

**Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі**

Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ

      РҚАО-ның ескертпесі!  
       Осы Кодекстің қолданысқа енгізілу тәртібін 204-баптан қараңыз.  
       МАЗМҰНЫ

**ЖАЛПЫ БӨЛІК**  
**1-БӨЛІМ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР**  
**1-тарау. НЕГІЗГІ ЕРЕЖЕЛЕР**

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

      1. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:  
      1) азаматтық қызмет – азаматтық қызметшілердің қазыналық кәсіпорындардың, мемлекеттік мекемелердің міндеттері мен функцияларын іске асыруға, мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыруға және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз етуге бағытталған лауазымдық өкілеттіктерді орындау жөніндегі кәсіптік қызметі;  
      2) азаматтық қызметші – Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қазыналық кәсіпорындарда, мемлекеттік мекемелерде ақы төленетін штаттық лауазымды атқаратын және олардың міндеттері мен функцияларын іске асыру, мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыру мен олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ету мақсатында лауазымдық өкілеттіктерді жүзеге асыратын адам;  
      3) айлық жалақының ең төмен мөлшері – біліктілікті қажет етпейтін қарапайым (онша күрделі емес) еңбек жұмыскері осы Кодексте белгіленген қалыпты жағдайларда және жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы кезінде еңбек міндеттерін орындаған кезде бір айда оған төленетін ақшалай төлемдердің кепілдік берілген ең төмен мөлшері;  
      4) арнайы киім – жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардан қорғауға арналған киім, аяқкиім, баскиім, қолғап, өзге де жеке қорғаныш құралдары;  
      5) ауыр жұмыстар – жұмыскердің ауыр (он килограмм және одан ауыр) заттарды қолмен тұрақты түрде орнынан қозғалтуға, жылжытуға және тасуға байланысты әрі дене күшін жұмсауды талап ететін (250 ккал/сағаттан астам энергия жұмсалатын) қызметінің түрлері;  
      6) ауысымдық жұмыс – тәулік ішінде екі не үш немесе төрт жұмыс ауысымындағы жұмыс;  
      7) әлеуметтік әріптестік – жұмыскерлер (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі;  
      8) бас, салалық, өңірлік келісім (бұдан әрі – келісім) – тараптардың республикалық, салалық және өңірлік деңгейлердегі жұмыскерлер үшін мазмұнын және еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі міндеттемелерін айқындайтын әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;  
      9) бейбәсекелестік туралы талап – жұмыс берушіге нұқсан келтіруі ықтимал әрекеттерді жүзеге асыруға жұмыскердің құқығын шектейтін, бейбәсекелестік туралы шарттың талаптары;  
      10) бос тұрып қалу – экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтап тұруы;  
      11) біліктілік санаты (разряды) – орындалатын жұмыстардың күрделілігін көрсететін, жұмыскердің біліктілігіне қойылатын талаптар деңгейі;  
      12) делдал – еңбек қатынастарының тараптары еңбек дауын шешу жөнінде қызметтер көрсету үшін тартатын жеке немесе заңды тұлға;  
      13) демалыс – жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыскердің жыл сайынғы демалуын қамтамасыз ету немесе әлеуметтік мақсаттар үшін жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату;  
      14) еңбек – адам мен қоғамның өмір сүру және қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі;  
      15) еңбек гигиенасы – жұмыскерлердің денсаулығын сақтау, өндірістік орта мен еңбек процесінің қолайсыз әсерлерінің профилактикасы жөніндегі санитариялық-эпидемиологиялық шаралар мен құралдар кешені;  
      16) еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) арасындағы келіспеушіліктер;  
      17) еңбек жағдайлары – еңбекке ақы төлеу, еңбекті нормалау, еңбек міндеттерін орындау, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі жағдайлары, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару, қызмет көрсету аймақтарын кеңейту, жұмыста уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау тәртібі, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келісуі бойынша өзге де еңбек жағдайлары;  
      18) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы басшылықты және салааралық үйлестіруді жүзеге асыратын орталық атқарушы орган;  
      19) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың жергілікті атқарушы органдарының тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік шегінде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы өкілеттіктерді жүзеге асыратын құрылымдық бөлімшесі;  
      20) еңбекке ақы төлеу – осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмыскерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі;  
      21) еңбек қатынастары – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар;  
      22) еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастар – осы Кодексте көзделген жағдайларда еңбекті ұйымдастыру мен басқаруға, жұмысқа орналастыруға, жұмыскерлерді кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға, әлеуметтік әріптестікке, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасуға, еңбек жағдайларын белгілеуге жұмыскерлердің (жұмыскерлер өкілдерінің) қатысуына, еңбек дауларын шешуге және Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауға байланысты қалыптасатын қатынастар;  
      23) еңбек қауіпсіздігі – еңбек қызметі процесінде жұмыскерлерге зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етілген, жұмыскерлердің қорғалуының жай-күйі;  
      24) еңбек қауіпсіздігі жағдайлары – жұмыскер еңбек міндеттерін орындаған кезде еңбек процесі мен өндірістік ортаның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігі;  
      25) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мониторингі – өндірістегі еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйін қадағалау жүйесі, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйін бағалау мен болжау;  
      26) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтер – эргономикалық, санитариялық-эпидемиологиялық, психофизиологиялық және еңбектің қалыпты және қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ететін өзге де талаптар;  
      27) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға – өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін немесе жұмыс берушінің тапсырмаларын орындауы кезінде жұмыскердің өндірістік жарақаттануы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан оның еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айырылуына не қайтыс болуына әкеп соқтырған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік фактордың жұмыскерге әсер етуі;  
      28) еңбек міндеттері – жұмыскер мен жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде, жұмыс берушінің актісінде, еңбек, ұжымдық шарттарда келісілген міндеттемелері;  
      29) еңбек өтілі – жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға жұмсаған, күнтізбемен есептелген уақыт, сондай-ақ осы Кодекске сәйкес еңбек өтіліне кіретін өзге де кезеңдер;  
      30) еңбек тәртібі – жұмыс беруші мен жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде, сондай-ақ келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы;  
      31) еңбек тәртіптемесі – жұмыскерлер мен жұмыс берушінің еңбекті ұйымдастыру жөніндегі қатынастарын реттеу тәртібі;  
      32) еңбекті қорғау – құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық-техникалық, санитариялық-эпидемиологиялық, емдеу-профилактикалық, оңалту және өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметі процесінде жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі;  
      33) еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор – еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыратын жұмыскерлердің өкілі;  
      34) еңбекті нормалау – нақты ұйымдастыру-техникалық жағдайларда жұмыскерлердің жұмысты орындауға (өнім бірлігін дайындауға) арналған қажетті еңбек шығындарын (уақытты) айқындау және осы негізде еңбек нормаларын белгілеу;  
      35) еңбектің қауіпсіз жағдайлары – жұмыс істейтіндерге өндірістік факторлардың әсерінің деңгейлері белгіленген нормативтерден аспайтын еңбек жағдайлары;  
      36) еңбек шарты – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;  
      37) жалақы – жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына қарай еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;  
      38) жеке қорғаныш құралдары – жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғауға арналған құралдар, оның ішінде арнайы киім;  
      39) жұмыс беруші – жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;  
      40) жұмыс берушілердің өкілдері – құрылтай құжаттары және (немесе) сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген жеке және (немесе) заңды тұлғалар;  
      41) жұмыс берушінің актілері – жұмыс беруші шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, қағидалар, ережелер, ауысымдық кестелер, вахта кестелері, демалыс кестелері;  
      42) жұмыс берушінің қызметін декларациялау – жұмыс берушінің қызметін ол берген өтініш негізінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келеді деп тану рәсімі;  
      43) жұмыскер – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;  
      44) жұмыскерлердiң өкiлдерi – кәсiптiк одақтардың, олардың бiрлестiктерiнiң органдары, ал олар болмаған кезде жұмыскерлердiң жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердiң (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік дауысымен сайланған және уәкiлеттiк берілген сайланбалы өкiлдер;  
      45) жұмыс орны – жұмыскердің еңбек қызметі процесінде еңбек міндеттерін орындауы кезінде оның тұрақты немесе уақытша болатын орны;  
      46) жұмысты тарифтеу – орындалатын жұмыстарды Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығына және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес белгілі бір күрделілікке жатқызу;  
      47) жұмыс уақыты – жұмыскер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ осы Кодекске, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, ұжымдық шартқа, жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері;  
      48) жұмыс уақытының жиынтық есебі – жұмыс беруші белгілеген есептік кезеңдегі жұмыс уақытын жинақтау жолымен есептелген жұмыс уақытының есебі;  
      49) зиянды еңбек жағдайлары – зиянды өндірістік факторлардың болуымен сипатталатын еңбек жағдайлары;  
      50) зиянды өндірістік фактор – жұмыскерге әсер етуі ауыруына немесе еңбекке қабілеттілігінің төмендеуіне және (немесе) ұрпағының денсаулығына кері ықпал етуге әкеп соғуы мүмкін өндірістік фактор;  
      51) кәсіптік ауру – жұмыскердің өз еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсер етуінен туындаған созылмалы немесе қатты ауру;  
      52) кепілдіктер – жұмыскерлерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында берілген құқықтардың жүзеге асырылуы олардың көмегімен қамтамасыз етілетін құралдар, тәсілдер мен жағдайлар;  
      53) қауіпсіздік нормалары – жұмыскерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдастырушылық, техникалық, санитариялық-гигиеналық, биологиялық және өзге де нормаларды, қағидаларды, рәсімдер мен өлшемшарттарды қамтамасыз ету тұрғысынан өндіріс жағдайларын, өндірістік және еңбек процесін сипаттайтын сапалық және сандық көрсеткіштер;  
      54) қауіпті еңбек жағдайлары – еңбекті қорғау қағидалары сақталмаған жағдайда белгілі бір өндірістік немесе жоюға болмайтын табиғи факторлардың әсері жұмыскердің өндірістік жарақаттануына, денсаулығының кенеттен нашарлауына немесе улануына әкеп соқтыратын, соның салдарынан еңбекке қабілеттіліктен уақытша немесе тұрақты айырылуы, кәсіптік ауруға шалдығуы не қайтыс болуы орын алатын еңбек жағдайлары;  
      55) қауіпті өндірістік фактор – әсері жұмыскердің еңбекке қабілеттіліктен уақытша немесе тұрақты айырылуына (өндірістік жарақаттануына немесе кәсіптік ауруына) немесе қайтыс болуына әкеп соқтыруы мүмкін өндірістік фактор;  
      56) қоса атқарылатын жұмыс – жұмыскердің негізгі жұмысынан бос уақытында еңбек шарты жағдайында тұрақты, ақы төленетін басқа жұмысты орындауы;  
      57) мемлекеттік органның шетелдік жұмыскері – еңбек шарты бойынша мемлекеттік органға тартылған шетелдік;  
      58) мереке күндері – Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мереке күндері;  
      59) негізгі жалақы – тарифтік мөлшерлемелер, лауазымдық айлықақылар, кесімді бағалар бойынша төлемді қамтитын, жалақының салыстырмалы түрдегі тұрақты бөлігі және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, салалық келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер;  
      60) өндірістік жабдық – машиналар, механизмдер, құрылғылар, аппараттар, аспаптар және жұмысқа, өндіріске қажетті өзге де техникалық құралдар;  
      61) өндірістік жарақат – жұмыскердің еңбек міндеттерін орындау кезінде алған, оның еңбекке қабілеттіліктен айырылуына әкеп соққан денсаулығының зақымдануы;  
      62) өндірістік қажеттілік – дүлей апатты, аварияны болғызбау немесе жою немесе олардың салдарларын дереу жою мақсатында, жазатайым оқиғаларды, бос тұрып қалуды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болғызбау үшін және басқа да айрықша жағдайларда, сондай-ақ уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру үшін жұмыстарды орындау;  
      63) өндірістік қызмет – шикізаттың алуан түрлерін өндіруді және қайта өңдеуді, қызметтердің алуан түрлерін көрсетуді және жұмыстарды орындауды қамтитын, ресурстарды дайын өнімге айналдыру үшін қажетті еңбек құралдарын қолдана отырып жасалатын жұмыскерлер әрекеттерінің жиынтығы;  
      РҚАО-ның ескертпесі!  
      64) тармақшаның қолданысқа енгізілу тәртібін ҚР 23.11.2015 № 414-V Кодексінің 204-бабынан қараңыз.  
      64) өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар – білікті кадрлары бар және өзінің құрамында өндірістік орта мен еңбек жағдайлары факторларын зертханалық және аспаптық зерттеу жөніндегі зертханалары бар немесе осындай зертханалары бар ұйымдармен шарттар жасасқан, өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу жөніндегі қызметті жүзеге асыратын ұйымдар;  
      65) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау – өндірістік объектілерде (цехтарда, учаскелерде, жұмыс орындарында, сондай-ақ жұмыс берушілердің бөлек тұрған, өндірістік қызметті жүзеге асыратын өзге де бөлімшелерінде) орындалатын жұмыстар қауіпсіздігінің жай-күйін, зияндығын, ауырлығын, қауырттығын, еңбек гигиенасын айқындау және өндірістік орта жағдайларының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтерге сәйкестігін айқындау мақсатында оларды бағалау жөніндегі қызмет;  
      66) өндірістік санитария – зиянды өндірістік факторлардың жұмыскерлерге әсерін болғызбайтын немесе азайтатын санитариялық-гигиеналық, ұйымдастыру іс-шаралары мен техникалық құралдар жүйесі;  
      67) өндірістік факторлар – Қазақстан Республикасының заңнамалық және өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне сәйкес жұмыскерге әсер ететін техникалық, санитариялық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық және басқа да жағдайлар;  
      68) өрескел абайсыздық – жұмыскердің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы қағидаларын және өз денсаулығының қауіпсіздігін бұзуға ықпал ететін әрекеттері;  
      69) өтемақы төлемдері – жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айырылуына, жұмыскерлерге еңбек міндеттерін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де міндеттерді орындауына байланысты шығындарды өтеуге байланысты ақшалай төлемдер, сондай-ақ жұмыскерлерді немесе еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (бұдан әрі – білім алушы) кәсіптік даярлаумен, қайта даярлаумен және біліктілігін арттырумен байланысты төлемдер;  
      70) разрядаралық коэффициент – сабақтас тарифтік-біліктілік разрядтарының тарифтік мөлшерлемелері арасындағы арақатынас;  
      71) тарифтік жүйе – еңбекке ақы төлеу жүйесінің бір түрі, онда жұмыскерлердің жалақысы тарифтік мөлшерлемелер (айлықақылар) және тарифтік кестелер негізінде сараланып айқындалады;  
      72) тарифтік кесте – орындалатын жұмыстарды күрделілік және жұмыскерлерді біліктілік белгісі бойынша саралауды көздейтін тарифтік разрядтар мен тарифтік коэффициенттер жиынтығы;  
      73) тарифтік мөлшерлеме (айлықақы) – жұмыскердің уақыт бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) еңбек міндеттерін орындағаны үшін еңбегіне ақы төлеудің тіркелген мөлшері;  
      74) тарифтік разряд – жұмыстың күрделілік деңгейі және осы жұмысты орындау үшін қажетті біліктілік деңгейінің көрсеткіші;  
      75) тәртіптік жаза – тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс берушінің жұмыскерге қолданатын тәртіптік әсер ету шарасы;  
      76) тәртіптік теріс қылық – жұмыскердің еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ еңбек міндеттерін тиісінше орындамауы;  
      77) тынығу уақыты – жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты;  
      78) ұжымдық қорғаныш құралдары – жұмыс істейтін екі және одан көп жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен бір мезгілде қорғауға арналған техникалық құралдар;  
      79) ұжымдық шарт – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмыскерлердің өкілдері арқылы жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;  
      80) үстеме жұмыс – жұмыскер жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан (есептік кезеңдегі жұмыс сағаттарының қалыпты санынан артық) тыс орындайтын жұмыс;  
      81) хабарлама – жұмыскердің немесе жұмыс берушінің жазбаша өтініші не өзге тәсілмен (курьерлік пошта, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы) берілген өтініштер;  
      82) іссапар – жұмыс берушінің өкімі бойынша жұмыскерді тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге белгілі бір мерзімге еңбек міндеттерін орындау үшін жіберу, сондай-ақ жұмыскерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жіберу.  
      2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының басқа да арнайы ұғымдары мен терминдері осы Кодекстің тиісті баптарында айқындалатын мағыналарда пайдаланылады.

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

      1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және осы Кодекстен, Қазақстан Республикасының заңдарынан және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінен тұрады.  
      2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасының басқа заңдарына еңбек қатынастарын, әлеуметтік әріптестік пен еңбекті қорғау қатынастарын реттейтін нормаларды енгізуге тыйым салынады.  
      3. Егер Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шартта осы Кодекстегіден өзгеше қағидалар белгіленген болса, онда халықаралық шарт қағидалары қолданылады.  
      Халықаралық шартта оны қолдану үшін заң шығару талап етілетін жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттар еңбек қатынастарына тікелей қолданылады.

**3-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты мен міндеттері**

      1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен мүдделерін қорғауға, еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтардың ең төмен кепілдіктерін белгілеуге бағытталған құқықтық реттеу болып табылады.  
      2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының міндеттері еңбек қатынастары тараптары мүдделерінің теңгеріміне, әлеуметтік тұрақтылыққа, қоғамдық келісімге бағытталған қажетті құқықтық жағдайлар жасау болып табылады.

**4-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары**

      Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары:  
      1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;  
      2) еңбек бостандығы;  
      3) еңбек саласындағы кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;  
      4) қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;  
      5) жұмыскердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;  
      6) еңбегі үшін жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес сыйақы құқығын қамтамасыз ету;  
      7) тынығу құқығын қамтамасыз ету;  
      8) жұмыскерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;  
      9) жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету;  
      10) әлеуметтік әріптестікті нығайтуда және дамытуда мемлекеттің ықпалы;  
      11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу болып табылады.

**5-бап. Еңбек бостандығы**

      Әркімнің еңбекті еркін таңдауға немесе еңбекке қандай да бір кемсітушіліксіз және мәжбүрлеусіз еркін келісуге құқығы, өзінің еңбекке қабілеттілігіне билік етуге, кәсіп және қызмет түрін таңдауға құқығы бар.

**6-бап. Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу**

      1. Әркімнің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртіптен басқа, ешкімнің еңбек саласындағы құқықтарына шек қойылмайды.  
      2. Ешкімді де еңбек құқықтарын іске асыру кезінде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістіктеріне, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты ешқандай кемсітуге болмайды.  
      3. Еңбек қызметінің тиісті түрлері үшін Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес белгіленетін не әлеуметтік және құқықтық басымдықпен қорғалуға мұқтаж адамдар жөнінде мемлекеттің ерекше қамқорлығынан туындаған өзгешеліктер, ерекшеліктер, артықшылықтар мен шектеулер кемсітушілік болып табылмайды.  
      4. Еңбек саласында кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен сотқа немесе өзге де орындарға жүгінуге құқылы.

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

      Мәжбүрлі еңбекке тыйым салынған.  
      Мәжбүрлі еңбек қандай да бір адамнан қандай да бір жаза қолдану қатерімен талап етілетін, оны орындау үшін бұл адам ерікті түрде өз қызметтерін ұсынбаған кез келген жұмысты немесе қызметті білдіреді.  
      Мәжбүрлі еңбекке:  
      жұмыс мемлекеттік органдардың қадағалауымен және бақылауымен жүргізілетін және оны орындайтын адам жеке және (немесе) заңды тұлғалардың билігіне берілмейтін немесе тапсырылмайтын жағдайда соттың заңды күшіне енген үкіміне байланысты;  
      төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында ғана жол беріледі.

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

      1. Осы Кодекс:  
      1) еңбек қатынастарын;  
      2) еңбек қатынастарымен тікелей байланысты;  
      3) әлеуметтік әріптестік;  
      4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қатынастарды реттейді.  
      2. Осы Кодекстің күші, егер заңдарда және Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан жұмыскерлерге және жұмыс берушілерге, оның ішінде есептік тіркеуден өткен шетелдік заңды тұлғалардың филиалдарына және (немесе) өкілдіктеріне қолданылады.  
      3. Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының еңбегін құқықтық реттеудің ерекшеліктері осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленеді.  
      4. Қазақстан Республикасының заңдары осы Кодексте белгіленген құқықтар, бостандықтар мен кепілдіктер деңгейін төмендетпеуге тиіс.

**9-бап. Еңбек саласындағы ең төмен әлеуметтік стандарттар**

      Айлық жалақының ең төмен мөлшері, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы "Ең төмен әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес еңбек саласындағы ең төмен әлеуметтік стандарттар болып табылады.

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

      1. Еңбек қатынастары, сондай-ақ еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де қатынастар еңбек шартымен, жұмыс берушінің актісімен, келісіммен және ұжымдық шартпен реттеледі.  
      2. Әлеуметтік әріптестік тараптары келісімдерінің, ұжымдық, еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлататын ережелері жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.  
      3. Келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының талаптары біржақты тәртіппен өзгертілмейді.

**11-бап. Жұмыс берушінің актілері**

      Жұмыс беруші осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, еңбек шартына, келісімдерге, ұжымдық шартқа сәйкес өз құзыреті шегінде актілер шығарады.

**12-бап. Жұмыс берушінің актілерін шығару кезінде жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескеру тәртібі**

      1. Жұмыс беруші келісімдерде, ұжымдық шартта көзделген жағдайларда жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып актілер шығарады.  
      2. Жұмыс беруші өзінің актісінің жобасын және ол бойынша негіздемені жұмыскерлердің өкілдеріне ұсынады. Жұмыскерлердің бірнеше өкілі болған кезде олар жұмыс берушінің актілері бойынша пікірді есепке алу үшін сандық құрамы олар мүдделерін білдіретін жұмыскерлердің санына пропорционалды түрде болатын біртұтас өкілді орган құрады.  
      3. Жұмыскерлердің өкілдері жұмыс беруші актісінің жобасын табыс етілген күннен бастап бес жұмыс күнінен асырмай талқылайды. Жұмыскерлердің өкілдері шешімді осы Кодексте белгіленген мерзімдерде ұсынбаған жағдайда, жұмыс беруші актіні пікірді ескерместен қабылдауға құқылы.  
      4. Жұмыскерлер өкілдерінің шешімдері хаттамамен ресімделеді, онда жұмыскерлер өкілдерінің жұмыс беруші актісінің жобасымен келісетіні (келіспейтіні) көрсетіледі, олардың ұсыныстары болса олар жазылады.  
      5. Егер жұмыскерлер өкілдерінің пікірінде жұмыс беруші актісінің жобасына келісім болмаған не оны өзгерту жөнінде ұсыныстар болған жағдайда, жұмыс беруші:  
      1) келіскен жағдайда жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын ескере отырып өзгертілген акт шығарады;  
      2) келіспеген кезде жұмыскерлердің өкілдерімен қосымша консультациялар өткізуге құқылы.  
      6. Жұмыс беруші актілерін шығару үшін келісімдерге, ұжымдық шартқа сәйкес жұмыскерлер өкілдерінің пікірін есепке алу қажет болатын олардың жобалары бойынша келісімге қол жеткізілмеген кезде, туындаған келіспеушіліктер, жұмыс берушінің және жұмыскерлердің бір өкілі қол қоятын хаттамамен ресімделеді, одан кейін жұмыс беруші актіні қабылдауға құқылы.  
      7. Егер жұмыс берушінің шығарылған актісінде жұмыскерлердің осы Кодексте, еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде көзделген құқықтары мен кепілдіктерін бұзатын не нашарлататын ережелер қамтылған жағдайда, оған еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға не сотқа шағым жасауға болады.

**13-бап. Осы Кодексте белгіленген мерзімдерді есептеу**

      1. Осы Кодексте, еңбек немесе ұжымдық шартта, келісімдерде белгіленген мерзім күнтізбелік күнмен, жылдармен, айлармен, апталармен немесе күндермен есептелетін уақыт кезеңінің аяқталуымен айқындалады. Мерзім басталуға тиіс оқиғаны көрсетумен де айқындалуы мүмкін.  
      2. Осы Кодексте көзделген жағдайларда мерзім жұмыс күндерімен есептеледі.  
      3. Уақыт кезеңімен айқындалатын мерзімнің ағымы оқиғаның басталуы айқындалған, оқиға басталған күнтізбелік күннен кейінгі келесі күні басталады.  
      4. Жылдармен, айлармен, апталармен есептелетін мерзімдер соңғы жылдың, айдың, аптаның тиісті күндері аяқталады. Егер айлармен есептелетін мерзімнің аяқталуы тиісті күні жоқ айға келетін болса, онда мерзім осы айдың соңғы күні аяқталады. Күнтізбелік апталармен немесе күндермен есептелетін мерзімге жұмыс күні емес күндер де қосылады.  
      5. Егер осы Кодексте өзгеше көзделмесе, мерзімнің соңғы күні жұмыс күні емес күнге келсе, онда одан кейінгі бірінші жұмыс күні мерзімнің аяқталған күні болып есептеледі.

**14-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзғаны үшін жауаптылық**

      Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының бұзылуына кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

**2-тарау. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ САЛАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ**

**15-бап. Қазақстан Республикасы Үкіметінің еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті**

      Қазақстан Республикасының Үкіметі:  
      1) еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарын әзірлейді және іске асырылуын қамтамасыз етеді;  
      2) еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшерлерін айқындайды;  
      3) Акцияларының бақылау пакеттері мемлекетке тиесілі ұлттық компаниялардың, акционерлік қоғамдардың басшы жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу мен оларға сыйлықақы беру шарттары туралы үлгілік ережені бекітеді;  
      4) мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен қамтылатын ұйымдардың азаматтық қызметшілерінің, жұмыскерлерінің, қазыналық кәсіпорындар жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесін бекітеді;  
      5) жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерімен және жұмыскерлердің республикалық бірлестіктерімен бас келісім жасасады;  
      6) тиісті уәкілетті органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді қабылдау тәртібін белгілейді;  
      7) өзіне Конституциямен, Қазақстан Республикасының заңдарымен және Қазақстан Республикасы Президентінің актілерімен жүктелген өзге де функцияларды орындайды.

**16-бап. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті**

      Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган:  
      1) еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясатты іске асырады;  
      2) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, оның ішінде еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөніндегі талаптың, Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының сақталуын мемлекеттiк бақылауды ұйымдастырады, сондай-ақ еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның қызметін үйлестіреді және қызметін тексеруді жүзеге асырады;  
      3) еңбек қатынастарын реттеу саласындағы жергілікті атқарушы органдарға әдістемелік басшылықты және оларды үйлестіруді жүзеге асырады;  
      4) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдардан еңбек қатынастары мәселелері бойынша қажетті ақпаратты сұратады;  
      5) облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторын тағайындауды келіседі;  
      6) мемлекеттік органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы техникалық регламенттерді әзірлеу жөніндегі қызметін үйлестіреді;  
      7) еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету саласында үйлестіруді және басқа да мемлекеттік органдармен, сондай-ақ жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің өкілдерімен өзара іс-қимылды жүзеге асырады;  
      8) жұмыс берушінің еңбек нормаларын, еңбек жөнiндегi үлгiлiк нормалар мен нормативтердi, қызметтің барлық салалары үшін еңбек жөніндегі бірыңғай және (немесе) салааралық, үлгілік нормалар мен нормативтерді әзірлеу, бекіту, ауыстыру және қайта қарау тәртiбiн белгiлейдi;  
      9) әкiмшiлiк персоналға жататын жұмыскерлер лауазымдары атауларының тiзбесiн әзірлейді және бекітеді;  
      10) көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдарда еңбек нормаларын ұсыну, қарау және келісу тәртібін белгілейді;  
      11) көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдар жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі бойынша өлшемдерді ұсыну, қарау және келісу тәртібін белгілейді;  
      12) облыс (республикалық маңызы бар қала, астана) деңгейінде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жүзеге асырады;  
      13) мемлекеттік еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргізеді;  
      14) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексерудің уақтылы және объективті жүргізілуін осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген тәртіппен бақылауды жүзеге асырады;  
      15) еңбек қатынастарын реттеу саласындағы халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады;  
      16) Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығын және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын әзірлеу, қайта қарау, бекіту және қолдану тәртібін айқындайды;  
      16-1) Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларын, Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығын әзірлейді және бекітеді;  
      16-2) барлық қызмет салаларына ортақ мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар мамандарының жекелеген лауазымдарының біліктілік сипаттамаларын әзірлейді және бекітеді;  
      17) тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары әзірлейтін және бекітетін экономикалық қызметтің алуан түрлі ұйымдарының басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының біліктілік анықтамалықтарын немесе үлгілік біліктілік сипаттамаларын қарайды және келіседі;  
      18) оларда жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін (бұдан әрі – Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімі, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесі), сондай-ақ оларды беру тәртібін айқындайды;  
      19) осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес, топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру үшін комиссия құрады;  
      20) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мониторингті және тәуекелдерді бағалауды ұйымдастырады;  
      21) еңбек төрелігі туралы үлгілік ережені бекітеді;  
      22) орташа жалақыны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді;  
      23) азаматтық қызметке кіру және азаматтық қызметшінің бос лауазымына орналасуға конкурстар өткізу тәртібін айқындайды;  
      24) ұйымда кадрларды кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға қойылатын жалпы талаптарды айқындайды;  
      25) еңбек кітапшаларының нысанын, оларды жүргізу және сақтау тәртібін бекітеді;  
      26) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің ауыр заттарды тасуы мен қозғалтуының шекті нормаларын бекітеді;  
      27) әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, әйелдердің ауыр заттарды қолмен көтеруінің және жылжытуының шекті нормаларын бекітеді;  
      28) ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені бекітеді;  
      29) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау тәртібін айқындайды;  
      30) жұмыскерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, оларға нұсқау беру және білімдерін тексеру тәртібі мен мерзімдерін айқындайды;  
      31) жұмыс берушiнiң еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi нұсқаулықты әзiрлеу, бекiту және қайта қарау тәртібін белгілейді;  
      32) еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақыны тағайындау мен төлеу тәртібін айқындайды;  
      33) жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері, емдік-профилактикалық тағам, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру тәртібін бекітеді, сондай-ақ оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету тәртібін белгілейді;  
      34) мемлекеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті органмен келісу бойынша жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерін, емдік-профилактикалық тағам беру нормаларын бекітеді;   
      35) бюджеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті органмен келісу бойынша алуан түрлі экономикалық қызмет ұйымдарының жұмыскерлеріне арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру нормаларын бекітеді;  
      36) жұмыс берушінің қызметін декларациялау тәртібін әзірлейді және бекітеді;  
      37) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау және еңбек қатынастарын реттеу саласындағы ғылыми әзірлемелердің басымдықтарын айқындайды;   
      38) мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ғылыми, ғылыми-техникалық жобалар мен бағдарламалар әзірлеуді ұйымдастырады және оларды іске асыруды жүзеге асырады;  
      39) ұжымдық еңбек дауларын есепке алу нысанын әзірлейді және бекітеді;  
      40) мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін жұмыскерлер санының бірыңғай салааралық нормативтерін әзірлейді және бекітеді;  
      40-1) тиісті қызмет салаларының мемлекеттік органдары еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен әзірлейтін және бекітетін мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін жұмыскерлер санының салалық нормативтерін келіседі;  
      41) тиісті қызмет салаларының тиісті уәкілетті мемлекеттік органдары әзірлейтін және бекітетін азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімдерін келіседі;  
      42) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің актілерінде көзделген өзге де өкілеттіктерді жүзеге асырады.  
      Ескерту. 16-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

**17-бап. Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның құзыреті**

      Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган:  
      1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асырады;  
      2) жұмыс берушілер ұсынған ұжымдық шарттардың мониторингін жүзеге асырады;  
      3) өндірістік жарақаттанудың, кәсіптік аурулардың, кәсіптік уланулардың себептеріне талдау жүргізеді және олардың профилактикасы жөнінде ұсыныстар әзірлейді;  
      4) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде белгіленген тәртіппен тергеп-тексереді;  
      5) жұмыс берушілердегі еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдардың білімін тексеруді жүргізеді;  
      6) өндірістік мақсаттағы объектілерді пайдалануға қабылдау жөніндегі қабылдау комиссиясының құрамына қатысады;  
      7) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормативтерін жетілдіру мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өкілдерімен өзара іс-қимыл жасайды;  
      8) жұмыскерлердің, жұмыс берушілер мен олардың өкілдерінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі өтініштерін қарайды;  
      9) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау мониторингін жүзеге асырады;  
      10) Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес тексеру кестелерін әзiрлейдi және бекiтедi;  
      11) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органға еңбекті қорғау және еңбек қауiпсiздiгі жөніндегі ақпараттық жүйе негізінде кезеңдік есептерді, сондай-ақ еңбек қауiпсiздiгі және еңбектi қорғау жай-күйі мониторингінің нәтижелерін ұсынады;  
      12) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша ұжымдық еңбек дауларының мониторингін жүргізеді;  
      13) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органға еңбек қатынастары бойынша қажетті ақпаратты береді;  
      14) жұмыс берушінің қызметін декларациялауды жүзеге асырады.

**18-бап. Жергілікті атқарушы органдардың еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті**

      Жергілікті атқарушы органдар:  
      1) еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясатты іске асырады;  
      2) азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс iстейтiн денсаулық сақтау, әлеуметтiк қамсыздандыру, бiлiм беру, мәдениет, спорт және ветеринария саласындағы мамандар лауазымдарының тiзбесiн жергiлiктi өкiлдi органмен келiсу бойынша айқындайды;  
      3) қалалық, аудандық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жүзеге асырады;  
      4) халықтың тұрмыс-тіршілігін қамтамасыз ететін ұйымдарда (қоғамдық көлік, сумен, электр энергиясымен, жылумен қамтамасыз ететін ұйымдар) ереуілдер өткізуді келіседі;  
      5) жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктерімен және жұмыскерлердің өңірлік бірлестіктерімен өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасасады;  
      6) көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдар жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесінің өлшемдерін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен қарайды және келіседі;  
      7) Қазақстан Республикасының заңдарында айқындалған халық санаттарын жұмысқа орналастыру үшін квота белгілейді;  
      8) жергілікті мемлекеттік басқару мүддесінде Қазақстан Республикасының заңнамасымен жергілікті атқарушы органдарға жүктелетін өзге де өкілеттіктерді жүзеге асырады.

**3-тарау. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ СУБЪЕКТІЛЕРІ. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ ТУЫНДАУ НЕГІЗДЕРІ**

**19-бап. Еңбек қатынастары субъектілері**

      Жұмыскер мен жұмыс беруші еңбек қатынастары субъектілері болып табылады.  
      Шетелдік заңды тұлға филиалының немесе өкілдігінің басшысы осы заңды тұлға атынан жұмыс берушінің барлық құқықтарын жүзеге асырады және барлық міндеттерін атқарады.

**20-бап. Жұмыскерлердің өкілдері және олардың өкілеттіктері**

      1. Жұмыскерлердің мүдделерін "Кәсіптік одақтар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес кәсіптік одақтар органдары, ал олар болмаған кезде сайланбалы өкілдер өздеріне берілген өкілеттіктер шегінде білдіреді.  
      2. Кәсіптік одақ мүшесі болып табылмайтын, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерін сайлауға қатыспаған жұмыскерлер кәсіподақ органдарына, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдеріне өздерінің мүдделерін білдіруге құқық беруге құқылы. Кәсіподақ органдары, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдері жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде оның мүдделерін білдіруді қамтамасыз етеді.  
      3. Жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерінің:  
      1) жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға;  
      2) жұмыс берушімен жобаларды әзірлеу және ұжымдық шарттарды жасасу бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізуге;  
      3) ұжымдық шарттарға сәйкес қалыпты еңбек жағдайларын зерделеу және қамтамасыз ету жөнінде шаралар қолдану үшін жұмыс орындарына баруға;  
      4) жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дауларын осы Кодексте белгіленген тәртіппен реттеуге қатысуға құқығы бар.

**21-бап. Еңбек қатынастарының туындау негіздері**

      1. Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларды қоспағанда, еңбек қатынастары жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында осы Кодекске сәйкес жасалатын еңбек шартының негізінде туындайды.  
      2. Қазақстан Республикасының заңдарында, құрылтай құжаттарында, жұмыс берушінің актілерінде белгіленген жағдайларда және тәртіппен еңбек шартын жасасу алдында:  
      1) лауазымға сайлану (сайлау);  
      2) тиісті лауазымға орналасуға арналған конкурс бойынша сайлану;  
      3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекіту;  
      4) Қазақстан Республикасының заңдарымен уәкілеттік берілген органдардың белгіленген квота есебімен жұмысқа жіберуі;  
      5) еңбек шартын жасасу туралы сот шешімін шығару рәсімдері болуы мүмкін.  
      3. Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен еңбек қатынастары осы Кодекске, Қазақстан Республикасының заңдарына, құрылтай құжаттарына және еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады.

**22-бап. Жұмыскердің негізгі құқықтары мен міндеттері**

      1. Жұмыскердің:  
      1) осы Кодексте көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;  
      2) жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге;  
      3) еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;  
      4) еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға;  
      5) еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақы төленуіне;  
      6) бос тұрып қалғаны үшін осы Кодекске сәйкес ақы төленуіне;  
      7) тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;  
      8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оған мүше болу құқығын қоса алғанда, өзінің еңбек құқықтарының берілуі мен оларды қорғау үшін бірігуге;  
      9) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;  
      10) еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;  
      11) міндетті әлеуметтік сақтандырылуға;  
      12) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға;  
      13) кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;  
      14) өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;  
      15) бірдей еңбегі үшін қандай да бір кемсітусіз бірдей ақы алуға;  
      16) жеке еңбек дауын шешу үшін осы Кодексте көзделген тәртіппен рет-ретімен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;  
      17) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;  
      18) Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;  
      19) өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшының немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;  
      20) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттiк органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын зерттеп қарауды жүргізу туралы өтініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдік етіп қатысуға;  
      21) жұмыс берушінің еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;  
      22) біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне;  
      23) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;  
      24) жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қорғалуын қамтамасыз етуге құқығы бар.  
      2. Жұмыскер:  
      1) еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;  
      2) еңбек тәртібін сақтауға;  
      3) жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;  
      4) жұмыс берушінің және жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;  
      5) адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;  
      6) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;  
      7) келтірілген нұқсанды осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектерде жұмыс берушіге өтеуге міндетті.  
      3. Жұмыскердің осы Кодексте көзделген өзге де құқықтары болады және ол өзге де міндеттерді атқарады.

**23-бап. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері**

      1. Жұмыс берушінің:  
      1) жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;  
      2) жұмыскерлермен еңбек шарттарын осы Кодексте белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;  
      3) өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;  
      4) өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;  
      5) жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарттар талаптарының, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;  
      6) осы Кодексте көзделген жағдайларда және тәртіппен жұмыскерлерді көтермелеуге, оларға тәртіптік жазалар қолдануға, жұмыскерлерді материалдық жауаптылыққа тартуға;  
      7) еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскер келтірген нұқсанды өтетуге;  
      8) еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;  
      9) жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;  
      10) осы Кодекске сәйкес жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;  
      11) осы Кодекске сәйкес жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге;  
      12) жеке еңбек дауын шешу үшін осы Кодексте көзделген тәртіппен рет-ретімен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге құқығы бар.  
      2. Жұмыс беруші:  
      1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;  
      2) жұмысқа қабылдау кезінде осы Кодексте белгіленген тәртіппен және жағдайларда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға;  
      3) жұмысқа қабылдау кезінде осы Кодекстің 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;  
      4) жұмыскерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;  
      5) жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;  
      6) жұмыскерді еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;  
      7) жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және жұмыскерлердің өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге;  
      8) осы Кодексте белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;  
      9) жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларн қамтамасыз етуге;  
      10) жұмыскерлерді жабдықпен, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;  
      11) Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;  
      12) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;  
      13) егер жұмысты жалғастыру жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;  
      14) жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;  
      15) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;  
      16) жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге;  
      17) жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік архивке тапсырылуын қамтамасыз етуге;  
      18) жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;  
      19) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;  
      20) жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір жұмыскер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге;  
      21) жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтеуге;  
      22) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органның және еңбек инспекциясы жөнiндегi жергілікті органның лауазымды адамдарын, жұмыскерлердің өкiлдерiн, еңбектi қорғау жөнiндегi техникалық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауiпсiздiгiнiң, жағдайларының және еңбектi қорғаудың жай-күйiне және Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсiптiк ауруларды тергеп-тексеру үшiн кедергiсiз жiберуге;  
      23) жұмыс беруші айқындайтын, он сегіз жастан кіші жұмыскерлердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе) және туған жылы, күні, айы көрсетілетін тізілімдердің немесе басқа да құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз етуге;  
      24) жұмыскердің дербес деректерін Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жинақтауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;  
      25) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға міндетті.  
      3. Жұмыс берушінің осы Кодексте көзделген өзге де құқықтары болады және ол өзге де міндеттерді атқарады.

**ЕРЕКШЕ БӨЛІК**  
**2-БӨЛІМ. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ**  
**4-тарау. ЕҢБЕК ШАРТЫ**

**24-бап. Еңбек шартының нысанасы**

      Еңбек шарты бойынша жұмыскер жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесі қағидаларын сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді.

**25-бап. Еңбек шартын жасасу кезі мүмкіндіктер теңдігінің кепілдіктері**

      1. Еңбек шартын жасасу кезінде құқықтар мен мүмкіндіктер теңдігін бұзуға тыйым салынады.  
      2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, жүктілік, үш жасқа дейінгі балаларының болуы, кәмелетке толмағандық, мүгедектік еңбек шартын жасасу құқығын шектемейді.

**26-бап. Еңбек шартын жасасуға және жұмысқа орналасуға салынатын тыйымдар және қойылатын шектеулер**

      1. Мынадай:  
      1) медициналық қорытынды негізінде адамның денсаулық жағдайына байланысты істеуге болмайтын жұмысты орындауға;  
      2) ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскердің толық материалдық жауаптылығы көзделетін лауазымдар мен жұмыстарға, сондай-ақ орындалуы олардың денсаулығы мен имандылық тұрғысынан дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық орындарындағы жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар мен прекурсорларды өндіру, тасымалдау мен сату) он сегіз жасқа толмаған азаматтармен;  
      3) соттың заңды күшіне енген үкіміне сәйкес белгілі бір лауазымға тұру немесе белгілі бір қызметпен шұғылдану құқығынан айырылған азаматтармен;  
      РҚАО-ның ескертпесі!  
      4) тармақшаның қолданысқа енгізілу тәртібін ҚР 23.11.2015 № 414-V Кодексінің 204-бабынан қараңыз.  
      4) Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты алғанға дейiн не шетелдік жұмыскерді жұмысқа орналастыруға жергiлiктi атқарушы органның рұқсатын алғанға дейiн не Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрлігі белгілеген тәртіппен ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге беретін рұқсатты алғанға дейiн немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген шектеулердi немесе ерекшеліктерді сақтамай, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдiктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шартын жасасуға жол берілмейді.  
      Осы тармақшаның ережесі мемлекеттік органның шетелдік жұмыскеріне қолданылмайды;  
      5) білім беру ұйымынан оқу нысаны көрсетілген немесе қабылдайтын ұйымнан кәсіптік даярлаудан және (немесе) тағылымдамадан өтуі туралы анықтамаларды және білім алу мақсатында болуға арналған рұқсатты ұсынбаған, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдік студенттермен және тағылымдамадан өтушілермен;  
      6) отбасына қосылу мақсатында келуге және онда болуға арналған рұқсатты және Қазақстан Республикасының заңнамасымен танылатын, Қазақстан Республикасының азаматымен некеде тұрғанын растайтын құжатты ұсынбаған, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен;  
      7) бір жұмыс беруші жеке тұлғаның үй шаруашылығында жұмыстар орындау (қызметтер көрсету) бойынша бір мезгілде бестен көп еңбекші көшіп келушімен еңбек шартын жасасуына жол берілмейді.  
      2. Мыналарға:  
      1) мемлекеттік қызметті тоқтатқаннан кейін адамға, егер адам мемлекеттік қызметті тоқтатар алдындағы соңғы бір жылда мемлекеттік функцияларды орындау кезеңінде өзінің лауазымдық өкілеттіктеріне орай осы коммерциялық ұйымның қызметін тексеру нысанында бақылауды тікелей жүзеге асырған болса не осы коммерциялық ұйымның қызметі аталған адаммен оның құзыретіне сәйкес тікелей байланысты болған болса, мемлекеттік ұйымдарды және жарғылық капиталындағы мемлекеттiң үлесi елу пайыздан көп, оның iшiнде акционерi мемлекет болып табылатын ұлттық басқарушы холдингтерде, ұлттық холдингтерде, ұлттық компанияларда, ұлттық даму институттарында, дауыс беретiн акцияларының (қатысу үлестерiнiң) елу пайызынан астамы өздеріне тиесiлi олардың еншiлес ұйымдарында, сондай-ақ дауыс беретiн акцияларының (қатысу үлестерiнiң) елу пайызынан астамы аталған еншiлес ұйымдарға тиесiлi заңды тұлғаларды қоспағанда, бір жыл бойы коммерциялық ұйымға аталған адамды;  
      2) шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарға, ұлттық басқарушы холдингтерге, ұлттық даму институттарына, ұлттық холдингтерге және ұлттық компанияларға, сондай-ақ олардың еншілес ұйымдарына басқару функцияларын орындаумен байланысты лауазымға бұрын сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамды;  
      3) кәмелетке толмағандардың қатысуымен білім беру, тәрбиелеу және дамыту, демалысты ұйымдастыру және сауықтыру, дене шынықтыру және спорт, медициналық қамтамасыз ету, әлеуметтік қызметтер көрсету, мәдениет және өнер саласындағы ұйымдарға: адам өлтіргені, денсаулыққа қасақана зиян келтіргені, адамдардың денсаулығына және имандылыққа, жыныстық қолсұғылмаушылыққа қарсы қылмыстық құқық бұзушылықтар үшін, экстремистік немесе террористік қылмыстар, адам саудасы үшін сотталғандығы бар немесе болған, қылмыстық қудалауда жүрген немесе қудалауда болған (Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігінің 1) және 2) тармақшаларының негізінде оларға қатысты қылмыстық қудалау тоқтатылған адамдарды қоспағанда) адамдарды жұмысқа орналастыруға жол берілмейді;  
      4) Әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізіміне сәйкес әйелдерді ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға;  
      5) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді қоса атқаратын жұмысқа орналастыруға жол берілмейді.

**27-бап. Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшелігі**

      Еңбек шартында мына талаптардың біреуінің болуы:  
      1) жұмыскердің жұмысты (еңбек функциясын) белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша орындауы;  
      2) міндеттемелерді еңбек тәртіптемесіне бағына отырып жеке орындауы;  
      3) жұмыскердің еңбегі үшін жалақы алуы шарттардың өзге түрлерінен еңбек шартының ерекше белгілері болып табылады.

**28-бап. Еңбек шартының мазмұны**

      1. Еңбек шартында:  
      1) тараптардың деректемелері:  
      жұмыс беруші жеке тұлғаның тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі және берілген күні;  
      жеке сәйкестендiру нөмiрi (бизнес-сәйкестендiру нөмiрi);  
      жұмыс беруші заңды тұлғаның және оның орналасқан жерінің атауы, жұмыс беруші заңды тұлғаны мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні, бизнес-сәйкестендiру нөмiрi;  
      жұмыскердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, жеке сәйкестендіру нөмірі;  
      2) белгілі бір мамандық, кәсіп, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы (еңбек функциясы);  
      3) жұмыстың орындалатын орны;  
      4) еңбек шартының мерзімі;  
      5) жұмыстың басталу күні;  
      6) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі;  
      7) еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттары;  
      8) егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер;  
      9) жұмыскердің құқықтары мен міндеттері;  
      10) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;  
      11) еңбек шартын өзгерту мен тоқтату тәртібі;  
      12) тараптардың жауаптылығы;  
      13) жасалу күні мен реттік нөмірі болуға тиіс.  
      2. Мүгедекпен жасалатын еңбек шартында жұмыс орындарын олардың жеке мүмкіндіктерін ескере отырып жабдықтау жөніндегі талаптар қамтылуға тиіс.  
      3. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартына Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін өзге де талаптар енгізілуі мүмкін.

**29-бап. Бейбәсекелестік туралы шарт**

      1. Тараптардың келісімі бойынша жұмыс беруші мен жұмыскер арасында бейбәсекелестік туралы шарт жасалуы мүмкін, онда жұмыс берушіге нұқсан келтіруі ықтимал әрекеттерді жүзеге асырмау туралы жұмыскердің міндеттемесі көзделеді.  
      2. Бейбәсекелестік туралы шартта оларды қабылдау шектері мен жағдайлары белгіленеді, сондай-ақ бейбәсекелестік туралы талап Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, осы жағдай қолданылатын кезеңге өтемақы белгіленуі мүмкін.  
      3. Бейбәсекелестік туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскер атқаратын немесе орындайтын лауазымдардың және жұмыстардың тізбесі жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

**30-бап. Еңбек шартының мерзімі**

      1. Еңбек шарты:  
      1) белгіленбеген мерзімге;  
      2) осы тармақтың 3), 4), 5) және 6) тармақшаларында белгіленген жағдайлардан басқа, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін.  
      Еңбек шартының мерзімі өткен кезде тараптар оны белгіленбеген немесе бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге ұзартуға құқылы.  
      Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабардар етпесе, осы Кодекстің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, ол бұрын жасалған дәл сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі.  
       Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзартудың саны екі реттен аспайды.   
      Еңбек қатынастары жалғастырылған кезде еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі;  
      3) белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына;  
      4) уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына;  
      5) маусымдық жұмысты орындау уақытына;  
      РҚАО-ның ескертпесі!  
      6) тармақшаның қолданысқа енгізілу тәртібін ҚР 23.11.2015 № 414-V Кодексінің 204-бабынан қараңыз.  
      6) жергілікті атқарушы орган шетелдік жұмыс күшін тартуға, шетелдік жұмыскерге жұмысқа орналасуға берген рұқсаттардың не ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге берген рұқсаттың Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленетін мерзімдері шегінде жасалуы мүмкін.  
      2. Шағын кәсіпкерлік субъектілері жұмыскерлермен еңбек шарттарын осы баптың 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген шектеусіз белгілі бір мерзімге жасаса алады.  
      3. Мемлекеттік органның шетелдік жұмыскерімен еңбек шарты мемлекеттік органның басшысы айқындайтын мерзімге жасалады.  
       4. Заңды тұлға мүлкінің меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы немесе ол уәкілеттік берген тұлға заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен еңбек шартын Қазақстан Республикасының заңдарында, тараптардың құрылтай құжаттарында немесе келісімінде белгіленген мерзімге және тәртіппен жасасады.   
      Егер заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен жасалған еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда, тараптардың ешқайсысы еңбек шартының қолданылу мерзімі өткенге дейін соңғы жұмыс күнінен кешіктірмей еңбек қатынастарын тоқтату туралы хабардар етпесе, еңбек шарты құрылтайшылар, заңды тұлға мүлкінің меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы жаңа басшыны не сол адамның өзін сайлау (лауазымға тағайындау, бекіту) туралы шешім қабылдағанға дейінгі мерзімге, егер көрсетілген шешімде ұзартудың өзге мерзімі айқындалмаған болса, ұзартылады.  
      5. "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған, кәсіби және біліктілік деңгейі жоғары жұмыскермен еңбек шарты оның еңбекке қабілеттілігі ескеріле отырып, осы баптың 1-тармағы 2) тармақшасының төртінші бөлігінде көзделген шектеусіз, жыл сайын ұзартылуы мүмкін.  
      Ескерту. 30-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

**31-бап. Еңбек шартын жасасуға жол берілетін жас мөлшері**

      1. Он алты жасқа толған азаматтармен еңбек шартын жасасуға жол беріледі.  
      2. Еңбек шарты:  
      1) орта білім беру ұйымында негізгі орта, жалпы орта білім алған жағдайларда, он бес жасқа толған азаматтармен;  
      2) оқудан бос уақытта, денсаулығына зиян келтірмейтін және оқу процесін бұзбайтын жұмысты орындау үшін он төрт жасқа толған оқушылармен;  
      3) кинематография ұйымдарында, театрларда, театр және концерт ұйымдарында, цирктерде денсаулығына және имандылық тұрғысынан дамуына нұқсан келтірмей, шығармалар жасауға және (немесе) орындауға қатысу үшін осы тармақтың 2) тармақшасында айқындалған талаптарды сақтай отырып, он төрт жасқа толмаған адамдармен еңбек шарты жасалуы мүмкін.  
      3. Осы баптың 2-тармағында айқындалған жағдайларда еңбек шартына кәмелетке толмаған адаммен қатар оның ата-анасының біреуі, қорғаншысы, қамқоршысы немесе асырап алушысы қол қоюға тиіс.

**32-бап. Еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттар**

      1. Еңбек шартын жасау үшін мынадай құжаттар:  
      1) жеке куәлiк немесе паспорт (он алты жасқа толмаған адамдар үшiн туу туралы куәлiк) қажет.  
      Оралмандар жергілікті атқарушы органдар берген оралман куәлігін ұсынады;  
      2) тұруға ықтиярхат немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар үшін) не босқын куәлігі;  
      3) тиісті білімді, машық пен дағдыны талап ететін жұмысқа еңбек шартын жасасу кезінде білімі, біліктілігі туралы, арнайы білімі немесе кәсіптік даярлығының болуы туралы құжат;  
      4) еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек өтілі бар адамдар үшін);  
      5) алдын ала медициналық куәландырудан өткені туралы құжат (осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес осындай куәландырудан өтуге міндетті адамдар үшін) қажет.  
      2. Кәмелетке толмағандардың қатысуымен білім беру, тәрбиелеу, демалысты ұйымдастыру және сауықтыру, дене шынықтыру және спорт, медициналық қамтамасыз ету, әлеуметтік қызметтер көрсету, мәдениет және өнер саласында еңбек шартын жасасу үшін адам: адам өлтіру, денсаулыққа қасақана зиян келтіру, адамдардың денсаулығына және имандылыққа, жыныстық қолсұғылмаушылыққа қарсы, экстремистік немесе террористік қылмыстар, адам саудасы сияқты қылмыстық құқық бұзушылық жасағаны туралы мәліметтердің бар не жоқ екендігі туралы анықтама ұсынады.  
      3. Азаматтық қызметке, шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарға, ұлттық басқарушы холдингтерге, ұлттық даму институттарына, ұлттық холдингтерге және ұлттық компанияларға, сондай-ақ олардың еншілес ұйымдарына басқару функцияларын орындаумен байланысты лауазымға тұру кезінде адам сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны туралы мәліметтердің бар не жоқ екендігі туралы анықтама ұсынады.   
      4. Жұмыскер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын басқа жұмыс берушімен жасасу үшін негізгі жұмыс орны бойынша еңбектің сипаты мен шарттары (жұмыс орны, лауазымы, еңбек жағдайлары) туралы анықтама ұсынады.  
      5. Мемлекеттік органның шетелдік жұмыскерлері тартылған кезде еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттардың тізбесі Қазақстан Республикасының Үкіметі бекіткен шетелдік жұмыскерлерді тарту тәртібіне сәйкес айқындалады.  
      6. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, осы баптың 1-тармағында көзделмеген құжаттарды талап етуге құқылы емес.  
      7. Құжаттардың төлнұсқаларын жұмыс берушіде сақтауға не Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген рәсімдерді орындау үшін уақытша қалдыруға жұмыскер келіскен жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге құжаттарды қайтару туралы жазбаша міндеттеме береді.

**33-бап. Еңбек шартын жасасу, өзгерту және толықтыру тәртібі**

      1. Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір-бір данасы жұмыскер мен жұмыс берушіде сақталады.  
      2. Еңбек шартына, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде, өзгерістер мен толықтырулар енгізуді тараптар осы баптың 1-тармағында көзделген тәртіппен қосымша келісім түрінде жазбаша нысанда жүзеге асырады.  
      Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы хабарламаны еңбек шарты тараптарының бірі береді және екінші тарап оны берілген күнінен бастап бес жұмыс күні ішінде қарайды. Еңбек шартының талаптарын өзгерту, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгерту туралы хабарлама алған тарап қабылданған шешім туралы осы бапта белгіленген мерзімде екінші тарапқа хабарлауға міндетті.  
      3. Адамды жұмысқа жіберу еңбек шартын жасасқаннан кейін ғана жүзеге асырылады.  
      Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті түрде ресімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары жұмыскер жұмысқа кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі.  
      4. Еңбек шартының жұмыс берушінің кінәсінен жарамсыз деп танылуы бұрынғы жұмыскердің еңбегіне ақы алу, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемін, өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айырылуына әкеп соқпайды.  
      Еңбек шартының жекелеген талаптарының жарамсыз деп танылуы еңбек шартының тұтастай жарамсыздығына әкеп соқпайды.

**34-бап. Жұмысқа қабылдауды ресімдеу**

      Жұмысқа қабылдау жасалған еңбек шарты негізінде шығарылатын жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

**35-бап. Жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжаттар**

      Мына құжаттардың кез келгені:  
      1) еңбек кітапшасы;  
      2) тоқтату күні мен оны тоқтатудың негізі туралы жұмыс берушінің белгісі бар еңбек шарты;  
      3) еңбек шартының жасалуы және тоқтатылуы негізінде еңбек қатынастарының туындауын және тоқтатылуын растайтын жұмыс беруші актілерінен үзінді көшірмелер;  
      4) жұмыскерлерге жалақы төлеу ведомосынан үзінді көшірмелер;  
      5) жұмыс беруші қол қойған, ұйымның мөрімен расталған қызметтік тізім (жұмыскердің жұмысы, еңбек қызметі туралы мәліметтер тізбесі) (болған кезде);  
      6) аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорынан үзінді көшірмелер;  
      7) жүргізілген әлеуметтік аударымдар туралы Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан мәліметтер;  
      8) жұмыскердің еңбек қызметі туралы мәліметтер қамтылған архивтік анықтама жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжат болып табылады.

**36-бап. Еңбек шартындағы сынақ мерзімі туралы талап**

      1. Еңбек шартын жасасқан кезде еңбек шартында жұмыскердің тапсырылатын жұмысқа біліктілігінің сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі туралы талап белгіленуі мүмкін. Сынақ мерзімі еңбек шартының қолданылуы басталған кезден басталады.  
      2. Сынақ мерзімі жұмыскердің жұмыс өтіліне қосылады және үш айдан аспауға тиіс. Ұйымдардың басшылары және олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары, филиалдар, ұйымдар өкілдіктерінің басшылары үшін сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін.  
      3. Жұмыскер жұмыста нақты болмаған кезеңге сынақ мерзімі тоқтатыла тұрады.

**37-бап. Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынақ нәтижесі**

      1. Жұмыскердің сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмысы теріс нәтиже берген кезде, жұмыс беруші оны жазбаша нысанда хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетіп, онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.  
      2. Егер сынақ мерзімі аяқталса және тараптардың ешқайсысы еңбек шартының бұзылуы туралы хабардар етпесе, онда жұмыскер сынақ мерзімінен өткен болып есептеледі.

**38-бап. Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру**

      1. Мыналар:  
      1) жұмыскер жұмысының (еңбек функциясының) өзгеруі, яғни жұмысты басқа лауазым,

мамандық, кәсіп, біліктілік бойынша орындау;  
      2) еңбек шартында келісілген еңбек жағдайлары (жалақы мөлшері, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, жеңілдіктер мен басқа да жағдайлар) оны орындау кезінде өзгеретін өзге жұмысты тапсыру;  
      3) жұмыс берушінің оқшауланған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;  
      4) жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру болып табылады.  
      2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруға жұмыскердің келісімімен жол беріледі, ол еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізумен және жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.  
      3. Жұмыскердің денсаулық жағдайына байланысты медициналық қорытындымен расталған қарсы көрсетілімдер болған кезде, жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

**39-бап. Жұмыскерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру**

      1. Жұмыс беруші, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабарлаудың неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс берушінің басқа жерге көшетіні туралы жұмыскерге кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті.  
      2. Жұмыскер жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 1) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

**40-бап. Жұмыскерді басқа заңды тұлғаға іссапарға жіберу**

      1. Іссапарға жіберу – Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген шектеулерді қоспағанда, жұмыскердің (іссапарға жіберілгеннің) еңбек шартына байланысты белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым (еңбек функциясы) бойынша не басқа заңды тұлғадағы басқа лауазым, мамандық, біліктілік бойынша жұмысты орындауы.  
      Белгілі бір міндеттерді орындауды қамтамасыз ету мақсатында жұмыскерлерді:  
      1) жұмыскері іссапарға жіберілген заңды тұлғаға акциялары (қатысу үлесі) тікелей немесе жанама түрде тиесілі заңды тұлғаға;  
      2) жұмыскері іссапарға жіберілген заңды тұлғаның дауыс беретін акциялары (қатысу үлесі) тікелей немесе жанама түрде тиесілі заңды тұлғаға іссапарға жіберуге жол беріледі.  
      2. Іссапарға жіберілген жұмыскерлер лауазымдарының тізбесі және саны іссапарға жіберу мақсаттарына қарай заңды тұлғалар арасындағы жазбаша келісімде белгіленеді.  
      3. Жұмыскерді іссапарға жіберу талаптары, тәртібі және мерзімі заңды тұлғалар мен іссапарға жіберілген жұмыскер арасында қол қойылатын келісімде айқындалады.  
      Жұмыскерлер іссапарға жіберілетін заңды тұлғаның орташа тізімдік санының он пайызынан артық жұмыскерлер бір мезгілде іссапарға жіберілген жағдайда, жұмыскерлер жіберілетін заңды тұлға жұмыскерлерінің өкілдерімен келісілуі қажет.  
      Келісу тәртібі заңды тұлғалар мен жұмыскерлердің өкілдері арасындағы тараптардың келісімінде айқындалады.  
      4. Іссапарға жіберілген жұмыскердің іссапарға жіберуді жүзеге асыратын жұмыс берушідегі жұмыс орны (лауазымы) сақталады.  
      5. Іссапарға жіберу кезеңіне жұмысты орындау орнының өзгергені көрсетіле отырып, еңбек шартына қосымша келісімге қол қою арқылы еңбек шарты тараптарының жазбаша келісімімен ғана іссапарға жіберуге жол беріледі. Іссапарға жіберу мерзімі аяқталған соң жұмыс беруші іссапарға жіберілгенге дейін жұмыскер болған жұмыс орнын (лауазымын) жұмыскерге ұсынуға міндеттенеді.  
      6. Іссапарға жіберу кезеңіне жұмыскерге, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы мен оны беру тәртібін қоспағанда, ол іссапарға жіберілген заңды тұлғаның жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимі қолданылады.  
      7. Іссапарға жіберілген жұмыскер еңбек тәртібін бұзған жағдайда, ол іссапарға жіберілген заңды тұлға Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес оны тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы шешім қабылдау үшін растайтын құжаттарды ұсына отырып, іссапарға жіберілген жұмыскердің жұмыс берушісін үш жұмыс күні ішінде хабардар етеді.  
      8. Іссапарға жіберілген жұмыскер ұшыраған жазатайым оқиға кезінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруді ұйымдастыру жұмыс беруші өкілінің қатысуымен жұмыскер іссапарға жіберілген заңды тұлғаға жүктеледі.

**41-бап. Өндірістік қажеттілік жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру**

      Өндірістік қажеттілік болған, оның ішінде жоқ жұмыскерді уақытша алмастырған жағдайда, жұмыс берушінің жұмыскерді оның келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде үш айға дейінгі мерзімге, орындалатын жұмыс бойынша еңбегіне ақы төлей отырып, бірақ бұрынғы жұмысындағы орташа жалақысынан кем емес жалақымен, еңбек шартында келісілмеген және денсаулық жағдайына байланысты қарсы көрсетілімі жоқ, сол ұйымдағы, сол жердегі басқа жұмысқа не жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне ауыстыруға құқығы бар.  
      Жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне уақытша ауыстырған кезде жұмыскерге осы Кодекстің 127-бабында көзделген мөлшерлерде өтемақы төленеді.

**42-бап. Бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру**

      1. Бос тұрып қалу жағдайында жұмыс берушінің жұмыскерді денсаулық жағдайына байланысты қарсы көрсетілімі жоқ басқа жұмысқа оның келісімінсіз, бос тұрып қалудың барлық кезеңіне ауыстыруға құқығы бар.   
      2. Бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру кезінде жұмыскердің еңбегіне ақы төлеу орындалатын жұмыс бойынша жүргізіледі.

**43-бап. Денсаулық жағдайына байланысты басқа жұмысқа уақытша ауыстыру**

      1. Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақаттануына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығына өзге де зақым келуіне немесе денсаулығына өндіріспен байланысты емес өзге де зақым келуіне байланысты жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге не кәсіби еңбекке қабілеттілігінен айырылуы белгіленгенге дейін жұмыскерді неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға не еңбек, ұжымдық шарттарда жазылған жағдайларда оны жұмыстан босатуға міндетті.  
      2. Жұмыскер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өндірістік жарақат алған, кәсіптік ауруға шалдыққан немесе денсаулығына өзге де зақым келген кезде не өндіріске байланысты емес денсаулығы нашарлау салдарынан неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

**44-бап. Жүкті әйелдерді басқа жұмысқа уақытша ауыстыру**

      Жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді орташа жалақысын сақтай отырып, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын басқа жұмысқа ауыстыруға міндетті.  
      Жүкті әйелге басқа жұмыс берілгенге дейін, ол орташа жалақысы сақтала отырып, жұмысты орындаудан босатылуға жатады.  
      Жүкті әйел жұмыс беруші ұсынған басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, ол жүктілікке және босануға байланысты демалыс берілгенге дейін жалақысы сақталмай, қарсы көрсетілімі бар жұмысты орындаудан босатылуға жатады.

**45-бап. Жұмыскерді басқа жұмыс орнына ауыстыру. Лауазым (жұмыс) атауының өзгеруі**

      1. Жұмыскерді еңбек шартында келісілген лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік шегінде басқа жұмыс орнына не сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыруға не оған басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыруға жұмыскердің келісімі талап етілмейді.  
      2. Жұмыскер үшін еңбек жағдайларын өзгертуге әкеп соқпайтын жұмыскер лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлімшенің атауын өзгертуді, басқару құрылымын өзгертуді жұмыс беруші жұмыскердің келісімінсіз жүзеге асыра алады.

**46-бап. Еңбек жағдайларының өзгеруі**

      1. Қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге орай, жұмыскер өз мамандығына немесе кәсібіне, тиісті біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде, еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі. Еңбек жағдайлары өзгерген кезде еңбек шартына тиісті толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі.  
      2. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскерді еңбек жағдайларының осы баптың 1-тармағында көрсетілген себептер бойынша орын алған өзгеруі туралы күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша түрде хабардар етуге міндетті.  
      3. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскер жұмысты жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.  
      Егер осы баптың 1-тармағында көрсетілген мән-жайлар жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқартуға әкеп соғуы мүмкін болған жағдайда, жұмыс берушінің жұмыс орындарын сақтап қалу мақсатында толық емес жұмыс уақыты режимін енгізуге құқығы бар.

**47-бап. Жұмыс берушінің атауы, ведомстволық тиесілілігі өзгерген, заңды тұлға акцияларының (қатысу үлестерінің) меншік иесі ауысқан, жұмыс беруші заңды тұлға қайта ұйымдастырылған кездегі еңбек қатынастары**

      Жұмыс берушінің атауы, ведомстволық тиесілілігі өзгерген, заңды тұлға акцияларының (қатысу үлестерінің) меншік иесі ауысқан, жұмыс беруші заңды тұлға қайта ұйымдастырылған жағдайларда жұмыскерлермен еңбек қатынастары өзгеріссіз жалғаса береді.

**48-бап. Жұмыстан шеттету**

      1. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда жұмыс беруші тиісті уәкілетті мемлекеттік органдардың актілері негізінде жұмыскерді жұмыстан шеттетуге міндетті.  
      2. Жұмыс беруші осы баптың 1-тармағында көзделген жағдайлардан басқа:  
      1) жұмыста алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған немесе жұмыс күні ішінде осындай масаңдық туғызатын заттарды пайдаланған;  
      2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері жөнінде білімін тексеру бойынша емтихандар тапсырмаған;  
      3) жұмыс беруші берген жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныш құралдарын пайдаланбаған;  
      4) егер Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті болып табылатын болса, медициналық қарап-тексеруден не ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген;  
      5) жұмыскер еңбек шартында келісілген жұмысты орындау үшін қажетті көлік құралын басқару құқығынан немесе басқа да рұқсаттардан айырылған жағдайда;  
      6) егер оның әрекеттері немесе әрекетсіздігі авариялық ахуал туғызуға, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларының бұзылуына әкеп соқса немесе әкеп соғуы мүмкін болса, жұмыскерді жұмыстан шеттетуге міндетті.  
      3. Толық материалдық жауаптылықты өзіне алғаны туралы жазбаша шарттың негізінде жұмыскерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген жұмыскерді жұмыс берушінің жұмыстан шеттетуге құқығы бар.  
      4. Жұмыстан шеттету кезеңінде жұмыскердің жалақысы сақталмайды және еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша жәрдемақы жұмыс берушінің қаражаты есебінен төленбейді.  
      5. Жұмыскерді жұмыстан шеттету оны шеттету үшін негіз болған себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға дейінгі мерзімге жұмыс берушінің актісімен жүзеге асырылады.  
      6. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан заңсыз шеттеткен жағдайда жұмыскердің жалақысы сақталады.

**49-бап. Еңбек шартын тоқтату негіздері**

      Еңбек шартын тоқтату үшін негіздер:  
      1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;  
      2) еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;  
      3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;  
       4) жұмыскердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;   
      5) жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;  
      6) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;  
      7) жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;  
      8) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайлардан басқа, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығаратын лауазымға тағайындалуы;  
      9) еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы болып табылады.

**50-бап. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу тәртібі**

      1. Еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.  
      2. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзуға ниет білдірген, еңбек шартының бір тарапы еңбек шартының екінші тарапына хабарлама жібереді.  
      Хабарламаны алған тарап үш жұмыс күні ішінде екінші тарапқа қабылданған шешім туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті.  
      Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартының бұзылу күні жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.  
      3. Еңбек шартында жұмыскермен келісім бойынша жұмыс берушінің осы баптың 2-тармағында белгіленген талаптарды сақтамай, өтемақы төлемін алумен еңбек шартын бұзу құқығы көзделуі мүмкін, оның мөлшері еңбек шартында айқындалады.

**51-бап. Еңбек шартын мерзiмi өткеннен кейін тоқтату тәртібі**

      1. Белгiлi бiр мерзiмге жасалған еңбек шарты мерзiмiнiң өтуіне байланысты тоқтатылады.  
      2. Егер жүкті әйел бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні мерзімі он екі және одан көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайынан басқа, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті.  
      3. Белгiлi бiр жұмыстың орындалу уақытына жасалған еңбек шартының мерзiмi өткен күн жұмыстың аяқталған күні болып табылады.  
      4. Уақытша болмаған жұмыскердi алмастыру уақытына жасалған еңбек шарты мерзiмiнiң өткен күнi жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскердiң жұмысқа шығатын күнi болып табылады.

**52-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу негіздері**

      1. Жұмыскермен еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша:  
      1) жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;  
      2) жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған;  
      3) жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген;  
      4) аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;  
      5) өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымның еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты жұмыскері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеген;  
      6) жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;  
      7) сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болған;  
      8) жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;  
      9) жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдаланған;  
      10) тиісті актімен расталған, алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;  
      11) өндірістік жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған;  
      12) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскер жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген;  
      13) ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін жұмыскер кінәлі әрекеттер жасаған немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;  
      14) тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасаған;  
      15) жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;  
      16) тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған;  
      17) егер төлнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын болса, еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;  
      18) жұмыс берушіге материалдық нұқсан келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлімшесі (жұмыс берушінің актісінде айқындалған жұмыс берушінің филиалдары, өкілдіктері және өзге де бөлімшелері) басшысының еңбек міндеттерін бұзған;  
      19) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда жұмыскердің мемлекеттік құпияларға берілген рұқсаты тоқтатылған;  
      20) жұмыскер жүктілігіне және босануға байланысты демалыста болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.  
      Өндірістік жарақаттануына немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты еңбекке қабілеттілігінен айырылған жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақталады;  
      21) Қазақстан Республикасының заңдарында тікелей көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер заңды күшіне енген сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоятын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған;  
      22) соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы не ереуілді тоқтата тұру туралы шешімі жұмыскердің назарына жеткізілгеннен кейін ол ереуілге қатысуды жалғастырған;  
      23) заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен атқарушы орган басшысының, заңды тұлғаның алқалы атқарушы органы мүшелерінің, сондай-ақ "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының өкілеттіктері тоқтатылған;  
      24) тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңы 11-бабының 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған;  
      25) жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.  
      2. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты осы жұмыс ол үшін негізгі болып табылатын жұмыскермен еңбек шартын жасасқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.  
      Ескерту. 52-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

**53-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу тәртібі**

      1. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу кезінде еңбек шартын бұзу туралы жұмыскерді кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті. Еңбек шартын жұмыскердің жазбаша келісімімен бұзу хабардар ету мерзімі өткенге дейін жүргізілуі мүмкін.  
      "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толуына екі жылдан аз қалған жұмыскерлермен еңбек шартын жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссиясының оң шешімінсіз осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 2) және 4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзуға жол берілмейді.  
      2. Еңбек шарты осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша бұзылған кезде, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші он бес жұмыс күні бұрын еңбек шартын бұзу туралы жұмыскерлерді жазбаша хабардар етуге міндетті. Хабардар ету мерзімі тараптардың келісімі бойынша жұмыс істелмеген уақытқа пропорционалды түрде жалақы төлеумен ауыстырылуы мүмкін. Хабарламада жұмыс беруші еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетуге міндетті.  
      Мынадай:  
      1) құрылымдық бөлімшенің (цехтың, учаскенің) жабылуы;  
      2) жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігінің болмауы;  
       3) жұмыскерлердің өкілдерін еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді (жұмыс берушідегі экономикалық өзгерістер мен еңбек шартын бұзу қажеттілігі арасында тікелей байланыстың болуын) көрсете отырып, кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар ету шарттары бір мезгілде сақталған кезде осы негіз бойынша еңбек шартын бұзуға болады.   
      3. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 4) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу құрамына жұмыскерлердің өкілі қатысуға тиіс аттестаттау комиссиясының шешіміне негізделуге тиіс.  
      Жұмыскерлерді аттестаттауды жүргізу тәртібі, талаптары мен кезеңділігі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.  
      4. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 5) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен құрылатын емтихан комиссиясының шешіміне негізделуге тиіс.  
      5. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 6) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу үшін жұмыскердің осы жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін денсаулық жағдайы салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен медициналық қорытындымен расталуға тиіс.  
      6. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу осы Кодекстің 65-бабында көзделген тәртіптік жаза қолдану тәртібі және осы Кодекстің 66-бабының талаптары сақтала отырып жүргізіледі.  
      7. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 9) және 10) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу медициналық қорытындымен расталуға тиіс.  
      Жұмыскерді медициналық куәландыруға жіберу туралы шешімді жұмыс беруші уәкілеттік берген адам қабылдайды. Жұмыскер медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан жағдайда тиісті акт жасалады.  
      8. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 20) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздік парағын ұсынғаннан кейін жол беріледі.  
      9. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде өтемақы төлене отырып, жұмыскер "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңы 11-бабының 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін, еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай қалғанда жұмыскерді хабардар ете отырып жол беріледі.  
      10. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 25) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыс беруші жұмыскерге болмағаны туралы актіні хабарламасы бар хатпен жіберген күннен бастап күнтізбелік он күн ішінде жұмыскер болмау себептері туралы ақпаратты ұсынбаған кезде жол беріледі.  
      Ескерту. 53-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

**54-бап. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу мүмкіндігін шектеу**

      1. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1), 18) 20) және 23) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі және демалыста жүрген кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.  
      2. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүктi әйелдермен, үш жасқа дейiнгi балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызілікті аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен осы Кодекстiң 52-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

**55-бап. Еңбек шартын жұмыскердің басқа заңды тұлғаға ауысуына байланысты тоқтату негізі және тәртібі**

      1. Жұмыскермен еңбек шарты оның:  
      1) акцияларының (қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы еңбек шарты тоқтатылатын жұмыс берушіге тікелей немесе жанама түрде тиесілі;  
      2) еңбек шарты тоқтатылатын жұмыс беруші акцияларының (қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы тікелей немесе жанама түрде тиесілі;  
      3) көрсетілген заңды тұлға және еңбек шарты тоқтатылатын жұмыс беруші акцияларының (қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы бір заңды тұлғаға тиесілі басқа заңды тұлғаға ауысуына байланысты тоқтатылады.  
      2. Жұмыскердің жазбаша өтініші және басқа заңды тұлғаның жұмысқа қабылдауға келісуі туралы жазбаша растамасы еңбек шартын тоқтату үшін негіздер болып табылады. Еңбек шартын тоқтату күні тараптардың келісімі бойынша айқындалады.

**56-бап. Еңбек шартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу тәртібі**

      1. Осы баптың 3-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер жұмыс берушіні кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар ете отырып, еңбек шартын өзінің бастамасы бойынша бұзуға құқылы. Еңбек шартында еңбек шартын бұзу туралы жұмыскердің жұмыс берушіге хабардар етуінің неғұрлым ұзақ мерзімін белгілеуге жол беріледі.  
      2. Еңбек шарты жұмыскердің бастамасы бойынша жұмыс берушінің жазбаша келісімімен, осы баптың 1-тармағында көзделген хабардар ету мерзімі аяқталғанға дейін бұзылуы мүмкін.  
      3. Жұмыскер жұмыс берушінің еңбек шарты талаптарын орындамағаны туралы оны жазбаша хабардар етуге құқылы. Егер жазбаша хабардар етілген күннен бастап жеті күн мерзім өткен соң жұмыс берушінің еңбек шартының талаптарын орындамауы жалғасса, жұмыскер үш жұмыс күнінен кешіктірмей жұмыс берушіні жазбаша хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзуға құқылы.  
      4. Осы бапта көзделген хабардар ету мерзімі ішінде тараптардың келісімі бойынша хабарлама кері қайтарылып алынуы мүмкін.  
       5. Осы бапта көрсетілген хабардар ету мерзімі өткен соң, материалдық жауапты адамдардың кінәсінен жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру аяқталмаған жағдайлардан басқа, жұмыскер жұмысты тоқтатуға құқылы. Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамаларын) қабылдау-беру аяқталған күн материалдық жауапты жұмыскерлермен еңбек шартын бұзған күн болып табылады.

**57-бап. Еңбек шартын тараптардың еркінен тыс мән-жайлар бойынша тоқтату негіздері**

      1. Еңбек шарты тараптардың еркінен тыс мына мән-жайлар бойынша:  
      РҚАО-ның ескертпесі!  
      1) тармақшаның қолданысқа енгізілу тәртібін ҚР 23.11.2015 № 414-V Кодексінің 204-бабынан қараңыз.  
      1) жергілікті атқарушы органдар шетелдік жұмыскерге жұмысқа орналасуға не шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсаттарды кері қайтарып алған не тұруға ықтиярхаттың қолданылу мерзімі өткен кезде;  
      2) жұмыскер не жұмыс беруші - жеке тұлға еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын жазаға сотталған сот үкімі заңды күшіне енген кезде;  
      3) жұмыскер не жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот жұмыскерді не жұмыс беруші - жеке тұлғаны қайтыс болды деп жариялаған немесе хабар-ошарсыз кетті деп таныған жағдайда;  
      4) сот жұмыскерді әрекетке қабілетсіз немесе әрекет қабілеті шектеулі деп таныған, соның салдарынан жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастыруға мүмкіндігі болмайтын жағдайда;  
      5) бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскер жұмысына қайта алынған жағдайда;  
      6) жұмыскер мерзімді әскери қызметке, құқық қорғау және арнаулы мемлекеттік органдарға қызметке шақырылған (кірген) кезде жұмыскер тиісті құжатты үш күн мерзімнен кешіктірмей ұсынған күннен бастап тоқтатылуға тиіс.  
      2. Сот үкімінің немесе шешімінің заңды күшіне енген күні, жұмыскердің немесе жұмыс беруші жеке тұлғаның қайтыс болған күні осы баптың 1-тармағының 2), 3) және 4) тармақшаларында көрсетілген негіздер бойынша еңбек шарты тоқтатылған күн болып табылады.

**58-бап. Еңбек шартын жұмыскер еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартқан кезде тоқтату негіздері**

      1. Жұмыскермен еңбек шарты жұмыскер еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартқан кезде:  
      1) жұмыскер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартқан;  
      2) еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскер жұмысты жалғастырудан бас тартқан;  
      3) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақат алған, кәсіптік ауруға шалдыққан немесе денсаулығына өндіріске байланысты емес өзге де зақым келген кезде жұмыскер денсаулық жағдайына байланысты уақытша басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайларда тоқтатылуға жатады.  
      2. Жұмыскер еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан кезде не жұмыскердің жазбаша бас тартуының жоқтығы туралы акт болған кезде еңбек шартын тоқтатуға жол беріледі.  
      3. Жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі (оның ішінде жүктілігіне және босануына байланысты) және демалысы кезеңінде осы баптың 1-тармағында көрсетілген негіздер бойынша еңбек шартын тоқтатуға жол берілмейді.

**59-бап. Еңбек шартын жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе оның лауазымға тағайындалуына байланысты бұзу тәртібі**

      Жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе лауазымға тағайындалуына байланысты онымен еңбек шарты, егер Қазақстан Республикасының заңдарында осындай лауазымдарды атқаратын адамдарға ақы төленетін өзге лауазымдарда болуға тыйым салу белгіленген болса, бұзылады.  
      Жұмыскердің жұмыс берушіні хабардар етуі және жұмыскердің жұмысқа (лауазымға) сайлану немесе тағайындалу актісі негіздер болып табылады.

**60-бап. Еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы салдарынан еңбек шартын тоқтату негіздері**

      Егер еңбек шартын жасасу талаптарын бұзу еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбаса:  
      1) медициналық қорытынды негізінде жұмыскердің денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілімі бар жұмысты орындауға еңбек шарты жасалған;  
      2) жұмысты орындауға арналған еңбек шарты адамды белгілі бір лауазымдарда болу немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айырған заңды күшіне енген сот үкімін немесе қаулысын бұза отырып жасалған;  
      РҚАО-ның ескертпесі!  
      3) тармақшаның қолданысқа енгізілу тәртібін ҚР 23.11.2015 № 414-V Кодексінің 204-бабынан қараңыз.  
      3) шетелдік жұмыскерге жұмысқа орналасуға не шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсаттарды белгіленген тәртіппен алмай немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалған;  
      4) мемлекеттік органның шетелдік жұмыскерімен еңбек шарты Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптар бұзыла отырып жасалған;  
      5) еңбек шарты осы Кодекстiң 26-бабының 2-тармағында көрсетілген адамдармен жасалған жағдайларда;  
      6) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде көзделген басқа да жағдайларда, еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы салдарынан еңбек шарты тоқтатылуға жатады.

**61-бап. Еңбек шартының тоқтатылуын ресімдеу**

      1. Жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болған (сот қайтыс болды деп жариялаған немесе хабарсыз кетті деп таныған) жағдайда еңбек шартының тоқтатылуын және үй жұмыскерлерімен еңбек шартының тоқтатылуын қоспағанда, еңбек шартының тоқтатылуы жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.  
      2. Жұмыс берушінің актісінде осы Кодекске сәйкес еңбек шартын тоқтатудың негізі көрсетілуге тиіс.  
      3. Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыскерге тапсырылады не оған хабарламасы бар хатпен жіберіледі.

**62-бап. Еңбек қызметін растайтын құжаттарды, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты өзге де құжаттарды беру**

      1. Жұмыс беруші еңбек шарты тоқтатылған күні жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжатты беруге міндетті.  
      2. Жұмыс беруші жұмыскердің (оның ішінде бұрынғы жұмыскердің) талап етуі бойынша, өтінішпен жүгінген кезден бастап бес жұмыс күні ішінде мамандығы (біліктілігі, лауазымы), жұмыс істеген уақыты және жалақы мөлшері көрсетілген анықтаманы, жұмыскердің біліктілігі және оның жұмысқа көзқарасы туралы мәліметтерді қамтитын мінездеме-ұсынымды, сондай-ақ осы Кодексте көзделген басқа да құжаттарды беруге міндетті.  
      3. Жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған, банкроттыққа ұшыраған, жұмыс беруші - жеке тұлға қызметін тоқтатқан кезде жұмыс беруші жұмыскердің алдында берешегі болса, жалақы және өзге де төлемдер бойынша қалыптасқан берешектің мөлшері туралы тиісті түрде ресімделген анықтаманы беруге міндетті.

**5-тарау. ЕҢБЕК ТӘРТІПТЕМЕСІ. ЕҢБЕК ТӘРТІБІ**

**63-бап. Еңбек тәртіптемесінің қағидалары**

      1. Еңбек тәртіптемесінің қағидаларын жұмыс беруші бекітеді.  
      2. Еңбек тәртіптемесінің қағидаларында жұмыскерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақыты, еңбек тәртібін қамтамасыз ету жағдайлары, еңбек қатынастарын реттеудің өзге де мәселелері белгіленеді.

**64-бап. Тәртіптік жазалар**

      1. Жұмыс беруші жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін:  
      1) ескерту;  
      2) сөгіс;  
      3) қатаң сөгіс;  
      4) осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түріндегі тәртіптік жаза қолдануға құқылы.  
      2. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.

**65-бап. Тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі**

      1. Жұмыс беруші өзінің актісін шығару арқылы тәртіптік жаза қолданады.  
      2. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны қолданғанға дейін жұмыскерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті. Егер екі жұмыс күні өткеннен кейін жұмыскер жазбаша түсініктеме бермесе, онда тиісті акт жасалады.  
      Жұмыскердің түсініктеме бермеуі тәртіптік жаза қолдану үшін кедергі бола алмайды.  
      3. Әрбір тәртіптік теріс қылық үшін жұмыскерге бір тәртіптік жаза ғана қолданылуы мүмкін.  
      4. Жұмыс берушінің жұмыскерге тәртіптік жаза қолдану туралы актісі:  
      1) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болған;  
      2) жұмыскер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқару уақытына жұмыстан босатылған;  
      3) жұмыскер демалыста немесе вахтааралық демалыста болған;  
      4) жұмыскер іссапарда болған кезеңде шығарылмайды.  
      5. Тәртіптік жаза қолдану туралы акт шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде тәртіптік жазаға тартылған жұмыскерге қолын қойғызып хабарланады. Жұмыскер жұмыс берушінің актісімен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда, тәртіптік жаза қолдану туралы актіде бұл туралы тиісті жазба жасалады.  
      Жұмыскерді жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы актісімен жеке таныстыруға мүмкіндік болмаған жағдайда, жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыс беруші жұмыскерге хабарламасы бар хатпен тәртіптік жаза қолдану туралы актінің көшірмесін жіберуге міндетті.

**66-бап. Тәртіптік жазаларды белгілеу және қолдану мерзімі**

      1. Осы Кодекстің 65-бабының 4-тармағында және Қазақстан Республикасының басқа да заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, тәртіптік жаза жұмыскерге тәртіптік теріс қылық анықталған кезде тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.  
      Осы Кодекстің 176-бабында көзделген жағдайларда тәртіптік жазалар ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі заңды күшіне енген күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.  
      2. Тәртіптік жазаны – тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап алты ай өткеннен кейін, ал Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген немесе ревизия немесе жұмыс берушінің қаржы-шаруашылық қызметін тексеру нәтижелері бойынша тәртіптік теріс қылық анықталған жағдайларда жұмыскер тәртіптік теріс қылық жасаған күннен бастап бір жыл өткеннен кейін қолдануға болмайды. Көрсетілген мерзімдерге қылмыстық іс бойынша іс жүргізу уақыты кірмейді.  
      3. Жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігіне, мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау үшін жұмыстан босатылуына, демалыста, іссапарда немесе вахтааралық демалыста болуына байланысты жұмыста болмаған уақытында тәртіптік жаза қолдану мерзімінің барысы тоқтатыла тұрады.  
      4. Осы Кодексте көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзуды қоспағанда, тәртіптік жаза қолдану мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспайды.  
      5. Жұмыскерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын жұмыс берушінің актісін шығару арқылы алып тастауға құқылы.

**6-тарау. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ**

**67-бап. Жұмыс уақыты және оның түрлері**

      1. Дайындық-қорытынды жұмысы (наряд-тапсырма, материалдар, құралдар алу, техникамен, құжаттамамен танысу, жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнімді тапсыру және басқалар) уақытының кезеңдері, еңбек технологиясында, еңбекті ұйымдастыруда; еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі қағидаларында көзделген үзілістер; жұмыскер өзінің уақытына еркін иелік ете алмайтын жұмыс орнында болу немесе жұмысты күту уақыты; мереке және демалыс күндеріндегі кезекшіліктер; үйдегі кезекшілік, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне немесе Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес басқа да кезеңдер жұмыс уақытына жатады.  
      2. Ұзақтығы қалыпты, ұзақтығы қысқартылған және толық емес жұмыс уақыты болуы мүмкін.

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

      1. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауға тиіс.  
      2. Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін төленетіндей төлемақымен ұзақтығы азырақ жұмыс уақыты көзделуі мүмкін.  
      3. Негізгі жұмыс орны бойынша және қоса атқаратын жұмысы бойынша күнделікті жұмыстың жиынтық ұзақтығы осы Кодекстің 71-бабының 4-тармағында белгіленген күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан 4 сағаттан артық аспауға тиіс.

**69-бап. Жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы**

      1. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер үшін:  
      1) он төрт жастан он алты жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 24 сағаттан аспайтын;  
      2) он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.  
      2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.  
       Осы тармақта белгіленген жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге қолданылады.   
      Жұмыс беруші өндірістік объктілерді еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды өткізбеген жағдайда, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес толық көлемде беріледі.   
       3. Бірінші және екінші топтардағы мүгедек жұмыскерлерге аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.   
      Бірінші және екінші топтардағы мүгедек жұмыскерлердің күнделікті жұмысының (жұмыс ауысымының) ұзақтығы жеті сағаттан аспайды.  
      4. Жұмыскерлерге жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленген кезде олардың еңбегіне ақы төлеу осы Кодекске сәйкес жүргізіледі.

**70-бап. Толық емес жұмыс уақыты**

      1. Еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек қатынастары процесінде жұмыскер мен жұмыс беруші арасында жазбаша келісім бойынша толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін.  
      Осы Кодексте белгіленген қалыпты ұзақтықтан аз уақыт, оның ішінде:  
      1) толық емес жұмыс күні, яғни күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту;  
      2) толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту;  
      3) күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын бір мезгілде азайту және жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту толық емес жұмыс уақыты болып есептеледі.  
      2. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу жұмыскер үшін осы Кодексте, еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде белгіленген жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуде және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын шектеуге әкеп соқтырмайды.  
      3. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді.

**71-бап. Жұмыс уақыты режимі**

      1. Жұмыскерлер үшін екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыстың ерекшелігі ескеріле және жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығы сақтала отырып, жұмыс берушінің актісінде айқындалады.  
      2. Өндірістердің сипаты мен жұмыс жағдайлары бойынша бес күндік жұмыс аптасын енгізу орынсыз болатын ұйымдарда бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді.  
      3. Жұмыс беруші еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарына немесе жұмыс берушінің актісіне сәйкес бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасын белгілейді.  
      4. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, күнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағаттан аспайды.  
      5. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістер уақыты еңбек тәртіптемесі қағидаларында, еңбек және ұжымдық шарттарда белгіленген талаптар сақтала отырып айқындалады.  
      6. Өнер және мәдени демалыс кәсіптік ұйымдарының шығармашылық жұмыскерлері, бұқаралық ақпарат құралдарының жұмыскерлері, спортшылар, жаттықтырушылар үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық немесе еңбек шарттарына сәйкес күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) өзгеше ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

**72-бап. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлу**

      1. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлуге:  
      1) жұмыс қарқындылығы әртүрлі болатын жұмыстарда;  
      2) егер бұл жұмыскердің әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттіліктерімен байланысты болса, оның бастамасы бойынша жол беріледі.  
      2. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлген кезде жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) белгіленген ұзақтығынан аспауға тиіс.  
      3. Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) бөліктерге бөлінетін жұмыс түрлері, жұмыстағы үзілістердің саны мен ұзақтығы, сондай-ақ осындай жағдайлары бар жұмыс үшін жұмыскерлерге төленетін өтемақылардың түрлері мен мөлшерлері еңбек, ұжымдық шарттарда айқындалады.  
      Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлумен байланысты үзілістер жұмыскерлердің тынығуы үшін беріледі және жұмыс уақытына жатпайды.

**73-бап. Ауысымдық жұмыс**

      1. Өндірістік процестің ұзақтығы күнделікті жұмыстың жол берілетін ұзақтығынан асатын жағдайларда ауысымдық жұмыс белгіленуі мүмкін.  
      2. Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екіншісіне өту ауысым кестелерімен белгіленеді.  
      3. Жұмыс беруші ауысым кестелерін осы кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін кемінде күнтізбелік он күн бұрын жұмыскерлердің назарына жеткізеді.  
      4. Жұмыскерді қатарынан екі жұмыс ауысымы бойы жұмысқа тартуға тыйым салынады.

**74-бап. Икемді жұмыс уақыты режиміндегі жұмыс**

      1. Жұмыскерлердің әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттіліктерін өндіріс мүдделерімен үйлестіру мақсатында жұмыскерлер үшін икемді жұмыс уақыты режимі белгіленуі мүмкін.  
      2. Икемді жұмыс уақыты режимі кезінде:  
      1) белгіленген жұмыс уақыты;  
      2) жұмыскер сол уақыт ішінде еңбек міндеттерін өз қалауы бойынша атқаруға құқылы икемді (ауыспалы) жұмыс уақыты;  
      3) есептік кезең белгіленеді.  
      3. Оның шегінде жұмыскерлердің осы санаты үшін орташа белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығы сақталуға тиіс кезең икемді жұмыс уақыты кезіндегі есептік кезең деп танылады.  
      4. Икемді жұмыс уақыты кезіндегі есептік кезең алты айдан аспайды.  
      5. Икемді жұмыс уақыты режиміндегі күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақытының ұзақтығы күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасынан көп немесе аз болуы мүмкін.  
      6. Белгіленген жұмыс уақытының, икемді (ауыспалы) жұмыс уақытының ұзақтығы, икемді жұмыс уақыты режиміндегі есептік кезең жұмыс берушінің актісінде, еңбек немесе ұжымдық шарттарда белгіленеді.

**75-бап. Жұмыс уақытының жиынтық есебі**

      1. Жұмыс уақытының жиынтық есебі үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде, цехтарда, учаскелерде және өндіріс (жұмыс) жағдайлары бойынша жұмыскерлердің осы санаты үшін белгіленген жұмыс уақытының күнделікті немесе апта сайынғы ұзақтығы сақталмайтын жұмыстардың кейбір түрлерінде қолданылады.  
      2. Оның шегінде жұмыскерлердің осы санаты үшін белгіленген күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасы орташа алғанда сақталуға тиіс кезең жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі есептік кезең деп танылады.  
      3. Кез келген, бірақ бір жылдан аспайтын күнтізбелік кезең немесе белгілі бір жұмысты орындау кезеңі жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі есептік кезең болуы мүмкін.  
      4. Жұмыс уақытының жиынтық есебін белгілеу кезінде жұмыстың аяқталуы мен келесі жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) басталуы арасындағы жұмыскердің демалыс ұзақтығының сақталуы міндетті болып табылады.  
      5. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде жұмыс істеу тәртібі, жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін жұмыскерлердің санаттары ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.  
      6. Жұмыс уақытының жиынтық есебі қолданылатын жұмысқа он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді тартуға жол берілмейді.  
      7. Егер жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) ұзақтығы сегіз сағаттан асатын болса, жүкті әйелдерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануға жол берілмейді.  
      8. Бірінші топтағы мүгедек жұмыскерлерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануға жол берілмейді.  
      Егер екінші және үшінші топтардағы мүгедек жұмыскерлерге сараптамалық кәсіптік-патологиялық комиссияның қорытындысы негізінде жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін режимге тыйым салынған болса, оларға мұндай есеп белгіленбейді.

**76-бап. Түнгі уақыттағы жұмыс**

      1. Сағат 22-ден 6-ға дейінгі уақыт түнгі уақыт болып есептеледі.  
       2. Түнгі уақыттағы жұмысқа:   
       он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер;   
      жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер жіберілмейді.  
      3. Мүгедек жұмыскерлерді түнгі уақытта жұмысқа тартуға, оларға мұндай жұмысқа медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайына байланысты тыйым салынбаған жағдайда, олардың жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.  
      4. Жұмыс беруші:  
      1) жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да адамдарды;  
      2) он алты жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлерді жазбаша келісімінсіз түнгі уақыттағы жұмысқа тартуға құқылы емес.

**77-бап. Үстеме жұмыс**

      1. Осы баптың 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.  
      2. Жұмыскердің келісімінсіз мынадай жағдайларда:  
      1) елдің қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде;  
      2) сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа да жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;  
      3) егер жұмыста үзіліс жасауға болмаса, ауыстыратын жұмыскер келмей қалғанда, басқа жұмыскермен ауыстыру шараларын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін;  
      4) денсаулықтан айырылу немесе өлім қаупі төнген азаматтарға шұғыл және кезек күттірмейтін жәрдем көрсету үшін үстеме жұмыстарға жол беріледі.  
      3. Үстеме жұмысқа мынадай жұмыскерлер:  
      1) жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;  
      2) он сегіз жасқа толмағандар;  
      3) мүгедектер жіберілмейді.

**78-бап. Үстеме жұмыстардың шекті саны**

      1. Үстеме жұмыстар әрбір жұмыскер үшін тәулік ішінде – екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда бір сағаттан аспауға тиіс.  
      2. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына бір жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс.  
      3. Үстеме жұмыстардың шекті санын шектеу осы Кодекстің 77-бабы 2-тармағының 1) және 4) тармақшаларында көзделген жағдайлардағы жұмыстарға қолданылмайды.

**79-бап. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізу тәртібі**

      1. Жұмыс беруші жұмыскердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытын есепке алуды жүргізуге міндетті.  
      2. Жұмыскер жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақыт есепке алынуға тиіс. Бұл ретте үстеме жұмыстар уақыты, түнгі уақыттағы, демалыс, мереке күндеріндегі жұмыстар, іссапар күндері бөлек есепке алынады.  
      3. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізудің нысаны мен тәртібі жұмыс берушінің актісінде айқындалады.  
      4. Жұмыскердің жұмыс уақытына жұмыстарды жұмыс орнынан тыс жерлерде орындаған не олардың орындалуын жұмыс беруші нақты уақытпен тіркей алмайтын кезеңдер қосылатын жағдайларда, бұл кезеңдер жұмыс уақытын есепке алу құжаттарында еңбек шартында белгіленген жұмыстар көлемін орындау ретінде белгіленеді.

**7-тарау. ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ**

**80-бап. Тынығу уақытының түрлері**

      Тынығу уақытының түрлері:  
      1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер:  
      - тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс;  
      - ауысымішілік және арнайы үзілістер;  
      2) күнделікті (ауысымаралық) тынығу;  
      3) демалыс күндері (вахтааралық тынығу);  
      4) мереке күндері;  
      5) демалыстар болып табылады.

**81-бап. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс**

      1. Жұмыскерге күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде тынығуға және тамақтануға арналған, ұзақтығы жарты сағаттан кем болмайтын бір үзіліс берілуге тиіс.  
      2. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс беру уақыты, оның ұзақтығы еңбек тәртіптемесі қағидаларында, еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленеді.  
      3. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды. Өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беру мүмкін болмайтын жұмыстарда жұмыс беруші жұмыскерді жұмыс уақытында арнайы жабдықталған орында тынығу және тамақтану мүмкіндігімен қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстардың тізбесі, тынығудың және тамақтанудың тәртібі мен орны ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.

**82-бап. Ауысымішілік және арнайы үзілістер**

      1. Жұмыстың жекелеген түрлерінде жұмыскерлерге өндіріс пен еңбек технологиясына және оларды ұйымдастыруға байланысты, жұмыс уақытына қосылатын ауысымішілік үзілістер беріледі. Бұл жұмыс түрлері, мұндай үзілістердің ұзақтығы мен оларды берудің тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.  
      2. Жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жылытылмайтын жабық үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін жұмыскерлерге жылыну не салқындау және тынығу үшін жұмыс уақытына қосылатын арнайы үзілістер беріледі. Жұмыс беруші жұмыскерлердің жылынуына, салқындауына және тынығуына арналған үй-жайлардың жабдықталуын қамтамасыз етуге міндетті.  
      3. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін жұмыстың әрбір үш сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:  
      1) бір баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде отыз минут;  
      2) екі немесе одан көп баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.  
      4. Осы баптың 3-тармағында көрсетілген жұмыскердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе аяғында беріледі.  
      5. Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзілістер уақытында әйелдердің, әкелердің, бала асырап алушылардың орташа жалақысы сақталады.

**83-бап. Күнделікті (ауысымаралық) тынығудың ұзақтығы**

      Жұмыскердің жұмыстың аяқталуы мен оның келесі күні басталуы (жұмыс ауысымы) арасындағы күнделікті (ауысымаралық) тынығуының ұзақтығы он екі сағаттан кем болмайды.

**84-бап. Демалыс күндері**

      1. Жұмыскерлерге апта сайын демалыс күндері беріледі.  
      2. Бес күндік жұмыс аптасында жұмыскерлерге аптасына екі демалыс күні, ал алты күндік жұмыс аптасында – бір демалыс күні беріледі.  
      3. Бес күндік және алты күндік жұмыс аптасында жексенбі жалпы демалыс күні болып табылады. Бес күндік жұмыс аптасындағы екінші демалыс күні ұжымдық шартта немесе еңбек тәртіптемесі қағидаларында белгіленеді.  
      4. Үздіксіз өндірістерде немесе өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа ұдайы үздіксіз қызмет көрсету қажеттілігі салдарынан демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкін болмайтын өндірістерде істейтін, сондай-ақ вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерге (жұмыскерлер тобына) демалыс күндері ауысымдық кестелерге (вахталар кестелеріне) сәйкес аптаның әр күндері кезекпен беріледі.  
      5. Қолданылатын жұмыс режимдеріне және ауысымдық кестелерге (вахталар кестелеріне) қарамастан, мұсылман күнтізбесі бойынша атап өтілетін Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар – православиелік Рождество демалыс күндері болып табылады.  
      6. Іссапарда жүрген жұмыскер демалыс күндерін өзі жіберілген жұмыс берушінің еңбек тәртіптемесі қағидаларына сәйкес пайдаланады.

**85-бап. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс**

      1. Ауысымдық кесте немесе вахталық кесте бойынша вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді мереке күндерінде, сондай-ақ осы Кодекстің 84-бабының 5-тармағында көзделген демалыс күндерінде жұмысқа тарту үшін жұмыскерлердің жазбаша келісімі және жұмыс берушінің актісін шығару талап етілмейді.  
      Осы Кодекстің 86-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа жұмыскердің және ауысымдық кесте (вахталар кестесі) бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша жұмыс берушінің актісі негізінде жол беріледі.  
      2. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін жұмыскердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні беріледі немесе осы Кодекстің 109-бабында көрсетілген мөлшерде ақы төленеді.  
      3. Мереке күндері кезеңінде, сондай-ақ осы Кодекстің 84-бабының 5-тармағында көзделген демалыс күндерінде жұмыс уақытын ұтымды пайдалану мақсатында Қазақстан Республикасының Үкіметі демалыс күндерін басқа жұмыс күндеріне ауыстыруға құқылы.  
      4. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдерді демалыс және мереке күндерінде жұмысқа тартуға тыйым салынады.

**86-бап. Жұмыскердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тартудың айрықша жағдайлары**

      Жұмыскердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға мынадай жағдайларда:  
      1) төтенше жағдайлардың, дүлей зілзаланың немесе өндірістік аварияның алдын алу не олардың зардаптарын дереу жою үшін;  
      2) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің алдын алу және оларды тергеп-тексеру үшін;  
      3) тұтастай ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмыс істеуі жедел орындалуына байланысты болатын шұғыл, күтпеген жұмыстарды орындау үшін жол беріледі.

**87-бап. Демалыс түрлері**

      1. Жұмыскерлерге демалыстардың мынадай түрлері беріледі:  
      1) жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстары;  
      2) әлеуметтік демалыстар.  
      2. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы жұмыскердің тынығуына, жұмысқа қабілеттілігін қалпына келтіруіне, денсаулығын нығайтуына және жұмыскердің өзге де жеке қажеттіліктеріне арналады және жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып, белгілі бір күнтізбелік күндер санына беріледі.  
      3. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының мынадай түрлері беріледі:  
      1) жыл сайынғы негізгі ақы төленетін еңбек демалысы;  
      2) жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы.  
      4. Әлеуметтік демалыс деп ана болуға, балалардың күтіміне, өндірістен қол үзбей білім алуға қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттарда жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату түсініледі.  
      5. Жұмыскерлерге әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері беріледі:  
      1) жалақы сақталмайтын демалыс;  
      2) оқу демалысы;  
      3) жүктілікке және бала (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс;  
      4) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.  
       Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, әлеуметтік демалыста болған кезең еңбек өтіліне есептеледі.   
      6. Демалыс беру жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

**88-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысының ұзақтығы**

      Егер осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көбірек күн саны көзделмесе, жұмыскерлерге ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі.

**89-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары**

      1. Мыналарға:  
      1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.  
      Ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.  
      Жұмыс беруші өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды өткізбеген жағдайда, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес толық көлемде беріледі;  
      2) бірінші және екінші топтардағы мүгедектерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.  
      2. Жұмыскерлердің өзге санаттарына жыл сайынғы қосымша демалыс беру және оның ұзақтығы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленуі мүмкін.  
      3. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскерлерге үздіксіз ұзақ жұмысы, маңызды, күрделі, жедел жұмыстарды, сондай-ақ өзге де сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатындағы жыл сайынғы ақы төленетін қосымша демалыстар белгіленуі мүмкін.

**90-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығын есептеу**

      1. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы, қолданылатын жұмыс режимдері мен ауысымдық кестелерге қарамастан, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы күндеріне тура келетін мереке күндері есепке алынбай, күнтізбелік күндермен есептеледі.  
      2. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысына қосылады.

**91-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы берілген кезде еңбек өтілін есептеу**

      Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы берілген кезде:  
      1) нақты жұмыс істелген уақыт;  
      2) жұмыскер нақты жұмыс істемеген, бірақ оның жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы толық немесе ішінара сақталған уақыт;  
      3) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігіне байланысты нақты жұмыс істемеген уақыт, оның ішінде жүктілігіне және босануына байланысты демалыста болған уақыт;  
      4) жұмыскер жұмысына қайта алыну алдында нақты жұмыс істемеген уақыт еңбек өтіліне қосылады.

**92-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстарының кезеңін айқындау және оларды беру тәртібі**

      1. Жұмыскерге жұмыс істеген бірінші және келесі жылдары үшін жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі.  
      2. Жұмыс жылы жұмыскердің бірінші жұмыс күнінен бастап есептелген күнтізбелік он екі айды құрайды.  
      3. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін. Бұл ретте, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының бір бөлігі жұмыскердің еңбек шартында көзделген демалыс ұзақтығының күнтізбелік екі аптасынан кем болмауға тиіс.  
      4. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу – ол басталғанға дейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыстар кестесінен тыс берілген жағдайда, ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.  
      5. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы негізгі жұмысы бойынша демалыспен бір мезгілде беріледі.  
      Егер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы негізгі жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші қоса атқарушы жұмыскердің өтініші бойынша оған демалыстар ұзақтығының айырмасын құрайтын күндерге жалақы сақталмайтын демалыс береді.  
      6. Демалыс беру, ауыстыру не жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алу жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

**93-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстарын берудің кезектілігі**

      1. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берудің кезектілігі жыл сайын жұмыс беруші жұмыскерлер пікірін ескере отырып бекітетін демалыстар кестесіне сәйкес айқындалады не тараптардың келісімі бойынша демалыстар кестесінен тыс белгіленеді.  
      2. Демалыстар кестесі өндірістік қажеттілікке байланысты өзгертілген жағдайда, жұмыс беруші бұл туралы жұмыскерге еңбек демалысы басталардан кемінде екі апта бұрын хабардар етуге міндетті.

**94-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын ауыстырудың жағдайлары мен тәртібі**

      1. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы мынадай жағдайларда:   
      жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болғанда;  
      жүктілікке және босануға байланысты демалыс кезінде толық немесе оның бір бөлігі ауыстырылады.  
      2. Осы баптың 1-тармағында көзделген жағдайларда жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы (оның бір бөлігі) жұмыскердің өтініші бойынша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысында болу кезеңіне ауыстырылады. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша келесі жұмыс жылының еңбек демалысына қосылуы немесе жұмыскердің өтініші бойынша ағымдағы жұмыс жылында бөлек берілуі мүмкін.  
      3. Пайдаланылмаған жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын не оның бір бөлігін қатарынан екі жыл бойы бермеуге тыйым салынады.

**95-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алу**

      1. Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік жағдайында жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана үзуі мүмкін.   
      2. Кері шақыртып алуға байланысты жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылының жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына қосылады.  
      3. Жұмыскерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алған кезде демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына, жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.  
      4. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алуға жол берілмейді.

**96-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы құқығын іске асыру және еңбек шарты тоқтатылған кезде өтемақы төлеу**

      1. Еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты оны кейіннен тоқтатумен жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы, демалыс уақыты еңбек шарты мерзімінің шегінен толық немесе ішінара шыққан жағдайда берілуі мүмкін. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының соңғы күні еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты оны тоқтату күні болып есептеледі.  
      2. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

**97-бап. Жалақы сақталмайтын демалыс**

      1. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жұмыскердің өтініші негізінде оған жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.  
      2. Жалақы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.  
      3. Жұмыс беруші:  
      1) неке тіркелгенде;  
      2) бала туылғанда;  
      3) жақын туыстары қайтыс болғанда;  
      4) еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген өзге де жағдайларда жұмыскердің хабарламасы негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

**98-бап. Оқу демалысы**

      1. Білім беру ұйымдарында оқып жүрген жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін оқу демалыстары беріледі.  
      2. Оқу демалысына ақы төлеу келісімдерде, ұжымдық, еңбек шарттарында, оқу шартында айқындалады.  
      3. Жұмыс беруші "Болашақ" халықаралық стипендиясы шеңберінде шетелге оқуға, тағылымдамаға жіберілген жұмыскерлерге жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, оқу демалыстарын береді.

**99-бап. Жүктілікке және бала (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыстар**

      1. Жүкті әйелдерге, бала (балаларды) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) баланың туылуына байланысты мынадай демалыстар беріледі:  
      1) жүктілікке және босануға байланысты демалыс;  
      2) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге демалыс;  
      3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.  
      2. Жүкті әйел жүктілікке және босануға байланысты демалысқа құқық беретін еңбекке уақытша қабілетсіздік парағында көрсетілген күннен бастап демалысты оның аталған түріне құқықты растайтын еңбекке уақытша қабілетсіздік парағын ұсыну арқылы ресімдейді. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, ұзақтығы босануға дейін күнтізбелік жетпіс күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты (қиын босанған немесе екі немесе одан көп бала туған жағдайда – жетпіс) күнге жүктілікке және босануға байланысты демалыс беріледі.  
      Демалыстарды есептеу жиынтықтап жүргізіледі және демалыс әйелге босанғанға дейін нақты пайдаланған күндерінің санына және жұмыс берушідегі жұмысының ұзақтығына қарамастан, толық беріледі.  
      3. Жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге (ата-ананың біреуіне) баланы асырап алған күннен бастап және бала туған күннен бастап елу алты күн өткенге дейінгі кезеңге демалыс беріледі.  
      4. Егер еңбек және (немесе) ұжымдық шарт талаптарында, жұмыс берушінің актісінде көзделсе, жұмыс беруші орташа жалақыны сақтай отырып, Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегеріп, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлейді.

**100-бап. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс**

      1. Жұмыс беруші жұмыскерге:  
      1) ата-анасының таңдауы бойынша – баланың анасына не әкесіне;  
      2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған ата-анаға;  
      3) ата-ананың қамқорлығынсыз қалған баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған басқа туысына не қамқоршысына;  
      4) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерге бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.  
       2. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде оның ұзақтығы көрсетіле отырып және баланың туу туралы куәлігі немесе баланың туу фактісін растайтын басқа құжат ұсыныла отырып беріледі.   
      Жұмыскер бала күтіміне байланысты демалысты бала үш жасқа толғанға дейін толық немесе бөліп пайдалана алады.  
      3. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс уақытында жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады.  
      4. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда жұмыскер жұмыс берушіге өзінің ниеті туралы жұмыс басталғанға дейін бір ай бұрын ескертуге міндетті.

**8-тарау. ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ ЖӘНЕ ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ**

**101-бап. Еңбекті нормалау**

      1. Еңбек (уақыт, өндірім, еңбек сыйымдылығы, қызмет көрсету, сан) нормалары еңбек шығындарының өлшемі болып табылады және тиісті біліктілігі бар жұмыскер үшін техниканың, технологияның, өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың қол жеткізілген деңгейіне сәйкес белгіленеді.  
      2. Жұмыс беруші еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.  
      3. Еңбек нормалары жұмыс орындарына аттестаттау мен рационализациялаудың жүргізілуіне, еңбек өнімділігін арттыруды қамтамасыз ететін жаңа техниканың, технология мен ұйымдастырушылық-техникалық іс-шаралардың ендірілуіне қарай міндетті түрде ауыстырылуға тиіс.  
      Жекелеген жұмыскерлердің өз бастамасы бойынша жаңа еңбек тәсілдерін қолдануы және жұмыс орындарын жетілдіруі есебінен өнім шығарудың (қызметтер көрсетудің) жоғары деңгейіне қол жеткізу бұрын белгіленген еңбек нормаларын қайта қарау үшін негіз болып табылмайды.  
      4. Жұмыскерлер жұмыс берушінің жаңа еңбек нормаларын енгізуі туралы кемінде бір ай бұрын хабардар етіледі.  
      5. Еңбек нормаларын әзірлеу кезінде:  
      1) еңбек нормаларының сапасы, оларды қажетті еңбек шығындарына оңтайлы жақындату;  
      2) ұқсас ұйымдастырушылық-техникалық жағдайларда орындалатын дәл сондай жұмыстарға бірдей еңбек нормаларын белгілеу;  
      3) еңбек нормаларының ғылым мен техника жетістіктері негізіндегі прогрессивтілігі;  
      4) еңбек нормаларын белгілеу мүмкін және орынды болатын жұмыс түрлерін еңбекті нормалаумен қамту;  
      5) еңбек нормаларының техникалық (ғылыми) негізділігі қамтамасыз етілуге тиіс.  
      6. Көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алымдар мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдарда еңбек нормаларын тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдармен және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісу бойынша, ол белгілеген тәртіппен жұмыс беруші бекітеді.  
      7. Еңбек жөніндегі үлгiлiк нормалар мен нормативтерді жұмыс берушілердің салалық қауымдастықтары әзірлейді және бекітеді, барлық қызмет салалары үшін еңбек жөнiндегi бірыңғай және (немесе) салааралық үлгiлiк нормалар мен нормативтерді жұмыскерлердің өкілдерімен келісу бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы бекітеді.  
       8. Жұмыскерлерге қойылатын біліктілік талаптары мен белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіптік стандарттар негізінде, ал олар болмаған кезде Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығы және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

**102-бап. Еңбекке ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер**

      Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер:  
      1) айлық жалақының ең төмен мөлшерін;  
      2) сағаттық жалақының ең төмен мөлшерін;  
      3) үстеме жұмысқа ақы төлеуді;  
      4) мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеуді;  
      5) түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеуді;  
      6) жұмыскердің жалақысынан ұстап қалудың мөлшерін шектеуді;  
      7) жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдерін қамтиды.

**103-бап. Жалақының мөлшері**

      1. Жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына және сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына қарай сараланып белгіленеді. Айлық жалақының мөлшері ең жоғары мөлшермен шектелмейді.  
      Жалақы жұмыскерге жұмыс уақытын есепке алу бойынша жұмыс берушінің құжаттарында есепке алынған нақты жұмыс істеген уақыт үшін төленеді.  
      2. Осы кезеңге айқындалған жұмыс уақытының нормасын толық атқарған және еңбек нормаларын немесе еңбек міндеттерін орындаған жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайды.

**104-бап. Жалақының ең төмен мөлшерін белгілеу**

      1. Тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында жыл сайын белгіленетін айлық жалақының ең төмен мөлшері ең төмен күнкөріс деңгейінен кем болмауға тиіс және ол қосымша ақылар мен үстемеақыларды, өтемақы мен әлеуметтік төлемдерді, сыйлықақылар мен басқа да ынталандырушы төлемдерді қамтымайды және жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде төленеді.  
      2. Өз еңбек міндеттерін орындаған жұмыскердің сағаттық жалақысының ең төмен мөлшері тиісті күнтізбелік жылдағы жұмыс уақыты балансына сәйкес орташа айлық жұмыс сағаттарының санына бөлінген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс.  
      3. Бірінші разрядты жұмыскердің еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде көзделген айлық жалақысының ең төмен мөлшері немесе айлық тарифтік мөлшерлемесінің мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс.

**105-бап. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу**

      1. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған мөлшерде, жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе еңбек жағдайларын салалық келісімде айқындалатын зияндылық пен қауіптілік дәрежесі бойынша сыныптайтын салалық коэффициенттерді ескере отырып, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде мөлшері айқындалатын қосымша ақылар белгілеу арқылы белгіленеді.  
      2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне жоғарылатылған мөлшерде ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүзеге асырылады.  
      3. Осы бапта белгіленген еңбекке ақы төлеу талаптары ауыр жұмыстардағы, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге ұсынылады.  
      Жұмыс беруші өндірістік объектілерге еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды жүргізбеген жағдайда, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүргізіледі.

**106-бап. Еңбекке сағат бойынша ақы төлеу**

      1. Жұмыс күні толық болмаған немесе жүктемесі толық болмаған кезде нақты орындалған жұмыстар үшін, сондай-ақ уақытша немесе біржолғы сипаттағы жұмыстарға ақы төлеу үшін еңбек шартының талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде еңбекке сағат бойынша ақы төлеуді белгілеуге болады. Осы Кодексте көзделген жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы кезінде еңбекке сағат бойынша ақы төлеу белгіленеді.  
      2. Жұмыс уақытын жиынтық есепке алу кезінде еңбекке ақы төлеу ауысымдық кесте (вахталар кестесі) бойынша нақты жұмыс істеген жұмыс сағаттарының саны бойынша жүргізіледі. Бұл ретте жалақыны есептеу тиісті күнтізбелік жылға арналған жұмыс уақыты балансына сәйкес тарифтік мөлшерлеме (лауазымдық айлықақы) және жұмыс уақытының айлық нормасы негізге алына отырып есептелген сағаттық тарифтік мөлшерлеме бойынша жүргізіледі.

**107-бап. Еңбекке ақы төлеу жүйесі**

      1. Жұмыскерге жалақы жұмыс берушідегі қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйелеріне сәйкес еңбек шартында белгіленеді.  
      2. Еңбекке ақы төлеу жүйесі еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.  
      3. Жұмыс беруші жұмыскерлердің өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстардың сапасын жоғарылатуға мүдделілігін арттыруды күшейту үшін ұжымдық шарт талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалған сыйлықақы беру жүйелерін және еңбекті ынталандырудың басқа да нысандарын енгізе алады.  
       4. Еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда, жұмыскерлер жалақысының кемінде 75 пайызы болатын негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуге тиіс.   
      5. Келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекке ақы төлеу талаптары осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптармен салыстырғанда нашар бола алмайды.

**108-бап. Үстеме жұмысқа ақы төлеу**

      Еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) тарифтік мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді. Еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа қосымша ақы төлеу жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің елу пайызынан төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.  
      Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмысқа үстеме жұмыстың бір сағаты үшін тынығуға кемінде бір сағат беру есебімен тынығу сағаттарын ұсынуға жол беріледі.

**109-бап. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу**

      Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

**110-бап. Түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу**

      Түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді.

**111-бап. Лауазымдарды қоса атқару, қызмет көрсету аймағының кеңеюі және уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру)кезінде еңбекке ақы төлеу**

      1. Сол бір ұйымда, еңбек шартында көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе осындай лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын не уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізіледі.   
      2. Жұмыскерлерге тапсырылатын қосымша жұмыстар:  
      1) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы – лауазымдарды қоса атқару;  
      2) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысымның) белгіленген ұзақтығы ішінде қосымша жұмысты орындауы – қызмет көрсету аймағын кеңейту;  
       3) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа және осындай лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы – уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру) арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.   
       Егер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру алмастыратын жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізілмейді.   
      3. Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағының кеңейгені немесе уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін берілетін қосымша ақының мөлшерлерін жұмыс беруші орындалатын жұмыс көлемін негізге ала отырып, жұмыскермен келісім бойынша белгілейді.  
      Ескерту. 111-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

**112-бап. Бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу**

      1. Жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытын ресімдеу тәртібі және бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу талаптары еңбек, ұжымдық шарттарда айқындалады және жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде, ал жұмыс берушінің кінәсінен болғанда – жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді.  
      2. Жұмыскердің кінәсінен жол берілген бос тұрып қалу уақытына ақы төленбеуге тиіс.

**113-бап. Жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдері**

      1. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және айына бір реттен сиретпей, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек шартында көзделеді. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.  
      2. Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір жұмыскерге тиісті кезең ішінде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтерді жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлауға міндетті.  
      3. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек шартында белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады. Жұмыс беруші төлем кідіртілген кезең үшін жұмыскерге берешек пен өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен бастап мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады және төлем жасалған күнмен аяқталады.  
      4. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

**114-бап. Жұмыскердің орташа жалақысын есептеу**

      1. Бес күндік және сол сияқты алты күндік жұмыс аптасында орташа жалақыны есептеу белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылар, сыйлықақылар және еңбекке ақы төлеу жүйесінде көзделген тұрақты сипаттағы басқа да ынталандырушы төлемдер ескеріле отырып, тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақы есебінен нақты жұмыс істелген уақыт үшін жүргізіледі.  
      2. Осы Кодекске сәйкес тиісті ақы (төлем) төлеуге байланысты оқиғаның алдындағы күнтізбелік он екі ай орташа жалақыны есептеу үшін есеп айырысу кезеңі болып табылады. Күнтізбелік он екі айдан аз жұмыс істеген жұмыскерлер үшін орташа жалақы нақты жұмыс істелген уақыт бойынша айқындалады.  
      Егер жұмыскердің жағдайын нашарлатпайтын болса, ұжымдық шартта орташа жалақыны есептеудің өзге де кезеңдері көзделуі мүмкін.  
      3. Орташа жалақыны айқындаудың осы Кодексте көзделген барлық жағдайлары үшін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган оны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді.

**115-бап. Жалақыдан ұстап қалулар**

      1. Жұмыскердің жалақысынан ұстап қалулар сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және осы Кодексте көзделген жағдайларда жүргізіледі.  
      2. Жұмыскердің өзі жұмыс істейтін ұйым алдындағы берешегін өтеу үшін оның жалақысынан ұстап қалу жұмыскерді жазбаша хабардар ете отырып:  
      1) іссапарға байланысты, сондай-ақ іссапарға байланысты шығыстарды растайтын құжаттарды бермеген жағдайда жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған ақшалай сомаларды өтеу үшін;  
      2) оқыту шарты болған кезде жұмыскерді оқытуға байланысты шығындарды жұмыс берушіге еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған кезде жұмыс істелмеген мерзімге пропорционалды түрде өтеуді көздейтін жағдайларда;  
      3) жалақы есебінен жұмыскерге берілген жұмыс істелмеген авансты өтеу үшін;  
      4) осы Кодекстің 95-бабының 3-тармағын қоспағанда, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын ауыстыру немесе жұмыскерді одан кері шақыртып алу жағдайларында;  
      5) жұмыскердің жазбаша келісуі болған кезде өзге де жағдайларда жұмыс беруші актісінің негізінде жүргізілуі мүмкін.  
      3. Бірнеше атқарушылық парақтары бойынша жалақыдан ұстап қалу кезінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Кодекстің осы бабында көзделген жағдайларда, ай сайынғы ұстап қалудың мөлшері жұмыскерге тиесілі жалақының елу пайызынан аспауға тиіс.

**9-тарау. КӘСІПТІК ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ**

**116-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар**

      Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:  
      1) біліктілікті арттыру – бұрын алған кәсіптік білімін, машықтары мен дағдыларын қолдауға, кеңейтуге, тереңдету мен жетілдіруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны;  
      2) дуальдық оқыту – кәсіпорынның, оқу орнының және білім алушының тең жауаптылығы кезінде жұмыс орындарын бере және білім алушыларға өтемақы төлей отырып, білім беру ұйымында оқытуды кәсіпорында оқыту мен практиканың міндетті кезеңдерімен ұштастырып, кадрлар даярлау нысаны;  
      3) дуальдық оқыту туралы шарт – білім алушы, өндірістік оқыту мен практикадан өту үшін жұмыс орнын ұсынатын ұйым және оқу орны арасындағы, өндірістік практикадан өту жағдайлары мен тәртібін регламенттейтін жазбаша келісім;  
      4) кәсіптік даярлау – белгілі бір жұмыс түрін орындауға қажетті жаңа немесе өзгерген кәсіби дағдыларды меңгеру үшін тұлғаны дамытуға бағытталған кәсіптік оқыту нысаны;  
      5) қайта даярлау – басқа кәсіпті немесе мамандықты игеруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны;  
       6) оқыту шарты – жұмыс беруші мен білім алушының арасындағы кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру шарттары туралы жазбаша келісім.

**117-бап. Кәсіптік стандарттар және біліктілік жүйесі**

      1. Ұлттық біліктілік шеңбері әрбір біліктілік деңгейі үшін кәсіби қызметтің жалпы сипаттамаларын жазудан тұрады.  
      Салалық біліктілік шеңбері орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланылатын білімінің, машығы мен құзыретінің сипатына қарай деңгейлер бойынша салада маманның біліктілігіне қойылатын талаптарды сыныптайды.  
      Кәсіптік стандарт – кәсіби қызметтің нақты саласында біліктілік деңгейіне және құзыретке, еңбек мазмұнына, сапасына және жағдайларына қойылатын талаптарды айқындайтын стандарт.  
      2. Кәсіптік стандарттарды әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс берушілер бірлестігі еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы бекітетін салалық біліктілік шеңберлері негізінде жүргізеді.  
      2-1. Мемлекеттік заңды тұлғалар көрсететін қызметтерге кәсіптік стандарттарды әзірлеуді, бекітуді, ауыстыруды және қайта қарауды тиісті қызмет саласының мемлекеттік органдары еңбек жөніндегі уәкілетті органмен келісу бойынша жүзеге асырады.  
      3. Ұлттық біліктілік шеңберін әзірлеуді және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган білім беру саласындағы уәкілетті органмен бірлесіп жүргізеді және әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық комиссия бекітеді.  
      4. Салалық біліктілік шеңберін әзірлеуді және қайта қарауды тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары мен жұмыс берушілер бірлестіктері жүргізеді және әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар бекітеді.  
      Ескерту. 117-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

**118-бап. Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру**

      1. Ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіптік даярлаудың, қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың қажеттілігін және оның көлемін жұмыс беруші айқындайды.  
      2. Жұмыс беруші жұмыскерлерді немесе өзімен еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (білім алушы) кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды:  
      1) тікелей ұйымда (жұмыс берушіде);  
      2) техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында;  
      3) кадрларды кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын өзге де ұйымдарда жүргізеді.  
      3. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім алушыларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру оқыту шартына сәйкес жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебінен жүзеге асырылады.  
      4. Оқыту шартында:  
      1) білім алушы алатын нақты кәсіпке, мамандыққа, біліктілікке және (немесе) біліктілік курсының атауына сілтеме;  
       2) жұмыс беруші мен білім алушының құқықтары мен міндеттері;   
      3) оқыту мерзімі және оқыту аяқталғаннан кейін жұмыс берушіде жұмыспен өтеу мерзімі;  
      4) оқытуға байланысты шығындарды жұмыспен өтеудің өтелмеген мерзіміне пропорционалды түрде жұмыс берушіге өтеу тәртібі мен жағдайлары;  
      5) оқытуға байланысты кепілдіктер мен өтемақы төлемдері;  
      6) тараптардың жауаптылығы қамтылуға тиіс.  
      Оқыту шартында тараптардың келісімімен айқындалған өзге де талаптар қамтылуы мүмкін.  
      5. Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілікті арттырудан өтетін жұмыскерлер жұмыс берушімен келісім бойынша жұмыстан босатылуы не жұмысты толық емес жұмыс уақыты жағдайында орындауы мүмкін.  
      6. Келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында оқытуға байланысты жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері көзделуі мүмкін.  
      7. Жұмыс беруші техникалық және кәсіптік білім берудің оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарына кадрларды даярлауға, қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға жәрдемдеседі.  
      8. Жұмыс берушілер Қазақстан Республикасының білім туралы заңнамасына сәйкес практикалар базасы ретінде кәсіптік практикадан өту үшін орын ұсынады, қауіпсіз жағдайлар жасайды және шарттарда көзделген міндеттерді орындайды.

**119-бап. Дуальдық оқыту**

      Дуальдық оқыту дуальдық оқыту туралы шартқа сәйкес жүзеге асырылады.  
      Өндірістік практикадан өту кезеңінде білім алушыға еңбек тәртіптемесінің қағидалары қолданылады.  
      Білім алушы өндірістік оқыту мен практикадан өту уақытында білім алушының еңбек өтіліне есептелетін белгілі бір функционалдық міндеттерді орындайды және сол уақыт үшін өтемақы төлемі жүргізілуі мүмкін.  
      Өндірістік оқыту мен практикадан өтетін адамдарға еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар қолданылады.

**10-тарау. ЕҢБЕК ШАРТЫ ТАРАПТАРЫНЫҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПТЫЛЫҒЫ**

**120-бап. Еңбек шарты тарапының келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі міндеті**

      1. Еңбек шарты тарапының еңбек шартының басқа тарапына келтірген нұқсан (зиян) үшін материалдық жауаптылығы, егер осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында өзгеше көзделмесе, құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық (әрекет немесе әрекетсіздік) және құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық пен келтірілген нұқсан (зиян) арасындағы себепті байланыс нәтижесінде келтірілген нұқсан (зиян) үшін басталады.  
       2. Еңбек шартының басқа тарапқа нұқсан (зиян) келтірген тарапы оны осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтейді.   
      3. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскер мен жұмыс берушінің материалдық жауаптылығы нақтылануы мүмкін.  
      4. Нұқсан (зиян) келтірілгеннен кейін еңбек шартының тоқтатылуы еңбек шартының тараптарын басқа тарапқа келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан босатпайды.

**121-бап. Жұмыскерді еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы оған келтірген нұқсан үшін жұмыс берушінің материалдық жауаптылығы**

      1. Жұмыс беруші жұмыскердің алмай қалған жалақысы мен оған тиесілі өзге де төлемдерді жұмыскер басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған, жұмыскер жұмыс орнына заңсыз жіберілмеген, еңбек шартының талаптары біржақты заңсыз өзгертілген, жұмыстан заңсыз шеттетілген, еңбек шарты заңсыз бұзылған жағдайларда, оған өтеуге міндетті.  
      2. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскерді еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген нұқсанды жұмыс берушінің өтеуінің қосымша жағдайлары белгіленуі мүмкін.

**122-бап. Жұмыскердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің материалдық жауаптылығы**

      1. Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты оның өміріне және (немесе) денсаулығына зиян келтірілген кезде жұмыс беруші зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген көлемде және тәртіппен өтеуге міндетті.  
      2. Осы баптың 3-тармағында көзделген жағдайды қоспағанда, осы баптың 1-тармағында көзделген зиян жұмыскердің сақтандыру төлемдері болмаған кезде толық көлемде өтеледі. Сақтандыру төлемдері болған кезде жұмыс беруші жұмыскерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшері арасындағы айырманы өтеуге міндетті.  
      3. Жұмыскерге кәсiптік еңбекке қабiлеттiлiгiнен айырылудың бестен жиырма тоғызға дейінгі пайызды қоса алғандағы дәрежесiн белгілеумен байланысты зиян келтірілген кезде, жұмыс беруші жұмыскерге жоғалтылған табысын және денсаулығының зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеуге міндетті.  
      Еңбекке қабілеттіліктен айырылу дәрежесін белгілеу кезеңінде денсаулықтың зақымдануынан туындаған, жұмыс беруші өтейтін шығыстардың мөлшері төлем төленетін кезде республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген екі жүз елу айлық есептік көрсеткіштен аспауға тиіс.  
      Денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеу бойынша төлем осы шығыстарды шеккен жұмыскер не тұлға ұсынған, осы шығыстарды растайтын құжаттардың негізінде жүзеге асырылады. Бұл ретте, Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлеміне кіретін шығыстар өтелуге жатпайды.

**123-бап. Жұмыс берушіге нұқсан келтіргені үшін жұмыскердің материалдық жауаптылығы**

      1. Жұмыс берушіге нұқсан келтіргені үшін жұмыскердің материалдық жауаптылығы осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде және жұмыс берушінің актілерінде көзделген жағдайларда басталады.  
      2. Егер нұқсан еңсерілмейтін күштің не аса қажеттіліктің, қажетті қорғаныстың, сондай-ақ жұмыс берушінің жұмыскерге берілген мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді орындамауы салдарынан туындаған болса, жұмыскердің жұмыс берушіге келтірілген нұқсан үшін жауаптылығы жойылады.  
      3. Жұмыскер жұмыс берушіге келтірілген тікелей іс жүзіндегі нұқсанды өтеуге міндетті.  
      4. Тікелей нақты нұқсан деп жұмыс берушінің қолда бар мүлкінің шынайы азаюы немесе көрсетілген мүліктің (оның ішінде, егер жұмыс беруші осы мүліктің сақталуы үшін жауаптылықта болса, үшінші тұлғалардың жұмыс берушідегі мүлкінің) жай-күйінің нашарлауы, сондай-ақ жұмыс беруші үшін мүлікті сатып алуға немесе қалпына келтіруге шығын шығару не артық төлем жүргізу қажеттілігі түсініледі.  
      5. Жұмыскерге қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жатқызылуы мүмкін нұқсан үшін жауаптылық жүктеуге жол берілмейді.  
      6. Жұмыс беруші жұмыскерлерге қалыпты жұмыс және оларға сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасауға міндетті.  
      7. Жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауаптылық туралы үлгілік шарт жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.  
      8. Мынадай:  
      1) жұмыскерге толық материалдық жауаптылықты өзіне алу туралы жазбаша шарт негізінде берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген;  
      2) жұмыскер біржолғы құжат бойынша есебіне алған мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген;  
      3) алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масаңдық (оларға ұқсас) жағдайда нұқсан келтірілген;  
      4) материалдар, жартылай фабрикаттар, бұйымдар (өнімдер), оның ішінде оларды әзірлеу кезінде, сондай-ақ жұмыс беруші жұмыскерге пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеуіш аспаптар, арнайы киімдер мен басқа заттар кем шыққан, қасақана жойылған немесе қасақана бүлдірілген;  
      5) жұмыс беруші үшін нұқсан келтіруге әкеп соққан, бейбәсекелестік туралы талап бұзылған жағдайда;  
      6) еңбек, ұжымдық шарттарда ескерілген өзге де жағдайларда жұмыс берушіге келтірілген нұқсанның толық мөлшеріндегі материалдық жауаптылық жұмыскерге жүктеледі.

**11-тарау. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ**

**124-бап. Жұмыскерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындаған кезде берілетін кепілдіктер**

      1. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда жұмыскерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындауға тартылған уақытта оларды жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатады.  
      2. Жұмыскерге мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындағаны үшін жалақы көрсетілген міндеттерді орындайтын жері бойынша, бірақ жұмыс орнындағы орташа жалақысынан төмен болмай төленеді.  
      3. Мерзімді әскери қызметті өткерген адамдар оны өткергеннен кейін екі ай ішінде мерзімді әскери қызметке шақырылғанға дейін жұмыс істеген ұйымға жұмысқа қабылдау кезінде басым құқыққа ие болады.

**125-бап. Медициналық қарап-тексеруге жіберілетін жұмыскерлер үшін кепілдіктер**

      Осы Кодекске не ұжымдық шартқа сәйкес жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімдік медициналық қарап-тексеруден өтуге міндетті жұмыскерлердің олардан өткен уақытта жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

**126-бап. Донор болып табылатын жұмыскерлер үшін кепілдіктер**

      Донор болып табылатын жұмыскердің тексерілу және қан мен оның компоненттерін донациялау уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ оларға Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

**127-бап. Іссапарларға жіберілетін жұмыскерлер үшін кепілдіктер мен өтемақы төлемдері**

      1. Іссапар уақытында жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) мен іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады.  
      2. Іссапарларға жіберілетін жұмыскерлерге:  
      1) іссапарда болған күнтізбелік күндері үшін, оның ішінде жолдағы уақыты үшін тәуліктік төлемдер;  
      2) баратын жеріне дейінгі және кері қайтқандағы жол жүру шығыстары;  
      3) тұрғын үй-жайды жалға алу шығыстары төленеді.  
      3. Жұмыскерлерді іссапарларға жіберудің шарттары мен мерзімдері еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.  
      4. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер, жүкті әйелдер, сондай-ақ мүгедек жұмыскерлер үшін мұндай жұмысқа медициналық көрсетілімдер бойынша тыйым салынбаған болса, оларды іссапарға жіберуге жол беріледі. Бұл ретте, аталған жұмыскерлер іссапарға барудан бас тартуға құқылы.  
      5. Үш жасқа дейінгі балалары бар жұмыскерлер, егер медициналық қорытынды негізінде мүгедек балалар не отбасының науқас мүшелері тұрақты күтімді жүзеге асыруға мұқтаж болса, отбасының науқас мүшелерін күтуді жүзеге асыратын не мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлер іссапарға барудан бас тартуға құқылы.

**127-1-бап. Экологиялық апат пен радиациялық қатер аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлер үшін кепілдіктер**

      Экологиялық апат пен радиациялық қатер аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлер үшін кепілдіктер Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленеді.  
      Ескерту. 11-тарау 127-1-баппен толықтырылды - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

**127-2-бап. Бітімгершілік операцияға қатысқан жұмыскерлер, қызметкерлер үшін кепілдіктер**

      Бітімгершілік операцияға қатысқан жұмыскерлер, қызметкерлер үшін кепілдіктер Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленеді.  
      Ескерту. 11-тарау 127-2-баппен толықтырылды - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

**128-бап. Жұмыскерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру кезіндегі өтемақы төлемдері**

      1. Жұмыскер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауыстырылған кезде жұмыс беруші жұмыскерге:  
      1) жұмыскер мен оның отбасы мүшелерінің көшуіне;  
       2) жұмыскер мен оның отбасы мүшелерінің мүлкін тасымалдауға байланысты шығыстарды өтеуге міндетті.   
      2. Осы баптың 1-тармағында көзделген өтемақы төлемдерінің тәртібі мен мөлшері еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

**129-бап. Жұмыскердің жеке мүлкін жұмыс берушінің мүддесіне пайдалануына байланысты өтемақы төлемдері**

      Жұмыскер жеке мүлкін жұмыс берушінің мүддесіне және оның келісімімен пайдаланған кезде жұмыс беруші құрал-саймандарды, жеке көлікті, басқа да техникалық құралдарды пайдаланғаны, тоздырғаны (амортизациясы) үшін және оларды пайдалану шығыстарына тараптардың келісімі бойынша өтемақы төлемін жүргізеді.

**130-бап. Жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын жағдайларда жұмыскерлерге берілетін өтемақы төлемдері**

      1. Жұмыскерлердің жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын жағдайларда, оларға тұрақты тұрғылықты жерінен тысқары жерде болған әрбір күн үшін келісімде, ұжымдық, еңбек шарттарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен өтемақы төлемдері жүргізіледі.  
      2. Тұрақты жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты жұмыскерлерге теміржол, өзен, теңіз, автомобиль көлігі, азаматтық авиация, автомобиль жолдары, магистральдық құбыржолдары, магистральдық байланыс желілері мен олардағы құрылыстар, радиорелелік желілер және олардағы құрылыстар, электр берудің әуе желілері және олардағы құрылыстар, байланыс объектілері жұмыскерлері, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Мемлекеттік шекарасының учаскелеріне қызмет көрсететін жұмыскерлер жатады.  
      3. Жұмыскерлер айдың барлық жұмыс күндерінде емес, белгілі бір күндерінде сапарда болған жағдайда, төлем жұмыс (жұмыс өндірісі) орнына баруға және кері қайтуға жол жүрген нақты күндер санына пропорционалды түрде жүргізіледі.

**131-бап. Жұмысынан айырылуына байланысты берілетін өтемақы төлемдері**

      1. Жұмыс беруші мынадай жағдайларда:  
      1) жұмыс беруші заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлға қызметін тоқтатқан жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;  
      2) жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;  
      3) жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді.  
      2. Жұмыс беруші жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемі азайған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде екі айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді.  
      3. Еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемінің неғұрлым жоғары мөлшері көзделуі мүмкін.

**132-бап. Далалық жабдықталым ақшасын төлеудің тәртібі мен шарттары**

      1. Геологиялық барлау, топографиялық-геодезиялық, іздестіру ұйымдарының жұмыскерлеріне:  
      1) тұрғылықты тұратын жеріне күнделікті қайтып келмей тұрақты тұрғылықты жерінен тысқары жерде;  
      2) тұрғылықты тұратын жері болып табылмайтын далалық ұйым орналасқан жерге күнде қайтып келгенімен, тұрғылықты тұратын жерінен тысқары жерде;  
      3) еңбекті вахталық әдіспен ұйымдастыру жолымен тұрғылықты тұратын жерінен тысқары жерде далалық жағдайларда жұмыстар орындаған кезде далалық жабдықталым ақшасы төленеді.  
      2. Далалық жабдықталым ақшасын төлеу тәртібі, шарттары мен мөлшері, далалық жағдайдағы жұмыс уақытын есепке алу тәртібі келісімдерде, ұжымдық, еңбек шарттарында белгіленеді және жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

**133-бап. Жұмыскерлерге жұмыс берушінің қаражаты есебінен еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеу**

      1. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жұмыскерлерге еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті.  
      2. Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган бекіткен тәртіппен берілген еңбекке қабілетсіздік парақтары еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады.  
      3. Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар жұмыскерлерге еңбекке қабілетсіздіктің бірінші күнінен бастап жұмысқа қабілеттілігі қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес төленеді.  
      4. Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша жәрдемақы:  
      1) заңды күшіне енген сот үкімімен кінәлі екендігі анықталған жағдайда, өзінің қылмыстық құқық бұзушылық жасау кезінде алған өндірістік жарақаттарының салдарынан еңбекке уақытша қабілетсіздігі туындаған жұмыскерге;  
      2) соттың ұйғарымы бойынша жұмыскерді мәжбүрлеп емдеген (психикалық науқастардан басқа) уақыт үшін;  
      3) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен жұмыскердің кінәлі екені анықталған жағдайда, ол қамауда болған уақыт үшін және сот-медициналық сараптама жасалған уақыт үшін;  
      4) жұмыскер алкогольді, есірткіні және уытқұмарлық заттарды пайдалануы салдарынан туындаған аурулардан немесе өндірістік жарақаттардан еңбекке уақытша қабілетсіз болған кезде;  
      5) жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысымен сәйкес келетін еңбекке уақытша қабілетсіздік күндері үшін төленбейді.  
      5. Еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақы мөлшерін – Қазақстан Республикасының Үкіметі, оларды тағайындау және төлеу тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.  
      Жұмыс берушілер жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақы мөлшеріне қосымша төлемдер белгілеуге құқылы.

**12-тарау. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ЖЕКЕЛЕГЕН САНАТТАРЫНЫҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

**134-бап. Маусымдық жұмыстар**

      1. Климаттық немесе өзге де табиғи жағдайларға байланысты белгілі бір, бірақ бір жылдан аспайтын кезең (маусым) ішінде орындалатын жұмыстар маусымдық деп танылады.  
       2. Еңбек шартында маусымдық жұмыстарды орындауға арналған шарт жасасу туралы талап және оларды орындаудың белгілі бір кезеңі көрсетілуге тиіс.   
      3. Маусымдық жұмыстарға арналған еңбек шартын жасасу кезінде жұмыскердің өзіне тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі белгіленбейді.  
      4. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерлермен еңбек шарты, осы Кодекстің 52-бабында көзделген негіздерден басқа:  
      1) жұмыс берушідегі жұмыстар өндірістік сипаттағы себептер бойынша екі аптадан артық мерзімге тоқтатыла тұрған;  
      2) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан бір ай бойы жұмысқа шықпаған жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.  
      5. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскердің бұл туралы жұмыс берушіні күнтізбелік жеті күн бұрын жазбаша түрде ескерте отырып, еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзуға құқығы бар.  
      6. Жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерді осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартының алдағы бұзылатыны туралы күнтізбелік жеті күн бұрын жазбаша ескертуге міндетті.  
      7. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы төлемін жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде төлейді.  
      8. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылған кезде екі апталық орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төленеді.

**135-бап. Вахталық жұмыс әдісі**

      1. Вахталық әдіс жұмыскерлердің тұрақты тұратын жеріне күнделікті қайтып келуі қамтамасыз етіле алмайтын кезде, олардың тұрақты тұрғылықты жерінен тысқары жерде еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.  
      2. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді жұмыс өндірісі объектісінде болған кезеңде тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету үшін тұрғын үймен қамтамасыз етуге және олардың тамақтануын, жұмыс орнына дейін және одан кері жеткізіп салуды ұйымдастыруға, сондай-ақ жұмыстарды орындау және ауысымаралық тынығу үшін жағдаймен қамтамасыз етуге міндетті.  
      Жұмыс беруші жұмыскердің жұмыс өндірісі объектісінде болу жағдайларын, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) жұмыс беруші бекітетін Вахталық жұмыс әдісі туралы ережеге сәйкес вахталық әдісті қолдану тәртібін қамтамасыз етеді.  
      3. Вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер, он екі және одан көп апта жүктілік мерзіміндегі жүкті әйелдер, бірінші топтағы мүгедектер медициналық қорытындыны ұсынған күннен бастап жіберілмейді. Өзге жұмыскерлер, егер медициналық қорытындылар негізінде мұндай жұмыстардың оларға қарсы көрсетілімі болмаса, вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға тартылуы мүмкін.  
      4. Объектіде жұмыстарды орындау уақытын және ауысымаралық тынығу уақытын қамтитын кезең вахта болып есептеледі. Вахтаның ұзақтығы күнтiзбелiк он бес күннен аспауға тиіс.  
      Жұмыскердің жазбаша келісімімен вахтаның ұзақтығы ұжымдық, еңбек шарттарына сәйкес күнтiзбелiк отыз күнге дейін ұзартылуы мүмкін.  
      Теңіз кемелері экипаждарының мүшелері үшін жұмыскердің келісімімен вахтаның ұзақтығы күнтiзбелiк бір жүз жиырма күнге дейін ұзартылуы мүмкін.  
      5. Жұмыстың вахталық әдісі кезінде тоқсан ішіндегі немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бірақ күнтізбелік бір жылдан аспайтын кезең ішіндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.  
      6. Есептік кезең шегіндегі жұмыс уақыты мен тынығу уақыты вахтадағы жұмыс кестесімен (вахталар кестесімен) бекітіледі. Есептік кезең жұмыс уақытын, тынығу уақытын, жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейінгі және одан кері қайту жолының уақытын, сондай-ақ уақыттың осы күнтізбелік бөлігіне дәл келетін өзге де кезеңдерді қамтиды. Бұл ретте, есептік кезеңдегі жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгіленген нормалардан аспауға тиіс. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін әрбір жұмыскердің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының есебін жүргізуге міндетті.  
      Жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналу пунктінен жерден жұмыс орнына дейін және одан кері қайту жолының уақыты жұмыс уақытына қосылмайды.  
       Жұмыс ауысымының ұзақтығы сегіз сағаттан асқан кезде тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс кемінде бір сағат болып белгіленеді.   
      7. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлердің түнгі уақыттағы, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысына ақы төлеу еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген жұмыс істелген айға жалақы төлеу күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

**136-бап. Үй жұмыскерлері**

      1. Егер жұмыстар (көрсетілетін қызметтер) жұмыс берушінің пайда алуы және (немесе) жұмыс беруші үшін пайда алу мақсатында орындалмаса (көрсетілмесе), жұмыс беруші жеке тұлғаларда отбасының бір немесе бірнеше мүшесі жүргізетін үй шаруашылығындағы жұмыстарды орындайтын (қызметтер көрсететін) жұмыскерлер үй жұмыскерлері деп танылады.  
      2. Жұмыс беруші үй жұмыскерін жұмысқа қабылдау не онымен еңбек қатынастарын тоқтату туралы акт шығаруды және оның жұмысы туралы мәліметтерді еңбек кітапшасына енгізуді жүргізбейді.  
      3. Үй жұмыскерімен еңбек шартының тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы жазбаша ескертудің мерзімдері, сондай-ақ жұмысынан айырылуға байланысты өтемақы төлеу жағдайлары мен мөлшері еңбек шартында белгіленеді.  
      4. Үй жұмыскері мен жұмыс берушінің арасындағы жеке еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша және (немесе) сотта шешіледі.

**137-бап. Үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер**

      1. Жұмыс берушімен жұмысты өз материалдарымен және өзінің немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдалана отырып, үйде жеке еңбегімен орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер деп есептеледі.  
      2. Жұмыскердің жұмысты үйде орындауы еңбек шартын жасасқан кезде, еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде де еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізіле отырып белгіленуі мүмкін.  
      3. Үйде істелетін жұмысты орындау туралы еңбек шартында:  
      1) жұмысты жұмыскерге меншік құқығымен тиесілі немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдалана отырып орындау;  
      2) жұмыскерді жұмысты орындау үшін қажетті шикізатпен, материалдармен, жартылай фабрикаттармен қамтамасыз ету тәртібі мен мерзімдері;  
      3) жұмыскерге төленетін өтемақы және өзге де төлемдер туралы талаптар міндетті түрде көзделуге тиіс.

**138-бап. Қашықтықтан жұмыс істеу**

      1. Қашықтықтан жұмыс істеу жұмыс процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалана отырып, еңбек процесін жұмыс беруші орналасқан жерден тысқары жерде жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.  
      2. Жұмыс беруші жұмыскерге коммуникация құралдарын (байланыс құралдарын) береді және оларды орнату мен оларға қызмет көрсету жөніндегі шығыстарды көтереді. Жұмыскер меншікті коммуникация құралдарын тұрақты негізде пайдаланған жағдайда, жұмыс беруші өтемақы төлейді, оның мөлшері мен төлеу тәртібі жұмыскермен келісім бойынша белгіленеді.  
      Тараптардың келісімі бойынша қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерге жұмыс беруші үшін жұмысты орындауға байланысты өзге де шығыстар (электр энергиясының, судың құны және және басқа да шығыстар) өтелуі мүмкін.  
      3. Қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылау ерекшеліктері еңбек шартында айқындалады.

**139-бап. Азаматтық қызмет**

      1. Азаматтық қызметке кіру тағайындау тәртібімен не конкурс бойынша жүзеге асырылады.  
      2. Конкурсты бос лауазымы бар мемлекеттік мекеме, қазыналық кәсіпорын ұйымдастырады және өткізеді.  
      3. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және жұмыс берушінің актісін шығару арқылы жүзеге асырылады.  
       4. Бұрын сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адам азаматтық қызметке басқару функцияларын орындаумен байланысты лауазымға қабылданбайды.   
      5. Азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімін әзірлеу мен бекітуді еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органмен келісу бойынша тиiстi қызмет салаларының уәкiлеттi мемлекеттiк органдары жүргізеді.  
      6. Азаматтық қызметші:  
      1) материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, басқа да мемлекеттік мүлік пен қызметтік ақпаратты қызметтік емес мақсатта пайдалануға;  
      2) азаматтық қызметтің қалыпты жұмыс істеуіне және лауазымдық міндеттерді атқаруға кедергі келтіретін әрекеттерге қатысуға;  
      3) қызмет жағдайын азаматтық қызметпен байланысты емес мақсатта пайдалануға;  
      4) азаматтық қызметті өткеру кезеңінде белгілі болған, мемлекеттік құпияларды, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етуге құқылы емес.  
      7. Азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізудің тәртібі мен шарттарын тиісті қызмет саласының уәкілетті мемлекеттік органы айқындайды.  
      8. Азаматтық қызметші өзінің жазбаша өтініші бойынша тиісті ұйымдардың басшылары арасындағы келісу бойынша басқа мемлекеттік мекемеге, қазыналық кәсіпорынға жұмысқа ауыстырылуы мүмкін.  
      9. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.  
      Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс iстейтiн денсаулық сақтау, әлеуметтiк қамсыздандыру, бiлiм беру, мәдениет, спорт және ветеринария саласындағы мамандарға, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгiленбесе, жергiлiктi өкiлдi органдардың шешiмi бойынша бюджет қаражаты есебiнен қызметтiң осы түрлерiмен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшiлердiң айлықақыларымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемiнде жиырма бес пайызға жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар мен тарифтiк мөлшерлемелер белгiленедi.  
      Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс iстейтiн денсаулық сақтау, әлеуметтiк қамсыздандыру, бiлiм беру, мәдениет, спорт және ветеринария саласындағы мамандар лауазымдарының тiзбесiн жергiлiктi өкiлдi органмен келiсу бойынша жергiлiктi атқарушы орган айқындайды.  
      10. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі.  
      Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берген кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

**140-бап. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелерінің еңбегін реттеу ерекшеліктері**

      1. Атқарушы органның басшысымен еңбек шартын жасасу, оның еңбегіне ақы төлеу тәртібі мен шарттары, оны тәртіптік жауаптылыққа тарту, жұмыстан шеттету осы Кодекске, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне, құрылтайшылар, заңды тұлға мүлкінің меншік иесі не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген адам (орган) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органы бекітетін құжаттарға, заңды тұлғаның оқшауланған құрылымдық бөлімшелері туралы ережелерге және еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады.  
      2. Егер жалғыз құрылтайшы (қатысушы, акционер) заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы болып табылған жағдайда, еңбек шарты жасалмайды. Еңбек қатынастары жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау туралы актісімен ресімделеді, онда еңбек функциясы, еңбек қызметін жүзеге асыру мерзімі, жұмыстың басталу күні, жұмыстың орындалатын орны, сондай-ақ еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттар қамтылуға тиіс.  
       Құрылтайшылардың (қатысушылардың, акционерлердің) құрамы өзгерген жағдайда, атқарушы органның басшысымен еңбек шарты жасалады не құрылтайшылардың, заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген адамның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімі негізінде онымен еңбек қатынастары тоқтатылады.   
       3. Атқарушы органның басшысын жаңа мерзімге тағайындаған (сайлаған, лауазымға бекіткен) жағдайда, еңбек шартына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.   
       4. Жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау және еңбек шартын тоқтату туралы актісіне құрылтайшылардың, заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген адамның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен не олар бекітетін құжаттармен уәкілеттік берілген адам қол қояды.   
      5. Заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басшысына және басқа да мүшелеріне тәртіптік жаза тәртіптік теріс қылық анықталғаннан кейін тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап екі айдан кешіктірілмей қолданылады.  
      Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысына тәртіптік жаза қолдану тәртібі Қазақстан Республикасы заңнамасының және заңды тұлғаның құрылтай құжаттарының ерекшеліктері ескеріле отырып, құрылтайшылардың, заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген адамның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен бекітілген жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.  
      6. Осы Кодексте көзделген заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының еңбегін реттеу ерекшеліктері заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органына, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелеріне қолданылады.

**141-бап. Азаматтық авиацияның авиация персоналына жататын жұмыскерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері**

      Ұшу қауіпсіздігіне тікелей байланысты, азаматтық және эксперименттік авиацияның авиация персоналына жататын жұмыскерлердің еңбегі азаматтық авиация саласындағы халықаралық стандарттар мен нормативтер ескеріле отырып, жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимі ұзақтығының ерекше нормаларын белгілейтін "Қазақстан Республикасының әуе кеңістігін пайдалану және авиация қызметі туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

**142-бап. Теңiз кемелерi экипаждарының (жүзу құрамы)мүшелерiне жататын жұмыскерлердің еңбегін реттеу**

      Теңiз кемелерi экипаждарының (жүзу құрамы) мүшелерiне жататын жұмыскерлердің еңбегі теңiз кемелерiнің экипаждары (жүзу құрамы) мүшелерiнің еңбегін, еңбегіне ақы төлеуді, жұмыс уақытын және тынығу уақытын реттеудің ерекшеліктерін белгілейтін "Сауда мақсатында теңiзде жүзу туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

**143-бап. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің, Парламенті мен мәслихаттары депутаттарының, судьяларының еңбегін реттеу**

      Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің, Парламенті мен мәслихаттары депутаттарының, судьяларының еңбегі қызметке кірудің, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше шарттары мен тәртібін, еңбектің ерекше жағдайларын, еңбекке ақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңілдіктерді, артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

**144-бап. Әскери қызметтегі адамдардың, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары мен мемлекеттік фельдъегерлік қызмет қызметкерлерінің еңбегін реттеу**

      Әскери қызметтегі адамдардың, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары мен мемлекеттік фельдъегерлік қызмет қызметкерлерінің еңбегі қызметке кірудің, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше шарттары мен тәртібін, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекке ақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңілдіктерді, артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

**145-бап. Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі және оның ведомстволары жұмыскерлерінің еңбегін реттеу**

      Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкі және оның ведомстволары жұмыскерлерінің еңбегі лауазымға тағайындаудың, еңбек шартын тоқтатудың ерекше талаптарын, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекақы төлеу жүйесі мен жағдайларын, сондай-ақ артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін "Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде және Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

**146-бап. Кәсіптік одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердiң еңбегiн реттеу**

      Кәсіптік одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердiң еңбегі "Кәсіптік одақтар туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшелiктермен бiрге осы Кодекспен реттеледi.

**3-БӨЛІМ. ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ЖӘНЕ ҰЖЫМДЫҚ ҚАТЫНАСТАР**  
**13-тарау. ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК**

**147-бап. Әлеуметтік әріптестік органдары, қағидаттары және міндеттері**

      1. Мемлекет атынан тиісті атқарушы органдар, жұмыскерлер мен жұмыс берушілер атынан белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдері әлеуметтік әріптестік тараптары болып табылады.  
      2. Әлеуметтік әріптестікті:  
      1) республикалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия (бұдан әрі – республикалық комиссия);  
      2) салалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар (бұдан әрі – салалық комиссия);  
      3) өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық, қалалық, аудандық комиссиялар (бұдан әрі – өңірлік комиссия) әлеуметтік әріптестік органдары арқылы тараптардың өзара іс-қимыл жасасуы нысанында;  
      4) ұйымдар деңгейінде – Қазақстан Республикасы заңнамасының негізінде жұмыскерлердің өкілдері мен жұмыс берушінің арасында еңбек саласындағы өзара нақты міндеттемелерді белгілейтін ұжымдық шарттар нысанында қамтамасыз етеді.  
      3. Тұрақты жұмыс істейтін республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар мынадай қағидаттар:  
      1) комиссиялардың қызметіне атқарушы билік органдары өкілдерінің, жұмыс берушілер мен жұмыскерлер өкілдерінің қатысу міндеттілігі;  
      2) тараптардың өкілеттілігі;  
      3) тепе-тең өкілдік ету;  
      4) тараптардың тең құқықтылығы;  
      5) тараптардың өзара жауаптылығы негізінде қалыптастырылады.  
      4. Комиссияларға қатысушылардың дербес құрамын әлеуметтік әріптестіктің әрбір тарапы өз бетінше қалыптастырады.  
      5. Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестік мынадай міндеттерді шешуге бағытталған:  
      1) әлеуметтік, еңбек және осылармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін жасау;  
      2) қоғамның барлық топтарының мүдделерін объективті ескеру негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз етуге жәрдемдесу;  
      3) жұмыскерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыруға жәрдемдесу;  
      4) барлық деңгейлердегі әлеуметтік әріптестік тараптары арасындағы консультациялар мен келіссөздер процесіне жәрдемдесу;  
      5) ұжымдық еңбек дауларын шешуге жәрдемдесу;  
      6) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру жөніндегі ұсыныстарды тұжырымдау.

**148-бап. Әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру**

      1. Республикалық, салалық және өңірлік комиссиялар тараптардың орындауы үшін міндетті тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ететін тұрақты жұмыс істейтін органдар болып табылады.  
      2. Әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыруды қамтамасыз ету:  
      1) республикалық деңгейде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға;  
      2) салалық деңгейде тиiстi қызмет салаларының уәкiлеттi мемлекеттік органдарына;  
      3) өңірлік деңгейде тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктің жергілікті атқарушы органдарына жүктеледі.  
      Осы Кодекстің мақсаттары үшін салалар тізбесін республикалық комиссия белгілейді.  
       3. Мыналар:   
      1) республикалық деңгейде – Қазақстан Республикасы Үкіметінің, жұмыскерлердің республикалық бірлестіктері мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдері;  
      2) салалық деңгейде – тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдарының өкілетті өкілдері, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілдері;  
       3) өңірлік деңгейде – жергілікті атқарушы органдардың өкілетті өкілдері, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілдері комиссияларға қатысушылар болып табылады.   
       4. Мыналар:   
      1) республикалық деңгейде – республикалық кәсіптік одақтар бiрлестiктері;  
      2) салалық деңгейде – салалық кәсіптік одақтар;  
      3) өңірлік деңгейде – аумақтық кәсіптік одақтар бiрлестiктері жұмыскерлердiң өкiлеттi өкiлдерi болып табылады.  
      5. Мыналар:  
      1) республикалық деңгейде – Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасының, жеке кәсіпкерлік субъектілері бірлестіктерінің республикалық одағының (қауымдастығының), шағын кәсіпкерлік жөніндегі республикалық бірлестіктің, жеке кәсіпкерлік субъектілерінің республикалық салалық бірлестіктерінің өкілдері жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері болып табылады.  
      Көрсетілген одақтардан (қауымдастықтардан) өкілдік ету олардың құрамына кіретін республикалық қоғамдық бірлестіктердің санына қарай пропорционалды негізде жүзеге асырылады;  
       2) салалық деңгейде – Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасының және (немесе) салалық ұйымдардың өкілдері;   
      3) өңірлік деңгейде:  
      өңірлік палаталардың өкілдері;  
      облыстық деңгейде – жеке кәсіпкерлік субъектілерінің облыстық бірлестіктері, шағын кәсіпкерлік жөніндегі облыстық бірлестік;  
      қалалық, аудандық деңгейлерде – шағын кәсіпкерлік жөніндегі қалалық, аудандық бірлестіктер жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері болып табылады.

**149-бап. Келісімдерді дайындау жөнінде келіссөздер жүргізу құқығы**

      1. Әлеуметтік әріптестіктің кез келген тарапы келісімді әзірлеу, оның мазмұны, оны жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздердің бастамашысы болуға құқылы.  
      2. Республикалық, салалық, өңірлік деңгейлерде жұмыскерлер мен жұмыс берушілер уәкілеттік берген бірнеше өкіл болса, олардың әрқайсысына өздері өкілдік ететін жұмыскерлер мен жұмыс берушілер санына байланысты пропорционалды өкілдік ету қағидаты негізінде келіссөздер жүргізу құқығы беріледі.

**150-бап. Келіссөздер жүргізу, келісімдер әзірлеу және жасасу тәртібі**

      1. Екінші тараптан келіссөздерді бастау туралы жазбаша ұсыныстар алған тараптар күнтізбелік он күн ішінде оларды қарауға және келіссөздерге кірісуге міндетті.  
      Тараптар арасында келісімдердің жекелеген ережелері бойынша келіспеушіліктер болған кезде, тараптар келіссөздер басталған күннен бастап үш ай ішінде бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген шарттарда келісімге қол қоюға тиіс.  
      Егер тараптар келісімге келе алмаса, хаттама жасалады, оған келіссөздердегі келіспеушіліктерді жою және қайта бастау мерзімдері бойынша тараптардың түпкілікті тұжырымдалған ұсыныстары енгізіледі.  
      2. Келіссөздер жүргізу тәртібін, келісімдерді әзірлеу және жасасу мерзімдерін, сондай-ақ оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізуді, оларға қосылуды комиссиялар бекітеді.  
      3. Келісімдер оларға тараптар қол қойған кезден бастап не келісімдерде белгіленген күннен бастап күшіне енеді. Келісімдердің барлық қосымшалары олардың ажырамас бөлігі болып табылады және солармен бірдей заңдық күшке ие болады.  
      4. Келісімнің қолданылу мерзімі тараптардың келісімі бойынша не жаңа келісім қабылданғанға дейін белгіленеді, бірақ үш жылдан аспауға тиіс.  
      5. Жұмыскерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылған жағдайларда, жұмыскерлердің жазбаша өтініштері болған кезде келісімдердің жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы шарттары қолданылады.  
      6. Комиссиялардың шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен ресімделеді. Шешімдер қабылдау мен жұмысты ұйымдастыру тәртібін комиссиялар әзірлейді және бекітеді.  
      7. Бас, салалық, өңірлік келісімдер әлеуметтік әріптестік тараптары өкілдерінің қолтаңбасымен бекітіледі.

**151-бап. Келісімдерді тіркеу**

      1. Тараптар қол қойған салалық, өңірлік келісімдер қосымшаларымен бірге он күн мерзімде хабарламалық тіркеу үшін жіберіледі.  
      2. Облыстық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган жүзеге асырады.  
      3. Қалалық, аудандық деңгейлерде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жергілікті атқарушы органдар жүзеге асырады.

**152-бап. Әлеуметтік әріптестік келісімдерінің тараптары, түрлері**

      1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері мен республикалық кәсіптік одақтар бірлестіктері арасында бас келісім жасалады.  
      2. Салалық деңгейде тиісті қызмет саласының уәкілетті мемлекеттік органдары, жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері мен салалық кәсіптік одақтар арасында салалық келісімдер жасалады.  
      3. Өңірлік деңгейде жергілікті атқарушы органдар және жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері мен аумақтық кәсіптік одақтар бірлестіктері арасында өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасалады.

**153-бап. Әлеуметтік әріптестік келісімдерінің мазмұны**

      1. Келісімдер:  
      1) қолданылу мерзімі туралы;  
      2) орындалуын бақылау тәртібі туралы;  
      3) келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;  
      4) тараптардың өздеріне алған міндеттемелерді орындамаған жағдайдағы жауаптылығы туралы ережелерді қамтуға тиіс.  
      2. Бас келісімнің мазмұнын республикалық комиссия әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе солардың біреуі ұсынған бас келісім жобаларын негізге ала отырып айқындайды.  
      3. Салалық және өңірлік келісімдердің мазмұнын салалық және өңірлік комиссиялар әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе солардың біреуі ұсынған келісімдер жобаларының негізінде айқындайды.  
      4. Бас келісімде:  
      1) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы заң жобаларын қарау туралы;  
      2) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар туралы;  
      3) еңбек нарығын дамыту, халықты тиімді жұмыспен қамтуға жәрдемдесу туралы;  
      4) ұлттық біліктілік шеңберін әзірлеу және бекіту туралы;  
      5) еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік туралы;  
      6) әлеуметтік әріптестікті және диалогті дамыту туралы;  
      7) салалық және өңірлік деңгейлерде келісімдерді әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін байқаушылар тобын қалыптастыру тәртібі және оның қызметі туралы ережелер көзделуге тиіс.  
      5. Салалық келісімдерде:  
      1) тиісті саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарын қарау тәртібі туралы;  
      2) салада әлеуметтік әріптестікті және диалогті дамыту туралы;  
      3) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар туралы;  
      4) саланың еңбекке ақы төлеу жүйесінің негізгі қағидаттары туралы, оның ішінде:  
      саладағы ең төмен тарифтік мөлшерлемелерді (айлықақыларды);  
      разрядаралық коэффициенттердің шекті мәндерін;  
      ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге қосымша ақы белгілеудің бірыңғай тәртібін белгілеу;  
      5) салалық біліктілік шеңберін бекіту тәртібі туралы;  
      6) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кеңесті қалыптастыру тәртібі және оның қызметі туралы;  
      7) Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі кеңесті қалыптастыру тәртібі және оның қызметі туралы;  
      8) келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін байқаушылар тобын қалыптастыру тәртібі және оның құзыреті мен қызметі туралы;  
      9) кадрлық әлеуетті және біліктіліктерді дамыту жөніндегі үйлестіру орталығын қалыптастыру тәртібі және оның қызметі туралы ережелер көзделуге тиіс.  
      6. Өңірлік келісімдерде:  
      1) өңірде әлеуметтік әріптестікті және диалогті дамыту;  
      2) өңірдің бағдарламалық және стратегиялық құжаттарын қарау тәртібі;  
      3) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар;  
      4) жұмыс берушілерге және жұмыскерлердің өкілдеріне еңбек дауларын реттеуге жәрдемдесу;  
      5) жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге және жұмыссыздық деңгейін қысқартуға бағытталған шараларды қолдану;  
      6) Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі кеңесті қалыптастыру тәртібі және оның қызметі туралы ережелер көзделуге тиіс.  
      7. Келісімнің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда жұмыскердің жағдайын нашарлататын ережелері жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.

**154-бап. Әлеуметтік әріптестік келісімдерінің қолданылуы, олардың орындалуын бақылау және тараптардың жауаптылығы**

      1. Бас келісімнің күші мемлекеттік органдарға, жұмыс берушілерге, жұмыскерлер атынан белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдеріне қолданылады.  
      2. Салалық келісімнің күші тиісті қызмет саласының мемлекеттік органдарына, тиісті саланың жұмыс берушілеріне, жұмыскерлеріне және олардың өкілдеріне қолданылады.  
      3. Өңірлік келісімнің күші тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктің жергілікті атқарушы органдарына, жұмыс берушілеріне, жұмыскерлеріне және олардың өкілдеріне қолданылады.  
      4. Келісімдердің күші Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген, шетелдік азаматтар немесе шетелдік заңды тұлғалар не шетелдік қатысатын заңды тұлғалар мүлкінің меншік иелері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері болып табылатын ұйымдарға, сондай-ақ шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктеріне қолданылады.  
      5. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган – республикалық деңгейде, тиісті қызмет саласының мемлекеттік органдары – салалық және жергілікті атқарушы органдар өңірлік деңгейде келісімдерді оларға қол қойылған күннен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде ресми түрде жариялауға міндетті.  
      6. Келісімдердің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік тараптары жүзеге асырады.  
      7. Тараптар өкілдерінің келісім жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе келісім жасасудан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және келісімдер ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермеуі, сол сияқты олардың талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

**155-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылау**

      Жұмыскерлердің республикалық және салалық бірлестіктері келісімдерде және ұжымдық шарттарда бекітілген жағдайларда және тәртіппен Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

**14-тарау. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

**156-бап. Ұжымдық шарттың тараптары. Ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шартты әзірлеу және жасасу тәртібі**

      1. Жұмыс беруші және жұмыскерлер атынан белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдері ұжымдық шарттың тараптары болып табылады.  
      2. Ұжымдық келіссөздерді бастау және ұжымдық шартты жасасу туралы ұсынысты тараптардың кез келгені жасауы мүмкін.  
      Екінші тараптың ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерді бастау туралы ұсынысы бар хабарламасын алған тарап оны он күн мерзімде қарауға және осы баптың 4-тармағында белгіленген тәртіппен келіссөздерге кірісуге міндетті.   
      3. Ұжымдық шарт ұйымдарда да, шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. Ұйымда бір ұжымдық шарттың болуына жол беріледі.  
       4. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу үшін тараптар тепе-теңдік негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптардың келісімімен айқындалады.   
       Кәсіптік одақтың мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлер жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда өздерінің мүдделерін білдіру үшін кәсіптік одақ органына уәкілеттік беруге құқылы.   
       Ұйымда жұмыскерлердiң бiрнеше өкiлдерi болған кезде олар комиссия жұмысына қатысу, ұжымдық шартты талқылау және қол қою үшiн бiрыңғай өкiлдi орган құрады.   
       5. Комиссия дайындаған ұжымдық шарттың жобасы ұйым жұмыскерлерінің міндетті түрде талқылауына жатады. Комиссия келіп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып, жобаны пысықтайды.   
       6. Тараптардың келісіміне қол жеткізілген кезде, ұжымдық шарт кемінде екі данада жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды.   
      7. Ұжымдық шарттың жекелеген ережелері бойынша тараптар арасында келіспеушіліктер болған кезде олар туындаған күннен бастап бір ай ішінде тараптар бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген талаптармен ұжымдық шартқа қол қоюға тиіс. Ұжымдық келіссөздер барысында туындаған келіспеушіліктер өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезінде оларды реттеу бойынша бұдан кейінгі ұжымдық келіссөздердің нысанасы болуы мүмкін.  
       8. Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар осы бапта оны жасасу үшін белгіленген тәртіппен тараптардың өзара келісуі бойынша ғана жүргізіледі.   
      9. Егер алынған мәліметтер мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын болса, ұжымдық келіссөздер тараптары оларды жария етуге құқылы емес.  
       10. Ұжымдық келіссөздер тараптары келіссөздер жүргізу кезінде жалақысы сақтала отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатылуы мүмкін.   
      11. Жұмыс берушi тараптар қол қойған ұжымдық шартты қол қойылған күнінен бастап бір ай ішінде мониторинг үшiн еңбек инспекциясы жөнiндегi жергілікті органға ұсынуға мiндеттi.

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

      1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар бас, салалық және өңірлік келісімдерге сәйкес айқындайды.  
      Ұжымдық шартқа:  
      1) еңбекті нормалау, еңбекке ақы төлеу жүйелері, жұмыскерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге арналған тарифтік мөлшерлемелер мен айлықақылар, үстемеақылар мен қосымша ақылар мөлшерлері туралы;  
       2) разрядаралық коэффициенттерді белгілеу туралы;   
      3) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының ұзақтығы, еңбек демалыстары туралы;  
      4) саламатты және қауіпсіз еңбек пен тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру көлемі туралы, денсаулық сақтауды жақсарту туралы;  
      5) кәсіптік одақтың қызметі үшін жағдай жасау туралы;  
      6) ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;  
      7) жұмыскерлер мен жұмыс берушінің ұжымдық шарттың орындалуын бақылауы және ол үшін жауаптылығы туралы;  
      8) жұмыс берушінің жұмыскерлер өкілдерінің пікірлерін есепке алуды талап ететін актілері туралы;  
      9) "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу тәртібі туралы ережелер енгізіледі.  
      2. Ұжымдық шартқа:  
      1) еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру туралы;  
      2) жалақыны индекстеу тәртібі туралы;  
      3) босатылатын жұмыскерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, біліктілігін арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету туралы;  
      4) даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін жұмыскерлерге, сондай-ақ жұмысты оқумен қоса атқаратын жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы;  
      5) жұмыскерлердің тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;  
      6) жұмыскерлерді сауықтыру, санаторий-курорттық емдеу және олардың демалысы туралы;  
      7) кәсіптік одақ органдарына сайланған жұмыскерлерге, сондай-ақ сайланбалы өкілдерге кепілдіктер және олардың қызметін жүзеге асыру үшін жасалатын жағдайлар туралы;  
      8) кәсіптік одақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлермен еңбек шарты бұзылған кезде кәсіптік одақ органының уәжді пікірін ескерудің тәртібі туралы;  
      9) жұмыскер зейнеткерлік жасқа толған кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған жағдайдағы өтемақы төлемі туралы;  
      10) жұмыс берушінің орналасқан жерінен немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейін және кері қайтқанда жұмыскердің жолда болған уақыты үшін өтемақы төлемі туралы;  
      11) Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегергендегі орташа жалақысын сақтай отырып, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлеу туралы;  
      12) жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өздері келтірген нұқсан үшін жауаптылығы туралы;  
      13) ерікті зейнетақы жарналары туралы;  
      14) жұмыскерлерді және олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепілдіктері туралы, қоршаған ортаны қорғау туралы;  
      15) сақтандыру ұйымымен зейнетақы аннуитеті шартын жасасу үшін жұмыскердің қаражаты жеткіліксіз болған жағдайда, оның пайдасына жұмыс берушінің қаражаты есебінен ерiктi зейнетақы жарналарын жүзеге асыру туралы;  
      16) жұмыскерлерді Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздеріне оқыту жөніндегі іс-шаралар туралы;  
      17) жәрдемақылар мен өтемақы төлемдері, оның ішінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезіндегі төлемдерді төлеу туралы;  
      18) тараптар айқындаған және осы Кодексте айқындалған басқа да мәселелер бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттемелері енгізілуі мүмкін.  
      3. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда жұмыскерлер жағдайын нашарлатпауға тиіс. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.  
      Ескерту. 157-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

**158-бап. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімдері, аясы және тараптардың жауаптылығы**

      1. Ұжымдық шарт тараптар айқындайтын мерзімге жасалады.  
      2. Егер ұжымдық шарттың ережелерінде өзгеше көзделмесе, ол қол қойылған кезден бастап күшіне енеді және тараптардың орындауы үшін міндетті болады.  
      3. Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және солардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйым жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта айқындалады.  
      4. Ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде ұжымдық шарттың қолданылуы барлық жұмыскерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап тоқтатылады.  
      5. Тараптар өкілдерінің ұжымдық шарт жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе ұжымдық шарт жасасудан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарт ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермеуі, сол сияқты оның талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

**15-тарау. ЖЕКЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ҚАРАУ**

**159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**

      1. Шағын кәсіпкерлік субъектілерін және заңды тұлғаның атқарушы органының басшыларын қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.  
       2. Келісу комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.   
       3. Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттігінің мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді.   
      4. Келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс.  
      Дау өтініш берушінің және (немесе) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес берілген өкілеттіктер шегінде ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады.  
      5. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін оны қабылдаған күннен бастап үш күн мерзімде беруге міндетті.  
      6. Келісу комиссиясының шешімі, жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, онда белгіленген мерзімде орындалуға тиіс.  
       7. Келісу комиссиясының шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда, жұмыскер немесе жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.   
      8. Келісу комиссиясының тараптары келісу комиссиясының мүшелерін Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздеріне, келіссөздер жүргізу машығын дамытуға және еңбек дауларында консенсусқа жетуге жыл сайын оқытуды жүргізуге міндетті.

**160-бап. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімдері**

      Келісу комиссиясына немесе сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:  
      1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі келісу комиссиясына тапсырылған күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамағанда жүгінген кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап екі ай;  
      2) басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап бір жыл.  
      Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып жатқан еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда, ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

**161-бап. Жұмыскерді жұмысына қайта алу**

      1. Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге амалсыз бос жүрген (жұмыстан шеттетілген) бүкіл уақыты үшін орташа жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді.  
      2. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі келісу комиссиясының не соттың жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы шешімі дереу орындалуға тиіс. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кідірткен кезде, келісу комиссиясы не сот жұмыскерге шешімнің орындалуы кідіртілген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысындағы айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

**16-тарау. ҰЖЫМДЫҚ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ҚАРАУ**

**162-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар**

      Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:  
      1) еңбек төрелігі – ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган;  
      2) ереуіл – жұмыс берушімен ұжымдық еңбек дауындағы жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық және кәсіптік талаптарын қанағаттандыру мақсатында жұмысты толық немесе ішінара тоқтату;  
      3) татуластыру комиссиясы – ұжымдық еңбек дауын тараптарды татуластыру арқылы реттеу үшін, жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;  
      4) татуластыру рәсiмдері – ұжымдық еңбек дауын бастапқыда татуластыру комиссиясында, ал онда келiсiмге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігінде, сондай-ақ медиация рәсімін қолдана отырып, тараптардың өзара келісуі бойынша рет-ретімен қарау.

**163-бап. Ұжымдық еңбек дауының туындауы**

      1. Ұжымдық еңбек дауы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша осы Кодекстің 164-бабына сәйкес ресімделген жұмыскерлердің талаптары туралы жұмыс берушіні жазбаша хабардар еткен күннен бастап туындаған деп есептеледі.  
      2. Жұмыс беруші жұмыскерлердің қойған талаптарын – оларды алған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей, жұмыс берушілер бірлестігі бес жұмыс күнінен кешіктірмей қарауға және оларды шешу үшін шаралар қабылдауға, ал көрсетілген мерзімде шешу мүмкін болмаған кезде, туындаған келіспеушіліктерді одан әрі қарау үшін өз өкілдерін көрсете отырып, өздерінің шешімдері мен ұсыныстарын жұмыскерлерге жазбаша түрде жеткізуге міндетті.

**164-бап. Ұжымдық еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар және жұмыскерлердің талаптарын ресімдеу мен қарау тәртібі**

      1. Ұжымдық еңбек даулары мынадай реттілікпен шешіледі: жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі), шешу мүмкін болмаған жағдайда – татуластыру комиссиясы, онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігі, ол реттемеген мәселелер бойынша – соттар қарайды.  
      2. Жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, жұмыскерлер мен жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі арасындағы келісімдердің, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша талаптары жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қалыптастырылады және бекітіледі.  
      Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.  
      Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмыскерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.  
      Жұмыскерлер жиналысының (конференциясының) шешімі, егер олар ұсынған талаптарды қатысушылардың кемінде үштен екісі қолдап дауыс берсе, қабылданды деп есептеледі. Жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде, жұмыскерлердің өкілді органының өзі ұсынған талаптарын қолдауға жұмыскерлердің кемінде үштен екісінің қолтаңбасын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар.  
       Жұмыскерлердің өкілдері жұмыс берушімен жұмыскерлер жиналыстарын (конференцияларын) өткізу регламентін, орнын, уақытын, жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың санын келіседі.   
       3. Жұмыскерлердің талаптары жазбаша нысанда жазылады және жұмыс берушіге, жұмыс берушілер бірлестіктеріне жиналыс (конференция) өткізілген күннен бастап күнтізбелік үш күн мерзімде жіберіледі.   
      4. Көрсетілген талаптарды әртүрлі жұмыс берушілердің жұмыскерлері қойған жағдайда, бұл талаптарды кәсіптік одақтардың салалық немесе аумақтық бірлестіктері не жұмыскерлер уәкілеттік берген өзге де жеке және (немесе) заңды тұлғалар ұсынуы мүмкін.  
      5. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі жұмыскерлердің талаптар қою жөнінде жиналыс (конференция) өткізуіне кедергі келтіретін қандай да болсын араласуға бармауға міндетті.  
       6. Жұмыскерлердің талаптарын шешу мүмкін болмаған кезде, олар татуластыру рәсімдері тәртібімен қаралады.   
      7. Тараптар ұжымдық еңбек дауын қараудың кез келген сатысында делдалға жүгіне алады. Делдалдық рәсім татуластыру комиссиясындағы, еңбек төрелігіндегі татуластыру рәсімдеріне қарағанда дербес болып табылады және солармен қатар жүргізілуі мүмкін.

**165-бап. Татуластыру комиссиясы**

      1. Татуластыру комиссиясы жұмыс берушi мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан тепе-теңдік негізде тараптардың бірлескен шешімімен құрылған орган болып табылады.  
      Татуластыру комиссиясын құру туралы шешiм жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (олардың өкілдері) өз шешімін жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) назарына жеткізген не хабарламаған не ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктер хаттамасын жасаған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде қабылданады. Ұйымда жұмыскерлердің бірнеше өкілдері болған кезде, олар комиссия жұмысына қатысу үшін бірыңғай өкілді орган құрады.  
      2. Жұмыс берушi, жұмыс берушiлер бiрлестiгi татуластыру комиссиясының жұмыс істеуі үшін қажетті жағдайлар жасайды.  
      3. Татуластыру комиссиясы жұмыскерлердiң (олардың өкiлдерiнiң) талаптарын олар келіп түскен күннен бастап жеті жұмыс күнінен кешiктiрілмейтін мерзімде қарайды. Татуластыру комиссиясының талаптарды қарау тәртiбi, қараудың көрсетiлген мерзiмiн ұзарту тараптардың келiсiмi бойынша жүзеге асырылады және хаттамамен ресiмделедi.  
      4. Татуластыру рәсiмі процесінде татуластыру комиссиясы жұмыскерлермен (олардың өкiлдерiмен), жұмыс берушiмен, жұмыс берушiлер бiрлестiгiмен (олардың өкiлдерiмен), мемлекеттiк органдармен және өзге де мүдделi адамдармен консультациялар жүргiзедi.  
       5. Комиссияның шешiмi тараптар келiсiмiнiң негiзiнде қабылданады, тараптардың өкiлдерi қол қоятын хаттамамен ресiмделедi, тараптар үшiн мiндеттi күшi болады және татуластыру комиссиясының шешімінде белгіленген тәртіппен және мерзімдерде орындалады. Тараптардың біреуі хаттамаға қол қоюдан бас тартқан жағдайда, басқа тарап хаттамада тиісті жазба жасайды.   
      6. Татуластыру комиссиясында келiсiмге қол жеткiзiлмеген кезде оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады.

**166-бап. Еңбек төрелігі**

      1. Еңбек төрелігін ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде құрады.  
       2. Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тепе-теңдік негізде тараптардың келісімімен айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан тұруға тиіс. Еңбек төрелігінің құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы, Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу үшін еңбек төрелігі жөніндегі кеңестің өкілі, қажет болған кезде басқа адамдар қосылуға тиіс.   
      Татуластыру комиссиясының мүшелері жұмыскерлердің қаралып отырған талаптары бойынша еңбек төрелігінің құрамына кіре алмайды.  
      3. Еңбек төрелігінің төрағасын төрелік мүшелері өздерінің арасынан сайлайды.  
      4. Еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауын ұжымдық еңбек дауының тараптары өкілдерінің міндетті түрде қатысуымен, ал қажет болған кезде басқа да мүдделі адамдар өкілдерінің қатысуымен де қарайды.  
      5. Дауды қарау рәсімін еңбек төрелігі айқындайды және ол ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткізіледі.  
      6. Еңбек төрелігінің шешімі ол құрылған күннен бастап жеті жұмыс күнінен кешіктірілмей төрелік мүшелерінің қарапайым көпшілік дауысымен қабылданады. Еңбек төрелігі мүшелерінің дауыстары тең бөлінген кезде төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім уәжді болуға, жазбаша нысанда жазылуға және оған төрелік мүшелерінің барлығы қол қоюға тиіс.  
      7. Татуластыру комиссиясында ұжымдық еңбек дауы тараптары келісімге қол жеткізбеген кезде, Қазақстан Республикасының заңдарымен ереуілдер өткізу тыйым салынған немесе шектелген ұйымдарда еңбек төрелігінің құрылуы міндетті.  
      8. Еңбек төрелігінің шешімі ұжымдық еңбек дауы тараптарының орындауы үшін міндетті болады.  
      9. Еңбек төрелігінің шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда, тараптардың дауды шешуді сот тәртібімен жүзеге асыруға құқығы бар.

**167-бап. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау**

      1. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау тәртібі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісуі бойынша айқындалады.  
      2. Тараптар делдал ретінде өздеріне қатысты тәуелсіз ұйымдар мен тұлғаларды айқындайды. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімімен ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі жұмысқа орталық және жергілікті атқарушы органдардың, қауымдастықтардың және басқа да қоғамдық бірлестіктердің басшылары мен жұмыскерлерін, жұмыс берушілерді, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды тарта алады.  
      Делдалдарды тарту жағдайларының бәрінде олардан делдалдық етуге жазбаша келісім алынуға тиіс.

**168-бап. Тараптардың ұжымдық еңбек дауы бойынша келісімге қол жеткізуінің салдарлары**

      1. Ұжымдық еңбек дауының тараптары арасында дауды делдалдың қатысуымен немесе онсыз шешу туралы келiсiмге қол жеткiзiлген барлық жағдайларда аяқталмаған татуластыру рәсiмдерi тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келiсiмнiң шарттары дауды шешудiң шарттары болып есептеледi.  
      Ұжымдық еңбек дауының тараптары қол жеткiзген келiсiмдер жазбаша нысанда ресiмделедi.  
      2. Тараптар арасында даудың шешілуі туралы келісімге қол жеткізу, егер ереуіл жарияланған болса, оның тоқтатылуына алып келеді.

**169-бап. Ұжымдық еңбек дауының шешілуімен байланысты кепілдіктер**

      Татуластыру комиссиясының мүшелері ұжымдық еңбек дауын шешу жөніндегі келіссөздерге қатысқан уақытта жалақысы сақтала отырып, жұмысынан босатылады.  
      Жұмыскерлердің, олардың бірлестіктерінің ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысатын өкілдері ұжымдық еңбек дауын шешу кезеңінде тәртіптік жазаға тартылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды немесе солардың өкілдік етуіне уәкілеттік берген органның алдын ала келісімінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша олармен еңбек шарты бұзылмайды.

**170-бап. Тараптардың және татуластыру органдарының ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі міндеттері**

      1. Тараптардың ешқайсысы татуластыру рәсімдеріне қатысудан жалтаруға құқылы емес.  
      2. Ұжымдық еңбек дауында реттелмеген келiспеушiлiктер тараптардың назарына жазбаша нысанда жеткiзiлуге тиiс.  
      3. Егер жұмыс берушінің өкілі өкілеттіктерінің жеткіліксіз болу себебінен ұжымдық еңбек дауы тараптарының келіспеушіліктерін реттеу мүмкін болмаса, жұмыскерлердің талаптары мүліктің меншік иелеріне, ұйымдардың, оның ішінде Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, мүлкінің меншік иелері шетелдік жеке немесе заңды тұлғалар не шетелдік қатысатын ұйымдар болып табылатын ұйымдардың құрылтайшыларына (қатысушыларына) немесе акционерлеріне қойылады.  
      4. Осы баптың 2 және 3-тармақтарында көрсетілген рәсімдердің нәтижелерімен келіспеген жағдайда, жұмыскерлер өз мүдделерін қорғаудың заңда көзделген өзге де барлық тәсілдерін пайдалануға құқылы.  
      5. Жұмыс беруші:  
      1) жұмыскерлердің осы Кодекстің 164-бабының 3-тармағына сәйкес ресімделген талаптарын алған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде ұжымдық еңбек дауының туындағаны туралы, ол түпкілікті шешілгенге дейін ахуал туралы кейіннен апта сайын хабардар ете отырып, еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды хабардар етуге;  
      2) осы Кодекстің талаптары сақталмай жүргізілетін ереуілдердің басталғаны туралы Қазақстан Республикасының прокуратура органдарын және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды бір күн ішінде хабардар етуге міндетті.

**171-бап. Ереуіл өткізу құқығы**

      1. Егер татуластыру рәсімдері арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізілмесе, сондай-ақ жұмыс беруші татуластыру рәсімдерінен жалтарған не ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайларда, жұмыскерлер ереуіл өткізу туралы шешім қабылдай алады.  
      2. Ереуіл өткізу жөніндегі шешім жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) жиналысында (конференциясында) қабылданады.  
      Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының жартысынан астамы қатысса, заңды деп танылады.  
      Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмыскерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.  
      Жұмыскерлер жиналысының (конференциясының) шешімдері дауыс берушілердің көпшілік дауысымен қабылданды деп есептеледі. Жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде жұмыскерлердің өкілді органының ереуілді өткізуді қолдайтын жұмыскерлердің жартысынан астамының қолын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар.  
      3. Ереуілді жұмыскерлер (олардың өкілдері) уәкілеттік берген орган (ереуіл комитеті) басқарады. Бірнеше жұмыс берушілердің жұмыскерлері (олардың өкілдері) бірдей талаптар қойып, ереуіл жариялаған жағдайда, оны осы жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан құрылатын бірлескен орган басқаруы мүмкін.  
      4. Ереуілге қатысу ерікті болып табылады. Ешкімді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлеуге болмайды.  
      5. Жұмыскерлерді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

**172-бап. Ереуілдің басталуы туралы жариялау**

      1. Осы Кодекстің 171-бабының 3-тармағында көрсетілген, жұмыскерлер уәкілеттік берген орган ереуілдің басталуы және болжамды ұзақтығы туралы жұмыс берушіге, жұмыс берушілер бірлестігіне (олардың өкілдеріне) оны жариялағанға дейін бес жұмыс күнінен кешіктірмей жазбаша түрде ескертуге тиіс.  
      2. Ереуіл жариялау туралы шешімде:  
      1) тараптардың ереуіл өткізуге негіз болған келіспеушіліктерінің тізбесі;  
      2) ереуілді бастау күні, орны мен уақыты, қатысушылардың болжамды саны;  
      3) ереуілді басқаратын органның атауы, татуластыру рәсімдеріне қатысуға уәкілеттік берілген жұмыскерлер өкілдерінің құрамы;  
      4) ереуіл өткізу кезеңінде орындалатын қажетті жұмыстардың (көрсетілетін қызметтердің) ең аз көлемі жөніндегі ұсыныстар көрсетіледі.

**173-бап. Ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері**

      1. Ереуілді басқаратын орган өзіне осы Кодексте берілген құқықтар шегінде және жұмыскерлер (олардың өкілдері) берген өкілеттіктер негізінде әрекет етеді.  
      2. Ереуілді басқаратын органның:  
      1) қойылған талаптарды шешу мәселелері бойынша жұмыс берушімен, жұмыс берушілер бірлестігімен (олардың өкілдерімен), мемлекеттік, кәсіподақ, өзге де заңды тұлғалармен және лауазымды адамдармен өзара қарым-қатынастарда жұмыскерлердің мүдделерін білдіруге;  
      2) жұмыс берушіден, жұмыс берушілер бірлестігінен (олардың өкілдерінен) жұмыскерлердің мүдделерін қозғайтын мәселелер бойынша ақпарат алуға;  
      3) жұмыскерлер талаптарының қаралу барысын бұқаралық ақпарат құралдарында жариялап отыруға;  
      4) даулы мәселелер бойынша қорытындылар беру үшін мамандарды тартуға;  
      5) жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) келісуімен ереуілді тоқтата тұруға құқығы бар.  
      3. Бұрын тоқтатыла тұрған ереуілді қайта бастау үшін дауды татуластыру комиссиясының, делдалдың қайта қарауы немесе еңбек төрелігінде қайта қарау талап етілмейді. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (олардың өкілдері) және еңбек дауларын реттеу жөніндегі орган ереуілдің қайта басталуы туралы үш жұмыс күнінен кешіктірілмей ескертілуге тиіс.  
       4. Ұжымдық еңбек дауының тараптары оны реттеу жөніндегі келісімге қол қойған жағдайларда, сондай-ақ ереуіл заңсыз деп танылған жағдайда ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері тоқтатылады.

**174-бап. Ұжымдық еңбек дауы тараптарының ереуіл барысындағы міндеттері**

      Ереуіл өткізу кезеңінде ұжымдық еңбек дауының тараптары осы дауды келіссөздер жүргізу арқылы шешуді жалғастыруға міндетті.  
      Жұмыс беруші, мемлекеттік органдар және ереуілді басқаратын орган ереуіл кезеңінде қоғамдық тәртіпті, ұйым мүлкінің сақталуын және жұмыскерлердің қауіпсіздігін, сондай-ақ тоқтап қалуы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қатер төндіретін машиналардың және жабдықтардың жұмысын қамтамасыз ету жөніндегі, өздеріне байланысты шараларды қабылдауға міндетті.

**175-бап. Жұмыскерлерге ереуіл өткізуге байланысты берілетін кепілдіктер**

      1. Ереуілдерді ұйымдастыру немесе оларға қатысу (осы Кодекстің 176-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда) жұмыскердің еңбек тәртібін бұзуы деп қаралмайды және осы Кодексте көзделген тәртіптік ықпал ету шараларының қолданылуына әкеп соқпайды.  
      2. Ереуіл кезінде жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы), еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеміне құқығы, еңбек өтілі сақталады, сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепілдік беріледі.  
      Ереуіл жалақының төленбеуіне немесе уақтылы төленбеуіне байланысты өткізілгеннен басқа жағдайларда, ереуілге қатысушы жұмыскерлердің ереуіл уақыты ішіндегі жалақысы сақталмайды.

**176-бап. Заңсыз ереуілдер**

      1. Ереуілдер:  
      1) соғыс жағдайы немесе төтенше жағдай не Қазақстан Республикасының төтенше жағдай туралы заңнамасына сәйкес айрықша шаралар енгізілген кезеңдерде; Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің органдары мен ұйымдарында, елдің қорғанысын, мемлекеттің қауіпсіздігін, авариялық-құтқару, іздестіру-құтқару, өртке қарсы жұмыстарды қамтамасыз ету, төтенше жағдайлардың алдын алу немесе оларды жою мәселелерімен айналысатын басқа да әскери құралымдар мен ұйымдарда; арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарында; қауіпті өндірістік объектілер болып табылатын ұйымдарда; жедел және шұғыл медициналық көмек көрсету станцияларында;  
      2) осы баптың 2-тармағында көрсетілген шарттар сақталмаған жағдайда, темір жол көлігі, азаматтық авиация, денсаулық сақтау ұйымдарында, халықтың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ететін ұйымдарда (қоғамдық көлік, сумен, электр энергиясымен, жылумен, байланыспен қамтамасыз ету), жұмысының тоқтатыла тұруы ауыр және қауіпті зардаптарға әкеп соғуы мүмкін үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде;  
      3) осы Кодексте көзделген мерзімдер, рәсімдер мен талаптар ескерілмей жарияланған жағдайда;  
      4) адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қатер төндіретін жағдайларда;  
      5) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де жағдайларда заңсыз болып танылады.  
      Осы тармақта көрсетілген негіздердің біреуі болғанда, сот тиісті шешім қабылдағанға дейін прокурор ереуілді тоқтата тұруға құқылы.  
      2. Темір жол көлігі, азаматтық авиация, денсаулық сақтау ұйымдарында, халықтың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ететін ұйымдарда (қоғамдық көлік, сумен, электр энергиясымен, жылумен, байланыспен қамтамасыз ету) ереуіл, жергілікті атқарушы органмен алдын ала келісім негізінде айқындалатын халыққа қажетті тиісті көрсетілетін қызметтердің тізбесі мен көлемі сақталған жағдайда өткізіледі.  
      Үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде ереуіл негізгі жабдықтардың, механизмдердің үзіліссіз жұмысы қамтамасыз етілген жағдайда ғана өткізілуі мүмкін.  
      3. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес қабылдайды.  
      4. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот жұмыс берушінің немесе прокурордың өтініші бойынша қабылдайды.  
      Сот шешімі жұмыскерлердің назарына ереуілді басқаратын орган арқылы жеткізіледі, ол ереуілге қатысушыларға сот шешімі туралы дереу хабарлауға міндетті, ал ереуілді басқаратын орган болмаған кезде – тікелей жұмыс беруші жеткізеді.  
      Жұмыс беруші сот шешімінің мәтінін көпшілікке көрінетіндей қолжетімді жерлерде орналастыруды қамтамасыз етеді.  
      Ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі дереу орындалуға, ал ереуіл тоқтатылуға тиіс.  
      Адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қатер төнген жағдайда прокурор немесе сот тиісті шешім қабылданғанға дейін ереуілді тоқтата тұруға құқылы.  
      5. Ереуілді басқарушы органның сот шешіміне Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен шағым жасауға құқығы бар.  
      6. Сот заңсыз деп таныған ереуілге қатысуды жалғастыруға арандатушы адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

**177-бап. Ереуілді заңсыз деп танудың салдарлары**

      Сот ереуілді заңсыз деп таныған кезде, жұмыс беруші ереуілді ұйымдастыруға немесе өткізуге қатысқан жұмыскерлерді тәртіптік жауаптылыққа тартуы мүмкін.

**178-бап. Локаутқа тыйым салу**

      Ереуіл өткізуді қоса алғанда, ұжымдық еңбек дауын реттеу процесінде локаутқа, яғни жұмыскерлердің ұжымдық еңбек дауына немесе ереуілге қатысуына байланысты, осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 22) тармақшасында көзделген жағдайларды қоспағанда, олармен жасалған еңбек шарттарын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға тыйым салынады.

**4-БӨЛІМ. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ**  
**17-тарау. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ**  
**МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ**

**179-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік реттеу**

      Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік реттеу:   
       1) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасы талаптарының сақталуын мемлекеттік қадағалауды, бақылауды және оған мониторингті;   
      2) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік-құқықтық актілерін және нормативтік-техникалық құжаттаманы әзірлеуді және қабылдауды;  
       3) еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсарту, қауіпсіз техникалар мен технологияларды әзірлеу және ендіру, жұмыскерлерді жеке және ұжымдық қорғау жөніндегі қызметті экономикалық ынталандыру жүйелерін құруды және іске асыруды;   
      4) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасының сақталуын мемлекеттік, ішкі бақылаудың тиімділігін арттыруды;  
      5) еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау бойынша озық отандық және шетелдік тәжірибені ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау проблемалары бойынша ғылыми зерттеулер жүргізуді;  
       6) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан зардап шеккен жұмыскерлердің, сондай-ақ олардың отбасы мүшелерінің заңды мүдделерін қорғауды;   
       7) ауыр жұмыс және өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың қазіргі заманғы техникалық деңгейінде жойылмайтын зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыс үшін кепілдіктер мен өтемақылар белгілеуді;   
      8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мамандарды даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды;  
      9) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды есепке алудың бірыңғай тәртібін белгілеуді;  
       10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы бірыңғай ақпараттық жүйенің жұмыс істеуін қамтамасыз етуді;   
      11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы халықаралық ынтымақтастықты қамтиды.

**180-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар және іс-шараларды қаржыландыру**

      1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде белгіленеді және жұмыскерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған қағидаларды, рәсімдерді және нормативтерді қамтуға тиіс.  
      2. Жұмыс берушілер мен жұмыскерлер Қазақстан Республикасының аумағында өз қызметін жүзеге асыру кезінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды орындауға міндетті.  
      3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру жұмыс берушінің қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да қаржыландыру көздері есебінен жүзеге асырылады.  
      Жұмыскерлер бұл мақсаттарға арналған шығыстарды көтермейді.  
      Қаражат көлемі жұмыс берушінің актісінде немесе ұжымдық шартта айқындалады.

**18-тарау. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ЖӘНЕ ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ**

**181-бап. Жұмыскердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері**

      1. Жұмыскердің:  
      1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;  
      2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етілуге;  
      3) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға өз жұмыс орнындағы еңбек жағдайларына және еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы өтініш білдіруге;  
      4) еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға өзі немесе өз өкілі арқылы қатысуға;  
      5) жұмыс беруші жұмыскерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және денсаулығына немесе өміріне қатер төндіретін ахуал туындаған кезде бұл жөнінде тікелей басшысына немесе жұмыс берушіге жазбаша түрде хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;  
      6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті білім алуға және кәсіптік даярлыққа;  
       7) жұмыс берушіден жұмыс орнының сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, денсаулығына зақым келу тәуекелі туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат алуға;   
      8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта орташа жалақысының сақталуына құқығы бар.  
       2. Жұмыскер:   
       1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, қағидалардың және нұсқаулықтардың талаптарын сақтауға;   
       2) жұмыскерлердің әрбір өндірістік жарақаты және денсаулығының өзге де зақымдануы, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері туралы, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін ахуал туралы жұмыс берушіге немесе жұмысты ұйымдастырушыға дереу хабарлауға;   
      3) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган белгілеген тәртіппен міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық қарап тексеруден, сондай-ақ ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі және өзге де медициналық куәландырудан өтуге;  
      4) жұмыс берушінің талабы бойынша жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауысқан кезде профилактикалық медициналық қарап тексеруден өтуге;  
      5) мүгедектіктің белгіленгені немесе денсаулық жағдайының еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретіндей өзге де нашарлауы туралы жұмыс берушіге хабарлауға;  
       6) жұмыс беруші беретін жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарын мүлтіксіз қолдануға және оларды мақсат бойынша пайдалануға;   
       7) мемлекеттік еңбек инспекторының, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, ішкі бақылау мамандарының талаптарын және медициналық мекемелер ұсынған емдік және сауықтыру іс-шараларын орындауға;   
      8) жұмыс беруші айқындаған және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқытудан, нұсқау алудан және білімдерін тексеруден өтуге міндетті.

**182-бап. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері**

      1. Жұмыс берушінің:  
      1) жұмыскерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдескені, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі рационализаторлық ұсыныстары үшін ынталандыруға;  
      2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын жұмыскерлерді осы Кодексте белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауаптылыққа тартуға;  
      3) жұмыскерден өндірісте жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптарды мүлтіксіз сақтауды талап етуге;  
      4) жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында және жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда профилактикалық медициналық қарап тексерулерге меншікті қаражаты есебінен жіберуге құқығы бар.  
       2. Жұмыс беруші:   
       1) профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру арқылы жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдерді болғызбау жөніндегі шараларды қабылдауға;   
      2) жұмыскерлерге еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, оларға нұсқау беруді және білімдерін тексеруді өткізуге, сондай-ақ меншікті қаражаты есебінен өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге;  
      3) жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес, еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіппен, кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда үш жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен басшы жұмыскерлер мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және олардың білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;  
      4) жұмыскерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес жұмыскерлердің арнайы киімі мен аяқкиімін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе бірдей тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз етуге;  
      5) алып тасталды - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);  
      6) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол бермеуге;  
      7) әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын заттарды қолымен көтеруіне және жылжытуына жол бермеуге;  
      8) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыруға;  
       9) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органға және еңбек инспекциясы жөнiндегi жергілікті органға, жұмыскерлердiң өкiлдерiне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайлары, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жай-күйiнің мониторингі үшін қажеттi ақпаратты тоқсанына бір рет беруге;   
       10) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тергеп-тексеруді қамтамасыз етуге;   
       11) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын және қорытындыларын орындауға;   
      12) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімдік аттестаттауды жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен бес жылда бір реттен сиретпей өткізуге;  
       13) өндiрiстiк объектiлердi еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерiн еңбек инспекциясы жөнiндегi тиісті жергілікті органға бiр ай мерзiмде қағаз және электрондық жеткiзгiштерде ұсынуға;   
       14) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;   
      15) авариялық ахуалдың өршуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болғызбау жөніндегі шұғыл шараларды қабылдауға;  
      16) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды еңбек жөнiндегi уәкiлеттi орган бекіткен тәртіппен әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды жүзеге асыруға;  
      17) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты не кәсіптік аурудың белгілері пайда болғанда басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексеруден және ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан меншікті қаражаты есебінен өткізуге міндетті.  
      Ескерту. 182-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

**19-тарау. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІН ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУ**

**183-бап. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау**

      1. Өндірістік объектілер еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестатталуға жатады.  
      2. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды өндірістік объектілерді аттестаттаудан өткізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар бес жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен жүргізеді.  
      3. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімді міндетті аттестаттаудан өткізу тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.  
      4. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу тәртібін бұзу анықталған кезде, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды мемлекеттік бақылау және қадағалау органының талап етуі бойынша өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кезектен тыс аттестаттау жүргізіледі.  
      Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кезектен тыс аттестаттау нәтижелері өндірістік объектіні еңбек жағдайлары бойынша алдыңғы аттестаттау материалдарына қосымша түрінде ресімделеді.  
      5. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізуді ұйымдастыру үшін жұмыс беруші құрамында төраға, мүшелер және өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау жөніндегі құжаттаманы жасауға, жүргізуге және сақтауға жауапты хатшы бар аттестаттау комиссиясын құру туралы тиісті бұйрық шығарады.  
      6. Аттестаттау комиссиясының құрамына басшы не оның орынбасары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметтерінің және келісу бойынша өзге де бөлімшелерінің мамандары, сондай-ақ жұмыскерлердің өкілдері кіреді.  
      Жұмыскерлер өкілдерінің аттестаттау комиссиясына қатысудан бас тартуы өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізбеу үшін негіз болып табылмайды.  
      7. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау аяқталғаннан кейін өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйым оның нәтижелері туралы мәліметтерді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға ол белгілеген тәртіппен күнтізбелік он күн ішінде жібереді.  
      8. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері өндірістік объектіні аттестаттау актісі шығарылған кезден бастап күшіне енеді.  
      9. Өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу тәртібінің сақталуын бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

**184-бап. Жұмыс орындарының қауіпсіздік талаптары**

      1. Жұмыс орындары орналасқан ғимараттар (құрылыстар) құрылысы жағынан өздерінің функционалдық мақсатына және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес болуға тиіс.  
      2. Жұмыс жабдығы осы жабдық түрі үшін белгіленген қауіпсіздік нормаларына сәйкес келуге, онда тиісті техникалық паспорттары (сертификат), ескерту белгілері болуға және жұмыскерлердің жұмыс орындарындағы қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін қоршаулармен немесе қорғау құрылғыларымен қамтамасыз етілуге тиіс.  
      3. Авариялық жолдар мен жұмыскерлердің үй-жайдан шығатын жолдар белгіленуге, бос болуға және ашық ауаға не қауіпсіз аймаққа шығаруға тиіс.  
      4. Қауіпті аймақтар нақты белгіленуге тиіс. Егер жұмыс орындары жұмыстың сипатына қарай жұмыскерге қауіп-қатер төндіретін немесе құлайтын заттар бар қауіпті аймақтарда болса, онда мұндай орындар бұл аймақтарға бөгде адамдардың кіруін бөгейтін құрылғыларымен жабдықталуға тиіс.  
      Жаяу жүргіншілер мен технологиялық көлік құралдары ұйымның аумағында қауіпсіз жағдайларда жүріп-тұруға тиіс.  
      5. Жұмыс орындары орналасқан үй-жайдағы температура, жарық, сондай-ақ желдеткіш жұмыс уақыты кезінде санитариялық-эпидемиологиялық талаптарға сәйкес болуға тиіс.

**185-бап. Жұмыскерлерді міндетті медициналық қарап-тексеру**

      1. Жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мерзімдік медициналық қарап-тексеруден және зерттеп-қараудан өткізуді меншікті қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндетті.  
      2. Қаупі жоғары жұмыстарда, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстарда істейтін жұмыскерлер ауысым алдындағы және ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан өтуге тиіс. Ауысым алдындағы және ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан өту талап етілетін кәсіптердің тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындайды.

**20-тарау. ЕҢБЕК ҚЫЗМЕТІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ЖАЗАТАЙЫМ ОҚИҒАЛАРДЫ**  
**ТЕРГЕП-ТЕКСЕРУ ЖӘНЕ ЕСЕПКЕ АЛУ**

**186-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексерудің жалпы ережелері және оларды есепке алу**

      1. Жұмыскерлердің, сондай-ақ:  
      1) кәсіптік практикадан өтіп жүрген кезде оқу орындарында оқитын адамдардың;  
      2) әскери қызмет, арнаулы мемлекеттік органдарда қызмет өткерумен байланысты емес жұмыстарды орындауға тартылған әскери қызметшілердің, арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің;  
      3) бас бостандығынан айыру орындарында және сот үкімі бойынша еңбекке тартылған адамдардың;  
      4) азаматтық қорғау саласындағы әскерилендірілген және өзге де мамандандырылған кәсіби авариялық-құтқару қызметтері мен құралымдарының, әскерилендірілген күзеттің жеке құрамының, авариялардың, дүлей зілзаланың салдарларын жою жөніндегі, адам өмірін және мүлікті құтқару жөніндегі ерікті командалар мүшелерінің еңбек қызметіне байланысты және еңбекке қабілетсіздігіне не қайтыс болуына әкеп соққан денсаулығының зақымдану жағдайлары осы Кодекске сәйкес тергеп-тексерілуге жатады.  
      2. Жұмыскерлер денсаулығының еңбек міндеттерін орындауға байланысты зақымдануы не еңбекке қабілетсіздікке не қайтыс болуға әкеп соққан, жұмыс берушінің мүддесі үшін өз бастамасы бойынша басқа да әрекеттер жасау, егер олар:  
      1) жұмыс уақыты басталар алдында немесе аяқталғаннан кейін жұмыс орнын, өндіріс құрал-жабдықтарын, жеке қорғаныш құралдарын дайындау және ретке келтіру және басқа да әрекеттер кезінде;  
       2) жұмыс орнында болған жұмыс уақыты ішінде, жұмысы қызмет көрсету объектілері арасында жүріп-тұрумен байланысты жұмыскер бара жатқан жолда, оның ішінде жұмыс берушінің тапсырмасы бойынша бара жатқан жолда, сондай-ақ еңбек міндеттерін орындау кезінде іссапар уақытында;   
      3) жұмыс беруші ұсынған көлік құралымен жұмысты орындау орнына бара жатқанда немесе жұмыстан келе жатқанда;  
       4) жеке көлік құралын қызмет бабында пайдалану құқығына жұмыс берушінің жазбаша келісімі болған кезде өзінің жеке көлік құралымен;   
       5) жұмыс берушінің мүддесі үшін өз бастамасы бойынша әрекеттер жасау кезінде;   
      6) вахталық әдіспен жұмыс істейтіндердің жиналу орнынан (вахта кезеңінде тұратын жерінен) жұмыс беруші ұсынған көлік құралымен жұмысқа бара жатқанда немесе келе жатқанда орын алған болса, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар ретінде есепке алынады.  
      3. Тергеп-тексеру барысында жұмыскерлер денсаулығының зақымдануы:  
      1) жұмыскердің функционалдық міндеттеріне кірмейтін және жұмыс берушінің мүддесімен байланысты емес жұмыстарды немесе өзге де әрекеттерді зардап шеккен адам өз бастамасы бойынша орындаған, оның ішінде вахталық әдіспен жұмыс істеу кезінде ауысымаралық демалыс, тынығу мен тамақтануға арналған үзіліс кезінде орындаған кезде;  
      2) зардап шеккен адамның алкогольдік масаң күйде болуы, оның уытқұмарлық және есірткі заттарды (оларға ұқсас заттарды) пайдалану негізгі себеп болған жағдайда;  
      3) өз денсаулығына әдейі (қасақана) зиян келтіру нәтижесінде, сондай-ақ зардап шеккен адам қылмыстық құқық бұзушылық жасаған кезде;  
      4) медициналық қорытындымен расталған, зардап шеккен адам денсаулығының өндірістік факторлардың әсерімен байланысты емес кенеттен нашарлауынан болғаны объективті түрде анықталса, олар еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар ретінде есепке алынуға жатпайды.  
       4. Кәсіптік аурулар жағдайларын тергеп-тексеруді жұмыс беруші халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органмен бірлесіп жүргізеді.   
      5. Денсаулық сақтау ұйымдарының жауапты лауазымды адамдары жұмыскерлердің өндірістік жарақат алуына немесе денсаулығының еңбек қызметіне байланысты зақымдануына орай бастапқы жүгінген әрбір жағдай туралы жұмыс берушілерге және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, сондай-ақ кәсіптік қатты ауру (улану) жағдайлары туралы халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органды екі жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар етуге тиіс.  
      6. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және өндірістегі кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруді ұйымдастыру және тіркеу үшін жұмыс беруші жауапты болады.

**187-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру кезіндегі жұмыс берушінің міндеттері**

      1. Жұмыс беруші:  
      1) зардап шеккен адамға алғашқы медициналық көмек көрсетуді және қажет болған кезде оны денсаулық сақтау ұйымына жеткізуді ұйымдастыруға;  
      2) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға орнындағы жағдайды (жабдықтар мен механизмдердің, еңбек құрал-жабдықтарының жай-күйін), егер бұл басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндірмесе, ал өндірістік процестің үздіксіздігін бұзу аварияға әкеп соқпайтын болса, оқиға болған кездегі күйде сақтауға, сондай-ақ жазатайым оқиға болған жерді фотосуретке түсіруге;  
      3) зардап шеккен адамның жақын туыстарын жазатайым оқиға туралы дереу хабардар етуге және осы Кодексте, өзге де нормативтік-құқықтық актілерде айқындалған мемлекеттік органдар мен ұйымдарға хабар жіберуге;  
      4) арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерін еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру үшін оқиға орнына жіберуге міндетті.  
      2. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға туралы бір тәулік ішінде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша:  
      1) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға;  
      2) қауіпті өндірістік объектілерде болған жазатайым оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органның аумақтық бөлімшесіне;  
      3) кәсіптік ауру немесе улану жағдайлары туралы халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органның аумақтық бөлімшесіне;  
      4) жұмыскерлердің өкілдеріне;  
      5) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыру шартын жасасқан сақтандыру ұйымына;  
      6) жазатайым оқиға болған жердегі құқық қорғау органына және арнайы тергеп-тексеруге жататын жағдайларда өндірістік және ведомстволық бақылау мен қадағалаудың уәкілетті органдарына хабарлайды.  
      3. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде комиссияның талабы бойынша жұмыс беруші меншікті қаражаты есебінен:  
      1) техникалық есеп-қисаптардың орындалуын, зертханалық зерттеулердің, сынақтардың, басқа да сараптама жұмыстарының жүргізілуін және осы мақсаттарда сарапшы мамандардың тартылуын;  
      2) оқиға орнын және зақым келтірілген объектілерді фотосуретке түсіруді, жоспарлар, эскиздер, схемалар жасауды;  
      3) тексеру жүргізу үшін қажетті көлік, қызметтік үй-жай, байланыс құралдарын, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беруді;  
      4) мыналарды:  
      жұмыс орнының жай-күйін, қауіпті және (немесе) зиянды өндірістік факторлардың бар-жоғын сипаттайтын құжаттарды (жоспарларды, эскиздерді, схемаларды, ал қажет болғанда оқиға орнының фото- және бейнематериалдарын және басқаларды);  
      нұсқауларды тіркеу журналдарынан және зардап шеккен адамдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімін тексеру хаттамаларынан, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға куәгерлері мен лауазымды адамдардан жауап алу хаттамаларынан, зардап шеккен адамдардың түсініктемелерінен, мамандардың сараптамалық қорытындыларынан үзінді көшірмелерді;  
      зертханалық зерттеулер мен эксперименттердің нәтижелерін;  
      зардап шеккен адамның денсаулығына келтірілген зақымның сипаты мен ауырлық дәрежесі немесе оның қайтыс болуының себебі туралы, алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масаңдық белгілерінің бары (жоғы) туралы медициналық қорытындыны;  
      зардап шеккен адамға арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдары берілгенін растайтын құжаттардың көшірмелерін;  
      көрсетілген өндірісте (объектіде) мемлекеттік еңбек инспекторлары мен аумақтық мемлекеттік қадағалау органының лауазымды адамдарының (егер еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға осы органның бақылауындағы ұйымда немесе объектіде орын алса) бұрын берілген нұсқамаларынан үзінді көшірмелерді;  
      комиссияның қалауы бойынша істің қаралуына қатысы бар басқа да құжаттарды беруді қамтамасыз етеді.

**188-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияны құру тәртібі және оның құрамы**

      1. Арнайы тергеп-тексерілуге жататын жағдайларды қоспағанда, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытынды алған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде жұмыс берушінің актісімен құрылатын, мынадай құрамдағы комиссия жүргізеді:  
      1) төраға – ұйымның (өндірістік қызметтің) басшысы немесе оның орынбасары, ал олар болмаған кезде жұмыс берушінің уәкілетті өкілі;  
      2) мүшелері – ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің басшысы және жұмыскерлердің өкілі.  
      2. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға болған тиісті учаскедегі еңбек қауіпсіздігіне тікелей жауап беретін лауазымды адам тергеп-тексеруді жүргізу кезінде комиссия құрамына енгізілмейді.  
      3. Арнайы тергеп-тексеруге:  
      1) ауыр немесе адам өлімімен аяқталған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар;  
      2) зардап шеккен адамдардың өндірістік жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан да көп жұмыскерлер ұшыраған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғалар;  
      3) қатты уланудың топтық оқиғалары жатады.  
      4. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеруді еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытындыны алған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде мынадай құрамда құрған комиссия жүргізеді:  
      1) төраға – мемлекеттік еңбек инспекторы;  
      2) мүшелері – жұмыс беруші және жұмыскерлердің өкілі.  
       Екі адам қайтыс болған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы басқаратын комиссия жүргізеді.   
       Үштен бес адамға дейін қайтыс болған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган, ал бес адамнан көп қайтыс болғанда Қазақстан Республикасының Үкіметі құратын комиссия жүргізеді.   
      5. Қауіпті өндірістік объектідегі аварияның салдарынан техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар кезінде болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органның немесе оның аумақтық бөлімшесінің өкілі комиссия төрағасы болып тағайындалады. Бұл жағдайда мемлекеттік еңбек инспекторы комиссия мүшесі болады.  
      6. Комиссия құрамына сондай-ақ мыналар кіреді:  
      1) қауіпті өндірістік объектілерде, сондай-ақ электр энергетикасы саласы ұйымдарында болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезінде – өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік қадағалау жөніндегі мемлекеттік инспектор және мемлекеттік энергетикалық қадағалауды және бақылауды жүзеге асыратын лауазымды адам;  
      2) қатты улану жағдайында – халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілдері;  
      3) басқа ұйымның аумағында орналасқан және жұмыс жүргізіп жатқан ұйымның жұмыскерімен немесе өндірістік тапсырманы (қызметтік немесе шарттық міндеттерді) орындау үшін басқа ұйымға жіберілген жұмыскермен болған, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға кезінде – аумағында жазатайым оқиға болған ұйымның жауапты өкілі.  
      7. Комиссияның жұмысына жұмыс берушімен немесе зардап шеккен адаммен тиісті шарттық қатынастары бар сақтандыру ұйымының өкілі қатысуға құқылы.  
      8. Жұмыс беруші жеке тұлғада болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге жұмыс беруші немесе оның уәкілеттік берілген өкілі, жұмыскерлердің өкілі, жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге шарт негізінде де тартылуы мүмкін еңбекті қорғау жөніндегі маман қатысады.  
      9. Сараптамалық қорытындыны талап ететін мәселелерді шешу үшін арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның төрағасы ғылыми-зерттеу ұйымдарының және бақылау-қадағалау органдарының мамандары арасынан сараптамалық кіші комиссияларды жұмыс берушінің қаражаты есебінен құруға құқылы.

**189-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібі**

      1. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру мерзімі комиссия құрылған күннен бастап он жұмыс күнінен аспауға тиіс.   
      Тергеп-тексеруді белгіленген мерзімде аяқтауға объективті кедергі келтіретін мән-жайлар туындаған кезде тергеп-тексеру мерзімдері комиссияның хаттамалық шешімімен он жұмыс күніне екі реттен асырмай ұзартылуы мүмкін.  
      2. Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдарға уақтылы хабарланбаған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар зардап шеккен адамның немесе оның өкілетті өкілінің өтініші бойынша өтініш тіркелген күннен бастап он жұмыс күні ішінде тергеп-тексеріледі.  
       3. Комиссия әрбір тергеп-тексеру жағдайында оқиға куәгерлерін, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген адамдарды анықтайды және олардан жауап алады, жұмыс берушіден қажетті ақпарат және мүмкін болса, зардап шеккен адамнан түсініктеме алады.   
       4. Арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының келісімінсіз куәлардан, куәгерлерден жауап алуды, сондай-ақ ресми тағайындалған комиссия жұмыс істеп жатқан күндерде кез келген біреудің немесе өзге де комиссияның осы еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаға қатысты қатар тергеп-тексерулер жүргізуіне үзілді-кесілді тыйым салынады.   
      5. Комиссия жиналған құжаттар мен материалдар негізінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаның мән-жайлары мен себептерін айқындайды, жазатайым оқиғаның жұмыс берушінің өндірістік қызметімен байланысын және тиісінше, зардап шеккен адамның оқиға орнында болуы оның еңбек міндеттерін орындауы екені түсіндірілгенін анықтайды, жазатайым оқиғаны еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға ретінде немесе еңбек қызметіне байланысты емес жазатайым оқиға ретінде сыныптайды, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының бұзылуына жол берген адамдарды айқындайды және өндірістегі еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың себептерін жою және алдын алу жөніндегі шараларды белгілейді.  
      6. Ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе адам өлімімен аяқталған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны, зардап шеккен адамдардың өндірістік жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан көп жұмыскер ұшыраған топтық жазатайым оқиғаны және жұмыскерлердің топтық қатты улану жағдайын тергеп-тексеру еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша арнайы тергеп-тексеру актісімен ресімделеді.  
      7. Көлік құралдарының авариясы салдарынан болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жол жүрісі қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті органның тергеп-тексеру материалдары негізінде жүргізіледі.  
      8. Жол жүрісі қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті орган еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының талабы бойынша тергеп-тексеру материалдарының көшірмелерін көлік оқиғасы болған күннен бастап бес күн мерзімде беруге міндетті.  
       9. Режимдік объектілердегі еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның жұмыс жағдайлары осы объектілерде болуға арналған рұқсаттың ерекшеліктері ескеріле отырып айқындалады.   
      10. Ұйым объектілеріндегі жарылыстың, авариялардың, қираудың, өрттің және басқа да жағдайлардың салдарынан зардап шеккен адамды (зардап шеккен адамдарды), жоғалған адамды (жоғалған адамдарды) іздеудің аяқталуын арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия авариялық-құтқару қызметі немесе құралымы басшысының және сарапшы мамандардың қорытындысы негізінде айқындайды.

**190-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын ресімдеу тәртібі және оларды есепке алу**

      1. Жұмыскердің (жұмыскерлердің) еңбекке қабілеттілігін жоғалтуына әкеп соққан және еңбек қызметіне байланысты әрбір жазатайым оқиға медициналық қорытындыға (ұсынымға) сәйкес тергеп-тексерілуге жатады.  
      Ауыр зардаптарға әкеп соққан, адам өлімімен аяқталған және еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғалар арнайы тергеп-тексерілуге жатады.  
      Тергеп-тексеру, арнайы тергеп-тексеру актілерінің нысандарын және еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға, кәсіптік ауру туралы актілердің нысандарын еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілейді.  
      2. Акт тергеп-тексеру материалдарына сәйкес ресімделуге тиіс.  
      Егер комиссия еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде өрескел абайсыздық зиянның туындауына немесе оның ұлғаюына себеп болғандығын анықтаса, комиссия тараптардың сабақтас жауаптылығын қолданады және жұмыскер мен жұмыс беруші кінәсінің дәрежесін пайызбен айқындайды.  
      Егер еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерінің біреуі комиссияның (көпшіліктің) қорытындыларымен келіспеген жағдайда, ол өзінің уәжді пікірін тергеп-тексеру материалына қосу үшін жазбаша түрде ұсынады. Ол арнайы тергеп-тексеру актісіне "ерекше пікірге қара" деген ескертпемен қол қояды.  
      3. Тергеп-тексеру нәтижесімен келіспеген немесе еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға туралы акт уақтылы ресімделмеген жағдайда, зардап шеккен адамның немесе оның сенім білдірілген адамының, жұмыскерлер өкілінің жұмыс берушіге жазбаша түрде жүгінуге құқығы бар, ол олардың өтінішін он күн мерзімде қарауға және мәні бойынша шешім қабылдауға міндетті.  
      4. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, ресімдеу және тіркеу мәселелері бойынша жұмыс берушінің, жұмыскердің және мемлекеттік еңбек инспекторының не қауіпті өндірістік объектілерде болған оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік қадағалау жөніндегі мемлекеттік инспектордың арасында туындаған келіспеушіліктерді тиісті жоғары тұрған бас мемлекеттік еңбек инспекторы бағыныстылық тәртібімен қарайды және (немесе) сот тәртібімен қаралады.  
      Жоғары тұрған бас мемлекеттік еңбек инспекторының еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру мәселелері бойынша шешімі еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша қорытынды түрінде ресімделеді.  
      5. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдарында тергеп-тексеру актісімен қатар:  
      1) зардап шеккен адамның еңбекті қорғау бойынша оқытудан өткені және нұсқау алғаны, сондай-ақ алдын ала және мерзімдік медициналық қарап тексеруден өткені туралы мәліметтер;  
      2) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша жауап алу хаттамалары және оқиға куәгерлерінің, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының сақталуына жауапты лауазымды адамдардың түсініктемелері;  
      3) оқиға орнының жоспарлары, схемалары мен фотосуреттері;  
      4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын регламенттейтін нұсқаулықтардан, ережелерден, бұйрықтардан және басқа да актілерден үзінді көшірмелер, өндірістегі саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге жауапты лауазымды адамдардың міндеттері мен жауаптылығы және басқалар;  
      5) зардап шеккен адамның денсаулығына келтірілген зақымның сипаты мен ауырлығы (қайтыс болу себебі) туралы медициналық қорытынды;  
      6) зертханалық және басқа зерттеулердің, эксперименттердің, сараптамалардың, талдаулардың нәтижелері және басқалар;  
      7) бас мемлекеттік еңбек инспекторының қорытындысы (ол бар болған кезде);  
      8) жұмыс берушіге келтірілген материалдық нұқсан туралы мәліметтер;  
      9) жұмыс берушінің зардап шеккен адамға (отбасы мүшелеріне) оның денсаулығына келтірілген нұқсанды өтеу және жол берілген оқиғаға кінәлі лауазымды адамдарды жауаптылыққа тарту туралы бұйрығы;  
      10) қоса берілетін құжаттардың тізбесі қамтылуға тиіс.  
      6. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты әрбір жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін, тергеп-тексеру материалдарына сәйкес үш жұмыс күнінен кешіктірмей жазатайым оқиға туралы актіні ресімдеуге міндетті.  
      7. Белгіленген нысан бойынша кәсіптік ауру актісін сараптамалық кәсіптік-патологиялық комиссияның қорытындысы негізінде жұмыс беруші толтырады.  
      8. Жазатайым оқиға туралы акт толтырылып, оған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің және ұйым бөлімшесінің басшылары, ұйым жұмыскерлерінің өкілі, улану жағдайларында халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілі де қол қояды.  
      Жазатайым оқиға туралы актіні жұмыс беруші бекітеді және ұйымның мөрімен (болған кезде) куәландырылады.  
      Егер жұмыс беруші жеке тұлға болса, онда жазатайым оқиға туралы актіні жұмыс беруші толтырып, оған қол қояды және нотариат куәландырады.  
      9. Тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жазатайым оқиға туралы актінің бір данасы зардап шеккен адамға немесе оның сенім білдірілген адамына беріледі, бұдан басқа мыналарға:  
      1) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыру шартын жасасқан сақтандыру ұйымына;  
      2) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға қағаз және электрондық жеткізгіштерде;  
      3) улану жағдайында халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органға жіберіледі.  
      10. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеру материалдарының көшірмелерін еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жібереді. Мемлекеттік еңбек инспекторы еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін арнайы тергеп-тексеру материалдарының көшірмелерін жергілікті ішкі істер органына жеті күн мерзімде жібереді, ол Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тиісті шешім қабылдап, қабылданған шешім туралы жиырма жұмыс күнінен кешіктірмей хабарлайды.  
      11. Зардап шеккен адамның немесе жұмыскерлер өкілінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексерудің барлық материалдарымен танысуға және қажетті үзінді көшірмелер жасауды жүзеге асыруға құқығы бар.  
      12. Жұмыс беруші актімен ресімделген әрбір жазатайым оқиғаны еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және өндірістегі денсаулыққа келтірілген өзге де зақымдануларды тіркеу журналына енгізеді. Журнал еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша жүргізіледі. Еңбекке уақытша қабілетсіздік және өндірістік жарақаттану туралы алғашқы статистикалық деректер мемлекеттік статистика саласындағы уәкілетті орган бекіткен статистикалық әдіснамаға сәйкес беріледі.  
      13. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдары ұйымда (жұмыс берушіде) қырық бес жыл бойы сақталуға тиіс, ұйым таратылған жағдайда жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдары міндетті түрде сол ұйым жұмыс істеген жер бойынша мемлекеттік архивке тапсырылуға тиіс.  
      14. Жұмыс беруші немесе оның өкілі уақыт өте келе ауыр немесе адам өліміне әкеп соққан жазатайым оқиғалар санатына ауысқан еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар туралы – еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға, ал сақтандыру жағдайлары туралы сақтандыру ұйымына хабарлайды.

**5-БӨЛІМ. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН БАҚЫЛАУ**  
**21-тарау. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ**  
**САҚТАЛУЫН МЕМЛЕКЕТТІК БАҚЫЛАУ**

**191-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру**

      1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.   
      2. Мемлекеттік еңбек инспекторларына:  
      1) Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттік еңбек инспекторы – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның лауазымды адамы;  
      2) бас мемлекеттік еңбек инспекторлары – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның лауазымды адамдары;  
      3) облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органының басшысы;  
      4) мемлекеттік еңбек инспекторлары – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органының лауазымды адамдары жатады.  
      3. Мемлекеттік еңбек инспекторлары қызметтік міндеттерін атқару кезінде заңмен қорғалады және Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерін басшылыққа алады.  
      4. Мемлекеттік еңбек инспекторына қызметтік міндеттерін орындауға кедергі келтірген адамдар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.  
      5. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттiк бақылау тексеру нысанында және бақылаудың өзге де нысандарында жүзеге асырылады.  
      6. Егер Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, тексеру Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес жүзеге асырылады.  
      Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, сондай-ақ мұндай оқиғаларды туындатқан себептерді жою жөніндегі іс-шаралардың орындалуын бақылау және бақылау субъектісіне бару арқылы жүргізілетін бақылаудың өзге де түрлері шеңберінде мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін тексерулер жұмыс берушіге алдын ала хабарламай жүргізіледі және Қазақстан Республикасының мемлекеттік құқықтық статистика мен арнайы есепке алу туралы заңнамасына сәйкес тіркелуге және есепке алуға жатпайды.

**192-бап. Мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметінің қағидаттары мен негізгі міндеттері**

      Мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметі жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу, сақтау және қорғау, заңдылық, объективтілік, тәуелсіздік және жариялылық қағидаттары негізінде жүзеге асырылады.  
      Мемлекеттік еңбек инспекциясының негізгі міндеттері:  
      1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ету;  
      2) қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты қоса алғанда, жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарының сақталуын және қорғалуын қамтамасыз ету;  
      3) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін, арыздарын және шағымдарын қарау болып табылады.

**193-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтары**

      Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде мемлекеттік еңбек инспекторларының:  
      1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын тексеруді жүргізу мақсатында ұйымдар мен кәсіпорындарға кедергісіз баруға;  
      2) бақылау субъектісіне бару арқылы жүргізілетін бақылаудың өзге де нысандарын жүзеге асыруға;  
      3) жұмыс берушілерден, жұмыскерлерден (олардың өкілдерінен) өздеріне жүктелген функцияларды орындауға қажетті құжаттарды, түсініктемелерді, ақпаратты сұратуға және алуға;  
      4) жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар, қорытындылар беруге, сондай-ақ әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы хаттамалар мен қаулылар толтыруға, әкімшілік жазалар қолдануға;  
      5) өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша түсініктемелер беруге;  
      6) ұйымдардың, жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметі және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілердің талаптарына сәйкес келмейтіні анықталған кезде, оларды үш күннен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзім ішінде міндетті түрде сотқа талап арыз бере отырып, тоқтата тұруға (тыйым салуға);  
      7) жұмыс орындарында белгіленген талаптарға сай келмейтін арнайы киімнің және басқа да жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарының берілуі мен пайдаланылуына тыйым салуға;  
      8) жұмыс берушіге (оның өкіліне) хабарлай отырып және тиісті акт жасай отырып, арнайы киім үлгілерін, пайдаланылатын немесе өңделетін материалдар мен заттарды талдау жасау үшін алып қоюға;  
      9) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды белгіленген тәртіппен тергеп-тексеруге;  
      10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқудан, нұсқау алудан, білімін тексеруден өтпеген жұмыскерлерді жұмыстан шеттету, сондай-ақ кінәлі адамдарды жауаптылыққа тарту үшін жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар беруге;  
      11) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу, мемлекеттік еңбек инспекторларының актілерін жұмыс берушілердің орындамауы фактілері бойынша ақпаратты, талап қоюларды және өзге де материалдарды тиісті құқық қорғау органдарына және соттарға жіберуге;  
      12) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімді тексеруге қатысуға;  
      13) жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасында және Қазақстан Республикасының халықтың көші-қоны туралы заңнамасында белгіленген, шетелдік жұмыс күшін тарту тәртібі мен шарттарын сақтауы тұрғысынан тексеру жүргізуге;  
      14) жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылау жүргізуінің толықтығы мен анықтығын бақылауды жүзеге асыруға;  
      15) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде азаматтармен және жұмыскерлердің өкілдерімен өзара іс-қимыл жасасуға;  
      16) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыруға құқығы бар.

**194-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының міндеттері**

      Мемлекеттік еңбек инспекторлары:  
      1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыруға;  
      2) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының орындалуын тексеруді уақтылы және сапалы жүргізуге;  
      3) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының анықталған бұзушылықтарын жою жөніндегі шараларды қабылдау мақсатында осындай бұзушылықтар туралы жұмыс берушілерді (олардың өкілдерін) хабардар етуге;  
      4) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін уақтылы қарауға;  
      5) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен мән-жайларды анықтауға, оларды жою және бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру жөнінде ұсынымдар беруге;  
      6) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге қатысуға;  
      7) еңбек заңнамасының бұзылу себептерін жинауды, талдауды және қорытуды жүзеге асыруға, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының бұзылуының алдын алу жөніндегі жұмысты күшейтуге бағытталған шараларды әзірлеу мен қабылдауға қатысуға;  
      8) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;  
      9) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша түсіндіру жұмысын жүргізуге міндетті.

**195-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері**

      1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының анықталған бұзушылықтарына қарай мемлекеттік еңбек инспекторы төмендегідей актілер шығарады (жасайды):  
      1) мыналар:  
      Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарды жою туралы;  
      жарақаттану қаупі бар және авариялық ахуалдардың туындауын болғызбау үшін өндірістік объектілер мен жабдықтардағы, сондай-ақ өндірістік процестердегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі профилактикалық жұмыстарды жүргізу туралы;  
      жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындары мен жабдықтардың пайдаланылуына және тұтас алғанда ұйым қызметіне тыйым салу (оны тоқтата тұру) туралы нұсқама.  
      Бұл ретте ұйым қызметіне тыйым салу (оны тоқтата тұру) туралы акт сот шешімі шығарылғанға дейін қолданылады.  
      2) әкімшілік құқық бұзушылық туралы хаттама;  
      3) әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша іс жүргізуді тоқтату туралы қаулы;  
      4) әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша қаулы;  
      5) мемлекеттік еңбек инспекторының қорытындысы.  
      2. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері жұмыс берушілер мен лауазымды адамдардың Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарына ықпал етудің құқықтық шаралары болып табылады. Актілер екі данада жасалады, оның біреуі қол қойғызылып, жұмыс берушіге тапсырылады.  
      3. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері лауазымды адамдардың, жеке және заңды тұлғалардың орындауы үшін міндетті.  
      4. Мемлекеттік еңбек инспекторы актілерінің нысанын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекітеді.

**196-бап. Мемлекеттік еңбек инспекциясының басқа мемлекеттік органдармен және ұйымдармен өзара іс-қимыл жасасуы**

      1. Мемлекеттік еңбек инспекциясы өз қызметін басқа мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарымен, жұмыскерлердің өкілдерімен, қоғамдық бірлестіктермен, басқа да ұйымдармен өзара іс-қимыл жасай отырып жүзеге асырады.  
      2. Мемлекеттік органдар мемлекеттік еңбек инспекторына Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыру жөніндегі міндеттерін орындауына жәрдемдесуге міндетті.

**197-бап. Бақылау субъектісіне бару арқылы жүргізілетін бақылаудың өзге де нысандары**

      1. Бақылау субъектісіне бару – Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылаудың өзге нысаны.  
      2. Мемлекеттік еңбек инспекторы бақылау субъектісіне барған кезде:  
      1) қызметтік куәлігін;  
      2) қажет болған кезде құзыретті органның режимдік объектілерге баруға арналған рұқсатын;  
      3) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган белгілеген тәртіппен берілген, объектілерге бару үшін қажет болатын медициналық рұқсатты көрсетуге міндетті.  
      3. Бақылау субъектілері мемлекеттік еңбек инспекторы барған кезде:  
      1) мемлекеттік еңбек инспекторының баратын бақылау субъектісінің аумағына және үй-жайларына кедергісіз кіруін қамтамасыз етуге;  
      2) коммерциялық, салықтық не өзге де құпияны қорғау жөніндегі талаптарды сақтай отырып, барудың міндеттері мен нысанасына сәйкес қағаз және электрондық жеткізгіштердегі құжаттарды (мәліметтерді) не олардың көшірмелерін бару нәтижелері туралы актіге қоса тіркеу үшін беруге;  
      3) бару нәтижелері туралы актінің екінші данасына алғаны туралы белгі соғуға;  
      4) объектіге бару үшін келген адамдардың осы объект үшін белгіленген нормативтерге сәйкес әсер етудің зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторларынан қауіпсіздігін қамтамасыз етуге міндетті.  
      4. Мемлекеттік еңбек инспекторының кіруіне кедергі келтірілген жағдайда, баруды жүзеге асыратын мемлекеттік еңбек инспекторы және бақылау субъектісінің уәкілетті адамы қол қоятын хаттама жасалады.  
      5. Бару ішкі еңбек тәртіптемесінің қағидаларында белгіленген бақылау субъектісінің жұмыс уақытында жүзеге асырылады.  
      6. Бақылау субъектісіне бару мерзімі үш жұмыс күнінен аспауға тиіс.  
      7. Мемлекеттік еңбек инспекторы бақылау субъектісіне бару нәтижелері бойынша бару нәтижесінде анықталған бұзушылықтарды жою тәртібін міндетті түрде түсіндіре отырып, бару нәтижелері туралы екі данада акт жасайды.  
      Бару нәтижелері туралы актіде:  
      1) актінің жасалған күні, уақыты және орны;  
      2) бақылау органының атауы;  
       3) баруды жүргізген мемлекеттік еңбек инспекторының тегі,   
      аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе);  
      4) баратын бақылау субъектісінің атауы немесе тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе), барған кезде қатысқан жеке немесе заңды тұлға өкілінің лауазымы;  
      5) бару күні, орны және кезеңі;  
      6) бару нәтижелері туралы, оның ішінде анықталған бұзушылықтар туралы, олардың сипаты туралы мәліметтер;  
      7) баратын бақылау субъектісі өкілінің, сондай-ақ бару кезінде қатысқан адамдардың актімен танысуы немесе танысудан бас тартуы туралы мәліметтер, олардың қолтаңбалары немесе қол қоюдан бас тартуы;  
      8) баруды жүргізген мемлекеттік еңбек инспекторының қолтаңбасы көрсетіледі.  
      8. Бару нәтижелері бойынша ескертпелер және (немесе) қарсылықтар болған жағдайда, жеке тұлға немесе заңды тұлғаның басшысы не олардың өкілдері оларды жазбаша түрде береді.  
      Ескертпелер және (немесе) қарсылықтар бару нәтижелері туралы актіге қоса беріледі, бұл жөнінде тиісті белгі жасалады.  
      9. Бару нәтижелері туралы актінің бір данасы жеке тұлғаға немесе заңды тұлғаның басшысына не олардың өкілдеріне танысу және анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде шаралар қолдану және басқа да әрекеттер жасау үшін тапсырылады.  
      10. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарды жою мақсатында бақылау субъектісінің атына әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс қозғамастан нұсқама шығарылады.  
      11. Бақылау субъектісі бару нәтижесінде анықталған бұзушылықтар бойынша нұсқаманы алған кезден бастап он жұмыс күнінен кешіктірмей, анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде қолданылған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті.  
      12. Мемлекеттік еңбек инспекторлары тексерілетін субъектілерге бару мен тексеруді есепке алу кітабында (ол болған кезде) тектерін, лауазымдарын және актіде жазылған деректерді көрсете отырып, жүргізілетін әрекеттер туралы жазба жасауға міндетті.  
      13. Бару кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген талаптарды бұзушылықтар болмаған жағдайда, бару нәтижелері туралы актіде тиісті жазба жасалады, нұсқама берілмейді.  
      14. Бақылау субъектісіне бару кезінде жұмыс берушіні алдын ала хабардар ету және құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі уәкілетті органда тіркеу талап етілмейді.  
      15. Бақылау субъектісіне бару еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган мен кәсіпкерлік жөніндегі уәкілетті орган бірлесіп бекітетін өлшемшарттар және жүргізілетін талдау мен бағалау нәтижелері бойынша бір тоқсанға (жарты жылға, бір жылға) жасалатын бақылау субъектісіне бару тізімдері негізінде жүзеге асырылады.

**198-бап. Мемлекеттік бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттік еңбек инспекторының шешімдеріне, әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасау тәртібі**

      1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау жүзеге асырылған кезде жұмыс берушінің құқықтары мен заңды мүдделері бұзылған жағдайда, жұмыс беруші мемлекеттік еңбек инспекторының әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) жоғары тұрған мемлекеттік инспекторға және (немесе) сотқа Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен шағым жасауға құқылы.  
      2. Қазақстан Республикасының бас мемлекеттік еңбек инспекторы немесе облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың мемлекеттік еңбек инспекторы әрекеттерге (әрекетсіздікке) немесе актілерге жеке және (немесе) заңды тұлғалардың өтініштері (шағымдары) бойынша шешім шығарылғанға дейін төмен тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы актілерінің орындалуын тоқтата тұруға, олардың күшін жоюға не кері қайтарып алуға құқылы.

**199-бап. Ведомстволық есепке алу**

      Еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекция тексерілетін субъектілерді (объектілерді) тексерулер санын және бару арқылы жүргізілетін бақылау мен қадағалаудың өзге де нысандарын, тексеру парақтарына сәйкес анықталған бұзушылықтарды және оларға қатысты қолданылған әкімшілік ықпал ету шараларын ведомстволық есепке алуды тұрақты және үздіксіз негізде жүргізуге міндетті.  
      Ведомстволық есептіліктің жиынтық деректері ай сайын орталық және жергілікті атқарушы органдардың ресми интернет-ресурстарында орналастырылады.

**200-бап. Жұмыс берушінің қызметін декларациялау**

      Жұмыс берушінің қызметін декларациялауды еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктерімен және аумақтық кәсіподақтар бірлестіктерімен бірлесіп жүзеге асырады.  
      Жұмыс берушілер қызметі өлшемдерінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына сәйкестігі олардың декларациялауға қатысу шарты болып табылады.  
      Қызметі Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес деп танылған жұмыс берушілерге үш жыл мерзімге сенім сертификаты беріледі, ол осы Кодексте белгіленген ішінара тексерулерді және бақылау субъектісіне бару арқылы жүргізілетін бақылаудың өзге де нысандарын қалыптастыру кезінде ескеріледі.

**22-тарау. ІШКІ БАҚЫЛАУ**

**201-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау**

      1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау еңбекті қорғауды басқару жүйесін құруды және енгізуді, еңбек жағдайларының жай-күйін байқауды ұйымдастыруды, өндірістік бақылаудың деректеріне жедел талдау жүргізуді, тәуекелдерді бағалауды және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға келмейтін анықталған сәйкессіздіктерді жою жөнінде шаралар қабылдауды қамтиды.  
      2. Жұмыс беруші жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі белгіленген талаптарды сақтау және анықталатын бұзушылықтарды жою бойынша шұғыл шаралар қабылдау мақсатында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асырады.

**202-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыру тетігі**

      1. Жұмыскерлерінің саны елуден асатын, өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымдарда еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарының сақталуына ішкі бақылауды жүзеге асыру мақсатында жұмыс беруші ұйымның тікелей бірінші басшысына немесе ол уәкілеттік берген адамға бағынатын еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметін құрады.  
      2. Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган әзірлейді.  
      3. Жұмыскерлерінің саны елуге дейінгі жұмыс беруші қызмет ерекшелігін ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маман лауазымын енгізеді не еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді басқа маманға жүктейді.  
      4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі немесе осы баптың 3-тармағында көрсетілген маман:  
      1) өндірістік, тұрмыстық және басқа да үй-жайларға кедергісіз кіруге және қарап-тексеруге;  
      2) қауіпсіз және саламатты еңбек жағдайларын жасау, ұйымның құрылымдық бөлімшелерінде өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі профилактикалық іс-шаралардың әзірленуін және орындалуын бақылауды жүзеге асыруға;  
      3) ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің жұмыскерлеріне анықталған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын бұзушылықтарды жою жөнінде шаралар қолдану туралы орындалуы міндетті нұсқаулар беруге құқылы.  
      5. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі немесе осы баптың 3-тармағында көрсетілген маман:  
      1) ай сайын ұйымдарда өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың жай-күйі мен себептеріне талдау жүргізуге және олардың алдын алу іс-шараларын әзірлеуге және оларды тұрақты сақтау үшін ұйымның электрондық дерекқорына енгізуге;  
      2) ұйымның жұмыскерлерін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, олардың білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;  
      3) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.  
      6. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінде еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру жеке немесе заң тұлғалармен шарттық негізде жүзеге асырылуы мүмкін.

**203-бап. Ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес**

      1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның құрамына техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, жұмыс берушінің өкілдері, жұмыскерлердің өкілдері тепе-теңдік негізде кіреді.  
       2. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.   
      3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті екі жылда бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің арасынан кеңес мүшелері сайлайтын төраға басқарады.  
       Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері жұмыс беруші және жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.   
      4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексеру жүргізуін ұйымдастырады.  
      Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақ, ал ол болмаған кезде – жұмыскерлердің жалпы жиналысына кемінде үштен екісі қатысқан кезде көпшілік дауыспен ұйымның жұмыскерлері арасынан жұмыскерлердің жалпы жиналысы ұсынады.  
      5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.  
      Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

**23-тарау. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

**204-бап. Осы Кодексті қолданысқа енгiзу тәртiбi**

      1. Осы Кодекс 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізіледі.  
      2. 2017 жылғы 1 қаңтардан бастап:  
      1) 1-баптың 1-тармағының 64) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:  
      "64) өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар – өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу жөніндегі қызметті жүзеге асыратын, білікті кадрлары және өзінің құрамында Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес аккредиттелген сынақ зертханалары бар ұйымдар;";  
      2) 26-баптың 1-тармағының 4) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:  
      "4) шетелдік жұмыс күшін тартуға жергілікті атқарушы органның рұқсатын не халықтың көші-қоны мәселелері жөніндегі уәкілетті орган айқындайтын тәртіппен шетелдік жұмыскерлерге өз бетінше жұмысқа орналасу үшін берілген біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы алғанға дейін не Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігі белгілеген тәртіппен ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге беретін рұқсатты алғанға дейін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шартын жасасуға жол берілмейді.";   
      3) 30-баптың 1-тармағының 6) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:  
      "6) өз бетінше жұмысқа орналасу үшін келетін шетелдік жұмыскерлердің еңбек қызметін жүзеге асыруының Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленетін мерзімдері, жергілікті атқарушы орган шетелдік жұмыс күшін тартуға берген рұқсаттар не ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге берген рұқсат шегінде жасалуы мүмкін.";  
      4) 57-баптың 1-тармағының 1) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:  
      "1) жергілікті атқарушы органдар шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты қайтарып алған не тұруға ықтиярхаттың қолданылу мерзімі өткен кезде;";  
      5) 60-баптың 3) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:  
      "3) өз бетінше жұмысқа орналасу үшін біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы не шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты белгіленген тәртіппен алмай немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалған;".  
      3. Осы Кодекс қолданысқа енгізілген күннен бастап мыналардың күші жойылды деп танылсын:  
      1) 2007 жылғы 15 мамырдағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2007 ж., № 9, 65-құжат; № 19, 147-құжат; № 20, 152-құжат; № 24, 178-құжат; 2008 ж., № 21, 97-құжат; № 23, 114-құжат; 2009 ж., № 8, 44-құжат; № 9-10, 50-құжат; № 17, 82-құжат; № 18, 84-құжат; № 24, 122, 134-құжаттар; 2010 ж., № 5, 23-құжат; № 10, 48-құжат; № 24, 146, 148-құжаттар; 2011 ж., № 1, 2, 3-құжаттар; № 11, 102-құжат; № 16, 128-құжат; 2012 ж., № 3, 26-құжат; № 4, 32-құжат; № 5, 41-құжат; № 6, 45-құжат; № 13, 91-құжат; № 14, 92-құжат; № 15, 97-құжат; № 21-22, 123-құжат; 2013 ж., № 2, 13-құжат; № 3, 15-құжат; № 7, 36-құжат; № 9, 51-құжат; № 10-11, 56-құжат; № 14, 72, 75-құжаттар; № 15, 78, 81-құжаттар; № 16, 83-құжат; № 23-24, 116-құжат; 2014 ж., № 2, 10-құжат; № 7, 37-құжат; № 8, 44, 49-құжаттар; № 11, 67-құжат; № 14, 84-құжат; № 16, 90-құжат; № 19-I, 19-IІ, 96-құжат; № 21, 122-құжат; № 23, 143-құжат; 2015 ж., № 1, 2-құжат; № 3, 13-құжат; № 7, 33-құжат; № 8, 45-құжат; № 10, 50-құжат; № 11, 56-құжат; № 14, 72-құжат; № 15, 78-құжат);   
      2) "Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін қолданысқа енгізу туралы" 2007 жылғы 15 мамырдағы Қазақстан Республикасының Заңы (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2007 ж., № 9, 66-құжат).

|  |  |
| --- | --- |
| Қазақстан Республикасының |  |
| Президенті | Н. Назарбаев |

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің "Республикалық құқықтық ақпарат орталығы" ШЖҚ РМК

Источник: ИС Параграф WWW <http:///online.zakon.kz>

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

(с [*изменениями и дополнениями*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081512) от 06.04.2016 г.)

См. [*Перечень*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004951089) нормативных правовых актов, принятие которых необходимо в целях реализации Трудового кодекса Республики Казахстан

В оглавление внесены изменения в соответствии с [*Законом*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081515) РК от 06.04.16 г. № 483-V ([*см. стар. ред.*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081513))

ОГЛАВЛЕНИЕ

[ОБЩАЯ ЧАСТЬ](#sub10000)

[Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ](#sub10000)

[Глава 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ](#sub10000)

[Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе](#sub10000)

[Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан](#sub20000)

[Статья 3. Цель и задачи трудового законодательства Республики Казахстан](#sub30000)

[Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан](#sub40000)

[Статья 5. Свобода труда](#sub50000)

[Статья 6. Запрещение дискриминации в сфере труда](#sub60000)

[Статья 7. Запрещение принудительного труда](#sub70000)

[Статья 8. Сфера действия настоящего Кодекса](#sub80000)

[Статья 9. Минимальные социальные стандарты в сфере труда](#sub90000)

[Статья 10. Трудовые договоры, соглашения сторон социального партнерства, коллективные договоры, акты работодателя в сфере труда](#sub100000)

[Статья 11. Акты работодателя](#sub110000)

[Статья 12. Порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя](#sub120000)

[Статья 13. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом](#sub130000)

[Статья 14. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан](#sub140000)

[Глава 2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ](#sub150000)

[Статья 15. Компетенция Правительства Республики Казахстан в области регулирования трудовых отношений](#sub150000)

[Статья 16. Компетенция уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений](#sub160000)

[Статья 17. Компетенция местного органа по инспекции труда](#sub170000)

[Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений](#sub180000)

[Глава 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ](#sub190000)

[Статья 19. Субъекты трудовых отношений](#sub190000)

[Статья 20. Представители работников и их полномочия](#sub200000)

[Статья 21. Основания возникновения трудовых отношений](#sub210000)

[Статья 22. Основные права и обязанности работника](#sub220000)

[Статья 23. Основные права и обязанности работодателя](#sub230000)

[ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ](#sub240000)

[РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ](#sub240000)

[Глава 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР](#sub240000)

[Статья 24. Предмет трудового договора](#sub240000)

[Статья 25. Гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора](#sub250000)

[Статья 26. Запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство](#sub260000)

[Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров](#sub270000)

[Статья 28. Содержание трудового договора](#sub280000)

[Статья 29. Условие о неконкуренции](#sub290000)

[Статья 30. Срок трудового договора](#sub300000)

[Статья 31. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора](#sub310000)

[Статья 32. Документы, необходимые для заключения трудового договора](#sub320000)

[Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора](#sub330000)

[Статья 34. Оформление приема на работу](#sub340000)

[Статья 35. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника](#sub350000)

[Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре](#sub360000)

[Статья 37. Результат испытания при приеме на работу](#sub370000)

[Статья 38. Перевод работника на другую работу](#sub380000)

[Статья 39. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем](#sub390000)

[Статья 40. Прикомандирование работника к другому юридическому лицу](#sub400000)

[Статья 41. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости](#sub410000)

[Статья 42. Временный перевод на другую работу в случае простоя](#sub420000)

[Статья 43. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья](#sub430000)

[Статья 44. Временный перевод на другую работу беременных женщин](#sub440000)

[Статья 45. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение наименования должности (работы)](#sub450000)

[Статья 46. Изменение условий труда](#sub460000)

[Статья 47. Трудовые отношения при изменении наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смене собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя - юридического лица](#sub470000)

[Статья 48. Отстранение от работы](#sub480000)

[Статья 49. Основания прекращения трудового договора](#sub490000)

[Статья 50. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон](#sub500000)

[Статья 51. Порядок прекращения трудового договора по истечении срока](#sub510000)

[Статья 52. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя](#sub520000)

[Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя](#sub530000)

[Статья 54. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя](#sub540000)

[Статья 55. Основание и порядок прекращения трудового договора в связи с переводом работника в другое юридическое лицо](#sub550000)

[Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника](#sub560000)

[Статья 57. Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон](#sub570000)

[Статья 58. Основания прекращения трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений](#sub580000)

[Статья 59. Порядок расторжения трудового договора в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность](#sub590000)

[Статья 60. Основания прекращения трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора](#sub600000)

[Статья 61. Оформление прекращения трудового договора](#sub610000)

[Статья 62. Выдача документов, подтверждающих трудовую деятельность, а также иных документов, связанных c трудовой деятельностью](#sub620000)

[Глава 5. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА](#sub630000)

[Статья 63. Правила трудового распорядка](#sub630000)

[Статья 64. Дисциплинарные взыскания](#sub640000)

[Статья 65. Порядок применения дисциплинарных взысканий](#sub650000)

[Статья 66. Сроки наложения и действия дисциплинарного взыскания](#sub660000)

[Глава 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ](#sub670000)

[Статья 67. Рабочее время и его виды](#sub670000)

[Статья 68. Нормальная продолжительность рабочего времени](#sub680000)

[Статья 69. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников](#sub690000)

[Статья 70. Неполное рабочее время](#sub700000)

[Статья 71. Режим рабочего времени](#sub710000)

[Статья 72. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части](#sub720000)

[Статья 73. Сменная работа](#sub730000)

[Статья 74. Работа в режиме гибкого рабочего времени](#sub740000)

[Статья 75. Суммированный учет рабочего времени](#sub750000)

[Статья 76. Работа в ночное время](#sub760000)

[Статья 77. Сверхурочная работа](#sub770000)

[Статья 78. Предельное количество сверхурочных работ](#sub780000)

[Статья 79. Порядок ведения учета рабочего времени](#sub790000)

[Глава 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА](#sub800000)

[Статья 80. Виды времени отдыха](#sub800000)

[Статья 81. Перерыв для отдыха и приема пищи](#sub810000)

[Статья 82. Внутрисменные и специальные перерывы](#sub820000)

[Статья 83. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха](#sub830000)

[Статья 84. Выходные дни](#sub840000)

[Статья 85. Работа в выходные и праздничные дни](#sub850000)

[Статья 86. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника](#sub860000)

[Статья 87. Виды отпусков](#sub870000)

[Статья 88. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска](#sub880000)

[Статья 89. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска](#sub890000)

[Статья 90. Исчисление продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска](#sub900000)

[Статья 91. Исчисление трудового стажа при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска](#sub910000)

[Статья 92. Определение периода и порядок предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков](#sub920000)

[Статья 93. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков](#sub930000)

[Статья 94. Случаи и порядок перенесения оплачиваемого ежегодного трудового отпуска](#sub940000)

[Статья 95. Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска](#sub950000)

[Статья 96. Реализация права на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и выплата компенсации при прекращении трудового договора](#sub960000)

[Статья 97. Отпуск без сохранения заработной платы](#sub970000)

[Статья 98. Учебный отпуск](#sub980000)

[Статья 99. Отпуска в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей)](#sub990000)

[Статья 100. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет](#sub1000000)

[Глава 8. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА](#sub1010000)

[Статья 101. Нормирование труда](#sub1010000)

[Статья 102. Государственные гарантии в области оплаты труда](#sub1020000)

[Статья 103. Размер заработной платы](#sub1030000)

[Статья 104. Установление минимального размера заработной платы](#sub1040000)

[Статья 105. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда](#sub1050000)

[Статья 106. Почасовая оплата труда](#sub1060000)

[Статья 107. Система оплаты труда](#sub1070000)

[Статья 108. Оплата сверхурочной работы](#sub1080000)

[Статья 109. Оплата работы в праздничные и выходные дни](#sub1090000)

[Статья 110. Оплата труда в ночное время](#sub1100000)

[Статья 111. Оплата труда при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника](#sub1110000)

[Статья 112. Оплата времени простоя](#sub1120000)

[Статья 113. Порядок и сроки выплаты заработной платы](#sub1130000)

[Статья 114. Исчисление средней заработной платы работника](#sub1140000)

[Статья 115. Удержания из заработной платы](#sub1150000)

[Глава 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ](#sub1160000)

[Статья 116. Понятия, используемые в настоящей главе](#sub1160000)

[Статья 117. Профессиональные стандарты и система квалификаций](#sub1170000)

[Статья 118. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации](#sub1180000)

[Статья 119. Дуальное обучение](#sub1190000)

[Глава 10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА](#sub1200000)

[Статья 120.Обязанность стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вреда)](#sub1200000)

[Статья 121. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться](#sub1210000)

[Статья 122. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника](#sub1220000)

[Статья 123. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю](#sub1230000)

[Глава 11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ](#sub1240000)

[Статья 124. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей](#sub1240000)

[Статья 125. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр](#sub1250000)

[Статья 126. Гарантии для работников, являющихся донорами](#sub1260000)

[Статья 127. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки](#sub1270000)

[Статья 127-1. Гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска](#sub127010000)

[Статья 127-2. Гарантии для работников, сотрудников, принимавших участие в миротворческой операции](#sub127020000)

[Статья 128. Компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем](#sub1280000)

[Статья 129. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя](#sub1290000)

[Статья 130. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков](#sub1300000)

[Статья 131. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы](#sub1310000)

[Статья 132. Порядок и условия выплаты полевого довольствия](#sub1320000)

[Статья 133. Выплата работникам социального пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя](#sub1330000)

[Глава 12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ](#sub1340000)

[Статья 134. Сезонные работы](#sub1340000)

[Статья 135. Вахтовый метод работы](#sub1350000)

[Статья 136. Домашние работники](#sub1360000)

[Статья 137. Надомные работники](#sub1370000)

[Статья 138. Дистанционная работа](#sub1380000)

[Статья 139. Гражданская служба](#sub1390000)

[Статья 140. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица](#sub1400000)

[Статья 141. Регулирование труда работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской авиации](#sub1410000)

[Статья 142. Регулирование труда работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав)](#sub1420000)

[Статья 143. Регулирование труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан](#sub1430000)

[Статья 144. Регулирование труда лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы](#sub1440000)

[Статья 145. Регулирование труда работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств](#sub1450000)

[Статья 146. Регулирование труда работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза](#sub1460000)

[РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА](#sub1470000)

[Глава 13. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА](#sub1470000)

[Статья 147. Органы, принципы и задачи социального партнерства](#sub1470000)

[Статья 148. Организация социального партнерства](#sub1480000)

[Статья 149. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений](#sub1490000)

[Статья 150. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений](#sub1500000)

[Статья 151. Регистрация соглашений](#sub1510000)

[Статья 152. Стороны, виды соглашений социального партнерства](#sub1520000)

[Статья 153. Содержание соглашений социального партнерства](#sub1530000)

[Статья 154. Действие соглашений социального партнерства, контроль за их выполнением и ответственность сторон](#sub1540000)

[Статья 155. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан](#sub1550000)

[Глава 14. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР](#sub1560000)

[Статья 156. Стороны коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора](#sub1560000)

[Статья 157. Содержание и структура коллективного договора](#sub1570000)

[Статья 158. Сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон](#sub1580000)

[Глава 15. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ](#sub1590000)

[Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора](#sub1590000)

[Статья 160. Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров](#sub1600000)

[Статья 161. Восстановление на работе работника](#sub1610000)

[Глава 16. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ](#sub1620000)

[Статья 162. Понятия, используемые в настоящей главе](#sub1620000)

[Статья 163. Возникновение коллективного трудового спора](#sub1630000)

[Статья 164. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров и порядок оформления и рассмотрения требований работников](#sub1640000)

[Статья 165. Примирительная комиссия](#sub1650000)

[Статья 166. Трудовой арбитраж](#sub1660000)

[Статья 167. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника](#sub1670000)

[Статья 168. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору](#sub1680000)

[Статья 169. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора](#sub1690000)

[Статья 170. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров](#sub1700000)

[Статья 171. Право на забастовку](#sub1710000)

[Статья 172. Объявление о начале забастовки](#sub1720000)

[Статья 173. Полномочия органа, возглавляющего забастовку](#sub1730000)

[Статья 174. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки](#sub1740000)

[Статья 175. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки](#sub1750000)

[Статья 176. Незаконные забастовки](#sub1760000)

[Статья 177. Последствия признания забастовки незаконной](#sub1770000)

[Статья 178. Запрещение локаута](#sub1780000)

[РАЗДЕЛ 4. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА](#sub1790000)

[Глава 17. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА](#sub1790000)

[Статья 179. Государственное регулирование в области безопасности и охраны труда](#sub1790000)

[Статья 180. Требования по безопасности и охране труда и финансирование мероприятий](#sub1800000)

[Глава 18. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА](#sub1810000)

[Статья 181. Права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда](#sub1810000)

[Статья 182. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда](#sub1820000)

[Глава 19. ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА](#sub1830000)

[Статья 183. Аттестация производственных объектов по условиям труда](#sub1830000)

[Статья 184. Требования безопасности рабочих мест](#sub1840000)

[Статья 185. Обязательный медицинский осмотр работников](#sub1850000)

[Глава 20. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ](#sub1860000)

[Статья 186. Общие положения расследования и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью](#sub1860000)

[Статья 187. Обязанности работодателя при расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью](#sub1870000)

[Статья 188. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью](#sub1880000)

[Статья 189. Порядок расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью](#sub1890000)

[Статья 190. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и их учет](#sub1900000)

[РАЗДЕЛ 5. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН](#sub1910000)

[Глава 21. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН](#sub1910000)

[Статья 191. Осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан](#sub1910000)

[Статья 192. Принципы деятельности и основные задачи государственной инспекции труда](#sub1920000)

[Статья 193. Права государственных инспекторов труда](#sub1930000)

[Статья 194. Обязанности государственных инспекторов труда](#sub1940000)

[Статья 195. Акты государственного инспектора труда](#sub1950000)

[Статья 196. Взаимодействие государственной инспекции труда с другими государственными органами и организациями](#sub1960000)

[Статья 197. Иные формы контроля с посещением субъекта контроля](#sub1970000)

[Статья 198. Порядок обжалования решений, действий (бездействия) государственного инспектора труда, осуществляющего государственный контроль](#sub1980000)

[Статья 199. Ведомственный учет](#sub1990000)

[Статья 200. Декларирование деятельности работодателя](#sub2000000)

[Глава 22. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ](#sub2010000)

[Статья 201. Внутренний контроль по безопасности и охране труда](#sub2010000)

[Статья 202. Механизм осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда](#sub2020000)

[Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях](#sub2030000)

[Глава 23. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ](#sub2040000)

[Статья 204. Порядок введения в действие настоящего Кодекса](#sub2040000)

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

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

2) гражданский служащий - лицо, занимающее в установленном [законодательством](#sub1390000) Республики Казахстан порядке оплачиваемую штатную должность в казенных предприятиях, государственных учреждениях и осуществляющее должностные полномочия в целях реализации их задач и функций, осуществления технического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов;

3) [минимальный размер месячной заработной платы](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000358) - гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных настоящим Кодексом, в месяц;

4) [специальная одежда](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004954763) - одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные средства индивидуальной защиты, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) [тяжелые работы](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961295) - виды деятельности работника, связанной с постоянными передвижениями, перемещением и переноской вручную (десяти килограммов и более) тяжестей и требующей больших физических усилий (расход энергии более 250 ккал/час);

6) сменная работа - работа в две либо в три или четыре рабочие смены в течение суток;

7) социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями;

8) соглашение генеральное, отраслевое, региональное (далее - соглашение) - правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях;

9) условие о неконкуренции - условия договора о неконкуренции, ограничивающие право работника на осуществление действий, способных нанести ущерб работодателю;

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

11) квалификационная категория (разряд) - уровень требований к квалификации работника, отражающий сложность выполняемых работ;

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

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

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

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

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

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

18) [уполномоченный государственный орган по труду](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004214182) - [центральный исполнительный орган](#sub160000), осуществляющий руководство и межотраслевую координацию в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

19) местный орган по инспекции труда - структурное подразделение местных исполнительных органов области, города республиканского значения, столицы, осуществляющее в пределах соответствующей административно-территориальной единицы полномочия в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

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

21) трудовые отношения - отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

22) отношения, непосредственно связанные с трудовыми, - отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных настоящим Кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

23) безопасность труда - состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности;

24) [условия безопасности труда](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961416) - соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работником трудовых обязанностей;

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

26) нормативы в области безопасности и охраны труда - эргономические, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические и иные требования, обеспечивающие нормальные и безопасные условия труда;

27) несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, - воздействие на работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти;

28) трудовые обязанности - обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя, трудовым, коллективным договорами;

29) трудовой стаж - время в календарном исчислении, затраченное работником на выполнение трудовых обязанностей, а также иные периоды, включаемые в трудовой стаж в соответствии с настоящим Кодексом;

30) трудовая дисциплина - надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами;

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

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

33) технический инспектор по охране труда - представитель работников, осуществляющий внутренний контроль по безопасности и охране труда;

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

35) безопасные условия труда - условия труда, при которых уровни воздействия производственных факторов на работающих не превышают установленных нормативов;

36) трудовой договор - письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

37) заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

38) средства индивидуальной защиты - средства, предназначенные для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе специальная одежда;

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

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

41) акты работодателя - приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, издаваемые работодателем;

42) декларирование деятельности работодателя - процедура признания деятельности работодателя, соответствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, на основании поданного им заявления;

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

44) представители работников - органы профессиональных союзов, их объединений, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции);

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

46) тарификация работы - отнесение выполняемых работ к определенной сложности в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000310866) работ и профессий рабочих и [Квалификационным справочником](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002494588) должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовыми квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций;

47) рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актом работодателя отнесены к рабочему времени;

48) суммированный учет рабочего времени - учет рабочего времени путем его суммирования за установленный работодателем учетный период;

49) [вредные условия труда](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961295) - условия труда, которые характеризуются наличием вредных производственных факторов;

50) [вредный производственный фактор](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004598188) - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию или снижению трудоспособности и (или) отрицательному влиянию на здоровье потомства;

51) профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работника вредных и (или) опасных производственных факторов при выполнении работником своих трудовых (служебных) обязанностей;

52) гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

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

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

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

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

57) иностранный работник государственного органа - иностранец, привлеченный в государственный орган по трудовому договору;

58) праздничные дни - дни [национальных и государственных праздников](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000929631) Республики Казахстан;

59) основная заработная плата - относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера;

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

61) производственная травма - повреждение здоровья работника, полученное при исполнении им трудовых обязанностей, приведшее к утрате трудоспособности;

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

63) производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, оказание различных видов услуг и выполнение работ;

С 1 января 2017 года предусмотрена [*новая редакция*](#sub2040200) подпункта 64) пункта 1 статьи 1

64) специализированные организации по проведению аттестации производственных объектов - организации, осуществляющие деятельность по проведению аттестации производственных объектов по условиям труда, обладающие квалифицированными кадрами и имеющие в своем составе лаборатории по лабораторным и инструментальным исследованиям факторов производственной среды и условий труда или заключившие договоры с организациями, имеющими такие лаборатории;

65) [аттестация](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961218) производственных объектов по условиям труда - деятельность по оценке производственных объектов (цехов, участков, рабочих мест, а также иных отдельно стоящих подразделений работодателей, осуществляющих производственную деятельность) в целях определения состояния безопасности, вредности, тяжести, напряженности выполняемых на них работ, гигиены труда и определения соответствия условий производственной среды нормативам в области безопасности и охраны труда;

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

67) производственные факторы - технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, оказывающие воздействие на работника в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

68) грубая неосторожность - действия работника, способствующие нарушению правил охраны труда и техники безопасности и безопасности своего здоровья;

69) компенсационные выплаты - денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей, а также выплаты, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников или иных лиц, не состоящих в трудовых отношениях (далее - обучаемый);

70) межразрядный коэффициент - соотношение между тарифными ставками смежных тарифно-квалификационных разрядов;

71) тарифная система - разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата работников определяется дифференцированно на основе тарифных ставок (окладов) и тарифных сеток;

72) тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников;

73) тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

74) тарифный разряд - уровень сложности работ и показатель квалификационного уровня, необходимого для выполнения данной работы;

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

76) дисциплинарный проступок - нарушение работником трудовой дисциплины, а также ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;

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

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

79) коллективный договор - правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;

80) сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период);

81) уведомление - письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных [информационно-коммуникационных технологий](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004978792));

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

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

Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан

1. Трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на [Конституции](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000012) Республики Казахстан и состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Казахстан и [иных нормативных правовых актов](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004980109) Республики Казахстан.

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

3. Если международным договором, ратифицированным Республикой Казахстан, установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются [правила международного договора](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004521775).

Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, к трудовым отношениям применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона.

Статья 3. Цель и задачи трудового законодательства Республики Казахстан

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

2. Задачами трудового законодательства Республики Казахстан являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия.

Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан

Принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются:

1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;

2) свобода труда;

3) запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда;

4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

5) приоритет жизни и здоровья работника;

6) обеспечение права на вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;

7) обеспечение права на отдых;

8) равенство прав и возможностей работников;

9) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;

10) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;

11) государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда.

Статья 5. Свобода труда

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

Статья 6. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда. Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

2. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям.

3. Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые в соответствии с законами Республики Казахстан устанавливаются для соответствующих видов трудовой деятельности либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

4. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд или иные инстанции в порядке, установленном [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000572347) Республики Казахстан.

Статья 7. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

Принудительный труд допускается только:

вследствие приговора суда, вступившего в законную силу, при условии, что работа будет производиться под надзором и контролем государственных органов и что лицо, выполняющее ее, не будет уступлено или передано в распоряжение физических и (или) юридических лиц;

в условиях [чрезвычайного](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000126930) или военного положения.

Статья 8. Сфера действия настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс регулирует отношения:

1) трудовые;

2) непосредственно связанные с трудовыми;

3) социального партнерства;

4) по безопасности и охране труда.

2. Действие настоящего Кодекса распространяется на работников и работодателей, расположенных на территории Республики Казахстан, в том числе филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию, если иное не предусмотрено законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

3. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и [иными законами Республики Казахстан](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004952769).

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

Статья 9. Минимальные социальные стандарты в сфере труда

Минимальный размер месячной заработной платы, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск являются минимальными социальными стандартами в сфере труда в соответствии с [Законом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004604516) Республики Казахстан «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях».

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

1. Трудовые отношения, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, регулируются трудовым договором, актом работодателя, соглашением и коллективным договором.

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

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

Статья 11. Акты работодателя

Работодатель издает акты в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым договором, соглашениями, коллективным договором.

Статья 12. Порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя

1. Работодатель в случаях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, издает акты с учетом мнения представителей работников.

2. Работодатель представляет проект акта работодателя и обоснование по нему представителям работников. При наличии нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для учета мнения по актам работодателя, численный состав которого пропорционален численности представляемых ими работников.

3. Проект акта работодателя обсуждается представителями работников не более пяти рабочих дней со дня его представления. В случае непредоставления представителями работников решения в сроки, установленные настоящим Кодексом, работодатель вправе принять акт без учета мнения.

4. Решения представителей работников оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей работников, при наличии излагаются их предложения.

5. В случае, если мнение представителей работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его изменению, работодатель:

1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений представителей работников;

2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с представителями работников.

6. При недостижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с соглашениями, коллективным договором необходим учет мнения представителей работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем работодателя и работников, после чего работодатель вправе принять акт.

7. В случае, если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд.

Статья 13. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом

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

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

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

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

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

Статья 14. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства Республики Казахстан, несут ответственность в соответствии с [законами Республики Казахстан](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004417090).

Глава 2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 15. Компетенция Правительства Республики Казахстан в области регулирования трудовых отношений

Правительство Республики Казахстан:

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

2) определяет [размеры](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004934630) социального пособия по временной нетрудоспособности;

3) утверждает [Типовое положение](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004954437) об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству;

4) утверждает [систему оплаты труда](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004954106) гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий;

5) заключает [генеральное соглашение](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004392849) с республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников;

6) устанавливает [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004954239) принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами;

7) выполняет иные функции, возложенные на него Конституцией, законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан.

Статья 16. Компетенция уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений

[Уполномоченный государственный орган по труду](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004213262):

1) реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;

2) организует государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требования по безопасности и охране труда, законодательства Республики Казахстан о занятости населения, а также координирует деятельность и осуществляет проверку деятельности местного органа по инспекции труда;

3) осуществляет методическое руководство и координацию местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений;

4) запрашивает необходимую информацию от местных органов по инспекции труда по вопросам трудовых отношений;

5) согласовывает назначение главного государственного инспектора труда области, города республиканского значения, столицы;

6) координирует деятельность государственных органов по разработке технических регламентов в области безопасности и охраны труда;

7) осуществляет координацию и взаимодействие в области обеспечения безопасности и охраны труда с другими государственными органами, а также с представителями работников и работодателей;

8) устанавливает [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004948037) разработки, утверждения, замены и пересмотра норм труда работодателем, типовых норм и нормативов по труду, единых и (или) межотраслевых, типовых норм и нормативов по труду для всех сфер деятельности;

9) разрабатывает и утверждает [перечень](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004966171) наименований должностей работников, относящихся к административному персоналу;

10) устанавливает [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004948126) представления, рассмотрения и согласования норм труда в организациях, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов);

11) устанавливает [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004948116) представления, рассмотрения и согласования параметров по системе оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов);

12) осуществляет регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на уровне области (города республиканского значения, столицы);

13) проводит обучение и аттестацию государственных инспекторов труда;

14) осуществляет контроль за своевременным и объективным проведением расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

15) осуществляет международное сотрудничество в области регулирования трудовых отношений;

16) определяет [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005045015) разработки, пересмотра, утверждения и применения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций;

Статья дополнена подпунктами 16-1 и 16-2 в соответствии с [*Законом*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081529) РК от 06.04.16 г. № 483-V

16-1) разрабатывает и утверждает Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;

16-2) разрабатывает и утверждает [квалификационные характеристики](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005390816) отдельных должностей специалистов государственных учреждений и казенных предприятий, общих для всех сфер деятельности;

Подпункт 17 изложен в редакции [*Законом*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081529) РК от 06.04.16 г. № 483-V ([*см. стар. ред.*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081535))

17) рассматривает и согласовывает квалификационные справочники или [типовые квалификационные характеристики](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005286560) должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций различных видов экономической деятельности, разрабатываемые и утверждаемые уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности;

18) определяет [список](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961295) производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004990438) их предоставления (далее - Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда);

19) создает комиссию для расследования групповых несчастных случаев в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

20) организует мониторинг и оценку рисков в сфере безопасности и охраны труда;

21) утверждает [типовое положение](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004966900) о трудовом арбитраже;

22) устанавливает [единый порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004934781) исчисления средней заработной платы;

23) определяет [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004971370) поступления на гражданскую службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности гражданского служащего;

24) определяет [общие требования](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004971327) к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации;

25) утверждает [форму, порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004971110) ведения и хранения трудовых книжек;

26) утверждает [список работ](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004955598), на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельные нормы переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста;

27) утверждает [список работ](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004955599), на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами;

28) утверждает [типовое положение](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004984338) о службе безопасности и охраны труда в организации;

29) определяет [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961218) обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда;

30) определяет [порядок и сроки](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004983862) проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников;

31) устанавливает [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004955626) разработки, утверждения и пересмотра инструкции по безопасности и охране труда работодателем;

32) определяет [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004935157) назначения и выплаты социального пособия по временной нетрудоспособности;

33) утверждает [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004954764) выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливает порядок обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя;

34) утверждает по согласованию с центральным уполномоченным органом по бюджетному планированию [нормы выдачи](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961535) работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;

35) утверждает по согласованию с центральным уполномоченным органом по бюджетному планированию [нормы выдачи](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004954933) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам организаций различных видов экономической деятельности;

36) разрабатывает и утверждает [порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004935485) декларирования деятельности работодателя;

37) определяет приоритеты научных разработок в области безопасности и охраны труда и регулирования трудовых отношений;

38) организует разработку научных, научно-технических проектов и программ, финансируемых из государственного бюджета, и осуществляет их реализацию;

39) разрабатывает и утверждает [форму](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004931120) учета коллективных трудовых споров;

40) разрабатывает и утверждает единые межотраслевые [нормативы](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004952392) численности работников, обеспечивающих техническое обслуживание и функционирование государственных органов;

Статья дополнена подпунктом 40-1 в соответствии с [*Законом*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081529) РК от 06.04.16 г. № 483-V

40-1) согласовывает отраслевые нормативы численности работников, обеспечивающих техническое обслуживание и функционирование государственных органов, разрабатываемые и утверждаемые государственными органами соответствующих сфер деятельности в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;

41) согласовывает реестры должностей гражданских служащих, разрабатываемых и утверждаемых соответствующими уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности;

42) осуществляет иные полномочия, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан, актами Президента Республики Казахстан и Правительства Республики Казахстан.

Статья 17. Компетенция местного органа по инспекции труда

Местный орган по инспекции труда:

1) осуществляет государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требований по безопасности и охране труда;

2) осуществляет мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями;

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

4) расследует несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

5) проводит проверку знаний лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда у работодателей;

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

7) взаимодействует с представителями работников и работодателей по вопросам совершенствования нормативов безопасности и охраны труда;

8) рассматривает обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам безопасности и охраны труда;

9) осуществляет мониторинг аттестации производственных объектов по условиям труда;

10) разрабатывает и утверждает графики проверок в соответствии с [Предпринимательским кодексом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004794897) Республики Казахстан;

11) представляет в уполномоченный государственный орган по труду [периодические отчеты](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004686109), а также результаты мониторинга состояния безопасности и охраны труда на базе информационной системы по охране труда и безопасности;

12) ведет мониторинг коллективных трудовых споров по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду;

13) представляет необходимую информацию по трудовым отношениям в уполномоченный государственный орган по труду;

14) осуществляет декларирование деятельности работодателя.

Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений

Местные исполнительные органы:

1) реализуют государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;

2) по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющихся гражданскими служащими и работающих в сельской местности;

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

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

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

6) рассматривают и согласовывают параметры системы оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), в [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004948116), установленном уполномоченным государственным органом по труду;

7) устанавливают квоту для трудоустройства категорий населения, определенных законами Республики Казахстан;

8) осуществляют в интересах местного государственного управления иные полномочия, возлагаемые на местные исполнительные органы законодательством Республики Казахстан.

Глава 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВАНИЯВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 19. Субъекты трудовых отношений

Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Руководитель филиала или представительства иностранного юридического лица осуществляет все права и исполняет все обязанности работодателя от имени данного юридического лица.

Статья 20. Представители работников и их полномочия

1. Интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с [Законом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004075113) Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а при их отсутствии - выборные представители.

2. Работники, не являющиеся членами профессионального союза, не принимавшие участие в избрании выборных представителей работников вправе делегировать право представлять их интересы профсоюзным органам, выборным представителям работников. На основании письменного заявления работника профсоюзные органы, выборные представители работников обеспечивают представительство его интересов.

3. Выборные представители работников имеют право:

1) представлять и защищать трудовые права и интересы работников;

2) вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению коллективных договоров;

3) в соответствии с коллективными договорами посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;

4) участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 21. Основания возникновения трудовых отношений

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с настоящим Кодексом, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан.

2. В случаях и порядке, установленных [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004865730) Республики Казахстан, учредительными документами, актами работодателя, заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры:

1) избрание (выборы) на должность;

2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;

3) назначение на должность или утверждение в должности;

4) направление на работу [уполномоченными законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005066776) Республики Казахстан органами в счет установленной квоты;

5) вынесение судебного решения о заключении трудового договора.

3. Трудовые отношения с руководителем исполнительного органа юридического лица осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан, учредительными документами и трудовым договором.

Статья 22. Основные права и обязанности работника

1. Работник имеет право на:

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

2) требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;

3) безопасность и охрану труда;

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

5) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;

6) оплату простоя в соответствии с настоящим Кодексом;

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

8) объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004075113) Республики Казахстан;

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

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

11) обязательное социальное страхование;

12) страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;

13) гарантии и компенсационные выплаты;

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

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

16) обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;

17) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

18) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан, а также трудовым, коллективным договорами;

19) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;

20) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

21) обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

22) оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;

23) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами Республики Казахстан;

24) обеспечение защиты [персональных данных](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003498114), хранящихся у работодателя.

2. Работник обязан:

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

2) соблюдать трудовую дисциплину;

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

4) бережно относиться к имуществу работодателя и работников;

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

6) не разглашать сведений, составляющих [государственные секреты](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000668), служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

7) возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных настоящим Кодексом и иными [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000166914) Республики Казахстан.

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

Статья 23. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

1) на свободу выбора при приеме на работу;

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

3) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;

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

5) требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;

6) поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Кодексом;

7) на возмещение ущерба, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;

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

9) устанавливать работнику испытательный срок;

10) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с настоящим Кодексом;

11) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, в соответствии с настоящим Кодексом;

12) на обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

2. Работодатель обязан:

1) соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;

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

3) требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии со [статьей 32](#sub320000) настоящего Кодекса;

4) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

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

6) знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором;

7) рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

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

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

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

11) предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями [законодательства](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005066785) Республики Казахстан о занятости населения;

12) выполнять предписания государственных инспекторов труда;

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

14) осуществлять [обязательное социальное страхование работников](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000092550);

15) [страховать работника](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000311654) от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

16) предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

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

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

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

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

21) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом и иными [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000014) Республики Казахстан;

22) беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

23) обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет;

24) осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003498114) Республики Казахстан о персональных данных и их защите;

25) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.

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

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Глава 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 24. Предмет трудового договора

По трудовому договору работник обязуется лично выполнять работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Статья 25. Гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора

1. Запрещается нарушение равенства прав и возможностей при заключении трудового договора.

2. Беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 26. Запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство

1. Не допускается заключение трудового договора:

1) на выполнение работы, [противопоказанной лицу](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004650016) по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

2) с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, на [тяжелые работы](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004955588), работы с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на должности и работы, предусматривающие полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей работодателя, а также на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами);

3) с гражданами, [лишенными права](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096018) занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

С 1 января 2017 года предусмотрена [*новая редакция*](#sub2040200) подпункта 4) пункта 1 статьи 26

4) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы либо иностранным работником до получения разрешения на трудоустройство в [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002246567), установленном Правительством Республики Казахстан, либо до получения разрешения трудовому иммигранту, выдаваемого органами внутренних дел в [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003934420), установленном Министерством внутренних дел Республики Казахстан, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан.

Положение настоящего подпункта не распространяются на иностранного работника государственного органа;

5) с иностранными студентами и стажерами, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, не представившими справки из организации образования с указанием формы обучения или принимающей организации о прохождении профессиональной подготовки и (или) стажировки и разрешения на пребывание с целью получения образования;

6) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, не представившими разрешения на въезд и пребывание с целью воссоединения семьи и документ, подтверждающий состояние в признаваемом [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002210626) Республики Казахстан браке с гражданином Республики Казахстан;

7) на выполнение работ (оказание услуг) в домашнем хозяйстве одним работодателем - физическим лицом одновременно более чем с пятью трудовыми иммигрантами.

2. Не допускается трудоустройство:

1) в коммерческую организацию, за исключением государственных организаций и организаций, в уставном капитале которых доля государства составляет более пятидесяти процентов, в том числе в национальных управляющих холдингах, национальных холдингах, национальных компаниях, национальных институтах развития, акционером которых является государство, их дочерних организациях, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат им, а также юридических лицах, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежит указанным дочерним организациям, лица в течение одного года после прекращения им государственной службы, если за последний год перед прекращением государственной службы в период выполнения государственных функций указанное лицо в силу своих должностных полномочий непосредственно осуществляло контроль в форме проверок деятельности данной коммерческой организации либо деятельность данной коммерческой организации была непосредственно связана с указанным лицом в соответствии с его компетенцией;

2) в государственные предприятия на праве хозяйственного ведения, национальные управляющие холдинги, национальные институты развития, национальные холдинги и национальные компании, а также их дочерние организации на должность, связанную с исполнением управленческих функций, лица, ранее совершившего [коррупционное преступление](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004412978);

3) в организации в сфере образования, воспитания и развития, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие [судимость](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096047), подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено на основании подпунктов 1) и 2) части первой [статьи 35](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004100828) Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан) за уголовные правонарушения: [убийство](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096067), [умышленное причинение вреда здоровью](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096074), [против здоровья населения и нравственности](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096263), [половой неприкосновенности](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096088), за [экстремистские](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004424288) или [террористические](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004424319) преступления, [торговлю людьми](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096096);

4) женщин на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда согласно [Списку](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004955588) работ, на которых запрещается применение труда женщин;

5) на работу по совместительству работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров

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

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

2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;

3) получение работником заработной платы за труд.

Статья 28. Содержание трудового договора

1. Трудовой договор должен содержать:

1) реквизиты сторон:

фамилию, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) работодателя - физического лица, адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства, наименование, номер и дату выдачи документа, удостоверяющего личность;

индивидуальный идентификационный номер (бизнес-идентификационный номер);

наименование работодателя - юридического лица и его место нахождения, номер и дату государственной регистрации работодателя - юридического лица, бизнес-идентификационный номер;

фамилию, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) работника, адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства, наименование, номер, дату выдачи документа, удостоверяющего его личность, индивидуальный идентификационный номер;

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

3) место выполнения работы;

4) срок трудового договора;

5) дату начала работы;

6) режим рабочего времени и времени отдыха;

7) размер и иные условия оплаты труда;

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

9) права и обязанности работника;

10) права и обязанности работодателя;

11) порядок изменения и прекращения трудового договора;

12) ответственность сторон;

13) дату заключения и порядковый номер.

2. Заключаемый с инвалидом трудовой договор должен содержать условия по оборудованию рабочих мест с учетом их индивидуальных возможностей.

3. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

Статья 29. Условие о неконкуренции

1. По соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю.

2. В договоре о неконкуренции устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия, за исключением случаев, когда условие о неконкуренции предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

3. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми может заключаться договор о неконкуренции, утверждается актом работодателя.

Статья 30. Срок трудового договора

1. Трудовой договор может быть заключен:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5) и 6) настоящего пункта.

При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных [пунктом 2 статьи 51](#sub510200) настоящего Кодекса.

Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз.

При продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;

3) на время выполнения определенной работы;

4) на время замещения временно отсутствующего работника;

5) на время выполнения сезонной работы;

С 1 января 2017 года предусмотрена [*новая редакция*](#sub2040200) подпункта 6) пункта 1 статьи 30

6) в пределах устанавливаемых [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005067211) Республики Казахстан сроков разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, иностранному работнику на трудоустройство, выданных местным исполнительным органом, либо разрешения трудовому мигранту, выданного органами внутренних дел.

2. Субъекты малого предпринимательства могут заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без ограничения, предусмотренного подпунктом 2) пункта 1 настоящей статьи.

3. Трудовой договор с иностранным работником государственного органа заключается на срок, определяемый руководителем государственного органа.

4. Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом на срок и в порядке, которые установлены законами Республики Казахстан, учредительными документами или соглашением сторон.

В случае истечения срока действия трудового договора, заключенного с руководителем исполнительного органа юридического лица, если ни одна из сторон не позднее последнего рабочего дня до истечения срока действия трудового договора не уведомила о прекращении трудовых отношений, трудовой договор продлевается на срок до принятия решения учредителями, собственником имущества юридического лица или уполномоченного им лица (органа) либо уполномоченного органа юридического лица об избрании (назначении, утверждении в должности) нового руководителя, либо того же лица, если иной срок продления не определен указанным решением.

Пункт 5 изложен в редакции [*Законом*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081540) РК от 06.04.16 г. № 483-V ([*см. стар. ред.*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081541))

5. С работником, достигшим пенсионного возраста в соответствии с [пунктом 1 статьи 11](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003547183) Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного [частью четвертой подпункта 2) пункта 1](#sub300102) настоящей статьи.

Статья 31. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

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

2. Трудовой договор может быть заключен с:

1) гражданами, достигшими пятнадцати лет, в случаях получения ими основного среднего, общего среднего образования в организации среднего образования;

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

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

3. В случаях, определенных пунктом 2 настоящей статьи, наряду с несовершеннолетним трудовой договор должен подписываться одним из его родителей, опекуном, попечителем или усыновителем.

Статья 32. Документы, необходимые для заключения трудового договора

1. Для заключения трудового договора необходимы следующие документы:

1) [удостоверение личности](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002770631) или [паспорт](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003625128) ([свидетельство о рождении](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004979956) для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста).

Оралманы представляют удостоверение оралмана, выданное местными исполнительными органами;

2) [вид на жительство](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004979953) или [удостоверение лица без гражданства](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004979954) (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо [удостоверение беженца](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004979955);

3) [документ об образовании](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000726055), квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;

4) [документ, подтверждающий трудовую деятельность](#sub350000) (для лиц, имеющих трудовой стаж);

5) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан).

2. Для заключения трудового договора в сфере образования, воспитания, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних лицо представляет [справку](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004980112) о наличии либо отсутствии сведений о совершении уголовного правонарушения: [убийство](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096067), [умышленное причинение вреда здоровью](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096074), [против здоровья населения и нравственности](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096263), [половой неприкосновенности](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096088), за [экстремистские](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004424288) или [террористические](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004424319) преступления, [торговлю людьми](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096096).

3. При поступлении на гражданскую службу, на работу в государственные предприятия на праве хозяйственного ведения, национальные управляющие холдинги, национальные институты развития, национальные холдинги и национальные компании, а также их дочерние организации на должность, связанную с исполнением управленческих функций, лицо представляет [справку](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004980112) о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления.

4. Для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем работник представляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

5. Перечень документов, необходимых для заключения трудового договора при привлечении иностранных работников государственного органа, определяется в соответствии с [порядком](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002246567) привлечения иностранных работников, утвержденным Правительством Республики Казахстан.

6. Работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные пунктом 1 настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

7. В случае согласия работника на хранение подлинников документов у работодателя либо временного их оставления для выполнения установленных законодательством Республики Казахстан процедур работодатель выдает работнику письменное обязательство о возврате документов.

Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора

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

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

[Уведомление](#sub10181) об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи. Сторона, получившая уведомление об изменении условий трудового договора, в том числе при переводе на другую работу, обязана в установленный в настоящей статье срок сообщить другой стороне о принятом решении.

3. Допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора.

В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном [законами](#sub860000) Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.

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

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

Статья 34. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется актом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.

Статья 35. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника

Документом, подтверждающим трудовую деятельность работника, может быть любой из следующих:

1) [трудовая книжка](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004971110);

2) трудовой договор с отметкой работодателя о дате и основании его прекращения;

3) выписки из актов работодателя, подтверждающих возникновение и прекращение трудовых отношений на основе заключения и прекращения трудового договора;

4) выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам;

5) [послужной список](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005139499) (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), подписанный работодателем, заверенный печатью организации (при ее наличии);

6) выписки из единого накопительного пенсионного фонда о перечисленных обязательных пенсионных взносах;

7) сведения из Государственного фонда социального страхования о произведенных социальных отчислениях;

8) [архивная справка](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001280883), содержащая сведения о трудовой деятельности работника.

Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре

1. При заключении трудового договора в трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.

2. Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств организаций испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев.

3. Испытательный срок приостанавливается на период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Статья 37. Результат испытания при приеме на работу

1. При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

2. Если срок испытания истек и ни одна из сторон не уведомила о расторжении трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок.

Статья 38. Перевод работника на другую работу

1. Переводом работника на другую работу является:

1) изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;

2) поручение иной работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором;

3) перевод в обособленное структурное подразделение работодателя;

4) перевод в другую местность вместе с работодателем.

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

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

Статья 39. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем

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

2. В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному [подпунктом 1) пункта 1 статьи 58](#sub580000) настоящего Кодекса.

Статья 40. Прикомандирование работника к другому юридическому лицу

1. Прикомандирование - выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников:

1) в юридическое лицо, акции (доля участия) которого прямо или косвенно принадлежат юридическому лицу, из которого прикомандирован работник;

2) в юридическое лицо, которому прямо или косвенно принадлежат голосующие акции (доли участия) юридического лица, из которого прикомандирован работник.

2. Перечень должностей и численность прикомандированных работников устанавливаются письменным соглашением между юридическими лицами в зависимости от целей прикомандирования.

3. Условия, порядок и срок прикомандирования работника определяются соглашением, которое подписывается между юридическими лицами и прикомандированным работником.

В случае одновременного прикомандирования работников более десяти процентов от среднесписочной численности юридического лица, к которому прикомандировываются работники, необходимо согласование с представителями работников юридического лица, к которому прикомандировываются работники.

Порядок согласования определяется соглашением сторон между юридическими лицами и представителями работников.

4. За прикомандированным работником сохраняется место работы (должность) у работодателя, который осуществляет прикомандирование.

5. Прикомандирование допускается только с письменного согласия сторон трудового договора путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием места выполнения работы на период прикомандирования. По окончании срока прикомандирования работодатель обязуется предоставить работнику место работы (должность), которое (которую) работник занимал до прикомандирования.

6. На период прикомандирования на работника распространяется режим рабочего времени и времени отдыха юридического лица, к которому он прикомандирован, за исключением продолжительности и порядка предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.

7. В случае нарушения прикомандированным работником трудовой дисциплины юридическое лицо, к которому он прикомандирован, в течение трех рабочих дней уведомляет работодателя прикомандированного работника с представлением подтверждающих документов для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

8. При несчастном случае, происшедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на юридическое лицо, к которому работник был прикомандирован, с участием представителя работодателя.

Статья 41. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

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

При временном переводе в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, работнику выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных [статьей 127](#sub1270000) настоящего Кодекса.

Статья 42. Временный перевод на другую работу в случае простоя

1. Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу.

2. При временном переводе на другую работу в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе.

Статья 43. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

1. В связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах.

2. В случае письменного отказа работника от временного перевода на более легкую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, либо вследствие ухудшения здоровья, не связанного с производством, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному [подпунктом 3) пункта 1 статьи 58](#sub580103) настоящего Кодекса.

Статья 44. Временный перевод на другую работу беременных женщин

Работодатель на основе медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.

До предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы.

В случае отказа беременной женщины от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам.

Статья 45. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение наименования должности (работы)

1. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленных трудовым договором.

2. Изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущие для работника изменения условий труда, могут осуществляться работодателем без согласия работника.

Статья 46. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы в соответствии с его специальностью или профессией, соответствующей квалификации. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор.

2. Работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по причинам, указанным в пункте 1 настоящей статьи, не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.

3. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному [подпунктом 2) пункта 1 статьи 58](#sub580102) настоящего Кодекса.

В случае, если обстоятельства, указанные в пункте 1 настоящей статьи, могут повлечь сокращение численности или штата работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени.

Статья 47. Трудовые отношения при изменении наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смене собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя - юридического лица

В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смены собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя - юридического лица трудовые отношения с работниками продолжаются без изменений.

Статья 48. Отстранение от работы

1. В случаях, предусмотренных [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004933816) Республики Казахстан, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов.

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

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

2) не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;

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

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

5) в случае утраты права работником на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

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

3. Работодатель имеет право отстранить от работы работника, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

4. На период отстранения от работы работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности.

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

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

Статья 49. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) расторжение трудового договора по соглашению сторон;

2) истечение срока трудового договора;

3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

4) в связи с переводом работника к другому работодателю;

5) расторжение трудового договора по инициативе работника;

6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

7) отказ работника от продолжения трудовых отношений;

8) переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

9) нарушение условий заключения трудового договора.

Статья 50. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон

1. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон.

2. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет [уведомление](#sub10181) другой стороне трудового договора.

Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.

3. По соглашению с работником в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения требований, установленных пунктом 2 настоящей статьи, с компенсационной выплатой, размер которой определяется трудовым договором.

Статья 51. Порядок прекращения трудового договора по истечении срока

1. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением его срока.

2. В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

3. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы.

4. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).

Статья 52. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:

1) ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;

2) сокращения численности или штата работников;

3) снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;

См: [*Письмо*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004991577) Генеральной прокуратуры от 19 января 2016 года № 2-010721-16-03143 «Возможность применения норм (которые отсутствовали в ранее действовавшем Трудовом кодексе) к трудовым отношениям, возникшим до введения в действие Кодекса»

4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

5) повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;

6) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения;

7) отрицательного результата работы в период испытательного срока;

8) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);

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

10) отказа от прохождения [медицинского освидетельствования](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000483) для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;

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

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

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

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

15) разглашения работником сведений, составляющих [государственные секреты](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000668) и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

16) повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;

17) представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;

18) нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений работодателя, определенных актом работодателя), повлекшие причинение материального ущерба работодателю;

19) прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004084961) Республики Казахстан;

20) неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в [перечень заболеваний](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004965932), для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

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

21) совершения работником [коррупционного правонарушения](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004412978), исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Республики Казахстан;

22) продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки;

23) прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с [Законом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004979492) Республики Казахстан «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;

В подпункт 24 внесены изменения в соответствии с [*Законом*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081549) РК от 06.04.16 г. № 483-V ([*см. стар. ред.*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081500))

24) достижения работником пенсионного возраста, установленного [пунктом 1 статьи 11](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003547183) Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;

25) отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

2. Трудовой договор о работе по совместительству может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным [подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52](#sub520000) настоящего Кодекса, обязан письменно уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного [Законом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003547183) Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным [подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52](#sub520102) настоящего Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников.

2. При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному [подпунктом 3) пункта 1 статьи 52](#sub520103) настоящего Кодекса, работодатель обязан письменно уведомить работников о расторжении трудового договора за пятнадцать рабочих дней, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. По соглашению сторон срок уведомления может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку. В уведомлении работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для расторжения трудового договора.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно при одновременном соблюдении следующих условий:

1) закрытие структурного подразделения (цеха, участка);

2) отсутствие возможности перевода работника на другую работу;

3) письменное [уведомление](#sub10181) не менее чем за один месяц представителей работников с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора (наличие непосредственной связи между экономическими изменениями у работодателя и необходимостью расторжения трудового договора).

3. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному [подпунктом 4) пункта 1 статьи 52](#sub520104) настоящего Кодекса, должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективным договором или актом работодателя.

4. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному [подпунктом 5) пункта 1 статьи 52](#sub520105) настоящего Кодекса, должно основываться на решении экзаменационной комиссии, создаваемой в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

5. Для расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному [подпунктом 6) пункта 1 статьи 52](#sub520106) настоящего Кодекса, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, должно быть подтверждено медицинским заключением в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

6. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным [подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52](#sub520108) настоящего Кодекса, производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 65, и требований статьи 66 настоящего Кодекса.

7. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным [подпунктами 9) и 10) пункта 1 статьи 52](#sub520109) настоящего Кодекса, должно быть подтверждено медицинским заключением.

Решение о направлении работника на медицинское освидетельствование принимается лицом, уполномоченным работодателем. В случае отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования составляется соответствующий акт.

8. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному [подпунктом 20) пункта 1 статьи 52](#sub520120) настоящего Кодекса, допускается после предъявления работником [листка временной нетрудоспособности](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004589386).

В пункт 9 внесены изменения в соответствии с [*Законом*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081552) РК от 06.04.16 г. № 483-V ([*см. стар. ред.*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081551))

9. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному [подпунктом 24) пункта 1 статьи 52](#sub520124) настоящего Кодекса, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного [пунктом 1 статьи 11](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003547183) Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с [уведомлением](#sub10181) работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора, с выплатой компенсации в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя.

10. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному [подпунктом 25) пункта 1 статьи 52](#sub520125) настоящего Кодекса, допускается при непредоставлении работником информации о причинах отсутствия в течение десяти календарных дней со дня направления работодателем работнику акта об отсутствии письмом с уведомлением.

Статья 54. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных [подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1 статьи 52](#sub520000) настоящего Кодекса.

2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным [подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52](#sub520102) настоящего Кодекса, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

Статья 55. Основание и порядок прекращения трудового договора в связи с переводом работника в другое юридическое лицо

1. Трудовой договор с работником прекращается в связи с его переводом в другое юридическое лицо:

1) более пятидесяти процентов акций (доли участия) которого прямо или косвенно принадлежат работодателю, с которым прекращается трудовой договор;

2) которому прямо или косвенно принадлежат более пятидесяти процентов акций (доли участия) работодателя, с которым прекращается трудовой договор;

3) более пятидесяти процентов акций (доли участия) указанного юридического лица и работодателя, с которым прекращается трудовой договор, принадлежат одному юридическому лицу.

2. Основаниями для прекращения трудового договора являются письменное заявление работника и письменное подтверждение о согласии приема на работу другим юридическим лицом. Дата прекращения трудового договора определяется по соглашению сторон.

Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника

1. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3 настоящей статьи. В трудовом договоре допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора.

2. Трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут до истечения срока уведомления, предусмотренного пунктом 1 настоящей статьи, с письменного согласия работодателя.

3. Работник вправе письменно уведомить работодателя о невыполнении работодателем условий трудового договора. Если по истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнение условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно уведомив работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

4. В течение срока уведомления, предусмотренного настоящей статьей, уведомление может быть отозвано по соглашению сторон.

5. По истечении срока уведомления, указанного в настоящей статье, работник вправе прекратить работу, кроме случаев незавершения приема-передачи имущества (документации) работодателя по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения трудового договора с материально ответственными работниками является день завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя.

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

1. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

С 1 января 2017 года предусмотрена [*новая редакция*](#sub2040200) подпункта 1) пункта 1 статьи 57

1) при отзыве местными исполнительными органами разрешений иностранному работнику на трудоустройство либо на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство;

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

3) в случае смерти работника либо работодателя - физического лица, а также в случае [объявления судом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004798753) работника либо работодателя - физического лица умершим или признания безвестно отсутствующим;

4) в случае [признания судом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004798759) работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения трудовых отношений;

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

6) при призыве (поступлении) работника на срочную воинскую службу, службу в правоохранительные и специальные государственные органы со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем в трехдневный срок.

2. Датой прекращения трудового договора по основаниям, указанным в подпунктах 2), 3) и 4) пункта 1 настоящей статьи, является дата вступления в законную силу приговора или решения суда, дата смерти работника или работодателя - физического лица.

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

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

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

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

3) отказа работника от временного перевода на другую работу по состоянию здоровья при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или ином повреждении здоровья, не связанном с производством.

2. Прекращение трудового договора допускается при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений либо при наличии акта об отсутствии письменного отказа работника.

3. Не допускается прекращение трудового договора по основаниям, указанным в пункте 1 настоящей статьи, в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска.

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

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

Основаниями являются [уведомление](#sub10181) работником работодателя и акт избрания или назначения работника на работу (должность).

Статья 60. Основания прекращения трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора

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

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

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

С 1 января 2017 года предусмотрена [*новая редакция*](#sub2040200) подпункта 3) статьи 60

3) заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002246567) разрешений иностранному работнику на трудоустройство либо на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;

4) заключения трудового договора с иностранным работником государственного органа с нарушением требований, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

5) заключения трудового договора с лицами, указанными в [пункте 2 статьи 26](#sub260200) настоящего Кодекса;

6) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Статья 61. Оформление прекращения трудового договора

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

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

3. Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

Статья 62. Выдача документов, подтверждающих трудовую деятельность, а также иных документов, связанных c трудовой деятельностью

1. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать документ, подтверждающий трудовую деятельность работника.

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

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

Глава 5. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 63. Правила трудового распорядка

1. Правила трудового распорядка утверждаются работодателем.

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

Статья 64. Дисциплинарные взыскания

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

1) замечание;

2) выговор;

3) строгий выговор;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным [подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52](#sub520108) настоящего Кодекса.

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

Статья 65. Порядок применения дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя.

2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

1) временной нетрудоспособности работника;

2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;

3) нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе;

4) нахождения работника в командировке.

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

В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить работнику копию акта о наложении дисциплинарного взыскания письмом с [уведомлением](#sub10181) в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

Статья 66. Сроки наложения и действия дисциплинарного взыскания

1. Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно при обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных [пунктом 4 статьи 65](#sub650400) настоящего Кодекса и другими законами Республики Казахстан.

В случаях, предусмотренных [статьей 176](#sub1760000) настоящего Кодекса, дисциплинарные взыскания налагаются не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной.

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

3. Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке или межвахтовом отдыхе.

4. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

5. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно путем издания акта работодателя.

Глава 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 67. Рабочее время и его виды

1. Периоды времени подготовительно-заключительной работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда; правилами безопасности и охраны труда; время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем; дежурства в праздничные и выходные дни; дежурства на дому, а также другие периоды, которые в соответствии трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или нормативными правовыми актами Республики Казахстан относятся к рабочему времени.

2. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным.

Статья 68. Нормальная продолжительность рабочего времени

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

2. В трудовом договоре может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

3. Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную [пунктом 4 статьи 71](#sub710400) настоящего Кодекса, более чем на 4 часа.

Статья 69. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

1. Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

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

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

2. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю согласно [Списку](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961295) производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Установленная настоящим пунктом сокращенная продолжительность рабочего времени распространяется на работников, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется в полном объеме согласно [Списку](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961295) производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

См.: [*Правила*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004990438) предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени

3. Работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй групп не может превышать семь часов.

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

Статья 70. Неполное рабочее время

1. При заключении трудового договора, а также в процессе трудовых отношений по письменному соглашению между работником и работодателем работнику может устанавливаться неполное рабочее время.

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

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

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

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

2. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.

3. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, устанавливает неполное рабочее время.

Статья 71. Режим рабочего времени

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

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

3. Пятидневная или шестидневная рабочая недели устанавливаются работодателем в соответствии с условиями трудового и коллективного договоров или актом работодателя.

4. Продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

5. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением условий, установленных правилами трудового распорядка, трудовым и коллективным договорами.

6. Для творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации, спортсменов, тренеров может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным или трудовым договорами.

Статья 72. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части

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

1) на работах с различной интенсивностью работы;

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

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

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

Перерывы, связанные с разделением ежедневной работы (рабочей смены) на части, предоставляются для отдыха работников и не относятся к рабочему времени.

Статья 73. Сменная работа

1. Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

2. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности.

3. Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее чем за десять календарных дней до введения их в действие.

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

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005194230) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года), [*Письмо*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005410302) Министерства здравоохранения и социального развития РК от 3 мая 2016 № ЖТ-К-1988 «Оплата труда в праздничные и выходные дни при сменном графике работы»

Статья 74. Работа в режиме гибкого рабочего времени

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

2. При режиме гибкого рабочего времени устанавливаются:

1) фиксированное рабочее время;

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

3) учетный период.

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

4. Учетный период при гибком рабочем времени не может превышать шесть месяцев.

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

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

Статья 75. Суммированный учет рабочего времени

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

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

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

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

5. Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются коллективным договором или актом работодателя.

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005194239) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года)

6. Привлечение работников, не достигших возраста восемнадцати лет, к работе с применением суммированного учета рабочего времени не допускается.

7. Применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин не допускается, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов.

8. Не допускается применение суммированного учета рабочего времени для работников-инвалидов первой группы.

Не может устанавливаться суммированный учет рабочего времени работникам-инвалидам второй и третьей групп, если такой режим запрещен им на основании заключения экспертной профпатологической комиссии.

Статья 76. Работа в ночное время

1. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

2. К работе в ночное время не допускаются:

работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности.

3. Привлечение к работе в ночное время работников-инвалидов допускается только с их письменного согласия при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время без письменного согласия следующих работников:

1) женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;

2) работников, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет.

Статья 77. Сверхурочная работа

1. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 настоящей статьи.

2. Сверхурочные работы без согласия работника допускаются в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения [чрезвычайных ситуаций](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004034901), стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

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

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

4) для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

3. К сверхурочной работе не допускаются следующие работники:

1) беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности;

2) не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

3) инвалиды.

Статья 78. Предельное количество сверхурочных работ

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

2. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

3. Ограничение предельного количества сверхурочных работ не распространяется на работы в случаях, предусмотренных [подпунктами 1) и 4) пункта 2 статьи 77](#sub770200) настоящего Кодекса.

Статья 79. Порядок ведения учета рабочего времени

1. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником.

2. Учету подлежит отработанное и неотработанное работником время. При этом отдельно учитываются время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок.

3. Форма и порядок ведения учета рабочего времени определяются актом работодателем.

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

Глава 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 80. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

1) перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены):

перерыв для отдыха и приема пищи;

внутрисменные и специальные перерывы;

2) ежедневный (междусменный) отдых;

3) выходные дни (межвахтовый отдых);

4) праздничные дни;

5) отпуска.

Статья 81. Перерыв для отдыха и приема пищи

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

2. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами.

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

Статья 82. Внутрисменные и специальные перерывы

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

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

3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

1) имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;

2) имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

4. Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, указанного в пункте 3 настоящей статьи, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

5. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

Статья 83. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

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

Статья 84. Выходные дни

1. Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.

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

3. При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами трудового распорядка.

4. Работникам (группе работников), занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также работающим вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности (графикам вахт).

5. Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество являются выходными днями независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности (графикам вахт).

6. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами трудового распорядка работодателя, к которому он направлен.

Статья 85. Работа в выходные и праздничные дни

1. Для привлечения работников, работающих по графику сменности или вахтовым методом по графику вахт, к работе в [праздничные дни](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000001503), а также в выходные дни, предусмотренные [пунктом 5 статьи 84](#sub840500) настоящего Кодекса, письменное согласие работников и издание акта работодателя не требуются.

Работа в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта работодателя, за исключением случаев, предусмотренных [статьей 86](#sub860000) настоящего Кодекса, и работников, работающих по графику сменности (графику вахт).

2. За работу в выходные и праздничные дни работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере, указанном в [статье 109](#sub1090000) настоящего Кодекса.

3. В целях рационального использования рабочего времени в период праздничных дней, а также в выходные дни, предусмотренные [пунктом 5 статьи 84](#sub840500) настоящего Кодекса, Правительство Республики Казахстан вправе переносить выходные дни на другие рабочие дни.

4. Запрещается привлечение беременных женщин, предоставивших работодателю справку о беременности, к работе в выходные и праздничные дни.

Статья 86. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника

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

1) предотвращения [чрезвычайных ситуаций](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004034901), стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества;

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

Статья 87. Виды отпусков

1. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;

2) социальные отпуска.

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

3. Работникам предоставляются следующие виды оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков:

1) основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

2) дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

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

5. Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

1) отпуск без сохранения заработной платы;

2) учебный отпуск;

3) отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);

4) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Период нахождения в социальном отпуске засчитывается в трудовой стаж, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

6. Предоставление отпуска оформляется актом работодателя.

Статья 88. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью двадцать четыре календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено настоящим Кодексом, [иными нормативными правовыми актами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004523881) Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Статья 89. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска

1. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней согласно [Списку](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961295) производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме согласно [Списку](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961295) производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

См.: [*Правила*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004990438) предоставления дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

2) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней.

2. Иным категориям работников предоставление дополнительного ежегодного отпуска и его продолжительность могут устанавливаться [законами Республики Казахстан](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004623052).

3. Трудовым, коллективным договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера.

Статья 90. Исчисление продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Продолжительность оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков исчисляется в календарных днях без учета [праздничных дней](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000001503), приходящихся на дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности.

2. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском.

Статья 91. Исчисление трудового стажа при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

В трудовой стаж при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска включаются:

1) фактически проработанное время;

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

3) время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью, в том числе время нахождения в отпуске по беременности и родам;

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

Статья 92. Определение периода и порядок предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года.

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

3. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника.

4. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков - не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления.

5. Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по основной работе, работодатель по просьбе работника - совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности отпусков.

6. Предоставление отпуска, перенос либо отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска оформляются актом работодателя.

См.: [*Письмо*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005344578) Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 августа 2016 года № 22-2-22/34664 «Удержание из заработной платы с учетом неотработанного в учётном периоде времени отпуска может производиться с согласия работника»

Статья 93. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

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

Статья 94. Случаи и порядок перенесения оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

при отпуске по беременности и родам.

2. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) в случаях, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, переносится по просьбе работника в период нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в текущем рабочем году.

3. Запрещается непредоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд.

Статья 95. Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия работника.

2. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

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

4. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 96. Реализация права на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и выплата компенсации при прекращении трудового договора

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск с последующим прекращением трудового договора в связи с истечением его срока может предоставляться в случае, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. Днем прекращения трудового договора в связи с истечением его срока считается последний день оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

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

Статья 97. Отпуск без сохранения заработной платы

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

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

3. На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:

1) регистрации брака;

2) рождении ребенка;

3) смерти близких родственников;

4) в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

Статья 98. Учебный отпуск

1. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ [подготовки военно-обученного резерва](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002374456).

2. Оплата учебного отпуска определяется соглашениями, коллективным, трудовым договорами, договором обучения.

3. Работодатель предоставляет работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», учебные отпуска с сохранением места работы (должности).

Статья 99. Отпуска в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей)

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

1) отпуск по беременности и родам;

2) отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей);

3) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2. Беременная женщина с даты, указанной в [листке временной нетрудоспособности](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004590294), дающем право на отпуск по беременности и родам, оформляет его путем представления листка временной нетрудоспособности, подтверждающего право на данный вид отпуска. Отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000059032) Республики Казахстан.

Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов, и продолжительности работы у работодателя.

3. Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

4. Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, если это предусмотрено условиями трудового и (или) коллективного договора, актом работодателя, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003730486) Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

Статья 100. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

1. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

1) по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;

2) родителю, одному воспитывающему ребенка;

3) другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;

4) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

2. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется на основании письменного заявления работника с указанием его продолжительности и предоставлением свидетельства о рождении или другого документа, подтверждающего факт рождения ребенка.

Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям.

3. На время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником сохраняется место работы (должность).

4. В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан предупредить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы.

Глава 8. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Статья 101. Нормирование труда

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

2. Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем в [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004948035), установленном уполномоченным государственным органом по труду.

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

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

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

5. При разработке норм труда должны обеспечиваться:

1) качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;

2) установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;

3) прогрессивность норм труда на основе достижений науки и техники;

4) охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;

5) техническая (научная) обоснованность норм труда.

6. Нормы труда в организации, на услуги (товары, работы) которой вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), утверждаются работодателем по согласованию с уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности и с уполномоченным государственным органом по труду в установленном им [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004948116).

7. Типовые нормы и нормативы по труду разрабатываются и утверждаются отраслевыми ассоциациями работодателей, единые и (или) межотраслевые типовые нормы и нормативы по труду для всех сфер деятельности утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан по согласованию с представителями работников в установленном уполномоченным государственным органом по труду [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004948035).

8. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе профессиональных стандартов, а при их отсутствии на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, [Квалификационного справочника](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002494588) должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

Статья 102. Государственные гарантии в области оплаты труда

Государственные гарантии в области оплаты труда работников включают:

1) минимальный размер месячной заработной платы;

2) минимальный размер часовой заработной платы;

3) оплату за работу в сверхурочное время;

4) оплату за работу в праздничные и выходные дни;

5) оплату за работу в ночное время;

6) ограничение размера удержаний из заработной платы работника;

7) порядок и сроки выплаты заработной платы.

Статья 103. Размер заработной платы

1. Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. Размер месячной заработной платы максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

2. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда или трудовые обязанности, не может быть ниже [минимального размера](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000358) месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

Статья 104. Установление минимального размера заработной платы

1. [Минимальный размер](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000358) месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, не должен быть ниже [прожиточного минимума](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004878080) и не включает в себя доплат и надбавок, компенсационных и социальных выплат, премий и других стимулирующих выплат и выплачивается пропорционально отработанному времени.

2. Минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно [балансу рабочего времени](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004861378) на соответствующий календарный год.

3. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной [тарифной ставки](#sub10173) работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005192792) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года)

Статья 105. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.

2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере осуществляется согласно [Списку](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961295) производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

3. Установленные настоящей статьей условия оплаты труда предоставляются работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда, производится согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005192825) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года), [*Правила*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004990438) предоставления повышенного размера оплаты труда

Статья 106. Почасовая оплата труда

1. Условиями трудового договора и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера. При сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается почасовая оплата труда.

2. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное количество рабочих часов по графику сменности (графику вахт). При этом начисление заработной платы производится по часовой [тарифной ставке](#sub10173), рассчитанной исходя из тарифной ставки (должностного оклада) и месячной нормы рабочего времени в соответствии с балансом рабочего времени на соответствующий календарный год.

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005194215) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года)

Статья 107. Система оплаты труда

1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

2. Система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя.

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005192735) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года)

3. Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя.

4. Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005192828) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года)

5. Условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Статья 108. Оплата сверхурочной работы

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника.

По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005192857) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года)

Статья 109. Оплата работы в праздничные и выходные дни

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005192857) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года)

Статья 110. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005192857) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года)

Статья 111. Оплата труда при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника

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

2. Поручаемые работникам дополнительные работы могут осуществляться путем:

1) совмещения должностей - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с [*Законом*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081554) РК от 06.04.16 г. № 483-V ([*см. стар. ред.*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081556))

2) расширения зон обслуживания - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены);

3) исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности.

Доплата работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника.

3. Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы.

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005192816) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года)

Статья 112. Оплата времени простоя

1. Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя - в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

2. Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.

Статья 113. Порядок и сроки выплаты заработной платы

1. Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым договором. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

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

3. При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым договором, работодатель несет ответственность в соответствии с [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004113273) Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из [официальной ставки рефинансирования](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000402) 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 быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

См.также: [*Нормативное постановление*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004932206) Верховного Суда Республики Казахстан от 27 ноября 2015 года № 7 «О применении судами законодательства о возмещении морального вреда»

Формула расчета пени за задержку заработной платы - см. [*ответ*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001551124) Министерства труда и социальной защиты населения РК от 17 августа 2010 года

4. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

Статья 114. Исчисление средней заработной платы работника

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

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

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.

3. Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, уполномоченным государственным органом по труду устанавливается [единый порядок ее исчисления](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004935079).

Статья 115. Удержания из заработной платы

1. Удержания из заработной платы работника производятся по [решению суда](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001399354), а также в случаях, предусмотренных [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004115591) Республики Казахстан и настоящей статьей Кодекса.

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут производиться на основании акта работодателя с письменным [уведомлением](#sub10181) работника:

1) для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

2) в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;

3) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

4) в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением [пункта 3 статьи 95](#sub950300) настоящего Кодекса;

5) в иных случаях при наличии письменного согласия работника.

См.: [*Письмо*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005344578) Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 августа 2016 года № 22-2-22/34664 «Удержание из заработной платы с учетом неотработанного в учётном периоде времени отпуска может производиться с согласия работника»

3. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и настоящей статьей Кодекса, размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

Глава 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Статья 116. Понятия, используемые в настоящей главе

В настоящей главе используются следующие понятия:

1) повышение квалификации - форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки;

2) дуальное обучение - форма подготовки кадров, сочетающая обучение в организации образования с обязательными периодами обучения и практики на предприятии с предоставлением рабочих мест и компенсационной выплатой обучающихся при равной ответственности предприятия, учебного заведения и обучающегося;

3) договор о дуальном обучении - письменное соглашение между обучающимся, организацией, предоставляющей рабочее место для прохождения производственного обучения и практики, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения производственной практики;

4) профессиональная подготовка - форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ;

5) переподготовка - форма профессионального обучения, позволяющего освоить другую профессию или специальность;

6) договор обучения - письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Статья 117. Профессиональные стандарты и система квалификаций

1. [Национальная рамка квалификаций](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005193963) состоит из описания для каждого квалификационного уровня общих характеристик профессиональной деятельности.

Отраслевая рамка квалификаций классифицирует в отрасли требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции.

Профессиональный стандарт - стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда.

2. Разработка, введение, замена и пересмотр профессиональных стандартов производятся объединением работодателей на основе отраслевых рамок квалификаций и утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан в установленном уполномоченным государственным органом по труду [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004957793).

Статья дополнена пунктом 2-1 в соответствии с [*Законом*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081557) РК от 06.04.16 г. № 483-V

2-1. Разработка, утверждение, замена и пересмотр профессиональных стандартов на услуги, оказываемые государственными юридическими лицами, осуществляются государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

3. Разработка и пересмотр национальной рамки квалификаций производятся уполномоченным государственным органом по труду совместно с уполномоченным органом в области образования и утверждаются республиканской комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

4. Разработка и пересмотр отраслевой рамки квалификаций производятся уполномоченными государственными органами и объединениями работодателей соответствующих сфер деятельности и утверждаются отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Статья 118. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

1. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем.

См. [*Приказ*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004971323) Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1045 «Об утверждении общих требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации»

2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (обучаемый):

1) непосредственно в организации (у работодателя);

2) в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;

3) в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляются за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с договором обучения.

4. Договор обучения должен содержать:

1) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую обучаемым, и (или) наименование курса квалификации;

2) права и обязанности работодателя и обучаемого;

3) срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;

4) порядок и случаи возмещения работодателю затрат, связанных с обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки;

5) гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;

6) ответственность сторон.

Договор обучения может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

5. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

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

7. Работодатель содействует организациям образования, реализующим образовательные программы технического и профессионального образования, в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров.

8. Работодатели в соответствии с [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000671999) Республики Казахстан об образовании в качестве баз практик предоставляют места для прохождения профессиональной практики, создают безопасные условия и исполняют обязанности, предусмотренные договорами.

Статья 119. Дуальное обучение

Дуальное обучение осуществляется в соответствии с договором о дуальном обучении.

В период прохождения производственной практики на обучаемого распространяются правила трудового распорядка.

За время прохождения производственного обучения и практики обучаемый выполняет определенные функциональные обязанности, которые засчитываются в трудовой стаж обучаемого, и за это время может производиться компенсационная выплата.

На лиц, проходящих производственное обучение и практику, распространяются требования по безопасности и охране труда.

Глава 10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 120. Обязанность стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вреда)

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

2. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Кодексом и [иными законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004530422) Республики Казахстан.

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

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

Статья 121. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться

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

2. Трудовым, коллективным договорами могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

Статья 122. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника

1. При причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме и порядке, которые предусмотрены [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000010049) Республики Казахстан.

2. Вред, предусмотренный пунктом 1 настоящей статьи, возмещается в полном объеме при отсутствии у работника [страховых выплат](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000606349), за исключением случая, предусмотренного в пункте 3 настоящей статьи. При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда.

3. При причинении вреда работнику, связанного с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от пяти до двадцати девяти процентов включительно, работодатель обязан возместить работнику утраченный заработок и расходы, вызванные повреждением его здоровья.

Размер расходов, вызванных повреждением здоровья, возмещаемых работодателем в период установления степени утраты трудоспособности не может превышать двести пятьдесят [месячных расчетных показателей](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000358), установленных на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете, на момент выплаты.

Выплата по возмещению расходов, вызванных повреждением здоровья, осуществляется на основании документов, подтверждающих эти расходы, представленных работником либо лицом, понесшим эти расходы. При этом возмещению не подлежат расходы, которые входят в гарантированный объем бесплатной медицинской помощи в соответствии с [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001177378) Республики Казахстан в области здравоохранения.

Статья 123. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами работодателя.

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

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

4. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

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

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

7. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя.

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

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

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

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

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

5) нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя;

6) в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах.

Глава 11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Статья 124. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

1. Работодатель освобождает работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственным или общественным обязанностям в случаях, предусмотренных [законами Республики Казахстан](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004995418), с сохранением за ними места работы (должности).

2. За выполнение государственных и общественных обязанностей заработная плата работнику выплачивается по месту выполнения указанных обязанностей, но не ниже средней заработной платы по месту работы.

3. Лица, отслужившие [срочную воинскую службу](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004151073), в течение двух месяцев после ее прохождения имеют преимущественное право при приеме на работу в организацию, где они работали до призыва на срочную воинскую службу.

Статья 125. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр

На время прохождения за счет средств работодателя [периодических медицинских осмотров](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001177500) за работниками, обязанными проходить их в соответствии с настоящим Кодексом либо коллективным договором, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 126. Гарантии для работников, являющихся донорами

За работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001177513) Республики Казахстан в области здравоохранения.

Статья 127. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки

1. На время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки.

2. Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются:

1) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;

2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;

3) расходы по найму жилого помещения.

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

4. Направление в командировку работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, а также работников-инвалидов допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом указанные работники вправе отказаться от направления в командировку.

5. От направления в командировку вправе отказаться работники, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи либо воспитывающие детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

Закон дополнен статьями 127-1 и 127-2 в соответствии с [*Законом*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081558) РК от 06.04.16 г. № 483-V

Статья 127-1. Гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска

Гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска, устанавливаются [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001106502) Республики Казахстан.

Статья 127-2. Гарантии для работников, сотрудников, принимавших участие в миротворческой операции

Гарантии для работников, сотрудников, принимавших участие в миротворческой операции, устанавливаются [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005336074) Республики Казахстан.

Статья 128. Компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем

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

1) переезду работника и членов его семьи;

2) провозу имущества работника и членов его семьи.

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

Статья 129. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя

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

Статья 130. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков

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

2. К работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, относятся работники железнодорожного, речного, морского, автомобильного транспорта, гражданской авиации, автомобильных дорог, магистральных трубопроводов, магистральных линий связи и сооружений на них, радиорелейных линий и сооружений на них, воздушных линий электропередачи и сооружений на них, объектов связи, а также работники, обслуживающие участки Государственной границы Республики Казахстан.

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

Статья 131. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы

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

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

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

3) при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора.

2. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, в размере средней заработной платы за два месяца.

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

Статья 132. Порядок и условия выплаты полевого довольствия

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

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

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

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

2. Порядок, условия выплаты и размер полевого довольствия, учета времени работы в полевых условиях устанавливаются в соглашениях, коллективном, трудовом договорах и утверждаются актом работодателя.

Статья 133. Выплата работникам социального пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя

1. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности.

2. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004589381), утвержденном уполномоченным органом в области здравоохранения.

3. Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности в соответствии с [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000329823) Республики Казахстан.

4. Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:

1) работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие производственных травм, полученных при совершении им [уголовного правонарушения](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004095145), в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;

2) за время принудительного лечения работника по определению суда (кроме психически больных);

3) за время нахождения работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы в случае установления его виновности вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

4) при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических и токсикологических средств;

5) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

5. [Размеры](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004934631) социального пособия по временной нетрудоспособности определяются Правительством Республики Казахстан, [порядок назначения и выплаты](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004935156) - уполномоченным государственным органом по труду.

Работодатели вправе устанавливать дополнительные выплаты работникам к размерам социального пособия по временной нетрудоспособности, установленного законодательством Республики Казахстан.

Глава 12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Статья 134. Сезонные работы

1. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.

2. В трудовом договоре должны быть указаны условие о заключении договора на выполнение сезонных работ и определенный период их выполнения.

3. При заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

4. Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, помимо оснований, предусмотренных [статьей 52](#sub520000) настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

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

2) неявки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности.

5. Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, письменно предупредив об этом работодателя за семь календарных дней.

6. Работодатель обязан письменно предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным [подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52](#sub520000) настоящего Кодекса, за семь календарных дней.

7. При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, работодателем производится компенсационная выплата за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

8. При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, по основаниям, предусмотренным [подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52](#sub520000) настоящего Кодекса, выплачивается компенсация в размере двухнедельной средней заработной платы.

Статья 135. Вахтовый метод работы

1. Вахтовый метод является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства.

2. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

Работодатель обеспечивает условиями пребывания работника на объекте производства работ, а также порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем.

3. К работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, беременные женщины со сроком беременности двенадцать и более недель, инвалиды первой группы со дня предоставления медицинского заключения. Иные работники могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, если такие работы им не противопоказаны на основании медицинских заключений.

4. Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. Продолжительность вахты не может превышать пятнадцать календарных дней.

С письменного согласия работника продолжительность вахты может быть увеличена до тридцати календарных дней в соответствии с коллективным, трудовым договорами.

Для членов экипажей морских судов с согласия работника продолжительность вахты может быть увеличена до ста двадцати календарных дней.

5. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за квартал или иной более длительный период, но не более одного календарного года.

6. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода утверждаются графиком работы на вахте (графиком вахт). Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно, а также иные периоды, приходящиеся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму, установленную настоящим Кодексом. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом.

Время нахождения в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно в рабочее время не включается.

При продолжительности рабочей смены более восьми часов перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается не менее одного часа.

7. Оплата работы работников, работающих вахтовым методом в ночное время, выходные и праздничные дни, производится не позже даты выплаты заработной платы за отработанный месяц, предусмотренной трудовым, коллективным договорами.

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005194236) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года)

Статья 136. Домашние работники

1. Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (оказывающие услуги) у работодателей - физических лиц в домашнем хозяйстве, которое ведется одним или несколькими членами семьи, если работы (услуги) выполняются (оказываются) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя.

2. Издание акта о приеме на работу либо прекращении трудовых отношений с домашним работником и внесение сведений о его работе в [трудовую книжку](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004971110) работодателем не производятся.

3. Сроки письменного предупреждения о прекращении (расторжении) трудового договора с домашним работником, а также случаи и размеры компенсационной выплаты в связи с потерей работы устанавливаются трудовым договором.

4. Индивидуальные трудовые споры между домашним работником и работодателем разрешаются по соглашению сторон и (или) в суде.

Статья 137. Надомные работники

1. Надомными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя.

2. Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

3. В трудовом договоре о выполнении работы на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены условия о:

1) выполнении работ с использованием оборудования, материалов, инструментов и приспособлений, принадлежащих на праве собственности работнику или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя;

2) порядке и сроках обеспечения работника сырьем, материалами, полуфабрикатами, необходимыми для выполнения работы;

3) компенсационных и иных выплатах работнику.

Статья 138. Дистанционная работа

1. Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий.

2. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником.

По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы).

3. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.

Статья 139. Гражданская служба

1. Поступление на гражданскую службу осуществляется в [порядке назначения либо по конкурсу](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004971367).

2. Конкурс организовывается и проводится государственным учреждением, казенным предприятием, имеющими вакантную должность.

3. Прием на гражданскую службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя.

4. На гражданскую службу на должность, связанную с исполнением управленческих функций, не может быть принято лицо, ранее совершившее [коррупционное преступление](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004412978).

5. Разработка и утверждение [реестра](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005299021) должностей гражданских служащих производятся уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

6. Гражданский служащий не вправе:

1) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию;

2) участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию гражданской службы и выполнению должностных обязанностей;

3) использовать служебное положение в целях, не связанных с гражданской службой;

4) разглашать сведения, ставшие известными в период прохождения гражданской службы, составляющие [государственные секреты](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000668), служебную и иную охраняемую законом тайну.

7. [Порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005291097) и условия проведения аттестации гражданских служащих определяются уполномоченным государственным органом соответствующей сферы деятельности.

8. Гражданский служащий по его письменному заявлению может быть переведен на работу в другое государственное учреждение, казенное предприятие по согласованию между руководителями соответствующих организаций.

9. [Оплата труда гражданских служащих](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004954106), содержащихся за счет государственного бюджета, определяется Правительством Республики Казахстан.

Специалистам в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющимся гражданскими служащими и работающим в сельской местности, по решению местных представительных органов за счет бюджетных средств устанавливаются повышенные не менее чем на двадцать пять процентов должностные оклады и [тарифные ставки](#sub10173) по сравнению с окладами и ставками гражданских служащих, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Перечень должностей специалистов в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющихся гражданскими служащими и работающих в сельской местности, определяется местным исполнительным органом по согласованию с местным представительным органом.

10. Гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада.

Пособие для оздоровления гражданским служащим выплачивается один раз в календарном году при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Статья 140. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица

1. Заключение трудового договора, порядок и условия оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности, отстранение от работы руководителя исполнительного органа осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, документами, утверждаемыми учредителями, собственником имущества юридического лица либо уполномоченным учредителями, собственником лицом (органом) или уполномоченным органом юридического лица, положениями об обособленных структурных подразделениях юридического лица и трудовым договором.

2. В случае если единственный учредитель (участник, акционер) является единоличным исполнительным органом юридического лица, то трудовой договор не заключается. Трудовые отношения оформляются актом работодателя о приеме на работу, который должен содержать трудовую функцию, срок осуществления трудовой деятельности, дату начала работы, место выполнения работы, а также размер и иные условия оплаты труда.

В случае изменения состава учредителей (участников, акционеров) с руководителем исполнительного органа заключается трудовой договор либо трудовые отношения с ним прекращаются на основании решения учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица.

3. В случае назначения (избрания, утверждения в должности) руководителя исполнительного органа на новый срок в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. Акт работодателя о приеме и прекращении трудового договора подписывается лицом, уполномоченным на это решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица либо документами, утверждаемыми ими.

5. Дисциплинарное взыскание на руководителя и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее двух месяцев со дня его обнаружения.

Порядок применения дисциплинарных взысканий к руководителю исполнительного органа юридического лица устанавливается актом работодателя, утвержденным решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченным органом юридического лица с учетом особенностей законодательства Республики Казахстан и учредительных документов юридического лица.

6. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица, предусмотренные настоящим Кодексом, распространяются на единоличный исполнительный орган юридического лица, а также на других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица.

Статья 141. Регулирование труда работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской авиации

Труд работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской и экспериментальной авиации, непосредственно связанному с безопасностью полетов, регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными [Законом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001523034) Республики Казахстан «Об использовании воздушного пространства Республики Казахстан и деятельности авиации» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые нормы продолжительности режима рабочего времени и времени отдыха, с учетом международных стандартов и нормативов в области гражданской авиации.

Статья 142. Регулирование труда работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав)

Труд работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав), регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными [Законом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000001422) Республики Казахстан «О торговом мореплавании» и иными нормативными актами Республики Казахстан, устанавливающими особенности регулирования труда, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов (плавательный состав).

Статья 143. Регулирование труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан

Труд [государственных служащих](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004865730), [депутатов Парламента](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000034108) и [маслихатов](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000150836), [судей](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000002833) Республики Казахстан регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Статья 144. Регулирование труда лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы

Труд лиц, состоящих на [воинской службе](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002333049), сотрудников [специальных государственных](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002424972), [правоохранительных органов](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001809924) и [государственной фельдъегерской службы](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000918204) регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Статья 145. Регулирование труда работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств

Труд работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными [Законом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002521162) Республики Казахстан «О Национальном Банке Республики Казахстан» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами Национального Банка Республики Казахстан, устанавливающими особые условия назначения на должность, прекращения трудового договора, особые условия труда, систему и условия оплаты труда, а также преимущества и ограничения.

Статья 146. Регулирование труда работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза

Труд работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза, регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными [Законом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004098291) Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 13. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 147. Органы, принципы и задачи социального партнерства

1. Сторонами социального партнерства являются государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

2. Социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства:

1) на республиканском уровне - республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - республиканская комиссия);

2) на отраслевом уровне - отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия);

3) на региональном (областном, городском, районном) уровне  - областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - региональная комиссия);

4) на уровне организаций в форме коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем на основе законодательства Республики Казахстан.

3. Постоянно действующие республиканская, отраслевые, региональные комиссии формируются на основе следующих принципов:

1) обязательности участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и работников в деятельности комиссий;

2) полномочности сторон;

3) паритетного представительства;

4) равноправия сторон;

5) взаимной ответственности сторон.

4. Персональный состав участников комиссий формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно.

5. Социальное партнерство в Республике Казахстан направлено на решение следующих задач:

1) создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;

2) содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;

3) содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществлении их социальной защиты;

4) содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях;

5) содействие разрешению коллективных трудовых споров;

6) выработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.

Статья 148. Организация социального партнерства

1. Республиканская, отраслевая и региональные комиссии являются постоянно действующими органами по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями, обязательными для исполнения сторонами.

2. Обеспечение организации социального партнерства возлагается на:

1) республиканском уровне - на уполномоченный государственный орган по труду;

2) отраслевом уровне - на уполномоченные государственные органы соответствующих сфер деятельности;

3) региональном уровне - на местные исполнительные органы соответствующей административно-территориальной единицы.

Для целей настоящего Кодекса [перечень отраслей](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005194360) устанавливается республиканской комиссией.

3. Участниками комиссий являются:

1) на республиканском уровне - полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей;

2) на отраслевом уровне - полномочные представители уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, представители работодателей и работников;

3) на региональном уровне - полномочные представители местных исполнительных органов, представители работодателей и работников.

4. Полномочными представителями работников являются:

1) на республиканском уровне - республиканские объединения профессиональных союзов;

2) на отраслевом уровне - отраслевые профессиональные союзы;

3) на региональном уровне - территориальные объединения профессиональных союзов.

5. Полномочными представителями работодателей являются:

1) на республиканском уровне - представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, республиканского союза (ассоциации) объединений субъектов частного предпринимательства, республиканского объединения по малому предпринимательству, республиканских отраслевых объединений субъектов частного предпринимательства.

Представление от указанных союзов (ассоциаций) осуществляется на пропорциональной основе в зависимости от количества входящих в их состав республиканских общественных объединений;

2) на отраслевом уровне - представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан и (или) отраслевых организаций;

3) на региональном уровне - представители региональных палат;

на областном уровне - областные объединения субъектов частного предпринимательства, областное объединение по малому предпринимательству;

на городском, районном уровнях - городские, районные объединения по малому предпринимательству.

Статья 149. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

1. Инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению, изменению, дополнению соглашения вправе выступать любая из сторон социального партнерства.

2. При наличии на республиканском, отраслевом, региональном уровнях нескольких уполномоченных работниками и работодателями представителей каждому из них предоставляется право на ведение переговоров на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых работников и работодателей.

Статья 150. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений

1. Стороны, получившие письменные предложения о начале переговоров от другой стороны, обязаны в течение десяти календарных дней рассмотреть их и приступить к переговорам.

При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям соглашений стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в течение трех месяцев со дня начала переговоров.

Если стороны не смогли прийти к согласию, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон по устранению разногласий и срокам возобновления переговоров.

2. Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесение в них изменений и дополнений, присоединение к ним утверждаются комиссиями.

3. Соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашениях. Все приложения к соглашениям являются их неотъемлемой частью и имеют с ними равную юридическую силу.

4. Срок действия соглашения устанавливается по согласованию сторон либо до принятия нового соглашения, но не может превышать три года.

5. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений при наличии письменных заявлений работников.

6. Решения комиссий принимаются только на основе достижения согласия всех сторон в переговорах и оформляются соответствующими соглашениями. Порядок принятия решений и организации работы разрабатывается и утверждается комиссиями.

7. Генеральное, отраслевые, региональные соглашения закрепляются подписями представителей сторон социального партнерства.

Статья 151. Регистрация соглашений

1. Подписанные сторонами отраслевые, региональные соглашения с приложениями в десятидневный срок направляются для уведомительной регистрации.

2. Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на областном уровне, осуществляет уполномоченный государственный орган по труду.

3. Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровнях, осуществляют местные исполнительные органы.

Статья 152. Стороны, виды соглашений социального партнерства

1. На республиканском уровне заключается [генеральное соглашение](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004392849) между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями профессиональных союзов.

2. На отраслевом уровне заключаются отраслевые соглашения между уполномоченными государственными органами соответствующей сферы деятельности, полномочными представителями работодателей и отраслевыми профессиональными союзами.

3. На региональном уровне заключаются региональные (областные, городские, районные) соглашения между местными исполнительными органами и полномочными представителями работодателей и территориальными объединениями профессиональных союзов.

Статья 153. Содержание соглашений социального партнерства

1. Соглашения должны включать в себя положения:

1) о сроке действия;

2) о порядке контроля за исполнением;

3) о порядке внесения изменений и дополнений в соглашение;

4) об ответственности сторон в случае невыполнения взятых на себя обязательств.

2. Содержание генерального соглашения определяется республиканской комиссией исходя из проектов генерального соглашения, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

3. Содержание отраслевого и регионального соглашений определяется отраслевой и региональной комиссиями на основе проектов соглашений, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

4. Генеральным соглашением должны предусматриваться положения:

1) о рассмотрении законопроектов в области социально-трудовых отношений;

2) о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;

3) о развитии рынка труда, содействии эффективной занятости населения;

4) о разработке и утверждении национальной рамки квалификаций;

5) об условиях и охране труда, промышленной и экологической безопасности;

6) о развитии социального партнерства и диалога;

7) о порядке формирования и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений на отраслевом и региональном уровнях.

5. Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

1) о порядке рассмотрения программных и стратегических документов соответствующей отрасли;

2) о развитии социального партнерства и диалога в отрасли;

3) о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;

4) об основных принципах системы оплаты труда отрасли, в том числе установление:

минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли;

предельных значений межразрядных коэффициентов;

единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5) о порядке утверждения отраслевой рамки квалификации;

6) о порядке формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда;

7) о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров;

8) о порядке формирования, компетенции и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров;

9) о порядке формирования и деятельности координационного центра по развитию кадрового потенциала и квалификаций.

6. Региональными соглашениями должны предусматриваться положения о:

1) развитии социального партнерства и диалога в регионе;

2) порядке рассмотрения программных и стратегических документов региона;

3) мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;

4) содействии работодателям и представителям работников в урегулировании трудовых споров;

5) принятии мер, направленных на обеспечение занятости и сокращение уровня безработицы;

6) порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров.

7. Положения соглашения, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

Статья 154. Действие соглашений социального партнерства, контроль за их выполнением и ответственность сторон

1. Действие генерального соглашения распространяется на государственные органы, работодателей, работников в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

2. Действие отраслевого соглашения распространяется на государственные органы соответствующей сферы деятельности, работодателей, работников и их представителей соответствующей отрасли.

3. Действие регионального соглашения распространяется на местные исполнительные органы, работодателей, работников и их представителей соответствующей административно-территориальной единицы.

4. Действие соглашений также распространяется на организации, зарегистрированные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, учредителями (участниками) или акционерами которых являются иностранные граждане или иностранные юридические лица либо юридические лица с иностранным участием, а также филиалы и представительства иностранных юридических лиц.

5. Уполномоченный государственный орган по труду на республиканском уровне, государственные органы соответствующей сферы деятельности на отраслевом и местные исполнительные органы на региональном уровнях обязаны официально опубликовать соглашения в течение тридцати календарных дней со дня их подписания.

6. Контроль за выполнением соглашений осуществляют стороны социального партнерства.

7. Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению соглашений или необоснованный отказ от подписания соглашения, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений соглашений, а равно нарушение или невыполнение их условий влекут ответственность, установленную [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004113283) Республики Казахстан.

Статья 155. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

Республиканские и отраслевые объединения работников осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан на условиях и в порядке, закрепленных в соглашениях и коллективных договорах.

Глава 14. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 156. Стороны коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора

1. Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

2. Предложение о начале коллективных переговоров и заключении коллективного договора может исходить от любой из сторон.

Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном пунктом 4 настоящей статьи.

3. Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. В организации допускается наличие одного коллективного договора.

4. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию. Количество членов комиссии, ее персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются соглашением сторон.

Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем.

При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии, обсуждения и подписания коллективного договора.

5. Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

6. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.

7. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в течение одного месяца со дня их возникновения. Возникшие в ходе коллективных переговоров разногласия могут являться предметом для дальнейших коллективных переговоров по их урегулированию при внесении изменений и дополнений.

8. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящей статьей, для его заключения.

9. Стороны коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют [государственные секреты](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000668), служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

10. Стороны коллективных переговоров могут освобождаться от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением заработной платы.

11. Работодатель обязан представить подписанный сторонами коллективный договор в местный орган по инспекции труда для мониторинга в течение одного месяца со дня подписания.

Статья 157. Содержание и структура коллективного договора

1. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями.

В коллективный договор включаются следующие положения:

1) о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) об установлении межразрядных коэффициентов;

3) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;

4) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;

5) о создании условий для деятельности профессионального союза;

6) о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор;

7) о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора;

8) об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников;

Пункт дополнен подпунктом 9 в соответствии с [*Законом*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081560) РК от 06.04.16 г. № 483-V

9) о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с [пунктом 1 статьи 11](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003547183) Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

2. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;

2) о порядке индексации заработной платы;

См.: [*Методические рекомендации*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005192830) по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан 27 мая 2016 года)

3) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;

4) о гарантиях и льготах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением;

5) об улучшении жилищных и бытовых условий работников;

6) об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников;

7) о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза, а также выборным представителям и условиях для осуществления их деятельности;

8) о порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза;

9) о компенсационной выплате в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста;

10) о компенсационной выплате за время нахождения работников в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно;

11) об оплате отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании;

12) об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб;

13) о добровольных пенсионных взносах;

14) о гарантиях медицинского страхования работников и их семей, об охране окружающей среды;

15) об осуществлении за счет средств работодателя добровольных пенсионных взносов в пользу работника в случае недостаточности у него средств для заключения договора пенсионного аннуитета со страховой организацией;

16) о мероприятиях по обучению работников основам трудового законодательства Республики Казахстан;

17) о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;

18) другие вопросы, определенные сторонами и настоящим Кодексом.

3. Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.

Статья 158. Сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.

2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.

3. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников. Порядок и условия присоединения определяются в коллективном договоре.

4. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

5. Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора или необоснованный отказ от заключения коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредоставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут [ответственность](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004113283), установленную законами Республики Казахстан.

Глава 15. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии - судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица.

2. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

3. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре.

4. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

5. Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в трехдневный срок со дня его принятия.

6. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе.

7. В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок работник или работодатель вправе обратиться в суд.

8. Стороны согласительной комиссии обязаны проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах.

Статья 160. Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

1) по спорам о восстановлении на работе - один месяц со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд - два месяца со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;

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

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.

Статья 161. Восстановление на работе работника

1. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

2. Решение согласительной комиссии либо суда по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия либо суд выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

Глава 16. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 162. Понятия, используемые в настоящей главе

В настоящей главе используются следующие понятия:

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

2) забастовка - полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем;

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

4) примирительные процедуры - последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней - в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации.

Статья 163. Возникновение коллективного трудового спора

1. Коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления работодателя о требованиях работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, оформленных в соответствии со статьей 164 настоящего Кодекса.

2. Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее трех рабочих дней, объединение работодателей - не позднее пяти рабочих дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

Статья 164. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров и порядок оформления и рассмотрения требований работников

1. Коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются работодателем (объединением работодателей) при невозможности разрешения - в примирительной комиссии, при недостижении соглашения в ней - трудовым арбитражем, по вопросам, неурегулированным им, - судами.

2. Требования работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, коллективного и (или) трудового договоров, актов работодателя между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников организации.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.

Решение собрания (конференции) работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало не менее двух третей участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав не менее двух третей подписей работников в поддержку выдвинутых им требований.

Представители работников согласовывают с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).

3. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединениям работодателей в трехдневный календарный срок со дня проведения собрания (конференции).

4. В случае если указанные требования выдвигаются работниками разных работодателей, то эти требования могут представлять отраслевые или территориальные объединения профессиональных союзов либо иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица.

5. Работодатель, объединение работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по выдвижению требований.

6. Требования работников при невозможности их разрешения рассматриваются в порядке примирительных процедур.

7. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними.

Статья 165. Примирительная комиссия

1. Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

Решение о создании примирительной комиссии принимается в течение трех рабочих дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением работодателей (их представителями) до сведения работников (их представителей) либо составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии.

2. Работодатель, объединение работодателей создают необходимые условия для работы примирительной комиссии.

3. Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее семи рабочих дней со дня их поступления. Порядок рассмотрения требований примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения осуществляются по соглашению сторон и оформляются протоколом.

4. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами.

5. Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии. В случае отказа одной из сторон от подписи в протоколе другой стороной в протоколе производится соответствующая запись.

6. При недостижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

Статья 166. Трудовой арбитраж

1. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии.

2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража должны включаться государственный инспектор труда, представитель Совета по трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости - другие лица.

По рассматриваемым требованиям работников члены примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража.

3. Председатель трудового арбитража избирается членами арбитража из их числа.

4. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием представителей других заинтересованных лиц.

5. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора.

6. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.

7. При недостижении соглашения сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии в организациях, в которых законами Республики Казахстан запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно.

8. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

9. В случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке.

См.: [*Типовое положение*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004966905) о трудовом арбитраже

Статья 167. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

1. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора.

2. В качестве посредников сторонами определяются независимые по отношению к ним организации и лица. Республиканская, отраслевая, региональная комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут с согласия сторон коллективного трудового спора привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и работников центральных и местных исполнительных органов, ассоциаций и других общественных объединений, работодателей, а также независимых экспертов.

Во всех случаях привлечения посредников от них должно быть получено письменное согласие на посредничество.

Статья 168. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору

1. Во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора о его разрешении с участием посредника или без него незаконченные примирительные процедуры прекращаются, а условиями разрешения спора считаются условия соглашения между сторонами.

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме.

2. Достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена.

Статья 169. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии на время участия в переговорах по разрешению коллективного трудового спора освобождаются от работы с сохранением заработной платы.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или с ними не могут быть расторгнуты трудовые договоры по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Статья 170. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров

1. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

2. Неурегулированные в коллективном трудовом споре разногласия должны быть доведены до сведения сторон в письменной форме.

3. Если урегулирование разногласий сторон коллективного трудового спора невозможно по причине недостаточности полномочий представителя работодателя, требования работников предъявляются собственникам имущества, учредителям (участникам) или акционерам организаций, в том числе организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, собственниками имущества которых являются иностранные физические или юридические лица либо организации с иностранным участием.

4. При несогласии с результатами процедур, указанных в пунктах 2 и 3 настоящей статьи, работники вправе использовать все иные предусмотренные законом способы защиты своих интересов.

5. Работодатель обязан:

1) в течение пяти рабочих дней со дня получения требований работников, оформленных в соответствии с [пунктом 3 статьи 164](#sub1640300) настоящего Кодекса, информировать местный орган по инспекции труда о возникновении коллективного трудового спора с последующим еженедельным информированием о ситуации до окончательного его разрешения;

2) в течение дня информировать органы прокуратуры Республики Казахстан и местный орган по инспекции труда о начале забастовки, проводимой без соблюдения требований настоящего Кодекса.

Статья 171. Право на забастовку

1. Работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

2. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей).

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.

Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

3. Забастовку возглавляет уполномоченный работниками (их представителями) орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки работниками (их представителями) нескольких работодателей с одинаковыми требованиями ее может возглавить объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих работников.

4. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

5. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность в порядке, установленном [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096125) Республики Казахстан.

Статья 172. Объявление о начале забастовки

1. Работодатель, объединение работодателей (их представители) должны быть письменно предупреждены уполномоченным работниками органом, указанным в [пункте 3 статьи 171](#sub1710300) настоящего Кодекса, о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем за пять рабочих дней до ее объявления.

2. В решении об объявлении забастовки указываются:

1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки;

2) дата, место и время начала забастовки, предполагаемое количество участников;

3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

Статья 173. Полномочия органа, возглавляющего забастовку

1. Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предоставленных ему настоящим Кодексом, и на основе полномочий, которыми наделяют его работники (их представители).

2. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:

1) представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными, профсоюзными, иными юридическими лицами, должностными лицами по вопросам разрешения выдвинутых требований;

2) получать от работодателя, объединения работодателей (их представителей) информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;

3) освещать ход рассмотрения требований работников в средствах массовой информации;

4) привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам;

5) приостанавливать забастовку с согласия работников (их представителей).

3. Для возобновления ранее приостановленной забастовки не требуется повторное рассмотрение спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель, объединение работодателей (их представители) и орган по урегулированию трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

4. Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случаях, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение об его урегулировании, а также в случае признания забастовки незаконной.

Статья 174. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

Работодатель, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и безопасности работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Статья 175. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки

1. Организация или участие в забастовках (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 176 настоящего Кодекса) не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. На время забастовки за работником сохраняются место работы (должность), право на выплату социального пособия по временной нетрудоспособности, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений.

Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы.

Статья 176. Незаконные забастовки

1. Забастовки признаются незаконными:

1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000008429) Республики Казахстан о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Республики Казахстан, других воинских формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в [специальных государственных](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002424972) и [правоохранительных органах](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001809924); в организациях, являющихся [опасными производственными объектами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003953362); на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2) в организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, снабжение водой, электроэнергией, теплом, связью), на непрерывно действующих производствах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, при несоблюдении условий, указанных в пункте 2 настоящей статьи;

3) в случае объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом;

4) в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;

5) в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

При наличии одного из оснований, указанных в настоящем пункте, прокурор вправе приостановить забастовку до принятия судом соответствующего решения.

2. В организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, снабжение водой, электроэнергией, теплом, связью), забастовка производится в том случае, если сохраняются необходимые для населения перечень и объем соответствующих услуг, определяемые на основе предварительного соглашения с местным исполнительным органом.

В непрерывно действующих производствах забастовка может проводиться только при условии обеспечения бесперебойной работы основного оборудования, механизмов.

3. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом в соответствии с [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004798649) Республики Казахстан.

4. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда, а при отсутствии органа, возглавляющего забастовку, - непосредственно работодателем.

Работодатель обеспечивает размещение текста решения суда в местах, доступных для всеобщего обозрения.

Решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению, а забастовка - прекращению.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей прокурор или суд до принятия соответствующего решения вправе приостановить забастовку.

5. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право на обжалование решения суда в порядке, установленном [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004796170) Республики Казахстан.

6. Лица, провоцирующие к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной, несут ответственность в порядке, установленном [законами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004096371) Республики Казахстан.

Статья 177. Последствия признания забастовки незаконной

При признании судом забастовки незаконной работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности работников, принимавших участие в организации или проведении забастовки.

Статья 178. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут, то есть расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке, за исключением случая, предусмотренного [подпунктом 22) пункта 1 статьи 52](#sub520122) настоящего Кодекса.

РАЗДЕЛ 4. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Глава 17. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 179. Государственное регулирование в области безопасности и охраны труда

Государственное регулирование в области безопасности и охраны труда включает:

1) государственный надзор, контроль и мониторинг за соблюдением требований законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;

2) разработку и [принятие нормативных правовых актов](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004954234) Республики Казахстан и нормативно-технической документации в области безопасности и охраны труда;

3) создание и реализацию систем экономического стимулирования деятельности по улучшению условий, безопасности и охране труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, индивидуальной и коллективной защите работников;

4) повышение эффективности государственного, внутреннего контроля за соблюдением законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;

5) проведение научных исследований по проблемам безопасности и охраны труда с учетом передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

6) защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний, а также членов их семей;

7) установление гарантий и компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

8) подготовку и повышение квалификации специалистов по безопасности и охране труда;

9) установление единого порядка учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

10) обеспечение функционирования единой информационной системы в области безопасности и охраны труда;

11) международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда.

Статья 180. Требования по безопасности и охране труда и финансирование мероприятий

1. Требования по безопасности и охране труда устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Казахстан и должны содержать правила, процедуры и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

См.: [*Правила*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004954239) принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами

2. Требования по безопасности и охране труда обязательны для исполнения работодателями и работниками при осуществлении ими деятельности на территории Республики Казахстан.

3. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется актом работодателя или коллективным договором.

Глава 18. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 181. Права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда

1. Работник имеет право на:

1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда;

2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами;

3) обращение в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;

4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

5) отказ от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004983862) Республики Казахстан;

7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

8) сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

2. Работник обязан:

1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда;

2) немедленно сообщать работодателю или организатору работ о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

3) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное, послесменное и иное медицинское освидетельствование в [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001177500), установленном уполномоченным органом в области здравоохранения;

4) по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, а также при переводе на другую работу;

5) сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей;

6) неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем;

7) выполнять требования государственного инспектора труда, технического инспектора по охране труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия;

8) проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда в порядке, определенном работодателем и предусмотренном [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004983862) Республики Казахстан.

Статья 182. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

1. Работодатель имеет право:

1) поощрять работников за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда, в порядке, установленном настоящим Кодексом;

3) требовать от работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;

4) направлять работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001177500) Республики Казахстан и актом работодателя.

2. Работодатель обязан:

1) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

2) [проводить обучение, инструктирование, проверку знаний](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004983864) работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

3) организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004983862), установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя;

4) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с [нормами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961696), установленными уполномоченным государственным органом по труду;

5) исключен в соответствии с [Законом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081564) РК от 06.04.16 г. № 483-V ([*см. стар. ред.*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005081563))

6) не допускать к переноске и передвижению работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, тяжестей, превышающих установленные для них предельные [нормы](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004955588);

7) не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельных [норм](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004955588);

8) осуществлять [регистрацию, учет](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961180) и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

9) один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда;

10) обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

11) исполнять [предписания и заключения](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004935226) государственных инспекторов труда;

12) проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с [правилами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961216), утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

13) представлять результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда на бумажном и электронном носителях в месячный срок;

14) [страховать](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000953360) работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

15) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

16) осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004955628), установленном уполномоченным органом по труду;

17) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное, послесменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001177500) Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания.

Глава 19. ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 183. Аттестация производственных объектов по условиям труда

1. Производственные объекты подлежат обязательной периодической аттестации по условиям труда.

2. Аттестация производственных объектов по условиям труда проводится специализированными организациями по проведению аттестации производственных объектов периодически не реже чем один раз в пять лет.

3. [Порядок](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961218) проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда определяется уполномоченным государственным органом по труду.

4. Внеочередная аттестация производственных объектов по условиям труда проводится по требованию органа государственного контроля и надзора за безопасностью и охраной труда при выявлении нарушения порядка проведения аттестации производственных объектов по условиям труда.

Результаты внеочередной аттестации производственных объектов по условиям труда оформляются в виде приложения к материалам предшествующей аттестации производственного объекта по условиям труда.

5. Для организации проведения аттестации производственных объектов по условиям труда работодателем издается соответствующий приказ о создании аттестационной комиссии в составе председателя, членов и секретаря, ответственного за составление, ведение и хранение документации по аттестации производственных объектов по условиям труда.

6. В состав аттестационной комиссии включаются руководитель либо его заместитель, специалисты служб безопасности и охраны труда и иных подразделений по согласованию, а также представители работников.

Отказ представителей работников от участия в аттестационной комиссии не является основанием для непроведения аттестации производственных объектов по условиям труда.

7. После завершения аттестации производственных объектов по условиям труда специализированная организация по проведению аттестации производственных объектов в течение десяти календарных дней направляет сведения о ее результатах в уполномоченный государственный орган по труду в установленном им [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004963912).

8. Результаты аттестации производственных объектов по условиям труда вступают в силу с момента издания акта аттестации производственного объекта.

9. Контроль за соблюдением порядка проведения аттестации производственных объектов осуществляется государственными инспекторами труда.

Статья 184. Требования безопасности рабочих мест

1. Здания (сооружения), в которых размещаются рабочие места, по своему строению должны соответствовать их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.

2. Рабочее оборудование должно соответствовать нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, иметь соответствующие технические паспорта (сертификат), знаки предупреждения и обеспечиваться ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах.

3. Аварийные пути и выходы работников из помещения должны быть обозначены, оставаться свободными и выводить на открытый воздух либо в безопасную зону.

4. Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для работника или падающих предметов, то такие места должны оснащаться устройствами, преграждающими доступ в эти зоны посторонним.

По территории организации пешеходы и технологические транспортные средства должны перемещаться в безопасных условиях.

5. В течение рабочего времени температура, освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать [санитарно-эпидемиологическим требованиям](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004641936).

Статья 185. Обязательный медицинский осмотр работников

1. Работодатель за счет собственных средств обязан организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002302251) Республики Казахстан.

2. Работники, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, должны проходить предсменное и послесменное медицинское освидетельствование. Список профессий, требующих предсменного и послесменного медицинского освидетельствования, определяется уполномоченным органом в области здравоохранения.

Глава 20. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Статья 186. Общие положения расследования и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

1. Расследованию в соответствии с настоящим Кодексом подлежат случаи повреждения здоровья работников, связанные с их трудовой деятельностью и приведшие к нетрудоспособности либо смерти, а также:

1) лиц, обучающихся в учебных заведениях, при прохождении ими профессиональной практики;

2) военнослужащих, сотрудников специальных государственных органов, привлеченных к выполнению работ, не связанных с прохождением воинской службы, службы в специальных государственных органах;

3) лиц, привлекаемых к труду в местах лишения свободы и по приговору суда;

4) личного состава военизированных и иных специализированных профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований в сфере гражданской защиты, военизированной охраны, членов добровольных команд по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, по спасению человеческой жизни и имущества.

2. Подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей, либо совершение иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли:

1) перед началом или по окончании рабочего времени при подготовке и приведении в порядок рабочего места, орудий производства, средств индивидуальной защиты и других действий;

2) в течение рабочего времени на рабочем месте, по пути следования работника, деятельность которого связана с передвижением между объектами обслуживания, в том числе по заданию работодателя, а также во время командировки при исполнении трудовых обязанностей;

3) при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем;

4) на личном транспортном средстве при наличии письменного согласия работодателя на право использования его в служебных целях;

5) при совершении действий по собственной инициативе в интересах работодателя;

6) по пути следования работающих вахтовым методом с места сбора (проживания в период вахты) на работу или обратно на транспортном средстве, предоставленном работодателем.

3. Не подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, в ходе расследования которых объективно установлено, что они произошли:

1) при выполнении пострадавшим по собственной инициативе работ или иных действий, не входящих в функциональные обязанности работника и не связанных с интересом работодателя, в том числе в период междусменного отдыха при работе вахтовым методом, перерыва для отдыха и приема пищи;

2) в случае, когда основной причиной явилось состояние алкогольного опьянения, употребления пострадавшим токсических и наркотических веществ (их аналогов);

3) в результате преднамеренного (умышленного) причинения вреда своему здоровью, а также при совершении пострадавшим [уголовного правонарушения](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004095145);

4) из-за внезапного ухудшения здоровья пострадавшего, не связанного с воздействием производственных факторов, подтвержденного медицинским заключением.

4. Расследование случаев профессиональных заболеваний проводится работодателем совместно с [государственным органом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1001719579) в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

5. Ответственные должностные лица организаций здравоохранения не позднее двух рабочих дней должны информировать работодателей и местный орган по инспекции труда о каждом случае первичного обращения с производственной травмой или повреждением здоровья работников, связанном с трудовой деятельностью, а также о случаях острого профессионального заболевания (отравления) государственный орган в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

6. [Ответственность](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004113281) за организацию расследования и регистрацию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний на производстве несет работодатель.

Статья 187. Обязанности работодателя при расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

1. Работодатель обязан:

1) организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшему и при необходимости его доставку в организацию здравоохранения;

2) сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, (состояние оборудования и механизмов, орудия труда) в таком же виде, как в момент происшествия, при условии, что это не угрожает жизни и здоровью других лиц, а нарушение непрерывности производственного процесса не приведет к аварии, а также произвести фотографирование места несчастного случая;

3) немедленно проинформировать о несчастном случае близких родственников пострадавшего и направить сообщение в государственные органы и организации, определенные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами;

4) допускать членов комиссии по специальному расследованию к месту происшествия для расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью.

2. Работодатель немедленно в течение суток сообщает о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, по [форме](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961180), установленной уполномоченным государственным органом по труду:

1) в местный орган по инспекции труда;

2) в территориальное подразделение уполномоченного органа в области промышленной безопасности при несчастных случаях, происшедших на опасных производственных объектах;

3) в территориальное подразделение государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления;

4) представителям работников;

5) страховой организации, с которой заключен договор на [страхование работника](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000606344) от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

6) правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай, и уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора в случаях, подлежащих специальному расследованию.

3. При расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

1) выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

2) фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

3) предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования;

4) предоставление:

документов, характеризующих состояние рабочего места, наличие вредных и (или) опасных производственных факторов (планов, эскизов, схем, а при необходимости - фото- и видеоматериалов места происшествия и других);

выписок из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний пострадавших по безопасности и охране труда, протоколов опросов очевидцев несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, и должностных лиц, объяснений пострадавших, экспертных заключений специалистов;

результатов лабораторных исследований и экспериментов;

медицинского заключения о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о наличии (отсутствии) признаков алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

копий документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды и других средств индивидуальной защиты;

выписок из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу);

других документов, имеющих отношение к рассмотрению дела, по усмотрению комиссии.

Статья 188. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

1. Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию, проводится комиссией, создаваемой актом работодателя в течение двадцати четырех часов с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе:

1) председатель - руководитель организации (производственной службы) или его заместитель, а при их отсутствии - уполномоченный представитель работодателя;

2) члены - руководитель службы безопасности и охраны труда организации и представитель работников.

2. Должностное лицо, непосредственно отвечающее за безопасность труда на соответствующем участке, где произошел несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, при проведении расследования в состав комиссии не включается.

3. Специальному расследованию подлежат:

1) несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, с тяжелым или со смертельным исходом;

2) групповые несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести производственных травм пострадавших;

3) групповые случаи острого отравления.

4. Специальное расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, проводится комиссией, создаваемой в течение двадцати четырех часов местным органом по инспекции труда с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе:

1) председатель - государственный инспектор труда;

2) члены - работодатель и представитель работников.

Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, при которых погибло два человека, проводится комиссией, которую возглавляет главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы.

Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, при которых погибло от трех до пяти человек, проводится комиссией, создаваемой уполномоченным государственным органом по труду, а при гибели более пяти человек - Правительством Республики Казахстан.

5. При расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших при [чрезвычайных ситуаций](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004034901) техногенного характера вследствие аварии на опасном производственном объекте, председателем комиссии назначается представитель уполномоченного органа в области промышленной безопасности или его территориального подразделения. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.

6. В состав комиссии также включаются:

1) при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, происшедших на опасных производственных объектах, а также в организациях электроэнергетической отрасли, - государственный инспектор по государственному надзору в области промышленной безопасности и должностное лицо, осуществляющее государственный энергетический надзор и контроль;

2) в случае острого отравления - представители государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

3) при несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, происшедшем с работником организации, расположенной и ведущей работы на территории другой организации, или с работником, направленным в другую организацию для выполнения производственного задания (служебных или договорных обязанностей), - ответственный представитель организации, на территории которой произошел несчастный случай.

7. В работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или пострадавшим.

8. В расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, у работодателя - физического лица принимают участие работодатель или уполномоченный его представитель, представитель работников, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

9. Для решения вопросов, требующих экспертного заключения, председатель комиссии по специальному расследованию вправе создавать экспертные подкомиссии из числа специалистов научно-исследовательских организаций и контрольно-надзорных органов за счет средств работодателя.

Статья 189. Порядок расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

1. Срок расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не должен превышать десять рабочих дней со дня создания комиссии.

При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению расследования в установленные сроки, сроки расследований могут быть продлены протокольным решением комиссии на десять рабочих дней не более двух раз.

2. Несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, о которых не было своевременно сообщено в местные органы по инспекции труда, расследуются по заявлению пострадавшего или его полномочного представителя в течение десяти рабочих дней со дня регистрации заявления.

3. В каждом случае расследования комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и при возможности объяснения от пострадавшего.

4. Категорически запрещается без согласия председателя комиссии по специальному расследованию проведение опроса свидетелей, очевидцев, а также параллельных расследований данного несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, кем-либо или иной комиссией в дни работы официально назначенной комиссии.

5. На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, определяет связь несчастного случая с производственной деятельностью работодателя и, соответственно, объяснялось ли пребывание пострадавшего на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, или как несчастный случай, не связанный с трудовой деятельностью, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, и меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

6. Расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, с тяжелым или со смертельным исходом, группового несчастного случая, происшедшего одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести производственных травм пострадавших и группового случая острого отравления работников оформляется актом специального расследования по [форме](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961180), установленной уполномоченным государственным органом по труду.

7. Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших в результате аварий транспортных средств, проводится на основании материалов расследования уполномоченного органа по обеспечению безопасности дорожного движения.

8. Уполномоченный орган по обеспечению безопасности дорожного движения в пятидневный срок со дня транспортного происшествия по требованию председателя комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, обязан представить копии материалов расследования.

9. Условия работы комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, на режимных объектах определяются с учетом особенностей доступа для нахождения на этих объектах.

10. Завершение поиска пострадавшего (пострадавших), пропавшего (пропавших) в результате взрыва, аварий, разрушений, пожара и других случаев на объектах организации, определяется комиссией по специальному расследованию на основании заключения руководителя аварийно-спасательной службы или формирования и специалистов-экспертов.

См.также: [*Правила*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005000784) расследования случаев инфекционных и паразитарных, профессиональных заболеваний и отравлений населения

Статья 190. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и их учет

1. Каждый несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью и вызвавший у работника (работников) потерю трудоспособности в соответствии с медицинским заключением (рекомендацией), подлежит расследованию.

Несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, с тяжелым, со смертельным исходом и групповые несчастные случаи подлежат специальному расследованию.

[Формы](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961180) актов расследования, специального расследования и формы актов о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, профессиональном заболевании устанавливаются уполномоченным органом по труду.

2. Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования.

Если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах.

В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не согласен с выводами комиссии (большинства), он представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материал расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой «смотри особое мнение».

3. В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников имеют право письменно обратиться к работодателю, который обязан в десятидневный срок рассмотреть их заявление и принять решение по существу.

4. Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, между работодателем, работником и государственным инспектором труда либо государственным инспектором по государственному надзору в области промышленной безопасности при случаях, происшедших на опасных производственных объектах, рассматриваются в порядке подчиненности соответствующим вышестоящим главным государственным инспектором труда и (или) в судебном порядке.

Решение вышестоящего главного государственного инспектора труда по вопросам расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, оформляется в виде заключения по [форме](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961180), установленной уполномоченным государственным органом по труду.

5. Материалы расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, наряду с актом расследования должны содержать:

1) сведения о прохождении пострадавшим обучения и инструктирования по охране труда, а также предварительных и периодических медицинских осмотров;

2) протоколы опросов по [форме](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961180), установленной уполномоченным государственным органом по труду, и объяснения очевидцев происшествия, а также должностных лиц, ответственных за соблюдение требований безопасности и охраны труда;

3) планы, схемы и фотоснимки места происшествия;

4) выписки из инструкций, положений, приказов и других актов, регламентирующих требования безопасности и охраны труда, обязанности и ответственность должностных лиц за обеспечение здоровых и безопасных условий труда на производстве и другие;

5) медицинское заключение о характере и тяжести повреждения здоровья пострадавшего (причине смерти);

6) результаты лабораторных и других исследований, экспериментов, экспертизы, анализов и другие;

7) заключение (при его наличии) главного государственного инспектора труда;

8) сведения о материальном ущербе, причиненном работодателю;

9) приказ работодателя о возмещении пострадавшему (членам семьи) ущерба, причиненного здоровью, и привлечении к ответственности должностных лиц, виновных за допущенный случай;

10) перечень прилагаемых документов.

6. По окончании расследования каждого несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в соответствии с материалами расследования работодатель не позднее трех рабочих дней обязан оформить акт о несчастном случае.

7. Акт профессионального заболевания по установленной форме заполняется работодателем на основании заключения экспертной профпатологической комиссии.

8. Акт о несчастном случае заполняется и подписывается руководителями службы безопасности и охраны труда и подразделения организации, представителем работников организации в случаях отравления, также подписывается представителем государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

[Акт о несчастном случае](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961231) утверждается работодателем и заверяется печатью организации (при наличии).

Если работодатель - физическое лицо, то акт о несчастном случае заполняется и подписывается работодателем и заверяется нотариально.

9. Не позднее трех рабочих дней после завершения расследования один экземпляр акта о несчастном случае выдается пострадавшему или его доверенному лицу, кроме того, направляется:

1) страховой организации, с которой заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

2) в местный орган по инспекции труда на бумажном и электронном носителях;

3) в государственный орган в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения в случае отравления.

10. Копии материалов специального расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, передаются работодателем в местный орган по инспекции труда. По окончании расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, копии материалов специального расследования государственным инспектором труда направляются в семидневный срок в местный орган внутренних дел, который в соответствии с законодательством Республики Казахстан принимает соответствующее решение и сообщает о принятом решении не позднее двадцати рабочих дней.

11. Пострадавший или представитель работников имеет право на ознакомление со всеми материалами расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, и осуществление необходимых выписок.

12. Каждый оформленный актом несчастный случай заносится работодателем в журнал регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и иных повреждений здоровья на производстве. Ведение журнала производится по [форме](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004961180), установленной уполномоченным государственным органом по труду. Первичные статистические данные о временной нетрудоспособности и производственном травматизме представляются в соответствии со статистической методологией, утвержденной уполномоченным органом в области государственной статистики.

13. Материалы расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, подлежат хранению в организации (работодателем) в течение сорока пяти лет, в случае ее ликвидации материалы расследования несчастного случая в обязательном порядке должны быть переданы в государственный архив по месту ее деятельности.

14. О несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель или его представитель сообщает в соответствующий местный орган по инспекции труда, а о страховых случаях - в страховую организацию.

РАЗДЕЛ 5. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Глава 21. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Статья 191. Осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

1. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы труда.

2. К государственным инспекторам труда относятся:

1) Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан - должностное лицо уполномоченного государственного органа по труду;

2) главные государственные инспекторы труда - должностные лица уполномоченного государственного органа по труду;

3) главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы - руководитель местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы;

4) государственные инспекторы труда - должностные лица местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы.

3. Государственные инспекторы труда при исполнении служебных обязанностей охраняются законом и руководствуются Конституцией Республики Казахстан, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

4. Лица, препятствующие государственному инспектору труда в выполнении им служебных обязанностей, несут ответственность в соответствии с [законами Республики Казахстан](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004113648).

5. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляется в форме проверки и иных формах контроля.

6. Проверка осуществляется в соответствии с [Предпринимательским кодексом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004794896) Республики Казахстан, если иное не предусмотрено международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

Проверки, проводимые государственными инспекторами труда в рамках расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, а также контроля за выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших эти случаи, и иные формы контроля с посещением субъекта контроля проводятся без предварительного уведомления работодателя и не подлежат регистрации и учету в соответствии с [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004794902) Республики Казахстан о государственной правовой статистике и специальных учетах.

См.: [*Совместный приказ*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004992515) Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1022 и Министра национальной экономики Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 801 «Об утверждении Критериев оценки степени риска и проверочных листов за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан»

Статья 192. Принципы деятельности и основные задачи государственной инспекции труда

Деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами государственной инспекции труда являются:

1) обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

2) обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда;

3) рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 193. Права государственных инспекторов труда

При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда имеют право:

1) беспрепятственно посещать организации и предприятия в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан;

2) осуществлять иные формы контроля с посещением субъекта контроля;

3) запрашивать и получать от работодателей, работников (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения возложенных на них функций;

4) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания, заключения, а также составлять протоколы и постановления об административных правонарушениях, налагать административные взыскания;

5) давать разъяснения по вопросам, входящим в их компетенцию;

6) приостанавливать (запрещать) деятельность организаций, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда на срок не более трех дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд;

7) запрещать выдачу и использование на рабочих местах специальной одежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не отвечающих установленным для них требованиям;

8) изымать для анализа образцы специальной одежды, используемые или обрабатываемые материалы и вещества, с уведомлением об этом работодателя (его представителя) и составлением соответствующего акта;

9) расследовать в установленном порядке несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью;

10) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания на отстранение от работы работников, не прошедших обучение, инструктирование, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, а также на привлечение виновных лиц к ответственности;

11) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые требования и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда;

12) участвовать в проверке знаний по безопасности и охране труда;

13) проводить проверку на предмет соблюдения работодателями порядка и условий привлечения иностранной рабочей силы, установленных [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005067211) Республики Казахстан о занятости населения и [законодательством](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1003466673) Республики Казахстан в области миграции населения;

14) осуществлять контроль за полнотой и достоверностью ведения работодателем внутреннего контроля по безопасности и охране труда;

15) взаимодействовать с гражданами и представителями работников при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

16) осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

Статья 194. Обязанности государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда обязаны:

1) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

2) своевременно и качественно проводить проверки по соблюдению трудового законодательства Республики Казахстан;

3) информировать работодателей (их представителей) о выявленных нарушениях трудового законодательства Республики Казахстан в целях принятия мер по их устранению;

4) своевременно рассматривать обращения работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;

5) выявлять причины и обстоятельства, приводящие к нарушениям трудового законодательства Республики Казахстан, давать рекомендации по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав;

6) принимать участие в расследованиях несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью;

7) осуществлять сбор, анализ и обобщение причин нарушений трудового законодательства, участвовать в разработке и принятии мер по реализации мероприятий, направленных на усиление работы по предупреждению нарушений трудового законодательства Республики Казахстан;

8) не разглашать сведения, составляющие [государственные секреты](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000668), служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие им известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

9) проводить разъяснительную работу по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 195. Акты государственного инспектора труда

1. В зависимости от установленных нарушений трудового законодательства Республики Казахстан государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты:

1) предписание:

[об устранении нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005025379);

[о проведении профилактических работ по безопасности и охране труда на производственных объектах и оборудовании, а также в производственных процессах для предотвращения возникновения травмоопасных и аварийных ситуаций](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005025431);

[о запрещении (приостановлении) эксплуатации отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования и деятельности организации в целом](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005025432).

При этом акт о запрещении (приостановлении) деятельности организации действует до вынесения судебного решения;

2) [протокол об административном правонарушении](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005025433);

3) [постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005025435);

4) [постановление по делу об административном правонарушении](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005025434);

5) [заключение государственного инспектора труда](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1005025436).

2. Акты государственного инспектора труда являются правовыми мерами воздействия на нарушения работодателями и должностными лицами требований трудового законодательства Республики Казахстан. Акты составляются в двух экземплярах, один из которых под роспись вручается работодателю.

3. Акты государственного инспектора труда обязательны для исполнения должностными, физическими и юридическими лицами.

4. [Форма актов](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004935226) государственного инспектора труда утверждается уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 196. Взаимодействие государственной инспекции труда с другими государственными органами и организациями

1. Государственная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими государственными органами надзора и контроля, с представителями работников, общественными объединениями, другими организациями.

2. Государственные органы обязаны оказывать содействие государственному инспектору труда в выполнении задач по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 197. Иные формы контроля с посещением субъекта контроля

1. Посещение субъекта контроля - иная форма контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

2. Государственный инспектор труда при посещении субъекта контроля обязан предъявить:

1) служебное удостоверение;

2) при необходимости разрешение компетентного органа на посещение режимных объектов;

3) медицинский допуск, наличие которого необходимо для посещения объектов, выданный в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения.

3. Субъекты контроля при посещении государственным инспектором труда обязаны:

1) обеспечить беспрепятственный доступ государственного инспектора труда на территорию и в помещения посещаемого субъекта контроля;

2) с соблюдением требований по охране коммерческой, налоговой либо иной тайны предоставлять документы (сведения) на бумажных и электронных носителях либо их копии для приобщения к акту о результатах посещения в соответствии с задачами и предметом посещения;

3) сделать отметку о получении на втором экземпляре акта о результатах посещения;

4) обеспечить безопасность лиц, прибывших для посещения на объект, от вредных и (или) опасных производственных факторов воздействия в соответствии с установленными для данного объекта нормативами.

4. В случае воспрепятствования доступу государственного инспектора труда составляется протокол, который подписывается государственным инспектором труда, осуществляющим посещение, и уполномоченным лицом субъекта контроля.

5. Посещение осуществляется в рабочее время субъекта контроля, установленное правилами трудового распорядка.

6. Срок посещения субъекта контроля не должен превышать три рабочих дня.

7. По результатам посещения субъекта контроля государственным инспектором труда составляется акт о результатах посещения в двух экземплярах с обязательным разъяснением субъекту контроля порядка устранения выявленных в результате посещения нарушений.

В акте о результатах посещения указываются:

1) дата, время и место составления акта;

2) наименование органа контроля;

3) фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) государственного инспектора труда, проводившего посещение;

4) наименование или фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) посещаемого субъекта контроля, должность представителя физического или юридического лица, присутствовавшего при посещении;

5) дата, место и период посещения;

6) сведения о результатах посещения, в том числе о выявленных нарушениях, об их характере;

7) сведения об ознакомлении или отказе в ознакомлении с актом представителя посещаемого субъекта контроля, а также лиц, присутствовавших при посещении, их подписи или отказ от подписи;

8) подпись государственного инспектора труда, проводившего посещение.

8. В случае наличия замечаний и (или) возражений по результатам посещения физическое лицо или руководитель юридического лица либо их представители излагают их в письменном виде.

Замечания и (или) возражения прилагаются к акту о результатах посещения, о чем делается соответствующая отметка.

9. Один экземпляр акта о результатах посещения вручается физическому лицу или руководителю юридического лица либо их представителям для ознакомления и принятия мер по устранению выявленных нарушений и других действий.

10. В целях устранения нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан в адрес субъекта контроля выносится предписание без возбуждения дела об административном правонарушении.

11. По выявленным в результате посещения нарушениям субъект контроля обязан не позднее десяти рабочих дней с момента получения предписания предоставить информацию о принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

12. Государственные инспекторы труда обязаны в книге учета посещений и проверок (при наличии) проверяемых субъектов произвести запись о проводимых действиях с указанием фамилий, должностей и данных, изложенных в акте.

13. В случае отсутствия нарушений требований, установленных законодательством Республики Казахстан, при посещении в акте о результатах посещения производится соответствующая запись, предписание не выдается.

14. При посещении субъекта контроля не требуются предварительное уведомление работодателя и регистрация в уполномоченном органе по правовой статистике и специальным учетам.

15. Посещение субъекта контроля осуществляется на основании [критериев](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004936389), утверждаемых совместно уполномоченным государственным органом по труду и уполномоченным органом по предпринимательству, и списков посещений субъекта контроля, формируемых на квартал (полугодие, год) по результатам проводимого анализа и оценки.

Статья 198. Порядок обжалования решений, действий (бездействия) государственного инспектора труда, осуществляющего государственный контроль

1. В случае нарушения прав и законных интересов работодателя при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан работодатель вправе обжаловать действия (бездействие) государственного инспектора труда вышестоящему государственному инспектору и (или) в суд в [порядке](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004796290), установленном законодательством Республики Казахстан.

2. Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан или главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы вправе до вынесения решения по заявлению (жалобе) физических и (или) юридических лиц на действия (бездействие) или акты приостановить исполнение, отменить либо отозвать акты нижестоящего государственного инспектора труда.

Статья 199. Ведомственный учет

Государственная инспекция по труду на постоянной и непрерывной основе обязана вести ведомственный учет количества проверок проверяемых субъектов (объектов) и иных форм контроля и надзора с посещением, а также выявленных нарушений в соответствии с [проверочными листами](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004992521) и принятых к ним мер административного воздействия.

Сводные данные ведомственной отчетности ежемесячно размещаются на официальных интернет-ресурсах центральных и местных исполнительных органов.

Статья 200. Декларирование деятельности работодателя

Декларирование деятельности работодателя осуществляется местным органом по инспекции труда совместно с региональными объединениями работодателей и территориальными объединениями профсоюзов.

Условием участия работодателей в декларировании является соответствие параметров их деятельности требованиям трудового законодательства Республики Казахстан.

Работодателям, деятельность которых признана соответствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, вручается [сертификат доверия](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004936104) сроком на три года, который учитывается при формировании выборочных проверок и иных форм контроля с посещением субъекта контроля, установленных настоящим Кодексом.

См.: [*Правила*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004935514) декларирования деятельности работодателя

Глава 22. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

Статья 201. Внутренний контроль по безопасности и охране труда

1. Внутренний контроль по безопасности и охране труда включает в себя организацию создания и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.

2. Внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется работодателем в целях соблюдения установленных требований по безопасности и охране труда на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений.

Статья 202. Механизм осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда

1. В целях осуществления внутреннего контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более пятидесяти работников работодатель создает службу безопасности и охраны труда, которая подчиняется непосредственно первому руководителю организации или лицу, им уполномоченному.

2. [Типовое положение](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004984338) о службе безопасности и охраны труда в организации разрабатывается уполномоченным государственным органом по труду.

3. Работодатель с численностью работников до пятидесяти человек вводит должность специалиста по безопасности и охране труда с учетом специфики деятельности либо обязанности по обеспечению безопасности и охраны труда возлагает на другого специалиста.

4. Служба безопасности и охраны труда или специалист, указанный в пункте 3 настоящей статьи, вправе:

1) беспрепятственно посещать и осматривать производственные, бытовые и другие помещения;

2) осуществлять контроль за разработкой и выполнением профилактических мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в структурных подразделениях организации;

3) выдавать работникам структурных подразделений организации обязательные для выполнения указания о принятии мер по устранению выявленных нарушений по безопасности и охране труда.

5. Служба безопасности и охраны труда или специалист, указанный в пункте 3 настоящей статьи, обязаны:

1) ежемесячно проводить анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации, разрабатывать мероприятия по предупреждению и включать их в электронные базы данных организации для постоянного хранения;

2) организовывать обучение, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников организации;

3) обеспечивать соблюдение порядка расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

6. Организация безопасности и охраны труда у субъектов малого предпринимательства может осуществляться на договорной основе с физическими или юридическими лицами.

Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях

1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда.

2. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников.

3. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года.

Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников.

4. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия - общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.

5. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

Глава 23. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 204. Порядок введения в действие настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс вводится в действие с 1 января 2016 года.

См: [*Письмо*](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1004991577) Генеральной прокуратуры от 19 января 2016 года № 2-010721-16-03143 «Возможность применения норм (которые отсутствовали в ранее действовавшем Трудовом кодексе) к трудовым отношениям, возникшим до введения в действие Кодекса»

2. Установить, что с 1 января 2017 года:

1) [подпункт 64) пункта 1 статьи 1](#sub10164) действует в следующей редакции:

«64) специализированные организации по проведению аттестации производственных объектов - организации, осуществляющие деятельность по проведению аттестации производственных объектов по условиям труда, обладающие квалифицированными кадрами и имеющие в своем составе испытательные лаборатории, аккредитованные в соответствии с законодательством Республики Казахстан;»;

2) [подпункт 4) пункта 1 статьи 26](#sub260104) действует в следующей редакции:

«4) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы либо справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства, выданной в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам миграции населения, иностранным работникам, либо до получения разрешения трудовому иммигранту, выдаваемого органами внутренних дел в порядке, установленном Министерством внутренних дел Республики Казахстан, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;»;

3) [подпункт 6) пункта 1 статьи 30](#sub300106) действует в следующей редакции:

«6) в пределах устанавливаемых законодательством Республики Казахстан сроков осуществления трудовой деятельности иностранными работниками, прибывающими для самостоятельного трудоустройства, выданных местным исполнительным органом разрешений на привлечение иностранной рабочей силы либо выданного органами внутренних дел разрешения трудовому иммигранту;»;

4) [подпункт 1) пункта 1 статьи 57](#sub570000) действует в следующей редакции:

«1) при отзыве местными исполнительными органами разрешения на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство;»;

5) [подпункт 3) статьи 60](#sub600003) действует в следующей редакции:

«3) заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке справок о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства либо разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;».

3. Признать утратившими силу со дня введения в действие настоящего Кодекса:

1) [Трудовой кодекс](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1002478519) Республики Казахстан от 15 мая 2007 года (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2007 г., № 9, ст. 65; № 19, ст. 147; № 20, ст. 152; № 24, ст. 178; 2008 г., № 21, ст. 97; № 23, ст. 114; 2009 г., № 8, ст. 44; № 9-10, ст. 50; № 17, ст. 82; № 18, ст. 84; № 24, ст. 122, 134; 2010 г., № 5, ст. 23; № 10, ст. 48; № 24, ст. 146, 148; 2011 г., № 1, ст. 2, 3; № 11, ст. 102; № 16, ст. 128; 2012 г., № 3, ст. 26; № 4, ст. 32; № 5, ст. 41; № 6, ст. 45; № 13, ст. 91; № 14, ст. 92; № 15, ст. 97; № 21-22, ст. 123; 2013 г., № 2, ст. 13; № 3, ст. 15; № 7, ст. 36; № 9, ст. 51; № 10-11, ст. 56; № 14, ст. 72, 75; № 15, ст. 78, 81; № 16, ст. 83; № 23-24, ст. 116; 2014 г., № 2, ст. 10; № 7, ст. 37; № 8, ст. 44, 49; № 11, ст. 67; № 14, ст. 84; № 16, ст. 90; № 19-I, 19-II, ст. 96; № 21, ст. 122; № 23, ст. 143; 2015 г., № 1, ст. 2; № 3, ст. 13; № 7, ст. 33; № 8, ст. 45; № 10, ст. 50; № 11, ст. 56; № 14, ст. 72; № 15, ст. 78);

2) [Закон](http:///online.zakon.kz/Document/?link_id=1000617579) Республики Казахстан от 15 мая 2007 года «О введении в действие Трудового кодекса Республики Казахстан» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2007 г., № 9, ст. 66).

**Президент**

**Республики Казахстан**

**Н. НАЗАРБАЕВ**

Астана, Акорда, 23 ноября 2015

             № 414-V ЗРК