан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

На работников организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица, распространяется законодательство о труде Республики Казахстан. <*>

Сноска. В статью 3 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 4. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Каждый имеет равные возможности в реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие-либо преимущества в их реализации в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к гражданству, общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда. K951000 Z990444

2. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут обратиться с соответствующим заявлением в суд.

Статья 5. Трудовые отношения, регулируемые индивидуальным трудовым и коллективным договорами

1. Трудовые отношения между работодателем и работником регулируются

нормативными правовыми актами, индивидуальным трудовым, коллективным договорами, заключенными в соответствии с законодательством о труде.

2. Условия индивидуального трудового, коллективного договоров не могут быть изменены сторонами в одностороннем порядке.

3. Условия труда отдельных категорий работников, которые регулируются иными нормативными правовыми актами, не должны быть ниже условий настоящего Закона.

Недействительность отдельных условий индивидуального трудового, коллективного договоров не влечет признания недействительным индивидуального трудового, коллективного договоров в целом.

4. Настоящий Закон обуславливает минимальные сроки и условия, регулирующие трудовые отношения. Стороны индивидуального трудового, коллективного договоров могут изменить этот минимум в сторону улучшения.

5. Условия индивидуального трудового, коллективного договоров являются обязательными для выполнения сторонами, если они не противоречат законодательным актам.

Статья 6. Запрещение принудительного труда

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

Z000117 Z000120

Статья 7. Основные права и обязанности работников

1. Работник имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать индивидуальный трудовой договор с работодателем в порядке, установленном настоящим Законом;

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

3) на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

4) на добровольное членство в профессиональных союзах или других общественных объединениях, если иное не предусмотрено другими законодательными актами;

5) на отдых;

6) на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением им трудовых обязанностей; K990409

7) на предоставление гарантий и компенсаций;

8) на разрешение трудовых споров по соглашению сторон или в судебном порядке; V001071 K990411

9) требовать от работодателя подтверждения полномочий должностного лица, представляющего сторону в индивидуальном трудовом договоре;

10) участвовать в разработке и знакомиться с коллективным договором и актами работодателя;

11) повышать свою профессиональную квалификацию.

2. Работник обязан:

1) добросовестно выполнять трудовые обязанности, обусловленные индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

2) соблюдать трудовую дисциплину;

3) не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда работодателю;

4) выполнять требования правил по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии; Z040528 (ст. 1 пп. 16) , 19) V990866 (гл. 2 пп. 7)

5) не разглашать доверенные ему в соответствии с индивидуальным трудовым договором сведения, составляющие служебную , коммерческую и иную охраняемую законом тайну; (См. K990409)

6) сообщать о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников;

7) представить копию договора о пенсионном обеспечении за счет обязательных пенсионных взносов ;

8) извещать работодателя о заключении договора о пенсионном обеспечении за счет обязательных пенсионных взносов с накопительным пенсионным фондом при переводе пенсионных накоплений из одного накопительного пенсионного фонда в другой ;

9) в случае установления его нетрудоспособности известить об этом работодателя не позднее суток с момента установления его нетрудоспособности, кроме случаев, обусловленных тяжестью состояния его здоровья. <*>

Сноска. В статью 7 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 ; от 7 июля 2006 года N 171 (порядок введения в действие см. ст.2).

Статья 8. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать индивидуальные трудовые и коллективные договоры с работниками в порядке, установленном настоящим Законом;

2) при приеме на работу требовать от работника предоставления документов, предусмотренных настоящим Законом, подтверждающих возможность

заниматься определенной трудовой деятельностью и (или) занимать определенную должность;

3) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя.

Принятие актов, связанных с изменением условий труда, осуществляется только по согласованию с представителями работников;

4) поощрять работников, привлекать их к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами;

5) на возмещение вреда, нанесенного ему работником;

6) **(исключен)**

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

8) устанавливать работнику испытательный срок;

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

2. Работодатель обязан:

1) обеспечить работникам условия труда в соответствии с законодательством Республики Казахстан о труде, индивидуальным трудовым, коллективным договорами ;

2) рассматривать предложение представителей работников, вести переговоры и заключать коллективный договор; K010155

3) за счет собственных средств обеспечить работников средствами и материалами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;

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

5) своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, индивидуальным трудовым, коллективным договорами, актами работодателя; K010155

6) предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

7) соблюдать требования законодательства Республики Казахстан о труде, безопасности и охране труда, индивидуального трудового, коллективного договоров; Z040528 V990866 (гл. 2 пп. 4)-6)

8) страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении последним трудовых обязанностей; K990409 (ст. 809 ; ст. 811) Z040580 Z050030

9) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, в соответствии с законодательством Республики Казахстан; К941000 К990409 (параграф 2 ; параграф 4); К010155

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

11) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни или здоровью работника;

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

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

14) требовать у работника копию договора о пенсионном обеспечении за счет обязательных пенсионных взносов; Z970136 (ст. 1 пп. 17) V032345

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

16) обеспечить своевременное прохождение профилактических, предварительных и обязательных медицинских осмотров лицами, подлежащими данным осмотрам, в порядке, установленном Правительством Республики К а з а х с т а н . < * >

Сноска. В статью 8 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 ; от 7 июля 2006 года N 171 (порядок введения в действие см. ст.2).

Глава 2. Индивидуальный трудовой договор

Статья 9. Содержание индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор должен содержать:

П р и м е ч а н и е Р Ц П И !

В подпункт 1) предусмотрены изменения Законом Республики Казахстан от 1 2 я н в а р я 2 0 0 7 года N 224 (вводится в действие с 13 августа 2010 года).

1) реквизиты сторон:

полное наименование работодателя - юридического лица и его местонахождение, номер и дата государственной регистрации учредительных документов работодателя - юридического лица;

фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и должность работодателя (его представителя), а в случае, когда работодатель - физическое лицо, то и адрес его постоянного места жительства, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего его личность;

фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работника, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего его личность ; номер социального индивидуального кода (СИК) , регистрационный номер налогоплательщика (РНН); **К010209 (ст. 520 ч. 3)**

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

3) срок индивидуального трудового договора;

4) дату начала осуществления трудовых обязанностей;

5) характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за тяжелую физическую работу или работу во вредных (особо вредных) или опасных (особо опасных) условиях труда; **Р991930 V001211 V043009 V053445**

6) режим рабочего времени и времени отдыха;

7) условия оплаты труда и охраны труда;

8) права и обязанности работодателя;

9) права и обязанности работника;

10) порядок изменения, расторжения и пролонгации индивидуального трудового договора;

11) порядок выплаты компенсаций и предоставления гарантий;

12) ответственность сторон.

1-1. При заключении индивидуального трудового договора на определенный срок может быть установлена взаимная ответственность сторон за досрочное расторжение этого договора.

2. По соглашению сторон в индивидуальный трудовой договор могут включаться и иные условия.

3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной индивидуальным трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных настоящим Законом и иными законодательными актами Республики Казахстан. **<*> Z030387 (ст. 16 п. 2 пп. 4) Z050029 (ст. 29)**

Сноска. В статью 9 внесены изменения - Законами РК от 23 декабря 2004 г. N 20 ; от 12 января 2007 года N 224 (порядок введения в действие смотрите в статье 2).

Статья 10. Срок индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор может быть заключен:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктом 3) пункта 1 настоящей статьи.

При повторном заключении с работником индивидуального трудового договора он считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если ни одна из сторон не потребовала прекращения индивидуального трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, в связи с истечением его срока и трудовые отношения фактически продолжают, то индивидуальный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение индивидуальных трудовых договоров на определенный срок с целью уклонения от предоставления гарантий и компенсации, предусмотренных для работников, с которыми индивидуальный трудовой договор заключается на неопределенный срок;

3) на определенный срок менее одного года в связи с краткосрочным характером предстоящей работы или условий ее выполнения, а также на время замещения временно отсутствующего работника.

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

3. В случае выявления факта заключения индивидуального трудового договора на определенный срок с целью уклонения от предоставления компенсаций и гарантий работнику работодатель несет ответственность, установленную законами Республики Казахстан. <*>

Сноска. В статью 10 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 11. Возраст, с которого допускается прием на р а б о т у

1. Заключение индивидуального трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста.

2. В случаях получения среднего образования либо оставления общеобразовательного учебного заведения индивидуальный трудовой договор могут заключать лица, достигшие пятнадцати лет с согласия родителей или опекуна, попечителя.

3. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) индивидуальный трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим

четырнадцатилетнего возраста, для выполнения работы в свободное от учебы время, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения.

4. Согласие родителей (опекуна, попечителя) дается в письменной форме (заявление), при этом родители (опекун, попечитель) наряду с несовершеннолетним подписывают индивидуальный трудовой договор.

5. Не допускается прием на тяжелые физические работы и работы с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда лиц моложе восемнадцати лет. <*> V053445

Сноска. В статью 11 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 12. Заключение индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор заключается в письменной форме, составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр индивидуального трудового договора передается работнику после подписания сторонами.

2. Началом выполнения трудовых функций работника считается дата начала работы, указанная в индивидуальном трудовом договоре.

В случаях отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом индивидуального трудового договора со стороны работодателя действие индивидуального трудового договора начинается с фактического допущения к работе.

3. После заключения индивидуального трудового договора работодатель обязан издать приказ о приеме работника на работу, который доводится ему под расписку.

Примечание РЦПИ!

В пункт 4 предусмотрены изменения Законом Республики Казахстан от 12 января 2007 года N 224 (вводится в действие с 13 августа 2010 года).

4. Для заключения индивидуального трудового договора работодатель вправе потребовать документы, подтверждающие трудовую деятельность работника, подтверждающие трудовую деятельность работника (паспорт), свидетельство о присвоении социального индивидуального кода, свидетельство о рождении для лиц моложе шестнадцати лет, документ об образовании или профессиональной подготовке и иные документы, предусмотренные законодательством.

5. Работник имеет право заключать с несколькими работодателями индивидуальные трудовые договоры, предусматривающие неполную продолжительность рабочего времени.

6. Индивидуальный трудовой договор с руководителем организации заключается собственником организации либо уполномоченным собственником лицом или органом на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

7. Внесение изменений и дополнений в индивидуальный трудовой договор осуществляется в порядке, предусмотренном для его заключения. <*>

Сноска. В статью 12 внесены изменения - Законами РК от 23 декабря 2004 г. N 20 ; от 12 января 2007 года N 224 (порядок введения в действие смотрите в статье 2).

Статья 13. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника

Документами, подтверждающими трудовую деятельность работника, являются: трудовая книжка (при ее наличии), индивидуальный трудовой договор либо выписки из приказов о приеме и увольнении или послужной список (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), заверенный (подписанный) руководителем организации (работодателем) либо нотариально.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливаются уполномоченным государственным органом по труду. <*>

Сноска. Статья 13 - в редакции Закона РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 14. Выдача документов о работе и о размере заработной платы

По заявлению работника, в том числе бывшего, работодатель обязан не позднее чем в пятидневный срок с момента обращения выдать ему 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 о работе, предусмотренные настоящим Законом.

Статья 15. Испытание при приеме на работу

1. При заключении индивидуального трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

2. Условие об испытании должно быть указано в индивидуальном трудовом договоре.

При отсутствии этого условия считается, что работник принят на работу без испытания.

3. В период испытания на работников распространяются нормы настоящего Закона, условия индивидуального трудового, коллективного договоров.

4. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

В срок испытания не засчитывается период, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

Статья 16. Результат испытания при приеме на работу

1. До истечения срока испытания одна из сторон вправе расторгнуть индивидуальный трудовой договор, при этом индивидуальный трудовой договор считается расторгнутым с момента письменного уведомления.

2. В случае назначения работодателем работника до истечения срока испытания на вышестоящую должность, работник считается прошедшим испытание при приеме на работу.

3. Если срок испытания истек и ни одна из сторон не уведомила другую сторону о расторжении индивидуального трудового договора, действие договора продолжается и прекращение его допускается только на общих основаниях. <*>

Сноска. В статью 16 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 17. Перевод на другую работу

Перевод на другую работу в той же организации, либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника, с внесением соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом.

Статья 18. Перемещение работника на другое рабочее место

При перемещении работника в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной индивидуальным трудовым договором, если это не влечет изменения условий индивидуального трудового договора, согласие работника не требуется.

Работодатель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. <*>

Сноска. В статью 18 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 19. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства и сокращением объема работ у работодателя допускается изменение условий труда при продолжении работы по той же профессии (специальности), квалификации, должности. Об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за месяц.

2. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в индивидуальный трудовой и коллективный договоры. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то индивидуальный трудовой договор с ним расторгается в соответствии с подпунктом 7) статьи 26 настоящего Закона. **<*>**

Сноска. В статью 19 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 20. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

В случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, работодатель имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на другую не обусловленную индивидуальным 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 среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи имущества. **< * >**

Сноска. В статью 20 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 21. Временный перевод на другую работу в связи с простоем

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

Условия оплаты труда в случае временного перевода на другую работу в связи с простоем определяются индивидуальным трудовым или коллективным

договорами, при этом она не должна составлять менее двух третей среднемесячной заработной платы работника по прежней работе.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то индивидуальный трудовой договор с ним расторгается в соответствии с подпунктом 7) статьи 26 настоящего Закона. <*>

Сноска. Статья 21 - в редакции Закона РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 22. Ограничение временного перевода на неквалифицированные работы

При простое и в случае замещения отсутствующего работника временный перевод квалифицированного работника на неквалифицированные работы не допускается без письменного согласия работника.

Статья 23. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

1. В связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей у данного работодателя, работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности перевести работника на более легкую работу с доплатой разницы между прежней заработной платой и заработной платой по новой работе. P010326

2. В случае отказа работника от перевода на другую более легкую работу, трудовые отношения с ним прекращаются с момента получения отказа.

3. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключаящую воздействие тяжелых и неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Статья 24. Трудовые отношения при смене собственника имущества или реорганизации работодателя

1. В случаях изменения наименования, организационно-правовой формы (статуса) либо ведомственной принадлежности работодателя действие трудовых отношений не прекращается.

2. При смене собственника имущества или реорганизации работодателя-юридического лица трудовые отношения продолжаются без изменений. <*> K941000 (ст. 46 ; ст. 48 ; ст. 51)

Сноска. Статья 24 - в редакции Закона РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 25. Основания прекращения и расторжения индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

- 1) по истечении срока;
- 2) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2. Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут:

- 1) по соглашению сторон;
- 2) по инициативе одной из сторон;
- 3) по иным основаниям, предусмотренным законодательными актами.

3. Индивидуальный трудовой договор, заключенный сторонами, может быть расторгнут по соглашению сторон. Основанием для расторжения индивидуального трудового договора по соглашению сторон является письменное согласие работника и работодателя.

4. Индивидуальный трудовой договор по инициативе одной из сторон может быть расторгнут, если эта сторона предупредила другую сторону письменно в срок, согласованный в индивидуальном трудовом договоре. Срок предупреждения одной из сторон другой не может быть менее одного месяца до момента расторжения индивидуального трудового договора.

4-1. При расторжении индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15) статьи 26 настоящего Закона, предупреждение работника о предстоящем расторжении не требуется.

5. Расторжение и прекращение индивидуального трудового договора оформляется приказом работодателя. <*>

Сноска. В статью 25 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 26. Основания расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя

Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) ликвидации организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица);

2) сокращения численности или штата работников;

3) обнаружившегося в течение срока действия индивидуального трудового договора или срока испытания несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

4) неявки на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также, если законодательством Республики Казахстан не установлен более длительный срок нетрудоспособности по данному заболеванию. Перечень видов заболеваний утверждается Правительством Республики Казахстан. За работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

5) отказа работника от перевода в другую местность вместе с организацией;

6) при отказе работника от перевода на более легкую работу в соответствии с пунктом 2 статьи 23 настоящего Закона;

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

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

9) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

К однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей относятся: прогул в течение трех и более часов подряд за один рабочий день без уважительной причины; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения; употребление в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов); нарушение работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии; совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда; Z970206 (ст. 7 пп. 33)-34)

10) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

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

12) разглашения сведений, составляющих государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшую известной работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей;

13) отказа работника от работы в случае временного перевода на другую работу в соответствии со статьей 21 и подпунктом 5) настоящей статьи;

14) восстановления по решению суда на работу работника, ранее выполнявшего эту работу;

15) прекращения допуска работника к государственным секретам.
Сноска. В статью 26 внесены изменения - Законом РК от 6 декабря 2001 г. N 260; от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 27. Ограничения возможности расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя

1. При расторжении индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1), 2), 5) и 7) статьи 26, работодатель обязан не менее чем за один месяц до расторжения индивидуального трудового договора письменно предупредить работника о предстоящем расторжении.

Не допускается расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя:

1) с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет (при наличии подтверждающего документа), за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 5), 8), 9), 10), 11), 12), 14) статьи 26 настоящего Закона;

2) в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случая, предусмотренного подпунктом 1) статьи 26 настоящего Закона.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе по состоянию здоровья возможно при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей противопоказано самому работнику или опасно для окружающих.

Невозможность продолжения работником исполнения трудовых обязанностей по состоянию здоровья должна быть подтверждена заключением медико-социальной экспертизы в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. В случае расторжения индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) статьи 26 и подпунктом 1) статьи 30 настоящего Закона, работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере среднемесячной заработной платы. **P001942 (гл. 2 п. 16)**

3. Индивидуальным трудовым, коллективным договорами могут устанавливаться другие основания и размеры компенсационных выплат.

4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с подпунктом 3) статьи 26 настоящего Закона, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от представителей работников данной организации.

5. Расторжение индивидуального трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 3), 8) статьи 26 настоящего Закона, производится с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации. <*> Z931400

Сноска. В статью 27 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 28. Расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работника

1. Работник вправе расторгнуть индивидуальный трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя не позднее чем за один месяц до его расторжения.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы по требованию работника работодатель обязан выдать трудовую книжку и другие его документы, а также произвести выплату всех сумм, причитающихся ему, в соответствии с законодательством Республики Казахстан и коллективным договором. P001942 (гл. 3 п. 18)

2. По соглашению сторон индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения. <*>

Сноска. Статья 28 - в редакции Закона РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 29. Восстановление на работе

В случае расторжения индивидуального трудового договора без законного на то основания либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор . V001071 (п. 11 ; п. 23)

Работнику, восстановленному на прежней работе в связи с незаконным расторжением индивидуального трудового договора, выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, но не более чем за шесть месяцев.

< * >

P 0 0 1 9 4 2

Сноска. В статью 29 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 30. Прекращение индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Индивидуальный трудовой договор подлежит прекращению по следующим не зависящим от воли сторон обстоятельствам:

1) при призыве работника на военную службу по предъявлении документа в трехдневный срок;

2) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы;

3) в случае смерти работника, а также в случае признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим ;

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

Датой расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2)-4) настоящей статьи, является дата вступления в законную силу приговора, решения суда или дата смерти.

Статья 31. Отстранение от работы

1. По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании постановлений и решений, составленных этими органами в пределах своей компетенции.

2. Помимо случаев, предусмотренных в законодательных актах, работодатель обязан отстранять от работы работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения или употреблявшего в течение рабочего дня вещество, вызывающее состояние такого опьянения;

2) не сдавшего экзамены по правилам охраны труда; V043394

3) не использующего предоставленные работодателем требуемые средства индивидуальной защиты; V053456

4) не прошедшего медицинский осмотр, если он является обязательным в соответствии с законодательством; V011630 V032556 V042780

5) совершившего действия, которые могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

3. На период отстранения от работы заработная плата не сохраняется.

4. Отстранение работника от работы может осуществляться на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения . < * >

Сноска. В статью 31 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20

Глава 3. Коллективный договор

Статья 32. Право на принятие решения о заключении коллективного договора

1. Один или несколько работодателей (их представители) и один или несколько представителей работников проводят переговоры с целью заключения коллективных договоров .

Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры.

2. Работодатель проводит переговоры со всеми представителями сторон, заключающими коллективный договор. К010155

3. При наличии в организации нескольких профессиональных союзов ими может создаваться единый представительный орган для ведения переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его подписания. 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.

Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить как орган профсоюзной организации, так и иных представителей для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем.

4. На время проведения переговоров образуется двусторонняя комиссия по переговорам, в которую входит равное количество представителей от обеих с т о р о н . < * >

Сноска. В статью 32 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 33. Содержание и структура коллективного договора

1. Содержание коллективного договора определяется сторонами на двусторонней комиссии по переговорам.

Коллективный договор может содержать условие о приеме на работу выпускников организаций образования при их соответствии предъявляемым квалификационным требованиям.

2. Коллективный договор включает в себя положения:
о сроке его действия ;

о порядке контроля за исполнением;
об ответственности за невыполнение условий договора;
о порядке внесения изменений и дополнений в договор.

3. Положения коллективных договоров не могут ограничивать права работников, ухудшать условия труда и нарушать гарантии, установленные законодательством. < * >

Сноска. В статью 33 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 34. Порядок разработки, заключения и мониторинга коллективного договора

1. Инициатором подготовки проекта коллективного договора и внесения его на рассмотрение комиссии может быть любая из сторон.

Проект подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Формы обсуждения проекта определяются самими работниками.

Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

1-1. Стороны коллективных переговоров должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

1-2. Участники переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения являются государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайной.

1-3. Если в ходе коллективных переговоров стороны не смогли прийти к согласию по некоторым из рассматриваемых вопросов, неурегулированные вопросы включаются в протокол разногласий и могут быть предметом дальнейших переговоров.

1-4. Работодатель обязан в месячный срок представить подписанный сторонами коллективный договор в территориальное подразделение уполномоченного государственного органа по труду для мониторинга.

2. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон в течение десяти календарных дней. < * > Z922800

Сноска. В статью 34 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 35. 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. Z922800

2-1. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых подписан коллективный договор.

3. Коллективный договор остается в силе и действует в случае изменения структуры, состава органа управления организации.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации. Впоследствии коллективный договор может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. Z922800

5. При смене собственника и имущества 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 принятия соответствующего решения о ликвидации или банкротстве.

7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре.

8. Представители сторон обязаны ознакомить работников с коллективным договором и информировать их о ходе выполнения. <*>

Сноска. В статью 35 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 35-1. Гарантии участникам переговоров по заключению коллективного договора

1. Участники переговоров по заключению коллективного договора могут освобождаться от выполнения трудовых обязанностей на время проведения переговоров с сохранением среднемесячной заработной платы. Данный срок включается в их трудовой стаж.

2. Работодатель обеспечивает условия для проведения переговоров по заключению коллективного договора. <*> K010155 (ст. 90-93)

Сноска. Дополнен статьей 35-1 - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Глава 4. Регулирование трудовых отношений отдельных категорий работников

Статья 36. Сезонные работники

1. Сезонными признаются работники, которые в силу природных и климатических условий выполняют работу не весь календарный год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

2. На сезонных работников распространяется действие настоящего Закона в той части, которая не регулируется их индивидуальными трудовыми договорами и не противоречит характеру сезонной работы.

R971679 R990731 V01372_1

Статья 37. Заключение индивидуального трудового договора с сезонными работниками

При приеме на работу сезонных работников испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

Статья 38. Основания расторжения индивидуального трудового договора, заключенного на сезонную работу

1. Сторона, занятая на сезонных работах, имеет право досрочно расторгнуть индивидуальный трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом другую сторону за одну неделю.

2. Индивидуальный трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе работодателя (помимо других оснований, предусмотренных настоящим Законом) также в случаях:

1) приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;

2) отсутствия на рабочем месте в течение одного рабочего дня без уважительной причины и непрерывного отсутствия в течение одного месяца из-за временной нетрудоспособности.

Статья 39. Домашние работники

1. Работники, заключившие индивидуальный трудовой договор на осуществление работ (услуг) в домашнем хозяйстве у работодателей - физических лиц, признаются домашними работниками.

2. Взаимоотношения, возникшие в связи с выполнением работ (услуг) между работодателем - физическим лицом и работниками, осуществляющими работу в домашнем хозяйстве у этих работодателей, оформляются индивидуальным трудовым договором.

3. Индивидуальный трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по инициативе одной из сторон в любое время.

4. На домашних работников распространяется действие настоящего Закона в той части, которая не регулируется их индивидуальными трудовыми договорами и не противоречит характеру труда домашних работников.

К941000 (ст. 384 ; ст. 385 ч. 3) **К990409** (гл. 33 ; ст. 683) Р990731

Статья 40. Надомные работники

1. Надомными работниками считаются лица, заключившие индивидуальный 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. На надомных работников распространяется действие настоящего Закона в той части, которая не регулируется их индивидуальными трудовыми договорами и не противоречит характеру труда надомных работников.

К990409 (гл. 32 , параграф 1 - параграф 2)

Р990731

Статья 41. Труд лиц, работающих вахтовым методом

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.

Работодатель обеспечивает работников, привлекаемых к работам 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 междуменного отдыха.

Р011726 **Р001942** (гл. 2 , п. 17)

Статья 42. Продолжительность вахты

Период выполнения работ на объекте и междуменного отдыха в вахтовом поселке не может превышать пятнадцати календарных дней.

В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем по согласованию с представителями работников организации продолжительность вахты может быть установлена до тридцати календарных дней.

Статья 43. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет

рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения организации или от пункта сбора до места работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормы, установленной настоящим Законом.

Статья 44. Иные категории работников

Регулирование трудовых отношений иных категорий работников осуществляется в соответствии с настоящим Законом и иными законодательными актами, определяющими трудовые отношения отдельных к а т е г о р и й р а б о т н и к о в .

Р940577

Глава 5. Рабочее время

Статья 45. Нормальная продолжительность рабочего в р е м е н и

1. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с условиями индивидуального трудового договора обязан выполнять трудовые обязанности.

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

3. В индивидуальных трудовых договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени по согласованию сторон.

Статья 46. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

1. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 36 часов в неделю;

2) для работников, занятых на тяжелых физических работах и работах с вредными (особо вредными) условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

2. Список производств, цехов, профессий и должностей, а также перечень работ с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми),

опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, определяется уполномоченным государственным органом по труду. <*>

Сноска. В статью 46 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 47. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы

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, согласованными с представителями работников, и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели .

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

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем, условиями трудового или коллективного договоров. <*>

Сноска. В статью 47 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 48. Работа в ночное время

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

2. Привлечение к работам в ночное время беременных женщин и матерей, кормящих грудью детей до одного года, допускается только с их письменного согласия.

3. К работе в ночное время не допускаются лица моложе восемнадцати лет и иные лица при наличии медицинского заключения, запрещающего работу в н о ч н о е в р е м я . < * >

Р 0 2 0 0 4 1

V 9 7 0 5 5 8

V 0 0 1 2 1 1

Сноска. В статью 48 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 ; от 7 июля 2006 года N 171 (порядок введения в действие см. ст.2).

Статья 49. Ограничение сверхурочных работ

1. Сверхурочными считаются работы сверх продолжительности рабочего времени, установленного статьей 45 настоящего Закона.

2. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 51 настоящего Закона.

3. К сверхурочным работам не допускаются работники моложе восемнадцати лет и беременные женщины. Инвалиды, женщины, имеющие ребенка в возрасте до семи лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), привлекаются к сверхурочным работам с их письменного согласия. <*>

Сноска. В статью 49 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 50. Предельное количество сверхурочных работ

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника двух часов (на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда - одного часа) в течение одного календарного дня. При этом общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать четыре часа в неделю, а на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда более двух часов в неделю.

При особо вредных и особо опасных условиях труда сверхурочные работы з а п р е щ а ю т с я . < * >

Сноска. В статью 50 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 51. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работников

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций или стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;
Z030387 Z050029

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, но не более чем на количество часов, предусмотренных статьей 50 настоящего Закона.

Статья 52. Учет рабочего времени

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

2. В непрерывно действующих организациях, в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, что продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов в неделю, установленных настоящим Законом.

3. Ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше нормы часов рабочего дня или рабочей недели.

4. Сумма часов рабочего времени за учетный период может быть не равной норме часов за этот период.

5. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

6. Порядок применения суммированного учета рабочего времени определяется актами работодателя и устанавливается коллективным договором.

Глава 6. Время отдыха

Статья 53. Перерыв для отдыха и приема пищи

1. В течение ежедневной работы (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее одного часа в совокупности. Этот перерыв в рабочее время не включается и используется работником по своему усмотрению.

2. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются актами работодателя, индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

3. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются актами работодателя по согласованию с представителями работников или коллективным договором. <*>

Сноска. В статью 53 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 54. Специальные перерывы

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха. Специальные перерывы включаются в рабочее время.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа работы продолжительностью не менее тридцати минут каждый.

При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность дополнительного перерыва устанавливается не менее часа. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и подлежат о п л а т е .

< * >

Сноска. В статью 54 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 55. Продолжительность ежедневного отдыха

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

Статья 56. Выходные дни

1. Работникам предоставляются выходные дни (время еженедельного непрерывного отдыха, а также иное время, предусмотренное настоящим Законом).

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

3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается актом работодателя или графиком работы. Оба выходных дня предоставляются подряд, если иное не установлено коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

3-1. Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество являются выходными днями.

4. В случае, когда праздничные дни совпадают с рабочими днями и в целях рационального использования рабочего времени Правительство Республики Казахстан вправе переносить выходные дни на другие рабочие дни. Z010267

5. Привлечение работника к работе в выходные дни допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 настоящего **З а к о н а** . < * >

Сноска. В статью 56 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 ; от 30 декабря 2005 года N 109 (вводится в действие со дня его официального опубликования).

Статья 57. Выходные дни в непрерывно действующих организациях

В организациях, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также в организациях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику сменности, утвержденного актами работодателя.

Статья 58. Работа в праздничные дни

В праздничные дни, установленные в Республике Казахстан, работа не производится, за исключением организаций, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения.

Z010267

Статья 59. Привлечение к работе в выходные дни

Привлечение к работе в выходные дни допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения чрезвычайных ситуаций или стихийного бедствия, 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 организации в целом или ее отдельных подразделений.

Статья 60. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск

1. Работающим по индивидуальному трудовому договору гарантируется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

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

3. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее восемнадцати календарных дней, если большее количество дней не предусмотрено другими нормативными правовыми актами для отдельных категорий работников, индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя. V011615

4. Ежегодные оплачиваемые дополнительные трудовые отпуска предоставляются работникам, занятым на тяжелых физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда, согласно перечню производств, работ, профессий и должностей, определяемому уполномоченным государственным органом по труду. V001211 V001238

Работник, находящийся в ежегодном оплачиваемом дополнительном трудовом отпуске, не может быть отозван из этого отпуска.

5. Условия и порядок предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска устанавливаются индивидуальным трудовым, коллективным договорами

6. Запрещается непредоставление трудового отпуска в течение двух лет п о д р я д . < * >

Сноска. В статью 60 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 61. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный трудовой отпуск, и порядок предоставления ежегодных трудовых отпусков

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. В трудовой стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск, включается:

- 1) время, фактически проработанное в течение рабочего года;
- 2) время вынужденного прогула при незаконном увольнении;
- 3) время нахождения на лечении, подтвержденное листком временной нетрудоспособности ;
- 4) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись в установленном порядке место работы (должность) и заработная плата полностью или частично.

3. (исключен)

4. (исключен)

5. По желанию работника ежегодный трудовой отпуск может предоставляться по частям. < * >

Сноска. В статью 61 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 62. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков работникам

1. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков работникам определяется в порядке, предусмотренном индивидуальным трудовым, коллективным договорами, графиком отпусков, актами работодателя.

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

Статья 63. Случаи 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; в период трудового отпуска, но при этом за дни, приходящиеся на трудовой отпуск, пособие по временной нетрудоспособности не начисляется.

2. Ежегодный трудовой отпуск (его часть) может быть продлен или перенесен на следующий рабочий год только с 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 64. Отзыв из трудового отпуска

Ежегодный трудовой отпуск может быть прерван по предложению работодателя и с согласия работника (отзыв из трудового отпуска). Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между сторонами предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивается компенсация.

R001942 V001211 (гл. 2 п. 22)

Статья 65. Отпуска без сохранения заработной платы

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

Статья 66. Отпуска по беременности и родам. Отпуска женщинам (мужчинам), усыновившим или

удочерившим детей

Женщинам предоставляются 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. Исчисление производится суммарно и отпуск предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных до родов, с выплатой за эти периоды пособия по беременности и родам за счет средств работодателя, независимо от продолжительности работы в организации.

Женщине (мужчине), усыновившей или удочерившей новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления или удочерения и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка, с выплатой им в этот период пособия за счет средств работодателя независимо от продолжительности работы в организации.

Статья 67. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы матерям, имеющим детей в возрасте до трех лет, женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим д е т е й

Кроме отпусков по беременности и родам, женщине по ее заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. За время дополнительного отпуска сохраняется место работы (должность).

По заявлению женщин (мужчин), усыновивших или удочеривших новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с сохранением за этот период места работы (должности).

Этот отпуск может быть использован полностью или по частям в любое время до достижения ребенком возраста трех лет. <*>

Сноска. В статью 67 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 68. Компенсация за неиспользованный ежегодный трудовой отпуск при расторжении индивидуального трудового договора

1. При расторжении индивидуального трудового договора независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью свое право на ежегодный трудовой отпуск, выплачивается компенсация.

Р 0 0 1 9 4 2 ;

2. Если ко дню расторжения индивидуального трудового договора работник проработал часть рабочего года, компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

3. Компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при расторжении индивидуального трудового договора выплачивается в день прекращения индивидуального трудового договора.

Статья 69. Учебные отпуска

Работникам, обучающимся в организации образования, предоставляются оплачиваемые или неоплачиваемые дополнительные отпуска на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов . < * >

Сноска. В статью 69 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Глава 7. Заработная плата и нормирование труда

Статья 70. Заработная плата

1. Работодатель обязан оплачивать труд работника в соответствии с настоящим Законом, индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

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

3. Заработная плата работника определяется в зависимости от количества и качества, сложности выполняемой работы.

Для усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год и другие формы материального поощрения.

4. Системы оплаты труда в организациях определяются коллективными договорами или актами работодателя.

5. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются работодателем на основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих ,

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих. Разработка и порядок применения указанных справочников определяются уполномоченным государственным органом по труду. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов работникам производятся работодателем самостоятельно в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также другими типовыми квалификационными требованиями, устанавливаемыми для отдельных категорий работников. < * > P020041 V001333

Сноска. В статью 70 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 71. Размер заработной платы

Размер заработной платы устанавливается работодателем самостоятельно и не может быть ниже установленного законодательством Республики Казахстан минимального размера заработной платы. **K040548 (ст. 76 ч. 3 пп. 2)**

Статья 72. Заработная плата при совмещении должностей (расширении зон обслуживания) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника

1. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной индивидуальным 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 73. Оплата сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни. Оплата труда в н о ч н о е в р е м я

1. Оплата сверхурочной работы производится не ниже чем в полуторном размере.

2. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится не ниже чем в двойном размере.

3. Компенсация работ в праздничные и выходные дни по желанию работника может быть заменена дополнительным днем отдыха.

4. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере.

Статья 74. Оплата времени простоя

1. Порядок и условия оплаты времени простоя работ определяются индивидуальным трудовым или коллективным договорами.

2. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

3. Порядок и условия оплаты времени простоя работ по вине работодателя определяются индивидуальным трудовым или коллективным договором и устанавливаются в размере не менее пятидесяти процентов от среднемесячной заработной платы. < * >

Сноска. В статью 74 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 75. Нормы труда

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

2. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем.

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

Замена и пересмотр типовых (единых) норм труда осуществляются органами, их утвердившими, по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

3. Для выполнения работниками норм выработки работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда.

4. Нормы выработки для работников моложе восемнадцати лет устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших восемнадцати лет, в соответствии с индивидуальным трудовым договором. < * > V 9 9 0 7 6 0

Сноска. В статью 75 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 76. Сроки выплаты заработной платы

1. Заработная плата выплачивается в денежной форме и не позже первой декады следующего месяца. Даты выплаты заработной платы предусматриваются индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

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

3. При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы, а при расторжении индивидуального трудового договора с работником - других причитающихся ему выплат, по сравнению с установленными сроками, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню. Размер пени устанавливается по ставке 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.

4. При расторжении индивидуального трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится не позднее последнего дня работы. <*>

Сноска. В статью 76 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 77. Место выплаты заработной платы

1. Выплата работникам заработной платы должна производиться, как правило, в месте выполнения ими работы, если индивидуальным трудовым, коллективным договорами не предусмотрено иное. P991464 V001333

2. Доставку заработной платы работнику, выполняющему задание работодателя вне места постоянной работы (в командировке, в организациях заказчика и др.), работодатель должен обеспечить за свой счет. <*>

Сноска. В статью 77 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 78. Порядок исчисления средней заработной платы р а б о т н и к а

Порядок исчисления средней заработной платы работников организаций для расчета пенсионных выплат, пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и других выплат устанавливается законодательством Республики Казахстан. P001942 ;

Статья 79. Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законодательными актами Республики Казахстан. Z980253

При обращении взыскания на заработную плату работника по одному или нескольким исполнительным документам за ним должно быть сохранено не менее пятидесяти процентов заработной платы. <*>

Сноска. В статью 79 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Глава 8. Гарантии и компенсационные выплаты работникам

Статья 80. Гарантии при выполнении работником государственных и общественных обязанностей

Руководитель освобождает работника от работы на время выполнения государственных и общественных обязанностей с сохранением за ним места работы и должности в соответствии с законами Республики Казахстан. <*>

Сноска. Статья 80 - в редакции Закона РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 81. Гарантии для работников, направляемых работодателем на медицинский осмотр, и доноров

На время прохождения периодических медицинских осмотров за работником, обязанным проходить такое обследование за счет работодателя, а также за донором в дни обследования и сдачи крови для переливания сохраняется место работы (должность) и среднемесячная заработная плата. <*> V042780

Сноска. В статью 81 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 82. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки

При направлении работодателем работника для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также компенсируются другие расходы в соответствии с соглашением сторон. <*> P930327

Сноска. В статью 82 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 83. Компенсации при служебных командировках

Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются:

- 1) суточные за время нахождения в командировке;
- 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- 3) расходы по найму жилого помещения. P001428 (п. 9) P011676

Статья 84. Компенсации при переводе работника на работу в другую местность вместе с организацией

Порядок и размеры компенсации расходов при переводе работника на работу в другую местность вместе с организацией определяются соглашением сторон.
P990731

Статья 85. Назначение социальных пособий по временной нетрудоспособности

Социальные пособия по временной нетрудоспособности назначаются в случаях временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием (травмой, искусственным прерыванием беременности, карантинном, при временном переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием) и в других случаях, установленных законодательством. P990731 P001942 (гл. 2 п. 17)

Статья 86. Назначение социальных пособий по беременности и родам и социальных пособий женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей

Социальные пособия по беременности и родам, а также социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей непосредственно из родильного дома, назначаются на весь отпуск по беременности и родам или отпуск за период со дня усыновления или удочерения и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка. P990731

Статья 87. Выплата социальных пособий работникам за счет средств работодателя

1. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работнику социальные пособия по временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием, с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием, по беременности и родам, а также социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей. P990731 P001942

2. Порядок выплаты и размеры социальных пособий определяются законодательством Республики Казахстан. P001942

Если временная нетрудоспособность связана с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, то социальное пособие выплачивается работодателем в размере ста процентов средней заработной платы с первого дня наступления нетрудоспособности до выхода на работу или установления инвалидности.

3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по выплате социальных пособий работодатель несет ответственность, установленную законами Республики Казахстан. <*>

Сноска. В статью 87 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Статья 88. Обучение и повышение квалификации за счет средств работодателя

1. Работодатель имеет право за счет собственных средств обучать или направлять на обучение работника для подготовки кадров в интересах работодателя. P930327

2. Работник, прошедший обучение, повышение квалификации или переподготовку за счет средств работодателя, обязан отработать у данного работодателя срок, согласованный сторонами в индивидуальном трудовом договоре.

3. В случае расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника, работник оплачивает работодателю полностью затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

Глава 9. Материальная ответственность сторон индивидуального трудового договора

Статья 89. Обязанность стороны по возмещению причиненного ею вреда

1. Сторона индивидуального трудового договора, причинившая вред другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Законом и иными законодательными актами на основании решения суда либо в добровольном порядке. K990409

2. В индивидуальном трудовом договоре конкретизируется материальная ответственность сторон этого договора.

Статья 90. Возмещение вреда, причиненного работнику увечьем или иным повреждением здоровья

1. Если работнику в связи с исполнением им своих трудовых (служебных) обязанностей причинено увечье или иное повреждение здоровья по вине работодателя, в результате которого он полностью или частично утратил трудоспособность, то работодатель обязан возместить ему вред в порядке и

условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, при отсутствии выплат работнику страхового возмещения. **К990409** (гл. 47 , параграф 2)

2. Ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей и имуществу организации, подлежит страхованию. Z050030

Статья 91. Случаи полной материальной ответственности р а б о т н и к о в

Работники несут материальную ответственность в полном размере вреда, причиненного по их вине работодателю, в случаях, когда:

1) между работником и работодателем заключен письменный договор о принятии на себя полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику;

2) в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за вред, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей; **К990409** (гл. 47 ; ст. 934)

3) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам; **К941000** (ст. 167 , ч. 6)

4) вред причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения; K970167

5) вред причинен недостатчей, умышленным уничтожением или умышленной порчей 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; **К990409** (гл. 47)

6) вред причинен в результате разглашения коммерческой тайны; **К990409** (ст. 638 ; гл. 55) K010155 Z922500

7) вред причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке. K970167

Статья 92. Письменные договоры о полной материальной о т в е т с т в е н н о с т и

1. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены работодателем с работником, достигшим восемнадцатилетнего возраста, занимающим должность или выполняющим работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей.

2. Перечень таких должностей и работ, а также типового договора о полной материальной ответственности утверждаются в коллективных договорах или актах работодателя. < * >

Сноска. В статью 92 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Глава 10. Меры поощрения и наказания работников

Статья 93. Поощрения за труд

Работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде. Виды и порядок поощрений определяются индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Статья 94. Дисциплинарные взыскания

1. За нарушение трудовой дисциплины, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 2-1) строгий выговор;

3) расторжение индивидуального трудового договора в соответствии с подпунктами 9)-12) статьи 26 настоящего Закона.

2. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящим Законом, не допускается. < * >

Сноска. В статью 94 внесены изменения - Законом РК от 25 сентября 2003 г. N 484 .

Статья 95. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

2. Дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

3. За каждое нарушение может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку.

5. При применении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров.

Статья 95-1. Сроки наложения дисциплинарных взысканий за совершение коррупционных правонарушений и за правонарушения, создающие условия для коррупции

1. Дисциплинарное взыскание за совершение коррупционного правонарушения либо правонарушения, создающего условия для коррупции, налагается не позднее трех месяцев со дня обнаружения проступка и не может быть наложено позднее одного года со дня совершения проступка.

2. В случае отказа в возбуждении уголовного дела либо прекращения уголовного дела, но при наличии в деяниях лица признаков коррупционного правонарушения дисциплинарное взыскание может быть наложено не позднее трех месяцев со дня принятия решения об отказе в возбуждении уголовного дела либо его прекращения. <*> Z980267 U990317

Сноска. Дополнен статьей 95-1 - Законом РК от 25 сентября 2003 г. N 484 .

Статья 96. Срок действия дисциплинарного взыскания

1. Срок действия дисциплинарного взыскания в случаях, предусмотренных подпунктами 1), 2) и 2-1) пункта 1 статьи 94 настоящего Закона, не может превышать шести месяцев со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

2. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, по просьбе работника или его непосредственного руководителя, по ходатайству работников и их представителей. < * >

Сноска. В статью 96 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

Глава 11. Трудовые споры

Статья 97. Порядок рассмотрения трудовых споров

Трудовые споры рассматриваются по соглашению сторон или в судебном порядке. Z960020 V001071

Порядок рассмотрения трудовых споров в судах определяется законами Республики Казахстан. K990411 (ст. 32 ; гл. 27) V001071

Статья 98. Органы, рассматривающие трудовые споры и порядок их рассмотрения

Трудовые споры по соглашению сторон могут рассматриваться согласительной комиссией. V001071

Статья 99. Организация и компетенция согласительной комиссии

Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей работодателя и работников по совместному решению сторон.

Представители работников в согласительную комиссию избираются общим собранием (конференцией) организации.

Представители работодателя назначаются руководителем организации.

Организационно-техническое обеспечение согласительной комиссии осуществляется работодателем.

Согласительная комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии. Z960020 V001071

Статья 100. Порядок рассмотрения трудового спора, принятие и исполнение решения

Согласительная комиссия рассматривает заявление заявителя в трехдневный срок со дня его подачи. По результатам рассмотрения принимается решение согласительной комиссии и выдается заявителю. Решение согласительной комиссии, удовлетворившей требования заявителя, исполняется противоположной стороной в трехдневный срок. Z960020 V001071 (гл. 4 ; гл. 5)

Статья 101. Освобождение работников от уплаты судебных расходов по трудовым делам

Работники при обращении их в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и издержек , связанных с рассмотрением дела). V001071

Глава 12. Контроль за соблюдением настоящего Закона

Статья 102. Контроль за соблюдением законодательства о т р у д е

Контроль за соблюдением настоящего Закона и иных нормативных правовых актов о труде осуществляют государственные инспекторы труда уполномоченного государственного органа по труду в соответствии с Положением , утвержденным Правительством Республики Казахстан.

Контроль за соблюдением настоящего Закона и иных нормативных правовых актов о труде участниками регионального финансового центра города Алматы осуществляют государственные инспекторы труда уполномоченного государственного органа по регулированию деятельности регионального финансового центра города Алматы.

Сноска. В статью 102 внесены изменения - Законом РК от 5 июня 2006 года N 146 (порядок введения в действие см. ст.2).

Статья 102-1. Проверки по соблюдению законодательства Республики Казахстан о труде, их виды и формы

1. Проверки подразделяются на плановые и внеплановые.

Плановая - запланированная государственным органом проверка, проводимая с учетом установленных законами Республики Казахстан временных интервалов по отношению к предшествующим проверкам.

2. В отношении одного физического или юридического лица плановая проверка может быть проведена не более чем один раз в год, а субъекта малого предпринимательства - не чаще одного раза в три года, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

3. Внеплановые проверки проводятся уполномоченным государственным органом по труду или его территориальным подразделением в случаях обращения физических или юридических лиц, государственных органов о нарушении физическими или юридическими лицами обязательных требований законодательства Республики Казахстан о труде, а также получения иной информации, подтверждаемой документами и иными доказательствами, свидетельствующими о наличии признаков таких нарушений.

Анонимные обращения не могут служить основанием для проведения внеплановой проверки.

4. Продолжительность проверки не должна превышать тридцать календарных дней. В исключительных случаях при необходимости проведения специальных

исследований, испытаний, экспертиз, а также при значительном объеме проверки руководителем органа государственного контроля (либо лицом, его замещающим) срок проведения проверки может быть увеличен до двадцати календарных дней для юридического лица, не имеющего структурного подразделения, и до тридцати календарных дней для юридического лица, имеющего структурное подразделение.

Сноска. Глава 12 дополнена статьей 102-1 - Законом Республики Казахстан от 31 января 2006 года N 125.

Статья 103. Компетенция государственных инспекторов труда, осуществляющих контроль

В компетенцию государственных инспекторов труда, осуществляющих контроль за соблюдением условий труда в соответствии с настоящим Законом, входит:

1) осуществление контроля за соблюдением работодателем и работником настоящего Закона и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения посредством проверок;

2) выявление и анализ причин нарушения законодательства о труде;

3) выдача по результатам контроля предписаний в соответствии со статьей 105 настоящего Закона;

4) разработка мероприятий по вопросам совершенствования форм и методов контроля за соблюдением законодательства о труде;

5) взаимодействие с правоохранительными и другими государственными органами.

< * >

Сноска. В статью 103 внесены изменения - Законом РК от 23 декабря 2004 г. N 20.

Статья 104. Права государственных инспекторов труда, осуществляющих контроль

Государственные инспекторы труда, осуществляющие контроль за соблюдением законодательства о труде в организациях, имеют право:

1) при предъявлении оформленного в установленном порядке постановления о проведении проверки посещать организации в целях осуществления контроля за соблюдением условий труда в соответствии с настоящим Законом;

2) получать от работника и работодателя документы и сведения, предусмотренные настоящим Законом;

3) составлять акты о нарушениях, выдавать предписания об устранении нарушений настоящего Закона, предъявлять иски в суд;

4) использовать при оформлении документов на выявленные нарушения законодательства о труде фирменные бланки, штампы установленного образца.

Р 0 4 1 1 3 2

К 0 1 0 1 5 5

**Статья 104-1. Обязанности государственных инспекторов
труда уполномоченного государственного
органа по регулированию деятельности
регионального финансового центра
г о р о д а А л м а т ы**

Государственные инспекторы труда уполномоченного государственного органа по регулированию деятельности регионального финансового центра города Алматы, осуществляющие контроль за соблюдением законодательства Республики Казахстан о труде, обязаны:

1) информировать уполномоченный государственный орган по труду о фактах нарушения законодательства Республики Казахстан о труде в пределах своей компетенции;

2) вести и предоставлять ежеквартально в уполномоченный государственный орган по труду информацию о состоянии исполнения требований законодательства Республики Казахстан о труде в соответствии с формой, установленной уполномоченным государственным органом по труду.

Сноска. Статья 104-1 дополнена - Законом РК от 5 июня 2006 года N 146 (порядок введения в действие см. ст.2).

**Статья 105. Виды предписаний, выдаваемых
государственными инспекторами труда**

1. В целях принятия конкретных правовых мер воздействия по результатам контроля, в зависимости от установленных нарушений требований законодательства о труде, государственными инспекторами труда выдается предписание об устранении выявленных нарушений условий труда, предусмотренных в настоящем Законе.

2. Формы предписаний и порядок их выдачи устанавливаются уполномоченным государственным органом по труду. **V043308 (гл. 2 ; приложение 1)**

**Статья 106. Обязательность выполнения предписаний,
выданных государственными инспекторами
т р у д а**

Предписания, выданные государственными инспекторами труда,

осуществляющими контроль за соблюдением требований законодательства о труде, обязательны для исполнения всеми организациями, независимо от форм собственности. P041132 V043308

Статья 107. Обжалование действий государственных инспекторов труда

Действия государственных инспекторов труда могут быть обжалованы в порядке, установленном законодательством. K990411 (гл. 26) K010155 (ст. 26 ; ст. 655 ; ст. 657) V043308 (гл. 2 п. 10)

Обжалование не приостанавливает исполнение выданных предписаний.

Статья 108. Общественный контроль

Представители работников осуществляют общественный контроль за соблюдением условий индивидуального трудового, коллективного договоров работников, чьи интересы они представляют.

Статья 109. Ответственность за нарушение законодательства Республики Казахстан о т р у д е

Лица, виновные в нарушении законодательства Республики Казахстан о труде, несут ответственность , установленную законами Республики Казахстан.

< * >

Сноска. Статья 109 - в редакции Закона РК от 23 декабря 2004 г. N 20 .

П р е з и д е н т

Республики Казахстан