

ЖАЛПЫ БӨЛІМ

1-БӨЛІМ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1-тарау. НЕГІЗГІ ЕРЕЖЕЛЕР

1-бап. Осы Кодексте пайдаланылатын негізгі ұғымдар

1. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) 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 ақылы штаттық лауазымда істейтін және олардың міндеттері мен функцияларын іске асыру және мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыру мен олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ету мақсатында лауазымдық өкілеттіктерді жүзеге асыратын адам;

3) айлық жалақының ең төменгі мөлшері - біліктілікті қажет етпейтін қарапайым (онша күрделі емес) еңбек қызметкері осы Кодексте белгіленген қалыпты жағдайда және жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы кезінде еңбек нормаларын (еңбек міндеттерін) орындаған кезде бір айда оған төленетін ақшалай төлемдердің кепілдік берілген ең төменгі мөлшері;

4) арнаулы киім - қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардан қорғауға арналған киім, аяқ киім, бас киім, қолғап, өзге де нәрселер;

5) ауыр жұмыстар - қызметкердің ауыр заттарды қолмен көтеруіне немесе жылжытуына байланысты қызмет түрлері не 250 ккал/сағаттан астам күш-қуат жұмсалатын басқа да қол жұмыстары;

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

7) әлеуметтік әріптестік - қызметкерлер қызметкерлердің өкілдері, жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі;

8) бас, салалық (тарифтік), өңірлік келісім (бұдан әрі - келісім) - әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында жасалатын, келісімнің мазмұнын және республикалық, салалық және өңірлік деңгейлерде қызметкерлер үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамту және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі тараптардың міндеттемелерін айқындайтын құқықтық акт;

9) бос тұрып қалу - экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтап тұруы;

10) біліктілік санаты (разряды) - орындалатын жұмыстардың күрделілігін көрсететін, қызметкердің біліктілігіне қойылатын талаптар деңгейі;

11) бітімгерлік комиссиясы - ұжымдық еңбек дауын тараптарды бітімге келтіру жолымен реттеу үшін жұмыс берушілер мен қызметкерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;

12) бітімгерлік рәсімдері - ұжымдық еңбек дауын алғашында - бітімгерлік комиссиясында, ал онда келісімге қол жетпеген кезде еңбек төрелік сотында өз кезегімен қарау;

13) делдал - еңбек қатынастарының тараптары еңбек дауын шешу жөнінде қызмет көрсету үшін тартатын жеке немесе заңды тұлға;

14) демалыс - жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, қызметкердің жыл сайынғы үзіліссіз тынығуын қамтамасыз ету немесе әлеуметтік мақсаттар үшін қызметкерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату;

15) еңбек - адам мен қоғамның өміріне және қажеттіліктерін қанағаттандыруға қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі;

16) еңбекке ақы төлеу - осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек шартына, ұжымдық шартқа және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі;

17) еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандарты (ЕАТС) - ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкердің айлық жалақысының сақталуына кепілдік берілген ең төменгі мөлшері, бұған жұмыс процесінде зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсеріне ұшырайтын қызметкердің өмірлік күші мен қуатын қалпына келтіруге қажетті азық-түлік өнімдерінің, тауарлар мен көрсетілетін қызметтердің ең төменгі жиынтығы кіреді;

18) еңбек гигиенасы - қызметкерлердің денсаулығын сақтау, өндірістік орта мен еңбек процесінің қолайсыз әсерінің алдын алу жөніндегі санитарлық-эпидемиологиялық шаралар мен құралдар кешені;

19) еңбек дауы - Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек шартының және (немесе) ұжымдық шарттың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша қызметкер (қызметкерлер) мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) арасындағы келіспеушіліктер;

20) еңбек делдалдығы - халықты жұмысқа орналастыруда жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган, сондай-ақ жеке жұмыспен қамту агенттігі көрсететін жәрдем;

21) еңбек жағдайлары - еңбекке ақы төлеу, нормалау, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі жағдайлары, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару, қызмет көрсету аймағын ұлғайту, уақытша жұмыста болмаған қызметкердің міндеттерін атқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау тәртібі, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келісуі бойынша өзге де еңбек жағдайлары;

22) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган - еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асыратын Қазақстан Республикасының мемлекеттік органы;

23) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелері - еңбек жөніндегі уәкілетті органның тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік шегінде еңбек қатынастары саласындағы өкілеттілерді Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асыратын құрылымдық бөлімшелері;

24) еңбек қатынастары - Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру үшін қызметкер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар;

25) еңбек қатынастарына тікелей байланысты қатынастар - осы Кодексте көзделген жағдайларда еңбекті ұйымдастыру мен басқаруға, жұмысқа орналастыруға,

кәсіптік даярлауға, қызметкерлерді қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға, әлеуметтік әріптестікке, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасуға, еңбек жағдайларын белгілеуге қызметкерлердің (қызметкерлер өкілдерінің) қатысуына, еңбек дауларын шешуге және Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауға байланысты қалыптасатын қатынастар;

26) еңбек қауіпсіздігі - еңбек қызметі процесінде қызметкерлерге зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етілген қызметкерлердің қорғалу жай-күйі;

27) еңбек қауіпсіздігі жағдайлары - қызметкер еңбек міндеттерін орындаған кезде еңбек процесі мен өндірістік ортаның еңбек қауіпсіздігі талаптарына сәйкестігі;

28) 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;

29) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтер - эргономикалық, санитарлық-эпидемиологиялық, психофизиологиялық және еңбектің қалыпты жағдайларын қамтамасыз ететін өзге де талаптар;

30) еңбек міндеттері - қызметкер мен жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, жұмыс берушінің актілерінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта келісілген міндеттемелері;

31) еңбек стажы - қызметкер еңбек міндеттерін жүзеге асыруға жұмсаған, күнтізбемен есептелген уақыт;

32) еңбек тәртібі - жұмыс беруші мен қызметкерлердің Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, сондай-ақ келісімдерде, еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы;

33) еңбек тәртіптемесі - қызметкерлер мен жұмыс берушінің еңбекті ұйымдастыру жөніндегі қатынастарын реттеу тәртібі;

34) еңбек төрелік соты - бітімгерлік комиссиясында келісімге қол жетпеген кезде еңбек дауын шешу үшін ұжымдық еңбек дауының тараптары уәкілетті адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган;

35) еңбекті қорғау - құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастыру-техникалық, санитарлық-эпидемиологиялық, емдеу-профилактика, оңалту және өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызмет процесінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі;

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

37) еңбекті нормалау - нақты ұйымдастыру-техникалық жағдайларында қызметкерлердің жұмысты орындауға (өнім бірлігін дайындауға) арналған қажетті еңбек (уақыт) шығындарын айқындау және осының негізінде еңбек нормаларын белгілеу;

38) еңбектің қауіпсіз жағдайлары - жұмыс берушінің қызметкерге зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсері болмайтындай не олардың әсер ету деңгейі қауіпсіздік нормаларынан аспайтындай етіп жасаған еңбек жағдайлары;

39) еңбек шарты - қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес қызметкер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесінің ережелерін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші қызметкерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, қызметкерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

40) ереуіл - жұмыс берушімен ұжымдық еңбек дауында өздерінің әлеуметтік-

экономикалық және кәсіптік талаптарын қанағаттандыру мақсатында жұмысты толық немесе ішінара тоқтату;

41) жалақы - қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайына байланысты еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;

42) жеке қорғану заттары - қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғауға арналған құралдар, соның ішінде арнайы киім;

43) жұмыс беруші - қызметкер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;

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

45) жұмыс берушінің актілері - жұмыс беруші шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, ережелер, еңбек тәртіптемесінің ережелері;

46) жұмысқа орналастыру - халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге жәрдемдесуге арналған ұйымдастырушылық, экономикалық және құқықтық іс-шаралар кешені;

47) жұмыс орны - қызметкердің еңбек қызметі процесінде еңбек міндеттерін орындауы кезінде тұрақты немесе уақытша болатын орны;

48) жұмысты тарифтеу - орындалатын жұмыстарды Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына және Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларына және ұйымдар басшыларының, мамандардың және басқа да қызметшілер лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес белгілі бір күрделілікке жатқызу;

49) жұмыс уақыты - қызметкер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ осы Кодекске сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері;

50) жұмыс уақытының жиынтық есебі - жұмыс беруші белгілеген, бір жылдан асыруға болмайтын есептік кезеңдегі жұмыс уақытын жинақтау жолымен есептелген жұмыс уақытының есебі;

51) зиянды (ерекше зиянды) еңбек жағдайлары - белгілі бір өндірістік факторлардың әсері қызметкердің еңбекке қабілеттілігінің төмендеуіне немесе сырқаттануына не оның ұрпақтарының денсаулығына теріс ықпалы болуына әкеп соқтыратын еңбек жағдайлары;

52) зиянды өндірістік фактор - әсері қызметкердің сырқаттануына немесе еңбекке қабілеттілігінің төмендеуіне және (немесе) оның ұрпақтарының денсаулығына теріс ықпалы болуына әкеп соқтыруы мүмкін өндірістік фактор;

53) кәсіптік ауру - қызметкердің өз еңбек (қызмет) міндеттерін орындауына байланысты оған зиянды өндірістік факторлардың әсер етуінен туындаған созылмалы немесе қатты ауру;

54) кепілдіктер - қызметкерлерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында берілген құқықтардың жүзеге асырылуын қамтамасыз етуге көмектесетін құралдар, тәсілдер мен жағдайлар;

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

56) қауіпті еңбек жағдайлары - еңбекті қорғау ережелері сақталмаған жағдайда

белгілі бір өндірістік немесе жоюға болмайтын табиғи факторлардың әсері қызметкердің жарақаттануына, кәсіптік ауруға шалдығуына, денсаулығының кенеттен нашарлауына немесе улануына әкеп соқтыратын, соның салдарынан еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айрылуы, кәсіптік ауруға шалдығуы не өлімі туындайтын еңбек жағдайлары;

57) қауіпті өндірістік фактор - қызметкерге әсер етуі еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айрылуға (өндірістік жарақатқа немесе кәсіптік ауруға) немесе өлімге әкеп соқтыруы мүмкін өндірістік фактор;

58) қоса атқарылатын жұмыс - қызметкердің негізгі жұмысынан бос уақытында еңбек шарты жағдайында тұрақты, ақы төленетін басқа жұмысты орындауы;

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

60) қызметкерлер өкілдері - кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары және (немесе) қызметкерлер уәкілеттік берген өзге де жеке және (немесе) заңды тұлғалар;

61) мереке күндері - Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мереке күндері;

62) негізгі жалақы - жалақының тарифтік ставка, лауазымдық айлықақы, кесімді бағалау бойынша төлемді қамтитын, салыстырмалы түрде тұрақты бөлігі және еңбек заңнамасында, салалық келісімде, ұжымдық шартта және (немесе) еңбек шартында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер;

63) өндірістегі жазатайым оқиға - өзінің еңбек (қызмет) міндеттерін немесе жұмыс берушінің тапсырмаларын орындауы кезінде, қызметкердің өндірістік жарақаттануы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан оның еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айрылуына, кәсіптік ауруға шалдығуына не өліміне әкеп соқтырған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік фактордың қызметкерге әсер етуі;

64) өндірістік жабдық - машиналар, тетіктер, құрылғылар, аппараттар, аспаптар және жұмысқа, өндіріске қажетті өзге де техникалық құралдар;

65) өндірістік жарақат - қызметкер еңбек міндеттерін орындау кезінде алған, оның еңбекке қабілеттілігін жоюға әкеп соққан, денсаулығының зақымдануы;

66) өндірістік қажеттілік - дүлей апатты, аварияны болғызбау немесе жою немесе олардың зардаптарын дереу жою мақсатында, жазатайым оқиғаларды, бос тұрып қалуды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болғызбау үшін және басқа да ерекше жағдайларда, сондай-ақ жоқ қызметкерді алмастыру үшін жұмыстар орындау;

67) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау - өндірістік объектілерді, цехтарды, учаскелерді, жұмыс орындарын оларда орындалатын жұмыстар қауіпсіздігінің жай-күйін, зияндылығын, ауырлығын, қауырттығын, еңбек гигиенасын айқындау және өндірістік орта жағдайларының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормативтеріне сәйкестігін айқындау мақсатында бағалау жөніндегі қызмет;

68) өндірістік санитария - зиянды өндірістік факторлардың қызметкерлерге әсерін болғызбайтын немесе азайтатын санитарлық-гигиеналық, ұйымдастыру іс-шаралары мен техникалық құралдар жүйесі;

69) өтемақы төлемдері - жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айрылуына, қызметкерлердің еңбек міндеттерін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де міндеттерді орындауына байланысты шеккен шығындарын өтеуге байланысты ақшалай төлемдер;

70) тарифтік жүйе - еңбекке ақы төлеу жүйесінің бір түрі, онда қызметкерлердің жалақысы тарифтік ставкалар (айлықақылар) және тарифтік кестелер негізінде сараланып айқындалады;

71) тарифтік кесте - орындалатын жұмыстардың күрделілік және қызметкерлердің

біліктілік белгісі бойынша саралауды көздейтін тарифтік разрядтар мен тарифтік коэффициенттердің жиынтығы;

72) тарифтік разряд - жұмыстың күрделілік деңгейі және осы жұмысты орындау үшін қажетті біліктілік деңгейінің көрсеткіші;

73) тарифтік ставка (айлықақы) - қызметкердің уақыт бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) еңбек нормасын (еңбек міндеттерін) орындағаны үшін еңбегіне ақы төлеудің белгіленген мөлшері;

74) тәртіптік жаза - тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс берушінің қызметкерге қолданатын тәртіптік әсер ету шарасы;

75) тәртіптік теріс қылық - қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ еңбек міндеттерін құқыққа қайшы келетіндей кінәмен орындамауы немесе тиісінше орындамауы;

76) тынығу уақыты - қызметкердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты;

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

78) ұжымдық шарт - ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, қызметкерлер ұжымы мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

79) үстеме жұмыс - қызметкер жұмыс берушінің бастамасы бойынша орындайтын, жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан тыс жұмыс;

80) хабарлама - қызметкердің немесе жұмыс берушінің жазбаша өтініші не өзге тәсілмен (курьерлік почта, почта байланысы, факсимильді байланыс және электрондық почта арқылы) берілген өтініштер;

81) иссапар - жұмыс берушінің өкімі бойынша қызметкерді тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге белгілі бір мерзімге еңбек міндеттерін орындау үшін жіберу, сондай-ақ қызметкерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жіберу.

2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының басқа да арнаулы 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 заңдары мен 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 ережелер белгіленген болса, онда халықаралық шарттың ережелері қолданылады. Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шартта оны қолдану үшін заң шығару талап етілетін жағдайларды қоспағанда, 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 қатынастарына 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, экономикалық өсуге қол жеткізуге, өндіріс тиімділігі мен адамдардың әл-ауқатын арттыруға бағытталған қажетті құқықтық жағдайлар жасау болып табылады.

4-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының принциптері

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының принциптері:

- 1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;
- 2) еңбек бостандығы;
- 3) кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;
- 4) қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;
- 5) өндірістік қызмет нәтижелеріне қатысты алғанда қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;
- 6) еңбегі үшін жалақының ең төменгі мөлшерінен кем емес, әділетті сыйақыға құқығын қамтамасыз ету;
- 7) тынығу құқығын қамтамасыз ету;
- 8) қызметкерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;
- 9) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өздерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету;
- 10) әлеуметтік әріптестік;
- 11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу;
- 12) қызметкерлер өкілдерінің Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын қамтамасыз ету болып табылады.

5-бап. Еңбек саласындағы құқықтардың шектелуіне жол бермеу

Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртіптен басқа, ешкімнің де еңбек саласындағы құқықтарына шек қойылмайды.

6-бап. Еңбек бостандығы

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

7-бап. Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу

1. Әркімнің де еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандығын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар.

2. Ешкімді де өзінің еңбек құқықтарын іске асыру кезінде жынысына, жасына, дене кемістіктеріне, нәсіліне, ұлтына, тіліне, мүліктік, әлеуметтік және лауазымдық жағдайына, тұратын жеріне, дінге көзқарасына, саяси сеніміне, руға немесе текке-топқа, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты ешқандай кемсітуге болмайды.

3. Еңбектің осы түріне тән талаптармен айқындалатын 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.

8-бап. Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу

Мәжбүрлі еңбекке тыйым салынған.

Мәжбүрлі еңбек, мынадай жұмыстарды:

Қазақстан Республикасының міндетті әскери қызмет туралы заңдарына орай талап етілетін;

азаматтардың Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген әдеттегі азаматтық міндеттерінің бөлігі болып табылатын;

жұмыс мемлекеттік органдардың қадағалауымен және бақылауымен жүргізілетін және жұмысты орындайтын адам жеке және (немесе) заңды тұлғалардың билігіне берілмейтін немесе тапсырылмайтын жағдайда қандай да бір адамнан соттың заңды күшіне енген үкіміне байланысты талап етілетін;

төтенше жағдайлар немесе соғыс жағдайында талап етілетін;

ұжымның тікелей пайдасы үшін осы ұжым мүшелері орындайтын және сол себепті, олардың немесе олардың өкілдерінің бұл жұмыстардың орындылығына қатысты өз пікірін айтуға құқығы болған жағдайда, ұжым мүшелерінің әдеттегі азаматтық міндеттері болып есептелетін жұмыстарды қоспағанда, қандай да бір адамнан қандай да бір жаза қолдану қаупімен талап етілетін, оны орындау үшін бұл адам ерікті түрде өз қызметін ұсынбаған кез келген жұмысты немесе қызметті білдіреді.

9-бап. Осы Кодекстің қолданылу аясы

1. Осы Кодекс:

- 1) еңбек;
- 2) еңбек қатынастарына тікелей байланысты;
- 3) әлеуметтік әріптестік;
- 4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қатынастарды реттейді.

2. Осы Кодекс, егер заңдарда және Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе:

1) қызметкерлерге, оның ішінде мүлкінің меншік иелері, қатысушылары немесе акционерлері шетелдік жеке немесе заңды тұлғалар болып табылатын, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан ұйымдардың қызметкерлеріне;

2) жұмыс берушілерге, оның ішінде мүлкінің меншік иелері, қатысушылары немесе акционерлері шетелдік жеке немесе заңды тұлғалар болып табылатын, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан ұйымдарға қолданылады.

3. Қызметкерлердің 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.

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 шартында, жұмыс берушінің актісінде, келісімде және ұжымдық шартта реттеледі.

2. Әлеуметтік әріптестік тараптары келісімдерінің, ұжымдық шарттың, еңбек шартының, жұмыс беруші актілерінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын ережелері жарамсыз деп танылады.

3. Келісімдердің, ұжымдық шарттың, еңбек шартының талаптары біржақты тәртіппен өзгертілмейді.

11-бап. Жұмыс берушінің актілері

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

2. Жұмыс беруші осы Кодексте, ұжымдық шартта көзделген жағдайларда,

қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша немесе пікірін ескере отырып, актілер шығарады.

3. Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңдарымен, ұжымдық шартпен, келісімдермен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын не осы баптың 2-тармағында көрсетілген рәсімдер сақталмай шығарылған актілері жарамсыз болып табылады.

**12-бап. Жұмыс берушінің актілерін шығару кезінде
қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескеру немесе
олармен келісу тәртібі**

1. Жұмыс беруші осы Кодексте, келісімдерде, ұжымдық шартта көзделген жағдайларда қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып немесе олармен келісе отырып актілер шығарады.

2. Актіні шығарар алдында жұмыс беруші оның жобасын және ол бойынша негіздемені осы Кодекстің 266-бабына сәйкес құрылған комиссияға ұсынады.

3. Жұмыс беруші актісінің жобасы табыс етілген күннен бастап үш жұмыс күнінен аспайтын мерзімде комиссияда талқыланады.

4. Комиссияның шешімдері хаттамамен ресімделеді, онда қызметкерлер өкілдерінің жұмыс беруші актісінің жобасымен келісетіні (келіспейтіні) көрсетіледі, олардың ұсыныстары болса жазылады.

5. Егер қызметкерлер өкілдерінің пікірінде жұмыс беруші актісінің жобасына келісім болмаған не оны жетілдіру жөнінде ұсыныстар болған жағдайда, жұмыс беруші:

1) келіскен жағдайда қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстары ескеріле отырып өзгертілген акт шығарады;

2) келіспеген жағдайда қызметкерлер өкілдерімен қосымша консультациялар өткізуге не олар ұсынған редакциядағы актіні шығаруға құқылы.

6. Шығару үшін осы Кодекске сәйкес қызметкерлер өкілдерінің келісімі қажет болатын жұмыс беруші актілерінің жобалары бойынша келісімге келмеген жағдайда, туындаған келіспеушіліктер хаттамамен ресімделеді, осыдан кейін жұмыс беруші нормативтік актіні қабылдауға құқылы.

7. Жұмыс беруші ұсыныстарды толығымен не бір бөлігін ескермей акт шығарған кезде қызметкерлер өкілдері осы Кодексте көзделген тәртіппен ұжымдық еңбек дауы рәсімін бастауға құқылы.

8. Егер жұмыс берушінің шығарған актісінде қызметкерлердің осы Кодексте, еңбек шартында, ұжымдық шартта, келісімдерде көзделген құқықтары мен кепілдіктерін бұзатын не нашарлататын ережелер болған жағдайда, оған еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына не сотқа шағым жасауға болады.

13-бап. Осы Кодексте белгіленген мерзімдерді есептеу

1. Осы Кодексте, еңбек шартында 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 белгіленген күнтізбелік күннен кейінгі күні басталады.

4. Жылдармен, айлармен, апталармен есептелетін мерзімдер соңғы жылдың, айдың, аптаның тиісті күндері бітеді. Егер айлармен есептелетін мерзімнің бітуі тиісті күні жоқ айға келетін болса, онда мерзім осы айдың соңғы күні бітеді. Күнтізбелік апталармен немесе күндермен есептелетін мерзімге жұмыс күні емес күндер де 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. МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫН РЕТТЕУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚҰЗЫРЕТІ

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) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік бағдарламалардың әзірленуін және орындалуын ұйымдастырады;
- 3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік бақылауды ұйымдастыру және жүргізу тәртібін белгілейді;
- 4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында ақпарат беру және мемлекеттік статистика жүргізу тәртібін айқындайды;
- 5) шетелдік жұмыс күшін тарту тәртібін белгілейді;
- 6) әлеуметтік жәрдемақылардың мөлшерін, оларды тағайындау және төлеу тәртібін айқындайды;
- 7) екі айдан астам еңбекке уақытша қабілетсіздік мерзімі белгіленуі мүмкін ауру түрлерінің тізбесін бекітеді;
- 8) орташа жалақыны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді;
- 9) Акцияларының бақылау пакеті мемлекетке тиесілі ұлттық компаниялардың, акционерлік қоғамдардың басшы қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу мен сыйлықақы беру шарттары туралы үлгілік ережені бекітеді;
- 10) азаматтық қызметке орналасу және азаматтық қызметшінің бос лауазымына тұруға конкурс өткізу тәртібін айқындайды;
- 11) азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізбесін айқындайды;
- 12) жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерімен және қызметкерлердің республикалық бірлестіктерімен бас келісім жасасады;
- 13) тиісті уәкілетті органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді қабылдау тәртібін белгілейді;
- 14) мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесін бекітеді;
- 15) ұйымда кадрларды кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға қойылатын жалпы талаптарды айқындайды;
- 16) салалық келісімдерде айқындалатын салалық арттырушы коэффициенттерді бекітеді;
- 17) бес адамнан көп адам қаза тапқан кезде топтық жазатайым оқиғаларды тергеуге комиссия құрады.

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) қызметтің барлық салаларына арналған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауға қойылатын жалпы талаптарды белгілейтін Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерін қабылдайды;
- 3) Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасы мен

еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының сақталуына мемлекеттік бақылауды ұйымдастырады;

4) мемлекеттік органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы техникалық регламенттерді әзірлеу жөніндегі қызметін үйлестіреді;

5) еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету саласында басқа мемлекеттік органдармен, сондай-ақ қызметкерлердің және жұмыс берушілердің өкілдерімен үйлестіруді және өзара іс-қимылды жүзеге асырады;

6) еңбек кітапшаларының нысанын, оларды жүргізу және сақтау тәртібін белгілейді;

7) еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді ауыстыру және қайта қарау тәртібін белгілейді;

8) көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдарда еңбек нормаларын ұсыну, қарау және келісу тәртібін белгілейді;

9) көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі бойынша параметрлерді ұсыну, қарау және келісу тәртібін белгілейді;

10) облыс (республикалық маңызы бар қала, астана) деңгейінде жасалған салалық келісімдер мен өңірлік келісімдерді тіркеуді жүзеге асырады;

11) мемлекеттік еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргізеді;

12) өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексерудің уақтылы және объективті жүргізілуін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен бақылауды жүзеге асырады;

13) еңбек қатынастарын реттеу саласындағы халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады;

14) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау проблемалары жөніндегі зерттеу бағдарламаларын әзірлейді;

15) жұмыс берушінің қаражаты есебінен қызметкерлерге сүт, емдік-профилактикалық тағам, арнаулы киім, арнаулы аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдарын беру тәртібі мен нормаларын әзірлеп, бекітеді, сондай-ақ қызметкерлерді ұжымдық қорғану құралдарымен, санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету тәртібін белгілейді;

16) анықтамалықтарды, біліктілік сипаттамаларын әзірлеу, қайта қарау, бекіту және қолдану тәртібін айқындайды;

17) экономикалық қызметтің әрқилы түрдегі ұйымдарының басшылары, мамандары мен басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын қарайды және келіседі;

18) тиісті қызмет салаларындағы уәкілетті мемлекеттік органдардың еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді бекіту тәртібін айқындайды;

19) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің ауыр заттарды тасуы мен жылжытуының шекті нормаларын айқындайды;

20) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, әйелдердің ауыр заттарды қолмен көтеруінің және жылжытуының шекті нормаларын айқындайды;

21) еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, жұмыстардың тізбесін айқындайды;

22) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мониторингті және тәуекелді бағалауды ұйымдастырады;

23) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау тәртібін белгілейді;

24) Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені бекітеді.

17-бап. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелерінің еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелері:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың сақталуына мемлекеттік бақылауды жүзеге асырады;

2) жұмыс берушілер табыс еткен ұжымдық шарттардың мониторингін жүзеге асырады;

3) өндірістік жарақаттанудың, кәсіптік аурулардың, кәсіптік уланулардың себептеріне талдау жүргізеді және олардың алдын алу жөнінде ұсыныстар әзірлейді;

4) өндірістегі жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тексереді;

5) басшы қызметкерлердің және жұмыс берушілерде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдардың білімін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен ережелерге сәйкес тексеруді жүргізеді;

6) өндірістік мақсаттағы объектілерді пайдалануға қабылдау жөніндегі қабылдау комиссиясының құрамына қатысады;

7) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілетті өкілдерімен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормативтерін жетілдіру мәселелері бойынша өзара іс-қимыл жасайды;

8) қызметкерлердің, жұмыс берушілердің және олардың өкілдерінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі өтініштерін қарайды.

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

Жергілікті атқарушы органдар:

1) тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік аумағында еңбек қызметін жүзеге асыру үшін шетелдік жұмысшы күшін тартуға рұқсат береді;

2) жергілікті өкілді органның келісімімен ауылдық (селолық) жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет және спорт мамандары лауазымдарының тізбесін 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) ереуіл өткізуді келіседі;

5) жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктерімен және қызметкерлердің өңірлік бірлестіктерімен өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасайды;

6) көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдар қызметкерлерінің еңбек нормаларын және еңбегіне ақы төлеу жүйесінің параметрлерін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен қарайды және келіседі;

7) Қазақстан Республикасының заңдарында айқындалған халық санаттарын жұмысқа орналастыру үшін квота белгілейді.

3-тарау. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ СУБЪЕКТИЛЕРІ. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ ТУЫНДАУ НЕГІЗДЕРІ

19-бап. Еңбек қатынастарының субъектілері

1. Қызметкер мен жұмыс беруші еңбек қатынастарының субъектілері болып табылады.

Шетелдік заңды тұлға филиалының немесе өкілдігінің басшысы осы заңды тұлға атынан жұмыс берушінің барлық құқықтарын жүзеге асырады және барлық міндеттерін орындайды.

2. Жеке және заңды тұлғалар нормативтік құқықтық актілер, сот шешімдері, сондай-ақ құрылтай құжаттары не сенімхат негізінде өздеріне берілген өкілеттіктер шегінде қызметкерлердің немесе жұмыс берушінің мүдделерін білдіреді.

20-бап. Еңбек қатынастарының туындау негіздері

1. Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларды қоспағанда, еңбек қатынастары қызметкер мен жұмыс берушінің арасында осы Кодекске сәйкес жасалған еңбек шартының негізінде туындайды.

2. Қазақстан Республикасының заңдарында, құрылтай құжаттарында, жұмыс берушінің актілерінде белгіленген жағдайларда және тәртіппен еңбек шартын жасау алдында:

- 1) лауазымға сайлану (сайлау);
- 2) тиісті лауазымға орналасуға конкурс бойынша сайлану;
- 3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекіту;
- 4) заңда уәкілеттік берілген органдардың белгіленген квота есебіне жұмысқа жіберуі;
- 5) еңбек шартын жасасу туралы сот шешімін шығару рәсімдері болуы мүмкін.

21-бап. Белгіленген квота есебіне жіберілген

азаматтармен еңбек шартын жасасу

1. Жергілікті атқарушы орган Қазақстан Республикасының заңдарында айқындалған халық санаттарын жұмысқа орналастыру үшін квота белгілейді.

2. Жұмысқа орналасу үшін жіберілген адамдардың біліктілігі жұмыс берушінің талаптарына сәйкес келген жағдайда, жұмыс берушілер белгіленген квота шегінде олармен еңбек шартын жасасады.

22-бап. Қызметкердің негізгі құқықтары мен міндеттері

1. Қызметкердің:

- 1) осы Кодексте көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;
- 2) жұмыс берушіден еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарын орындауды талап етуге;
- 3) еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
- 4) еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және дәйекті ақпарат алуға;
- 5) еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақы төленуіне;
- 6) бос тұрып қалу үшін осы Кодекске сәйкес ақы алуға;
- 7) тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;
- 8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, өз еңбек құқықтарының берілуі мен оларды қорғау үшін, кәсіподақ немесе басқа да бірлестіктер құру, сондай-ақ оларға мүшелік құқығын қоса алғанда, бірігуге;
- 9) өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысуға және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
- 10) осы Кодексте көзделген тәртіппен кәсіптік даярлықтан, қайта даярлықтан өтуге және өзінің біліктілігін арттыруға;

11) еңбек міндеттерін атқаруға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;

12) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда міндетті әлеуметтік сақтандырылуға;

13) кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;

14) өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;

15) бірдей еңбегі үшін қандай да болмасын кемсітусіз бірдей ақы алуға;

16) еңбек дауын шешу үшін таңдауы бойынша келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;

17) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

18) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасында, сондай-ақ еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз етілуге;

19) өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшы немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

20) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуі себепті ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта орташа жалақысының сақталуына;

21) еңбек жөніндегі уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшелеріне өзінің жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын тексеру туралы өтініш жасауға, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдікпен қатысуға;

22) жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы іс-әрекетіне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;

23) біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне;

24) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында және ұжымдық шартта көзделген нысандарда ұйымды басқаруға қатысуға;

25) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге құқығы бар.

2. Қызметкер:

1) еңбек міндеттерін еңбек шартына, ұжымдық шартқа, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;

2) еңбек тәртібін сақтауға;

3) жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі мен өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;

4) жұмыс берушінің және қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;

5) адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлер 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 құпияны, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

7) жұмыс берушіге келтірілген зиянды осы Кодексте белгіленген шектерде өтеуге міндетті.

3. Қызметкердің 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) қызметкерлермен еңбек шартын осы Кодексте көзделген тәртіппен және негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;
- 3) өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға құқығы бар. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты актілер шығару осы Кодекстің 48-бабына сәйкес жүзеге асырылады;
- 4) өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;
- 5) қызметкерлерден еңбек шарты, ұжымдық шарт талаптарының, еңбек тәртіптемесі ережелерінің және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;
- 6) осы Кодексте көзделген жағдайларда және тәртіппен қызметкерлерді көтермелеуге, оларға тәртіптік жаза қолдануға, қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға;
- 7) еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкердің келтірген зиянын өтетуге;
- 8) еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;
- 9) қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;
- 10) егер жеке еңбек шартының талаптарында ескертілген болса, қызметкерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге құқығы бар.

2. Жұмыс беруші:

- 1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық шарттың, еңбек шартының, өздері шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
- 2) жұмысқа қабылдаған кезде осы Кодексте белгіленген тәртіппен және жағдайларда қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуға;
- 3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға;
- 4) қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты беруге;
- 5) қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;
- 6) қызметкерді жұмыс берушінің актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;
- 7) қызметкерлердің өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және дәйекті ақпарат беруге;
- 8) қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға, ұжымдық келіссөздер жүргізуге және осы Кодексте белгіленген тәртіппен ұжымдық шарт жасасуға;
- 9) қызметкерлерді Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек шартына, ұжымдық шартқа сәйкес еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге;
- 10) қызметкерлерді жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;
- 11) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;
- 12) егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;
- 13) қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;
- 14) қызметкер еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілігін сақтандыруға;
- 15) қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;
- 16) қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды

зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы деректердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;

17) қызметкерге зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыс жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;

18) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде қауіп-қатерді болғызбау жөнінде шаралар қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып профилактикалық жұмыстар жүргізуге;

19) жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір қызметкер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды (ерекше зиянды), қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың нақты есебін жүргізуге;

20) қызметкерлердің кәсіби даярлықтан, қайта даярлықтан өтуін және олардың біліктілігін арттыруды осы Кодекске сәйкес қамтамасыз етуге;

21) қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтеуге;

22) еңбек жөніндегі уәкілетті органның және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелерінің лауазымды адамдарын, қызметкерлер өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, еңбек жағдайы және еңбекті қорғаудың жай-күйін және Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының сақталуын, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиға мен кәсіптік ауруларды тексеру үшін кедергісіз жіберуге;

23) жұмысқа қабылдау кезінде осы Кодекстің 31-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге міндетті.

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

ЕРЕКШЕ БӨЛІМ

2-БӨЛІМ. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

4-тарау. ЕҢБЕК ШАРТЫ

24-бап. Еңбек шартының нысанасы

Еңбек шарты бойынша қызметкер сыйақы үшін тиісті біліктілігі бойынша жұмысты (еңбек функциясын) атқарады және еңбек тәртіптемесін сақтайды, ал жұмыс беруші еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді, қызметкерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек шартында, ұжымдық шартта, тараптардың келісімінде көзделген жалақыны уақтылы және толық көлемінде төлейді және өзге де төлемдерді жүзеге асырады.

25-бап. Еңбек шартын жасасу кезіндегі құқықтар мен 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 шектей алмайды.

Осы тармақтың бірінші абзацында көрсетілген адамдар санатының талабы бойынша жұмыс беруші бас тарту себебін жазбаша нысанда хабарлауға міндетті.

3. Еңбек шартын жасасу кезінде құқықтар мен мүмкіндіктер теңдігінің бұзылу фактісі анықталған жағдайда, жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылықта болады.

26-бап. Еңбек шартын жасасуға қойылатын шектеулер

Еңбек шартын:

1) медициналық қорытынды негізінде адамның денсаулық жағдайы бойынша қайшы келетін жұмысты орындауға;

2) ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарға, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етпегені үшін қызметкердің толық материалдық жауапкершілігі көзделетін лауазымдар мен жұмыстарға, он сегіз жасқа толмаған азаматтармен;

3) соттың заңды күшіне енген үкіміне сәйкес белгілі бір лауазымға тұру немесе белгілі бір қызметпен шұғылдану құқығынан айырылған азаматтармен;

4) Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен шетелдік жұмыс күшін тартуға жергілікті атқарушы органның рұқсатын алғанға дейін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе алып тастауларды сақтамай, Қазақстан Республикасы аумағында уақытша тұратын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен жасасуға жол берілмейді.

27-бап. Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшелігі

Еңбек шартында мына талаптардың біреуінің болуы:

1) қызметкердің жұмысты (еңбек функциясын) белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша орындауы;

2) міндеттемелердің еңбек тәртіптемесіне бағына отырып жеке орындалуы;

3) қызметкердің еңбегі үшін жалақы алуы еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшелігі болып табылады.

28-бап. Еңбек шартының мазмұны

1. Еңбек шартында:

1) тараптардың деректемелері:

жұмыс беруші-жеке тұлғаның тегі, аты, әкесінің аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілген болса), оның тұрақты тұратын мекен-жайы, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, салық төлеушінің тіркеу нөмірі;

жұмыс беруші-заңды тұлғаның толық атауы мен орналасқан жері, жұмыс беруші-заңды тұлғаның мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні, салық төлеушінің тіркеу нөмірі;

қызметкердің тегі, аты, әкесінің аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілген болса), жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, жеке сәйкестендіру нөмірі және салық төлеушінің тіркеу нөмірі, әлеуметтік жеке коды;

2) белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы (еңбек функциясы);

3) жұмыстың атқарылатын 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 (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер;

9) қызметкердің құқықтары мен міндеттері;

10) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

11) еңбек шартын өзгерту мен тоқтату тәртібі;

12) кепілдіктер мен өтемақы төлемдері, оларды төлеу тәртібі;

13) сақтандыру жөніндегі талаптар;

14) тараптардың жауапкершілігі;

15) жасалу күні мен реттік нөмірі болуға тиіс.

2. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартына Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін өзге де талаптар енгізілуі мүмкін.

3. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлататын еңбек шартының ережелері жарамсыз деп танылады.

29-бап. Еңбек шартының мерзімі

1. Еңбек шарты:

1) белгіленбеген мерзімге;

2) осы баптың 1-тармағының 3), 4) және 5) тармақшаларында белгіленген жағдайларды қоспағанда, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін.

Бұрын бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге шарт жасасқан қызметкермен жеке еңбек шарты қайтадан жасалған жағдайда, оның ішінде еңбек шартының мерзімі ұзартылған кезде, ол белгіленбеген мерзімге жасалған болып есептеледі.

Еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған қызметкерлер үшін көзделген кепілдіктер мен өтемақыларды беруден жалтару мақсатында еңбек шарттарын белгілі бір мерзімге жасауға тыйым салынады.

Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталған кезде тараптардың бірде-бірі тәулік ішінде еңбек қатынастарын тоқтатуды талап етпеген болса, онда ол белгіленбеген мерзімге жасалған болып есептеледі;

3) белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына;

4) жұмыста уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына;

5) маусымдық жұмысты орындау уақытына жасалуы мүмкін.

2. Жұмыс беруші-заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы лауазымындағы жұмысқа еңбек шарты жұмыс берушінің құрылтай құжаттарында немесе тараптардың келісімінде белгіленген мерзімге жасалады. Мұндай шартқа осы баптың 3-тармағында белгіленген ережелер қолданылмайды.

3. Егер еңбек шартында оның қолданылу мерзімі айтылмаса, онда шарт белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі.

30-бап. Еңбек шартын жасасуға жол берілетін жас мөлшері

1. Он алты жасқа толған азаматтармен еңбек шартын жасасуға жол беріледі.

2. Ата-анасының біреуінің, қорғаншысының, қамқоршысының немесе асырап алушысының жазбаша келісімімен:

1) жалпы білім беретін оқу орнында орта білім алған жағдайда, он бес жасқа толған азаматтармен;

2) сабақтан бос уақытында, 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 адамгершілік тұрғысынан дамуына нұқсан келтірмей, шығармалар жасауға және (немесе) орындауға қатысу үшін, осы баптың 2-тармағы 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.

31-бап. Еңбек шартын жасасуға қажетті құжаттар

1. Еңбек шартын жасау үшін мынадай құжаттар:

1) жеке басының куәлігі немесе төлқұжаты (он алты жасқа толмаған адамдар үшін тууы туралы куәлігі);

2) ықтиярхаты немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар үшін);

3) тиісті білімді, дағдылар мен машықтарды талап ететін жұмысқа еңбек шартын жасасу кезінде білімі, біліктілігі туралы, арнаулы білімі немесе кәсіптік даярлығының болуы туралы құжат;

4) еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек стажы бар адамдар үшін);
5) әскери есеп құжаты (әскери міндеттілер мен әскери қызметке шақырылуға жататын адамдар үшін);

6) алдын ала медициналық куәландырудан өткені туралы құжат (осы Кодекске және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес осындай куәландырудан өтуге міндетті адамдар үшін);

7) салық төлеушінің тіркеу нөмірін және әлеуметтік жеке код беру туралы куәліктердің көшірмелері қажет.

2. Жұмыс беруші осы баптың 1-тармағында көзделмеген құжаттарды талап етуге құқылы емес.

3. Қызметкердің келісімімен құжаттардың түпнұсқалары жұмыс берушіде сақталған не Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген рәсімдерді орындау үшін уақытша қалдырылған жағдайда, жұмыс беруші қызметкерге құжаттарды қайтару туралы жазбаша міндеттеме береді.

32-бап. Еңбек шартын жасасу, өзгерту және толықтыру тәртібі

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

2. Еңбек шартына, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде, өзгерістер мен толықтырулар енгізуді тараптар осы баптың 1-тармағында көзделген тәртіппен жазбаша нысанда жүзеге асырады.

Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы ұсынысты еңбек шарты тараптарының бірі жазбаша нысанда береді және екінші тарап оны берілген күннен бастап күнтізбелік жеті күн ішінде қарайды.

3. Ұйымның атқарушы органының лауазымды адамдарымен еңбек шартын ұйым мүлкінің меншік иесі не ол уәкілеттік берген адам немесе орган ұйымның құрылтай құжаттарында белгіленген тәртіппен жасайды.

33-бап. Жұмысқа қабылдауды ресімдеу

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

2. Жұмыс беруші үш күн мерзімде қызметкерді актімен таныстыруға міндетті. Жұмыс берушінің актісімен танысқаны қызметкердің қол қоюымен куәландырылады.

3. Қызметкердің талап етуі бойынша жұмыс беруші оған актінің тиісінше расталған көшірмесін беруге міндетті.

Жұмысқа қабылдаған кезде жұмыс беруші қызметкерді ұйымдағы ішкі еңбек тәртіптемесі ережелерімен, жұмыс берушінің қызметкердің жұмысына (еңбек функциясына) қатысы бар өзге де актілерімен, ұжымдық шартпен таныстыруға міндетті.

34-бап. Қызметкердің 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) қызметкерлерге жалақы төлеу ведомосынан үзінді көшірмелер;

5) жұмыс берушінің қолы қойылған, ұйымның мөрімен расталған не нотариат растаған қызмет ету тізімі (қызметкердің жұмысы, еңбек қызметі туралы мәліметтер тізбесі);

6) қызметкердің еңбек қызметі туралы мәліметтер қамтылған мұрағаттық анықтама қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжат болып табылады.

35-бап. Еңбек кітапшасы

1. Еңбек кітапшасы қызметкердің еңбек қызметі туралы мәліметтерді қамтитын құжат болып табылады.

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

3. Жұмыс беруші қызметкердің еңбек кітапшасына (ол бар болған кезде) ұйымдағы еңбек қызметі туралы тиісті жазбалар енгізуге міндетті.

4. Еңбек кітапшасына еңбек шартын тоқтатудың себептері туралы жазбалар осы Кодекстің нормаларын көрсете отырып жүргізілуге тиіс.

36-бап. Еңбек шартындағы сынақ мерзімі туралы талап

1. Еңбек шартында қызметкердің тапсырылатын жұмысқа біліктілігінің сәйкестігін тексеру мақсатымен сынақ мерзімі туралы талап белгіленуі мүмкін. Бұл талап еңбек шартында болмаса, қызметкер жұмысқа сынақ мерзімінсіз қабылданды деп есептеледі.

2. Сынақ мерзімі еңбек шарты күшіне енген кезден басталады.

3. Сынақ мерзімі кезеңінде қызметкерлерге осы Кодекстің нормалары, еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптары қолданылады.

4. Сынақ мерзімі қызметкердің жұмыс стажына қосылады және үш айдан аспауға тиіс. Қызметкер жұмыста іс жүзінде болмаған кезең сынақ мерзіміне есептелмейді.

5. Жұмысқа қабылдау кезінде:

тиісті лауазымға орналасуға конкурс бойынша жұмысқа қабылданатын адамдарға; орта және жоғары кәсіптік білім беру мекемелерін бітірген және алған мамандығы бойынша жұмысқа алғаш кіретін адамдарға; мүгедектерге сынақ мерзімі белгіленбейді.

37-бап. Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынақ нәтижесі

1. Сынақ мерзімі кезеңінде қызметкердің жұмысы теріс нәтиже берсе, жұмыс беруші сынақ мерзімі аяқталуына күнтізбелік жеті күн қалғаннан бастап қызметкерге жазбаша түрде ескертіп, бұл қызметкерді сынақ мерзімінен өте алмады деп тануға негіз болған себептерді көрсете отырып, онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.

2. Егер сынақ мерзімі аяқталса және тараптардың ешқайсысы еңбек шартының бұзылуын талап етпесе, онда қызметкер сынақтан өткен болып есептеледі.

3. Жұмыс беруші сынақ мерзімі аяқталғанға дейін қызметкерді одан жоғары лауазымға тағайындаған жағдайда да қызметкер сынақтан өткен болып есептеледі.

38-бап. Еңбек шарты қолданылуының басталуы

1. Еңбек шартының қолданылуы оған тараптардың қолы қойылған күннен не шартта белгіленген күннен басталады.

2. Қызметкерді жұмысқа нақты жіберу еңбек шартына тараптардың қолы қойылғаннан кейін ғана жүзеге асырылады.

3. Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті үлгіде ресімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары қызметкер жұмысқа кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі.

39-бап. Еңбек шартының жарамсыздығы

1. Еңбек шарты:

1) алдау, күш көрсету, қауіп төндіру арқылы ықпал етіп;

2) нақты немесе заңды салдар туғызу ниетінсіз (жалған еңбек шарты);

3) әрекетке қабілетсіз деп танылған адаммен;

4) осы Кодекстің 30-бабы 2-тармағының 3) тармақшасында көзделген жағдайларды қоспағанда, он төрт жасқа толмаған адаммен;

5) ата-анасының біреуінің, қамқоршысының, асырап алушысының келісімінсіз, он алты жасқа толмаған адаммен жасалған жағдайларда, сот оны жарамсыз деп таниды.

2. Еңбек шартының жұмыс берушінің кінәсінен жарамсыз деп танылуы бұрынғы қызметкердің еңбегіне ақы алу, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемін, өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айрылуына әкеп соқпайды.

3. Еңбек шартының жұмыс берушінің немесе қызметкердің кінәсінен жарамсыз деп танылуы олардың Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылығына әкеп соғады.

4. Еңбек шартының жекелеген талаптарының жарамсыз деп танылуы еңбек шартының тұтастай жарамсыздығына әкеп соқпайды.

40-бап. Еңбек шартында келісілмеген жұмысты орындауға тыйым салу

Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс беруші қызметкерден еңбек шартында келісілмеген жұмысты орындауды талап етуге құқылы емес.

41-бап. Қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру

1. Қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру деп:

1) қызметкер жұмысының (еңбек функциясының) өзгеруі, яғни жұмысты басқа лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік бойынша орындау;

2) орындау кезінде еңбек шартында келісілген еңбек жағдайлары (жалақы мөлшері, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, жеңілдіктер мен басқа да жағдайлар) өзгеретін жұмысты тапсыру;

3) жұмыс берушінің оқшауланған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;

4) жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру есептеледі.

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыруға қызметкердің келісімімен жол беріледі, ол еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізумен және жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

3. Қызметкерді сол ұйымда басқа жұмыс орнына, осы ұйымның сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру, оған басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыру, егер бұл осы баптың 1-тармағында көзделген өзгерістерге әкеп соқпаса, басқа жұмысқа ауыстыру болып табылмайды және бұған қызметкердің келісімін алу талап етілмейді.

42-бап. Қызметкерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру

1. Егер еңбек шартында, ұжымдық шартта ескертудің анағұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыс берушінің басқа жерге көшетіні туралы қызметкерге кемінде бір ай бұрын жазбаша ескертуге міндетті.

2. Қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауыстырылған жағдайда, жұмыс беруші қызметкердің көшуіне байланысты осы Кодекстің 153-бабында көзделген өтемақы төлемдерін жасайды.

3. Қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстің 59-бабы 1-тармағының 1) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

43-бап. Өндірістік қажеттілік жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

Өндірістік қажеттілік болған, оның ішінде жоқ қызметкерді уақытша алмастырған жағдайда, жұмыс берушінің қызметкерді оның келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде бір айға дейінгі мерзімге, орындалатын жұмыс бойынша еңбегіне ақы төлеп, бірақ бұрынғы жұмысындағы орташа жалақысынан кем емес жалақымен, еңбек шартында келісілмеген және

денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтін сол ұйымдағы, сол жердегі басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.

44-бап. Бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

1. Жұмыс берушінің бос тұрып қалу жағдайында қызметкердің мамандығын, біліктілігін ескере отырып, оның келісімінсіз, күнтізбелік жыл ішінде бір айдан аспайтын мерзімге, оны денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтін басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.

2. Бос тұрып қалу жағдайындағы ауыстыру кезінде қызметкердің еңбегіне ақы төлеу орындалатын жұмыс бойынша, бірақ оның бұрынғы жұмысындағы орташа айлық жалақысының кемінде үштен екісі мөлшерінде жүргізіледі.

Еңбек жағдайының өзгеруіне байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстің 59-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіздер бойынша тоқтатылады.

45-бап. Денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

1. Қызметкер денсаулық жағдайы бойынша медициналық қорытындыда көрсетілген мерзімге неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстырылады. Тараптардың келісімімен қызметкердің бұрынғы жұмысы бойынша жалақысы сақталуы мүмкін.

2. Қызметкердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты жарақаттануына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығына өзге де зақым келуіне байланысты еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенге дейін жұмыс беруші қызметкерді анағұрлым жеңіл жұмысқа ауыстыруға не Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасына, сондай-ақ еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес залалдың өтемін төлей отырып, оны жұмыстан босатуға міндетті.

3. Қызметкер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өндірістік жарақат алған, кәсіптік ауруға шалдыққан немесе денсаулығына өндіріске байланысты емес өзге де зақым келген кезде басқа жұмысқа ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстің 59-бабы 1-тармағының 4) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

46-бап. Қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыруды шектеу

Қызметкердің денсаулық жағдайы бойынша медициналық қорытындымен расталған қайшылықтар болған кезде, оны басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

47-бап. Қызметкерді басқа жұмыс орнына ауыстыру.

Лауазым (жұмыс) атауының өзгеруі

1. Құрылымдық бөлімшедегі, белгілі бір жұмыс орнындағы, механизмдегі немесе агрегаттағы жұмыстың өзгеше еңбек жағдайлары болуын қоспағанда, қызметкерді басқа жұмыс орнына не сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыруға, не оған еңбек шартында келісілген лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік шегінде басқа механизмдегі немесе агрегаттағы жұмысты тапсыруға қызметкердің келісімі талап етілмейді.

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

48-бап. Еңбек жағдайларының өзгеруі

1. Өндірісті ұйымдастырудағы, соның ішінде қайта ұйымдастыру кезіндегі өзгерістерге және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты, қызметкер еңбек шартында келісілген тиісті біліктіліктегі лауазым, мамандық немесе кәсіп бойынша жұмысын жалғастырған кезде, оның еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі.

Еңбек жағдайлары өзгерген кезде еңбек шартына және (немесе) ұжымдық шартқа

тиісті толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі.

2. Егер еңбек шарты мен ұжымдық шартта ескертудің анағұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші қызметкерге және (немесе) оның өкілдеріне еңбек жағдайларының өзгеруі туралы бір айдан кешіктірмей жазбаша түрде ескертуге тиіс.

Егер қызметкер жұмысты жаңа жағдайда жалғастыруға келіспесе, онда жұмыс беруші - бар болса, қызметкердің біліктілігі мен денсаулық жағдайына сәйкес келетін өзге жұмысты, ал мұндай жұмыс болмаса, қызметкердің біліктілігі мен денсаулық жағдайы ескеріліп, ол орындай алатын, бос тұрған төмен лауазым немесе ақысы төмен бос жұмысты жазбаша нысанда ұсынуға міндетті.

3. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстің 59-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

4. Егер осы баптың 1-тармағында көзделген мән-жайлар қызметкерлердің санын немесе штатын қысқартуға әкеп соғуы мүмкін болса, жұмыс берушінің жұмыс орындарын сақтау мақсатында, қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып, толық емес жұмыс уақыты режимін енгізуге құқығы бар.

Жұмыс беруші қызметкерлердің санын немесе штатын қысқартуға әкеп соғуы мүмкін толық емес жұмыс уақыты режимін тоқтатуды қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып жүргізеді.

49-бап. Жұмыс берушінің атауы, ведомстволық тиесілігі өзгерген, мүлкінің меншік иесі ауысқан немесе жұмыс беруші қайта құрылған кездегі еңбек қатынастары

Жұмыс берушінің атауы, ведомстволық тиесілігі өзгерген, мүлкінің меншік иесі ауысқан немесе жұмыс беруші қайта құрылған жағдайларда қызметкерлермен еңбек қатынастары өзгеріссіз жалғаса береді.

50-бап. Жұмыстан шеттету

1. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда, жұмыс беруші тиісті уәкілетті мемлекеттік органдардың актілері негізінде қызметкерді жұмыстан шеттетуге міндетті.

2. Жұмыс беруші осы баптың 1-тармағында көзделген жағдайлардан басқа:

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

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

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

4) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті болып табылатын болса, медициналық тексеруден не ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген;

5) егер оның іс-әрекеттері немесе әрекетсіздігі авариялық ахуал туғызуға, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі ережелерінің не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігінің бұзылуына әкеп соғуы мүмкін болса, қызметкерді жұмыстан шеттетуге міндетті.

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

4. Қызметкерді жұмыстан шеттету оны шеттету үшін негіз болған себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға дейінгі мерзімге жүзеге асырылады.

5. Жұмыс беруші қызметкерді жұмыстан заңсыз шеттеткен жағдайда оның жалақысы сақталады.

51-бап. Еңбек шартын тоқтату негіздері

Мыналар:

- 1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;
- 2) еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;
- 3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 4) қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 5) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
- 6) қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
- 7) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын лауазымға тағайындалуы;
- 8) еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы;
- 9) жұмыс берушінің атқарушы органы басшысымен жасалған еңбек шартында көзделген негіздер еңбек шартын тоқтату негіздері болып табылады.

52-бап. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу

1. Еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.
2. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзуға тілек білдіруші еңбек шартының бір тарапы екінші тарапына хабарлама жібереді. Хабарлама алған тарап үш жұмыс күні ішінде екінші тарапқа қабылданған шешім туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті.
3. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартының бұзылу күні қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісу бойынша айқындалады.
4. Еңбек шартында қызметкермен келісім бойынша, жұмыс берушінің қызметкерге бір жылғы орташа жалақысынан кем емес мөлшерде өтемақы төлей отырып, осы баптың 2-тармағында белгіленген талаптарды сақтамай-ақ еңбек шартын бұзу құқығы көзделеді.

53-бап. Мерзімінің аяқталуына байланысты еңбек шартын тоқтату

1. Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты, мерзімінің аяқталуына байланысты тоқтатылады.
2. Еңбек шартында келісілген мерзімге сәйкес, қызметкердің соңғы жұмыс күні белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты мерзімінің аяқталар күні болып табылады.
3. Жұмыстың аяқталған күні белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына жасалған еңбек шарты мерзімінің аяқталар күні болып табылады.
4. Жұмыс орны (лауазымы) сақталған қызметкердің жұмысқа шыққан күні уақытша болмаған қызметкердің орнын ауыстыру уақытына жасалған еңбек шарты мерзімінің аяқталар күні болып табылады.
5. Егер еңбек шартының мерзімі аяқталғанда еңбек қатынастары іс жүзінде жалғасып, тараптардың ешқайсысы оның тоқтатылуын талап етпесе, шарттың қолданылуы белгіленбеген мерзімге ұзартылды деп есептеледі.

54-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздері

1. Қызметкермен еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша:
 - 1) жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;
 - 2) қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған;
 - 3) біліктілігінің жетіспеуі салдарынан қызметкер атқарып жүрген лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;
 - 4) өзінің жұмысын жалғастыруына денсаулық жағдайының кедергі келтіруі салдарынан қызметкер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес

келмеген;

5) сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі дұрыс болмаған;

6) қызметкер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;

7) қызметкер жұмыста алкогольдік, нашақорлық, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, нашақорлық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдай туғызатын заттарды пайдаланған;

8) қызметкер, жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі жүру қауіпсіздігі ережелерін бұзған;

9) қызметкердің жұмыс орнында басқаның мүлкін ұрлау (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жою немесе бүлдіру әрекеті заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған;

10) ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін қызметкердің кінәлі әрекеттер жасауы немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;

11) тәрбиелік функциялар атқаратын қызметкер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, адамгершілікке жат қылықтар жасаған;

12) қызметкер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;

13) егер тәртіптік жазасы бар қызметкер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе тиісінше орындамаған;

14) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда қызметкердің мемлекеттік құпияларға жіберілу рұқсаты тоқтатылған;

15) еңбек шартын жасасу кезінде түпнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан бас тартуға негіз болатын жағдайда, қызметкер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;

16) жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлімшесі басшысының еңбек міндеттерін бұзуы жұмыс берушіге материалдық залал келтіруге әкеп соққан;

17) қызметкер жүктілігі және босануы бойынша демалыста болған, сондай-ақ егер ауру Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің анағұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, қызметкер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

Өндірістік жарақат алуына немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты еңбекке қабілеттілігінен айрылған қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақталады;

18) қызметкер сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоятын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

2. Осы Кодексте қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзудың қосымша негіздері көзделген.

55-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу мүмкіндіктерін шектеу

Осы Кодекстің 54-бабы 1-тармағының 1) тармақшасында көзделген жағдайды қоспағанда, қызметкердің уақытша еңбекке қабілетсіздік кезеңінде және жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында жүрген кезеңінде еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға жол берілмейді.

56-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібі

1. Егер еңбек шартында, ұжымдық шартта ескертудің анағұрлым ұзақ мерзімі белгіленбесе, жұмыс беруші осы Кодекстің 54-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзатыны туралы қызметкерге бір ай бұрын жазбаша ескертуге міндетті. Қызметкердің жазбаша келісімімен еңбек шартын бұзу ескерту мерзімі аяқталғанға дейін жүргізілуі мүмкін.

2. Кәсіптік одақтың мүшесі болып табылатын қызметкерлермен осы Кодекстің 54-бабы 1-тармағының 2), 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу, сондай-ақ осы Кодекстің 59-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес еңбек шартын тоқтату ұжымдық шартта көзделген тәртіппен, осы ұйымның кәсіптік одағы органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізіледі.

3. Осы Кодекстің 54-бабы 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу үшін қызметкердің осы жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін денсаулық жағдайы салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен медициналық-әлеуметтік сараптама қорытындысымен расталған болуға тиіс.

4. Еңбек шартын осы Кодекстің 54-бабы 1-тармағының 6) - 13) және 16) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзу осы Кодекстің 73-бабында көзделген тәртіптік жазалар қолдану тәртібі және 74-бабының талаптары сақтала отырып жүргізіледі.

5. Еңбек шарты осы Кодекстің 54-бабы 1-тармағының 2) - 4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылған кезде, қызметкер келіскен жағдайда жұмыс беруші оны басқа жұмысқа ауыстыру шараларын қабылдауға тиіс.

6. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, қызметкер біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмегендіктен, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу аттестациялық комиссияның шешіміне негізделуге тиіс, оның құрамына қызметкерлер өкілі қатысуға тиіс.

Қызметкерлерді аттестаттау тәртібі, талаптары мен кезеңділігі ұжымдық шартта, ал ол жоқ болған жағдайда жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

57-бап. Қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу

1. Осы баптың 4-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкер жұмыс берушіге кемінде бір ай бұрын жазбаша ескерте отырып, еңбек шартын өзінің бастамасы бойынша бұзуға құқылы.

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

3. Еңбек шартын бұзу жұмысты жалғастыру мүмкіндігінің болмауына байланысты жағдайларда, қызметкер еңбек шартын өтініште көрсетілген мерзімде бұзу туралы жұмыс берушіге жазбаша ескертеді.

4. Қызметкер жұмыс берушінің еңбек шарты талаптарын орындамағаны туралы оған жазбаша хабарлауға құқылы. Егер жеті күн мерзім өткен соң жұмыс берушінің еңбек шарты талаптарын орындамауы жалғасқан жағдайда, қызметкер үш жұмыс күнінен кешіктірмей жұмыс берушіге жазбаша ескерте отырып, еңбек шартын бұзуға құқылы.

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

6. Осы бапта көрсетілген ескерту мерзімі өткен соң қызметкер жұмысты тоқтатуға құқылы, ал жұмыс беруші қызметкерге еңбек қызметіне байланысты құжаттар мен оған тиесілі ақшалай төлемдерді беруге міндетті.

7. Осы Кодексте қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін еңбек шартын қызметкердің бастамасы бойынша бұзудың ерекше тәртібі көзделеді.

58-бап. Тараптардың еркінен тыс мән-жайлар бойынша еңбек шартын тоқтату

1. Еңбек шарты тараптардың еркінен тыс мына мән-жайлар бойынша:

- 1) қызметкер әскери қызметке шақырылған (кірген) кезде қызметкер тиісті құжатты ұсынған күннен бастап үш күн мерзімнен кешіктірілмей;
- 2) қызметкер не жұмыс беруші-жеке тұлға еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын жазамен сотталған сот үкімі заңды күшіне енген кезде;
- 3) қызметкер не жұмыс беруші-жеке тұлға қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот қызметкерді не жұмыс беруші - жеке тұлғаны қайтыс болды деп жариялаған немесе хабарсыз кетті деп таныған жағдайда;
- 4) сот қызметкерді әрекетке қабілетсіз немесе әрекетке қабілеті шектеулі деп таныған, соның салдарынан қызметкердің бұрынғы жұмысын жалғастыруға мүмкіндігі болмайтын жағдайда;
- 5) бұрын осы жұмысты атқарған қызметкер жұмысына қайта алынған жағдайда тоқтатылуға тиіс.

2. Сот үкімінің, шешімінің заңды күшіне енген күні немесе қызметкердің қайтыс болған күні осы баптың 1-тармағының 2) - 4) тармақшаларында көрсетілген негіздер бойынша еңбек шартының тоқтатылған күні болып табылады.

59-бап. Қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартқан кезде еңбек шартын тоқтату

1. Қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартқан кезде қызметкермен еңбек шарты:

- 1) қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартқан;
 - 2) еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартқан;
 - 3) жұмыс беруші - заңды тұлға қайта құрылған кезде қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартқан;
 - 4) еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өндірістік жарақат алған, кәсіптік ауруға шалдыққан немесе денсаулығына өндіріске байланысты емес өзге де зақым келген кезде қызметкер басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайларда тоқтатылуға жатады.
2. Қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан кезде ғана еңбек шартын тоқтатуға жол беріледі.

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

60-бап. Қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе оның лауазымға тағайындалуына байланысты еңбек шартын бұзу

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында осындай лауазымдарды атқаратын адамдарға ақы төленетін өзге лауазымдарда істеуге тыйым салу белгіленген болса, қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе лауазымға тағайындалуына байланысты онымен еңбек шарты бұзылады.

Қызметкердің жұмыс берушіні хабардар етуі және қызметкердің жұмысқа (лауазымға) сайлану немесе тағайындалу актісі негіз болып табылады.

61-бап. Еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы салдарынан еңбек шартын тоқтату

1. Егер еңбек шартын жасасу талаптарын бұзу еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбаса:

- 1) медициналық қорытынды негізінде қызметкердің денсаулық жағдайына қайшы келетін жұмысты атқаруға еңбек шарты жасалған;
- 2) адамды белгілі бір лауазымдарды немесе белгілі бір қызметті атқару құқығынан айырған заңды күшіне енген сот үкімін немесе шешімін бұза отырып жұмысты

орындауға еңбек шарты жасалған;

3) белгіленген тәртіппен шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат алмай немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе алып тастауларды сақтамай, шетелдік азаматтармен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалған;

4) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген басқа да жағдайларда еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы салдарынан еңбек шарты тоқтатылуға тиіс.

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

3. Еңбек шарты осы баптың 1-тармағының 1), 3) тармақшаларында көзделген жағдайларда тоқтатылған кезде, жұмыс беруші қызметкерге үш айдағы орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлемін жүргізеді.

62-бап. Еңбек шартының тоқтатылуын ресімдеу

1. Жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болған (сот қайтыс болды деп хабарлаған немесе хабарсыз кетті деп таныған) жағдайда еңбек шартының тоқтатылуын және үй қызметкерлерімен 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. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыстың соңғы күні еңбек шартының тоқтатылған күні болып табылады.

4. Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі үш күн мерзімде қызметкерге тапсырылады не оған хабарламалы хатпен жіберіледі.

63-бап. Еңбек кітапшасын және еңбек қызметіне

байланысты құжаттарды беру

1. Жұмыс беруші еңбек шарты тоқтатылған күні қызметкерге еңбек кітапшасын немесе қызметкердің еңбек қызметін растайтын өзге де құжатты беруге міндетті.

2. Жұмыс беруші қызметкердің (оның ішінде бұрынғы қызметкердің) талап етуі бойынша өтініш берілген кезден бастап бес жұмыс күні ішінде оның мамандығын (біліктілігін, лауазымын), жұмыс істеген уақытын және жалақы мөлшерін көрсете отырып, анықтаманы, қызметкердің 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, қызметкердің алдында берешегі болса, жалақы және өзге де төлемдер бойынша жинақталған берешектің мөлшері туралы тиісті түрде ресімделген анықтама беруге міндетті.

5-тарау. ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ ЖЕКЕ ДЕРЕКТЕРІН ҚОРҒАУ

64-бап. Қызметкердің жеке деректері, оларды өңдеу

Қызметкердің жеке деректері - еңбек қатынастары туындаған, жалғасқан және тоқтатылған кезде қажет болатын қызметкер туралы ақпарат.

Қызметкердің жеке деректерін өңдеу - қызметкердің жеке деректерін алу, сақтау, беру.

65-бап. Қызметкердің жеке деректерін өңдеуге қойылатын

талаптар

Қызметкердің жеке деректерін өңдеу кезінде жұмыс беруші мынадай талаптарды сақтауға міндетті:

1) қызметкердің жеке деректерін өңдеу заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық

актілердің сақталуын қамтамасыз ету, қызметкердің жұмысқа орналасуына, оқуына және қызметте жоғарылауына жәрдемдесу, қызметкердің жеке қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында жүзеге асырылады;

2) қызметкердің өңделетін жеке деректерінің көлемі мен мазмұны Қазақстан Республикасының Конституциясына, осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес айқындалады;

3) қызметкердің жеке деректерін оның өзі табыс етеді;

4) жұмыс берушінің қызметкерден оның саяси, діни және өзге де сенімдері мен жеке өмірі туралы ақпарат талап етуге құқығы жоқ;

5) жұмыс берушінің қызметкерден оның қоғамдық бірлестіктерге, соның ішінде кәсіптік одақтарға мүшелігі немесе олардағы қызметі туралы ақпарат талап етуге құқығы жоқ;

6) жұмыс берушінің қызметкердің мүдделеріне қатысты шешімдер қабылдаған кезде қызметкердің автоматтандырылған өңдеу немесе электрондық алу нәтижесінде алынған жеке деректерін негізге алуға құқығы жоқ;

7) жұмыс беруші қызметкердің жеке деректерін қорғауды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қамтамасыз етеді.

66-бап. Қызметкердің жеке деректерін сақтау

Жұмыс беруші ұйымдағы қызметкердің жеке деректерін сақтау тәртібін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген талаптарды сақтай отырып белгілейді.

Қызметкердің жеке деректерін сақтау тәртібін белгілейтін жұмыс берушінің актілерімен қызметкер таныстырылуға тиіс.

67-бап. Қызметкердің жеке деректерін беру

1. Қызметкердің жеке деректерін беру кезінде жұмыс беруші мынадай талаптарды сақтауға:

1) қызметкердің жазбаша келісімінсіз оның жеке деректерін үшінші тарапқа хабарламауға;

2) арнайы уәкілеттік берілген адамдарға ғана қызметкердің жеке деректерін алуға рұқсат етуге тиіс. Бұл ретте, аталған адамдар қызметкердің нақты функцияларды орындау үшін қажетті жеке деректерін ғана алуға құқылы болып, құпиялылық режимін сақтауға;

3) қызметкердің жеке деректерін ұйым шегінде беруді жұмыс берушінің қызметкер таныстырылуға тиіс актісіне сәйкес жүзеге асыруға тиіс.

2. Қызметкердің жеке деректері берілген адамдар бұл деректер қандай мақсат үшін хабарланса, сол мақсатта ғана пайдалануға тиіс және Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларды қоспағанда, оны үшінші тарапқа беруге құқылы емес.

68-бап. Қызметкердің жұмыс берушіде сақталатын жеке деректерін қорғауды қамтамасыз ету мақсатындағы құқықтары

Қызметкердің жұмыс берушіде сақталатын жеке деректерін қорғауды қамтамасыз ету мақсатында:

1) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің жеке деректері бар жазбалардың көшірмелерін алу құқығын қоса алғанда, өзінің жеке деректеріне тегін қолжетімділігіне;

2) дұрыс емес немесе толық емес жеке деректерді, сондай-ақ осы Кодекстің талаптарын бұза отырып өңделген деректерді алып тастауға немесе түзетуге;

3) бұрын қызметкердің дұрыс емес немесе толық емес жеке деректері берілген адамдарға ол деректерге жасалған түзетулерді жұмыс берушінің хабарлауын талап етуге;

4) жеке деректерін өңдеген кезде жұмыс берушінің жіберген іс-әрекеттері (әрекетсіздігі) үшін сотқа шағым жасауға құқығы бар.

6-тарау. ЕҢБЕК ТӘРТІПТЕМЕСІ. ЕҢБЕК ТӘРТІБІ

69-бап. Еңбек тәртіптемесінің ережелері

1. Жұмыс беруші еңбек тәртіптемесінің ережелерін қызметкерлер өкілдерімен келісе отырып бекітеді.

2. Еңбек тәртіптемесінің ережелерінде қызметкерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақыты, еңбек тәртібін қамтамасыз етудің талаптары, еңбек қатынастарын реттеудің өзге де мәселелері белгіленеді.

3. Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін еңбек тәртіптемесі Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен бекітілетін жарғыларда және ережелерде реттеледі.

4. Еңбек тәртіптемесінің ережелерін орындау жұмыс берушілер мен қызметкерлер үшін міндетті болып табылады.

70-бап. Еңбек тәртібін қамтамасыз ету

Еңбек тәртібін жұмыс беруші жеке және ұжымдық еңбек үшін қажетті ұйымдастырушылық және экономикалық жағдайлар жасау, қызметкерлердің еңбекке саналы көзқарасы арқылы, сендіру, адал еңбегі үшін көтермелеу әдістерімен, сондай-ақ тәртіптік теріс қылық жасаған қызметкерлерге тәртіптік жаза қолдану арқылы қамтамасыз етеді.

71-бап. Еңбегі үшін көтермелеу

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

2. Қызметкерлерді көтермелеудің түрлері мен оларды қолданудың тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасында, жұмыс берушінің актілерінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта айқындалады.

72-бап. Тәртіптік жазалар

1. Жұмыс беруші қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін:

- 1) ескерту;
- 2) сөгіс;
- 3) қатаң сөгіс;

4) осы Кодексте белгіленген жағдайларда 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.

73-бап. Тәртіптік жазаларды қолдану және оған шағым жасау тәртібі

1. Жұмыс беруші өзінің актісін шығару арқылы тәртіптік жаза қолданады.

2. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны қолданғанға дейін қызметкерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті. Қызметкердің жазбаша түсініктеме беруден бас тартуы тәртіптік жаза қолдануға кедергі жасай алмайды. Қызметкер аталған түсініктемені беруден бас тартқан жағдайда тиісті акт жасалады.

3. Жұмыс беруші тәртіптік жазаның түрін айқындау кезінде жасалған тәртіптік теріс қылықтың мазмұнын, сипатын және ауырлығын, оны жасаудың мән-жайларын, қызметкердің оның алдындағы және одан кейінгі тәртібін, еңбекке деген көзқарасын ескеруге тиіс.

4. Әрбір тәртіптік теріс қылығы үшін қызметкерге бір тәртіптік жаза ғана қолданыла алады.

5. Жұмыс берушінің қызметкерге тәртіптік жаза қолдану туралы актісі:

- 1) қызметкердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі;
- 2) қызметкер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттер атқару уақытына жұмыстан

босатылған;

3) қызметкер демалыста болған;

4) қызметкер іссапарда болған кезеңде шығарылмайды.

6. Тәртіптік жаза қолдану туралы акт ол шығарылған күнінен бастап үш жұмыс күні ішінде тәртіптік жазаға тартылған қызметкерге қолын қойғызып хабарланады. Қызметкер жұмыс берушінің актісімен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда, тәртіптік жаза қолдану туралы актіде ол туралы тиісті жазба жасалады. Қызметкерді жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы актісімен жеке таныстыруға мүмкіндік болмаған жағдайда жұмыс беруші актіні қызметкерге хабарламалы хатпен жіберуге міндетті.

7. Қызметкер тәртіптік жаза жөнінде осы Кодексте белгіленген тәртіппен шағым жасай алады.

74-бап. Тәртіптік жазаларды белгілеу мерзімі

1. Осы Кодекстің 73-бабы 5-тармағында және Қазақстан Республикасының басқа да заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, тәртіптік жаза қызметкерге тәртіптік теріс қылық анықталғаннан кейін тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.

2. Тәртіптік жазаны - тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап алты айдан асқаннан кейін, ал Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген немесе ревизия немесе жұмыс берушінің қаржы-шаруашылық қызметін тексеру нәтижелері бойынша тәртіптік теріс қылығы анықталған жағдайларда қызметкер тәртіптік теріс қылық жасаған күннен бастап бір жылдан асқаннан кейін қолдануға болмайды. Көрсетілген мерзімдерге қылмыстық іс бойынша іс жүргізу уақыты кірмейді.

3. Қызметкердің еңбекке уақытша қабілетсіздігіне, мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттер орындау үшін жұмыстан босатылуына, демалыста, іссапарда болуына байланысты жұмыста болмаған уақытында тәртіптік жаза қолдану мерзімінің барысы тоқтатыла тұрады.

75-бап. Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі

1. Осы Кодекстің 72-бабы 1-тармағының 4) тармақшасында көзделген жағдайды қоспағанда, тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспауға тиіс. Егер осы мерзім ішінде қызметкер жаңа тәртіптік жазаға тартылмаса, оның тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі.

2. Қызметкерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші өзінің бастамасымен, қызметкердің немесе оның тікелей басшысының өтінуімен, қызметкерлер өкілінің өтініші бойынша тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастауға құқылы.

7-тарау. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ

76-бап. Жұмыс уақыты

1. Ұзақтығы қалыпты, ұзақтығы қысқартылған және толық емес жұмыс уақыты болуы мүмкін.

2. Жұмыс уақытына дайындық-қорытынды жұмыстар (наряд-тапсырма, материалдар, құралдар алу, техникамен, құжаттамалармен танысу, жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнімді тапсыру және басқалар), еңбек технологиясында, еңбекті ұйымдастыруда, еңбекті нормалау мен қорғау ережелерінде көзделген үзілістер, қызметкер өзінің уақытына еркін иелік ете алмайтын жұмыс орнында болу немесе жұмысты күту уақыты, мереке және демалыс күндеріндегі кезекшіліктер, үйдегі кезекшілік және еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде айқындалатын басқа да кезеңдер жатады.

77-бап. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы

1. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауға тиіс.

2. Еңбек шартында, ұжымдық шартта жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін төленетіндей төлемақымен ұзақтығы аз жұмыс уақыты көзделуі мүмкін.

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

1. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстің 181-бабына сәйкес белгіленеді.
2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстің 202-бабына сәйкес белгіленеді.
3. Бірінші және екінші топтардағы мүгедектер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы осы Кодекстің 224-бабына сәйкес белгіленеді.
4. Еңбек шартында, ұжымдық шартта осы баптың 1 - 3-тармақтарында көрсетілгеннен кем жұмыс уақытының ұзақтығы көзделуі мүмкін.
5. Қызметкерлерге жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленген кезде еңбекке ақы төлеу осы Кодекске сәйкес жүргізіледі.

79-бап. Толық емес жұмыс уақыты

- Осы Кодексте белгіленген қалыпты ұзақтықтан аз уақыт, оның ішінде:
- толық емес жұмыс күні, яғни күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту;
 - толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту;
 - бір мезгілде күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту және жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту толық емес жұмыс уақыты болып есептеледі.

80-бап. Толық емес жұмыс уақытындағы жұмыс жағдайлары

1. Еңбек шартында тараптардың келісімімен қызметкер үшін толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін.
2. Толық емес жұмыс уақыты белгілі немесе белгісіз мерзімге белгіленеді.
3. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу қызметкер үшін осы Кодексте, еңбек шартында, ұжымдық шартта, келісімдерден белгіленген жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығын қандай да бір шектеуге әкеп соқтырмайды.

81-бап. Жұмыс аптасының түрлері

1. Қызметкерлер 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 актісімен айқындалады.
2. Өндіріс сипаты мен жұмыс жағдайлары бойынша бес күндік жұмыс аптасын енгізу қисынсыз болатын ұйымдарда бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді.
3. Жұмыс беруші еңбек шартының және (немесе) ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасын белгілейді.

82-бап. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы

1. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда - 8 сағаттан, апталық норма 36 сағат болғанда - 7 сағат 12 минуттан және апталық норма 24 сағат болғанда 5 сағаттан аспауға тиіс.
2. Алты күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда - 7 сағаттан, апталық норма 36 сағат болғанда - 6 сағаттан және апталық норма 24 сағат болғанда 4 сағаттан аспауға тиіс.
3. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістер уақыты жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығы сақтала отырып, ұйымның еңбек тәртіптемесі

ережелерімен, еңбек шартымен, ұжымдық шартпен белгіленеді.

4. Өнер және мәдени демалыс кәсіптік ұйымдарының шығармашылық қызметкерлері, бұқаралық ақпарат құралдарының қызметкерлері, спортшылар, жаттықтырушылар үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық шартқа немесе еңбек шартына сәйкес күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) өзгеше ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

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

1. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлуге:

1) жұмыс қарқындылығы әртүрлі болатын жұмыстарда;

2) егер бұл қызметкердің 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 қызметкерлерге төленетін өтемақылардың түрлері мен мөлшері еңбек шартында, ұжымдық шартта белгіленеді.

84-бап. Ауысымдық жұмыс

1. Өндірістік процестің ұзақтығы не жұмыс берушінің өндірістік қызметінің режимі күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан асып кеткен жағдайларда ауысымдық жұмыс белгіленуі мүмкін.

2. Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екіншісіне өту қызметкерлер өкілдерімен келісе отырып жұмыс беруші бекіткен ауысым кестелерімен белгіленеді.

3. Жұмыс беруші ауысым кестелерін қызметкерлер назарына осы кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін бір айдан кешіктірмей жеткізеді.

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

85-бап. Икемді жұмыс уақыты режиміндегі жұмыс

1. Қызметкерлердің әлеуметтік-тұрмыстық және жеке қажеттіліктерін өндіріс мүдделерімен үйлестіру мақсатында икемді жұмыс уақыты режимі белгіленуі мүмкін.

2. Икемді жұмыс уақыты режимінің кезінде:

1) тіркелген жұмыс уақыты;

2) қызметкер сол уақыт ішінде еңбек міндеттерін өз қалауы бойынша атқаруға құқылы икемді (ауыспалы) жұмыс уақыты;

3) есептік кезең белгіленеді.

3. Шегінде қызметкерлердің осы санаты үшін белгіленген жұмыс уақыты ұзақтығының орташа нормасы сақталуға тиіс кезең икемді жұмыс уақыты кезеңіндегі есептік кезең деп танылады.

4. Икемді жұмыс уақыты кезеңіндегі есептік кезең бір айдан аспауға тиіс.

5. Икемді жұмыс уақыты кезеңіндегі 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. Тіркелген жұмыс уақытының, икемді (ауыспалы) жұмыс уақытының ұзақтығы, икемді жұмыс уақыты режиміндегі есептік кезең еңбек шартында, ұжымдық шартта белгіленеді.

86-бап. Жұмыс уақытының жиынтық есебі

1. Жұмыс уақытының жиынтық есебі үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде, цехтарда, учаскелерде және өндіріс (жұмыс) жағдайлары бойынша қызметкерлердің осы санаты үшін белгіленген жұмыс уақытының күнделікті немесе апта сайынғы ұзақтығы

сақтала алмайтын жұмыстардың кейбір түрлерінде қолданылады.

2. Шегінде қызметкерлердің 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 қызметкердің демалыс ұзақтығының сақталуы міндетті болып табылады.

5. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде жұмыс істеу тәртібі, жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін қызметкерлердің санаттары, қызметкерлер өкілдерінің пікірі ескеріле отырып, еңбек шартында немесе ұжымдық шартта не жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

6. Осы Кодекстің 183, 190, 225-баптарында көзделген жағдайларда жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануға жол берілмейді.

87-бап. Түнгі уақыттағы жұмыс

1. 22 сағаттан бастап таңертеңгі сағат 6-ға дейінгі уақыт түнгі уақыт болып есептеледі.

2. Қызметкерлерді түнгі уақыттағы жұмысқа тарту осы Кодексте белгіленген шектеулер сақтала отырып жүргізіледі.

88-бап. Үстеме жұмысқа тартуды шектеу

1. Үстеме жұмыстарға:

- 1) жүкті әйелдер;
- 2) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер жіберілмейді.

2. Осы Кодекстің 90-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға тартуға қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

89-бап. Үстеме жұмыстардың шекті саны

1. Үстеме жұмыстар әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде - екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда бір сағаттан аспауға тиіс.

2. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс.

3. Үстеме жұмыстардың шекті санын шектеу осы Кодекстің 90-бабының 1) тармақшасында көзделген жағдайлардағы жұмыстарға қолданылмайды.

90-бап. Қызметкерлердің келісімінсіз үстеме жұмыстарға жол берілетін ерекше жағдайлар

Қызметкерлердің келісімінсіз үстеме жұмыстарға тек қана мынадай жағдайларда:

1) ел қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстар жүргізу кезінде;

2) сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;

3) егер үзіліс жасауға болмайтын жұмыста ауыстыратын қызметкер келмей қалғанда, басқа қызметкермен ауыстыру шарасын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін жол беріледі.

91-бап. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізу тәртібі

1. Жұмыс беруші қызметкердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытын есепке алуды жүзеге асыруға тиіс.

2. Қызметкер жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақыт қамтылатын нақты жұмыс

уақыты есепке алынуға тиіс.

3. Жұмыс істелген уақыт құрамында нақты жұмыс істелген жұмыс уақыты және жұмыс уақытына жатқызылатын өзге де уақыт кезеңдері есепке алынуға тиіс. Бұл ретте үстеме жұмыстар уақыты, түнгі уақыттағы, демалыс, мереке күндердегі жұмыстар, іссапар күндері бөлек есептеледі.

4. Жұмыс істелмеген уақыт құрамында ақы төленетін және ақы төленбейтін уақыт, сондай-ақ қызметкердің және (немесе) жұмыс берушінің кінәсінен жоғалтылған жұмыс уақыты есепке алынуға тиіс.

5. Жұмыс уақытын есепке алу жұмыс беруші айқындаған құжаттарда жүргізіледі.

6. Қызметкердің 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.

8-тарау. ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ

92-бап. Тынығу уақытының түрлері

Тынығу уақытының түрлері:

- 1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер - тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс; ауысымшылық және арнаулы үзілістер;
- 2) күнделікті (ауысымаралық) тынығу;
- 3) демалыс күндері (апта сайынғы үздіксіз тынығу);
- 4) мереке күндері;
- 5) демалыстар болып табылады.

93-бап. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс

1. Қызметкерге күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде тынығуға және тамақтануға арналған ұзақтығы жарты сағаттан кем болмайтын бір үзіліс берілуге тиіс.

2. Осы баптың 3-тармағында белгіленген жағдайларды қоспағанда, тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) басталғаннан кемінде үш сағат өткеннен кейін және төрт сағаттан кешіктірілмей белгіленуге тиіс.

3. Ұзақтығы 8 сағаттан асатын күнделікті жұмыста (жұмыс ауысымында) жұмыс уақытының икемді жиынтық есебі режимі кезінде тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) басталғаннан кемінде төрт сағат өткеннен кейін белгіленуі мүмкін.

4. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс беру уақыты, оның ұзақтығы еңбек тәртіптемесі ережелерінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта белгіленеді.

5. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды. Өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беру мүмкін болмайтын жұмыстарда жұмыс беруші қызметкерді жұмыс уақытында арнаулы жабдықталған орында тынығу және тамақтану мүмкіндігімен қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстардың тізбесі, тынығудың және тамақтанудың тәртібі мен орны ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің қызметкерлер өкілдерімен келісе отырып шығарылған актілерінде белгіленеді.

94-бап. Ауысымшылық және арнаулы үзілістер

1. Жұмыстың жекелеген түрлерінде қызметкерлерге технологияға және өндіріс пен еңбекті ұйымдастыруға байланысты, жұмыс уақытына қосылатын ауысымшылық үзілістер беріледі. Бұл жұмыс түрлері, мұндай үзілістер берудің ұзақтығы мен тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің қызметкерлер өкілдерімен келісе отырып қабылданған актілерінде белгіленеді.

2. Жылдың суық мезгілінде ашық ауада немесе жылытылмайтын жабық үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін қызметкерлерге жылыну және тынығу үшін жұмыс уақытына қосылатын арнаулы үзілістер беріледі. Жұмыс беруші қызметкерлердің жылынуы мен тынығуына арналған үй-жайлардың жабдықталуын қамтамасыз

етуге міндетті.

3. Бір жарым жасқа толмаған балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге тынығуға және тамақтануға арналған үзілістен бөлек, осы Кодекстің 188-бабына сәйкес баланы тамақтандыруға арналған қосымша үзілістер беріледі.

95-бап. Күнделікті (ауысымаралық) тынығудың ұзақтығы

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

96-бап. Демалыс күндері

1. Қызметкерлерге апта сайын демалыс күндері беріледі.
2. Бес күндік жұмыс аптасында қызметкерлерге аптасына екі демалыс күні, ал алты күндік жұмыс аптасында - бір күн беріледі.
3. Бес күндік және алты күндік жұмыс аптасында жексенбі жалпы демалыс күні болып табылады. Бес күндік жұмыс аптасындағы екінші демалыс күні жұмыс берушінің актісінде немесе ауысым кестесінде белгіленеді. Егер ұжымдық шартта, еңбек шартында өзгеше белгіленбесе, екі демалыс күні қатар беріледі.

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

5. Үздіксіз өндірістерде немесе өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа ұдайы үздіксіз қызмет ету қажеттігі салдарынан демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкін болмайтын өндірістерде істейтін қызметкерлерге демалыс күндері жұмыс берушінің қызметкерлер өкілдерімен келісе отырып қабылданған актілерінде бекітілген ауысымдық кестеге сәйкес қызметкерлерге (қызметкерлер тобына) аптаның әр күндері кезекпен беріледі.

6. Иссапарда жүрген қызметкер демалыс күндерін өзі жіберілген жұмыс берушінің еңбек тәртіптемесіне сәйкес пайдаланады.

97-бап. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс

1. Осы Кодекстің 98-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа қызметкердің жазбаша келісімімен жол беріледі.

2. Демалыс және мереке күндерінде қызметкердің бастамасы бойынша жұмысқа жұмыс берушінің рұқсаты негізінде жол беріледі.

3. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс кезінде қызметкердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні беріледі немесе осы Кодекстің 128-бабында көрсетілген мөлшерде ақы төленеді.

98-бап. Қызметкердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тартудың ерекше жағдайлары

Қызметкердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға мынадай жағдайларда:

1) төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін;
2) жазатайым оқиғаларды, мүліктің опат болуын немесе бүлінуін болдырмау және оларға тексеру жүргізу үшін;
3) жалпы ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмысы осылардың жедел орындалуына тәуелді болатын шұғыл, бұрын көзделмеген жұмыстарды орындау үшін жол беріледі.

99-бап. Қызметкерлерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуды ресімдеу

Қызметкерлерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

100-бап. Демалыс түрлері

1. Қызметкерлерге демалыстардың мынадай түрлері:

- 1) жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары;
- 2) әлеуметтік демалыстар беріледі.

2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкердің тынығуына, жұмыс қабілетін қалпына келтіруіне, денсаулығын нығайтуына және қызметкердің өзге де жеке қажеттіктеріне арналады және жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып, белгілі бір күнтізбелік күндер санына беріледі.

3. Әлеуметтік демалыс деп ана болуға, балалардың күтіміне, өндірістен қол үзбей білім алуға қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін қызметкерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату түсініледі.

4. Қызметкерлерге әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері:

- 1) жалақы сақталмайтын демалыс;
- 2) оқу демалысы;
- 3) баланы (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға

байланысты демалыстар беріледі.

101-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы

Егер қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін басқа нормативтік құқықтық актілерде, еңбек шартында, ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актілерінде көп күн саны көзделмесе, қызметкерлерге ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күн болатын жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

102-бап. Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары

1. Мыналарға:

1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары беріледі;

2) бірінші және екінші топтардағы мүгедектерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік он бес күн болатын жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары беріледі.

2. Қызметкерлердің өзге санаттарына жыл сайынғы қосымша демалыс беру және оның ең төменгі ұзақтығы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленуі мүмкін.

3. Еңбек шартында, ұжымдық шартта қызметкерлерге үздіксіз ұзақ жұмысы, маңызды, күрделі, жедел жұмыстарды, сондай-ақ өзге де сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатында жыл сайынғы ақылы қосымша демалыстар белгіленуі мүмкін.

103-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығын есептеу

1. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы қолданылатын жұмыс режимдері мен кестелеріне қарамастан, еңбек демалысы күндеріне тура келетін мереке күндері есепке алынбай, күнтізбелік күндермен есептеледі.

2. Жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде жыл сайынғы қосымша еңбек демалыстары жыл сайынғы негізгі еңбек демалысына қосылады. Бұл ретте жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығы ең жоғарғы шекпен шектелмейді.

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

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына құқық беретін жұмыс стажына:

- 1) нақты жұмыс істелген уақыт;
- 2) қызметкер нақты жұмыс істемеген, бірақ оның жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы толық немесе ішінара сақталған уақыт;
- 3) қызметкер еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты нақты жұмыс істемеген уақыт;

4) қызметкер жұмысына қайта алыну алдында нақты жұмыс істемеген уақыт қосылады.

105-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарын беру тәртібі

1. Қызметкерге жұмыс істеген бірінші және келесі жылдары үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі.

2. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру ерекшеліктері осы Кодекстің 213-бабында белгіленеді.

3. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін.

4. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы Кодекстің 108-бабының 3-тармағындағы талаптар сақтала отырып, осы Кодекстің 108 және 109-баптарында белгіленген жағдайларда және тәртіппен ауыстырылады, ұзартылады, үзіледі.

5. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталардан үш күнтізбелік күннен кешіктірілмей жүргізіледі.

106-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарын беру кезеңін айқындау

Жұмыс жылы қызметкердің бірінші жұмыс күнінен бастап есептелген он екі айды құрайды.

107-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарын беру кезектілігі

1. Қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берудің кезектілігі еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс беруші қызметкерлердің пікірін ескере отырып бекітетін демалыс кестесінде белгіленеді.

2. Демалыс кестелері өндірістік қажеттілікке байланысты өзгертілген жағдайда жұмыс беруші бұл туралы қызметкерге еңбек демалысы басталардан кемінде екі апта бұрын хабарлауға міндетті.

108-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын ауыстырудың немесе ұзартудың жағдайлары мен тәртібі

1. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы: қызметкер еңбекке уақытша жарамсыз болған, жүктілікке және босануға байланысты демалыста болған;

егер бұл үшін заңда жұмыстан босату көзделсе, қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы уақытында мемлекеттік міндеттер атқарған жағдайларда, толық немесе оның бір бөлігі ауыстырылуы немесе ұзартылуы мүмкін.

2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы (оның бір бөлігі) қызметкердің жазбаша келісімімен немесе оның өтінуі бойынша ғана ұзартылуы немесе ауыстырылуы мүмкін. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша келесі жылғы еңбек демалысына қосылуы немесе қызметкердің өтініші бойынша басқа уақытта бөлек берілуі мүмкін.

3. Еңбек демалысын қатарынан екі жыл бойы бермеуге тыйым салынады.

109-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алу

1. Жұмыс беруші жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын тек қызметкердің жазбаша келісімімен ғана үзуі мүмкін. Қызметкердің жұмыс берушінің ұсынысынан бас тартуы еңбек тәртібін бұзу болып табылмайды.

2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алуға байланысты пайдаланылмаған бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жыл ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылындағы жыл сайынғы ақылы еңбек

демалысына қосылады.

3. Қызметкерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алған кезде демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізілуі мүмкін.

4. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алуға жол берілмейді.

110-бап. Еңбек шарты тоқтатылған кезде пайдаланылмаған жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы үшін өтемақы төлемі

Еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

111-бап. Жалақы сақталмайтын демалыс

1. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде оған жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

2. Жалақы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.

3. Жұмыс беруші:

- 1) неке тіркелген;
- 2) бала туылған;
- 3) жақын туыстары қайтыс болған;
- 4) еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген өзге де жағдайлар кезінде

қызметкердің жазбаша өтініші негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

112-бап. Оқу демалысы

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

2. Оқу демалысына ақы төлеу еңбек шартында, ұжымдық шартта, оқу шартында айқындалады.

113-бап. Баланы (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыстар

1. Жүкті әйелдерге, баланы (балаларды) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) баланың туылуына байланысты мынадай демалыстар:

- 1) жүктілікке және босануға байланысты ақылы демалыс;
- 2) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге ақылы демалыс;
- 3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беріледі.

2. Баланы (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыстар беру осы Кодекстің 192 - 195-баптарында көзделген шарттармен жүзеге асырылады.

3. Жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, сондай-ақ жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) берілетін демалысқа ақы төлеу үшін орташа жалақыны есептеу тәртібі осы Кодекстің 136-бабына сәйкес айқындалады.

114-бап. Демалысты ресімдеу

Демалысты беру, ауыстыру, ұзарту не демалыстан шақырып алу жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

9-тарау. ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ**115-бап. Еңбекті нормалауды ұйымдастыру саласындағы мемлекеттік кепілдіктер**

Еңбекті нормалауды ұйымдастыру саласындағы мемлекеттік кепілдіктер: еңбектің үлгілік нормалары мен нормативтерін; мемлекеттік органдардың еңбектің техникалық негізделген үлгілік нормалары мен нормативтерін әзірлеуді қамтамасыз етуін; жұмыс берушілердің еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді және қайта қарауды қамтамасыз етуін бақылауды қамтиды.

116-бап. Еңбек нормалары

1. Еңбек (өндірім, уақыт, қызмет ету) нормалары еңбек шығындарының өлшемі болып табылады және тиісті біліктілігі бар қызметкері үшін техниканың, технологияның, өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың қол жеткізілген деңгейіне сәйкес белгіленеді.

2. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін өндірім нормалары осы Кодекстің 182-бабына сәйкес белгіленеді.

3. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбегіне уақыт бойынша ақы төлеу кезінде нормаланған тапсырмалар белгіленеді. Жұмыс беруші жекелеген функциялар мен жұмыс көлемдерінің орындалуы үшін қызмет ету нормаларын немесе қызметкерлер санының нормаларын (нормативтерін) белгілеуі мүмкін.

117-бап. Жаңа еңбек нормаларын әзірлеу, енгізу, қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыру және қайта қарау

1. Жұмыс беруші еңбек нормаларын жаңадан енгізуді, қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды қызметкерлер өкілдерімен келісе отырып, еңбектің үлгілік нормалары мен нормативтерін ескеріп жүргізеді.

2. Еңбектің үлгілік нормалары мен нормативтерін тиісті қызмет салаларындағы уәкілетті мемлекеттік органдар еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісе отырып, өздері белгілеген тәртіппен бекітеді.

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

4. Еңбек нормалары жұмыс орындарына аттестаттау мен рационализациялау жүргізу, еңбек өнімділігінің өсуін қамтамасыз ететін жаңа техника, технология және ұйымдық-техникалық іс-шаралар енгізу шамасына қарай міндетті түрде ауыстырылуға тиіс.

Жекелеген қызметкерлердің 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 қарауға негіз болып табылмайды.

5. Қызметкерлер кемінде бір ай бұрын жұмыс берушінің жаңа еңбек нормаларын енгізуі туралы хабардар етіледі.

118-бап. Еңбек нормаларын әзірлеуге қойылатын талаптар

Еңбектің нормаларын әзірлеу кезінде:

1) еңбек нормаларының сапасы, оны қажетті еңбек шығындарына оңтайлы жақындату;

2) ұқсас ұйымдастыру-техникалық жағдайларда орындалатын бірдей жұмыстарға бірыңғай еңбек нормаларын белгілеу;

3) еңбек нормаларының ғылым және техника жетістіктері негізіндегі прогрессивтілігі;

4) еңбек нормалары белгілене алатын және оны белгілеу орынды болатын жұмыс түрлерін еңбекті нормалаумен қамту;

5) еңбек нормаларының техникалық (ғылыми) негізділігі қамтамасыз етілуге тиіс.

119-бап. Еңбекті нормалауды реттеудің ерекшеліктері

Қызметтер көрсетуге (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдарда еңбек нормаларын ұсыну, қарау және келісу тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

10-тарау. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ

120-бап. Еңбекке ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер

Қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер: айлық жалақының ең төменгі мөлшерін;

осы Кодекстің 122-бабына сәйкес айқындалатын сағаттық жалақының ең төменгі мөлшерін;

еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандарттарын;

үстеме жұмыс үшін ақы төлеуді;

мереке және демалыс күндердегі жұмыс үшін ақы төлеуді;

түнгі уақыттағы жұмыс үшін ақы төлеуді;

жұмыскердің жалақысынан ұстап қалулардың мөлшерін шектеуді;

жалақының толық және уақтылы төленуін және еңбекке ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктердің іске асырылуын мемлекеттік бақылауды;

жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдерін қамтиды.

121-бап. Жалақының мөлшері

1. Қызметкердің айлық жалақысының мөлшері қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына және сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына қарай сараланып белгіленеді.

2. Осы кезеңге белгіленген жұмыс уақытының нормасын толық атқарған және еңбек нормаларын (еңбек міндеттерін) орындаған қызметкердің айлық жалақысының мөлшері Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмауға тиіс.

122-бап. Жалақының ең төменгі мөлшерін белгілеу

1. Тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңымен жыл сайын белгіленетін айлық жалақының ең төменгі мөлшері ең төмен күнкөріс деңгейінен кем болмауға тиіс және ол қосымша ақылар мен үстеме ақыларды, өтемақы төлемдері мен әлеуметтік төлемдерді, сыйлықақылар мен басқа да ынталандыратын төлемдерді қамтымайды және жұмыс істелген уақытқа барабар төленеді.

2. Еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандарты тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерін және салалық келісімдерде анықталып, Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін салалық арттырушы коэффициенттерді есептеуден айқындалады.

3. Өз еңбек міндеттерін (еңбек нормаларын) орындаған қызметкердің сағаттық жалақысының ең төменгі мөлшері тиісті күнтізбелік жылдағы жұмыс уақыты балансына сәйкес орташа айлық жұмыс сағатының санына бөлінген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмауға тиіс.

4. Бірінші разрядты қызметкердің еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде көзделген айлық жалақысының ең төменгі мөлшері немесе айлық тарифтік ставкасының мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмауға, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін - еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандартынан кем болмауға тиіс.

Ескерту. Осы Кодекстің 122-бабы 2-тармағы 2008 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізіледі.

123-бап. Еңбекке сағаттық ақы төлеу

Жұмыс күні толық болмаған немесе ол толық жүктелмеген кезде нақты орындалған жұмыстар үшін, сондай-ақ уақытша немесе біржолғы сипаттағы жұмыстарға ақы төлеу үшін еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарымен және (немесе) жұмыс берушінің актісімен еңбекке сағаттық ақы төлеуді белгілеуге болады.

124-бап. Жалақыны индекстеу

Жалақыны көбейту жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде тиісті кезеңге белгіленген инфляция деңгейін негізге ала отырып, келісімдерде, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен жүргізетін жалақыны индекстеуін қамтиды.

125-бап. Еңбекке ақы төлеуді ұйымдастыру

1. Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары мен белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамалары, Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы, сондай-ақ ұйымдар басшыларының, мамандарының және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

2. Орындалатын жұмыстарды белгілі бір күрделілікке жатқызу және қызметкерлерге біліктілік разрядтары мен санаттарын беру Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына және Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларына және ұйымдар басшыларының, мамандардың және басқа да қызметшілер лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес жүргізіледі.

3. Осы баптың 1-тармағында көрсетілген анықтамалықтарды, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларын әзірлеуді, қайта қарауды, байқап көруді, бекітуді және қолдану тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды. Әр түрлі экономикалық қызмет ұйымдары басшыларының, мамандарының және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын тиісті қызмет саласының уәкілетті мемлекеттік органдары еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісе отырып әзірлейді және бекітеді.

126-бап. Еңбекке ақы төлеу жүйелері

1. Қызметкерлердің еңбегіне уақыт бойынша, кесімді немесе өзге де еңбекке ақы төлеу жүйелері бойынша ақы төленеді. Ақы төлеу жеке және (немесе) ұжымдық еңбек нәтижелері үшін жүргізілуі мүмкін.

Еңбекке ақы төлеу жүйесі тарифтік, тарифсіз немесе аралас жүйелер негізінде қалыптастырылуы мүмкін.

Еңбекке ақы төлеудің тарифтік жүйесі: тарифтік ставкаларды (айлықақыларды), тарифтік торды, тарифтік коэффициенттерді қамтиды.

Еңбекке ақы төлеудің тарифсіз жүйесі еңбекке ақы төлеуге арналған қаражатты қызметкерлердің кәсіби қабілеттерін бағалаудың өлшемдері мен принциптеріне және олардың түпкі нәтижеге қосқан үлестеріне қарай үлестік бөлуге негізделеді.

Еңбекке ақы төлеудің аралас жүйесінде еңбекке ақы төлеудің тарифтік және тарифсіз жүйелерінің элементтері қамтылуы мүмкін.

2. Жұмыс беруші қызметкерлердің өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстың сапасын арттыруға мүдделілігін күшейту үшін сыйлықақы беру жүйесін және еңбекке ынталандырудың басқа да нысандарын енгізе алады.

3. Қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу және еңбекке ынталандыру жүйелері ұжымдық шарттың, еңбек шартының талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

4. Еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда, қызметкерлердің орташа айлық жалақысының кемінде 75 проценті болатын негізгі жалақы үлесін (жалақының негізгі бөлігіне қатысты) қамтамасыз етуге тиіс.

5. Мемлекеттік бюджет және Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің сметасы (бюджеті) есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленеді.

6. Акцияларының бақылау пакеті мемлекетке тиесілі ұлттық компаниялар мен акционерлік қоғамдар басшыларының еңбегіне ақы төлеу және оларға сыйлықақы беру шарттары Қазақстан Республикасының Үкіметі бекіткен Үлгілік ереженің негізінде айқындалады.

7. Қызметтер көрсетуге (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесін қараудың және келісудің тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

8. Еңбек шартында, ұжымдық шартта, келісімдерде, жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекке ақы төлеу талаптары осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптармен салыстырғанда нашар бола алмайды.

127-бап. Үстеме жұмысқа ақы төлеу

Еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа кемінде біржарым есе мөлшерде ақы төлеу жүргізіледі. Еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа қызметкердің белгіленген тарифтік ставкасының (лауазымдық айлықақысының) кемінде елу проценті мөлшерінде қосымша ақы төленеді.

128-бап. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу

Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа қызметкердің күндік (сағаттық) ставкасы негізге алына отырып, кемінде екі есе мөлшерде ақы төлеу жүргізіледі.

129-бап. Түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу

Түнгі уақыттағы жұмыстың әр сағатына қызметкердің күндік (сағаттық) ставкасы негізге алына отырып, кемінде бір жарым есе мөлшерде ақы төленеді.

130-бап. Әр түрлі біліктілік жұмыстарын орындаған кезде еңбекке ақы төлеу

Қызметкер әр түрлі біліктілік жұмыстарын орындаған кезде оның еңбегіне неғұрлым жоғары біліктілік жұмысы бойынша ақы төленеді.

Жоғары біліктілік қызметкеріне өндіріс сипатын ескере отырып оған тағайындалған разрядтан төмен тарифтелетін жұмысты орындау тапсырылған жағдайда, еңбекке ақы төлеу оған тағайындалған біліктілік (разряд) бойынша жүргізіледі.

131-бап. Лауазымдарды қоса атқару (қызмет ету аймағының кеңеюі) және уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау кезінде еңбекке ақы төлеу

1. Бір ұйымда, өзінің еңбек шартында қарастырылған негізгі жұмысымен қатар басқа лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын қызметкерлерге қосымша

ақы

төленеді.

2. Жұмыс беруші лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет ету аймағының кеңеюі) және уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін берілетін қосымша ақылар мөлшерлерін қызметкермен келісе отырып белгілейді.

132-бап. Жаңа өндірістерді (өнімдерді) игеру кезінде еңбекке ақы төлеу

Ұжымдық шартта және (немесе) еңбек шартында жаңа өндірістерді (өнімдерді) игеру кезеңінде қызметкердің бұрынғы жалақысының сақталуы көзделуі мүмкін.

133-бап. Бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу

1. Жұмыс берушінің кінәсінен жұмыстың бос тұрып қалу уақытына ақы төлеудің тәртібі мен талаптары еңбек шартында, ұжымдық шартта айқындалады және қызметкердің орташа жалақысының елу процентінен кем емес мөлшерде белгіленеді.

2. Қызметкердің кінәсінен бос тұрып қалған уақытқа ақы төленбеуге тиіс.

134-бап. Жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдері

1. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасындағы ақшалай нысанда айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделеді.

2. Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір қызметкерге тиісті кезеңдегі 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 түрде ай сайын хабарлауға міндетті.

3. Жалақы төлеу күні демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.

4. Жалақыны және қызметкермен еңбек шартын бұзуға байланысты өзге де төлемдерді төлеу жұмыс берушінің кінәсінен кешіктірілген кезде, жұмыс беруші қызметкерге берешек пен өсімақыны төлейді. Өсімақы мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру ставкасын негізге ала отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті күннен кейінгі күннен бастап әрбір кешіктірілген күнтізбелік күн үшін есептеледі және төлем жасалған күнмен аяқталады.

5. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден қызметкерге тиесілі барлық сомаларды төлеу шарт аяқталған күннен кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

135-бап. Жалақы төленетін орын

Қызметкерлерге жалақы төлеу, егер еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарында өзгеше көзделмесе, олардың жұмыс істейтін орнында жүргізілуге тиіс.

136-бап. Қызметкердің орташа айлық жалақысын есептеу

1. Бес күндік, сондай-ақ алты күндік жұмыс аптасында орташа айлық жалақыны есептеу белгіленген қосымша ақылар мен үстеме ақылар, сыйлықақылар және еңбекке ақы төлеу жүйесінде көзделген тұрақты сипаттағы басқа да ынталандыру төлемдері ескеріле отырып, тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақының есебінен нақты жұмыс істелген уақыт үшін жүргізіледі.

2. Осы Кодекске сәйкес тиісті ақы (төлем) төлеуге байланысты оқиғаның алдындағы он екі күнтізбелік ай орташа жалақыны есептеу үшін есептік кезең болып табылады. Күнтізбелік он екі айдан аз жұмыс істеген қызметкерлер үшін орташа айлық жалақы нақты жұмыс істелген уақыт бойынша айқындалады.

3. Орташа айлық жалақыны айқындаудың осы Кодекске көзделген барлық жағдайлары үшін Қазақстан Республикасының Үкіметі оны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді.

4. Егер бұл қызметкердің жағдайын нашарлатпайтын болса, ұжымдық шартта орташа жалақыны есептеудің өзге кезеңдері көзделуі мүмкін.

137-бап. Жалақыдан ұстап қалу

1. Қызметкердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда жүргізіледі.

2. Қызметкердің өзі жұмыс істейтін ұйымға берешегін өтеу үшін оның жалақысынан ұстап қалу қызметкердің жазбаша келісімі бар болған кезде жұмыс берушінің актісі негізінде жүргізілуі мүмкін.

3. Ай сайынғы ұстап қалудың жалпы мөлшері қызметкерге тиесілі жалақының елу процентінен аспауға тиіс.

138-бап. Қызметкердің қайтыс болуына байланысты алынбаған жалақыны беру

Қызметкердің қайтыс болуына байланысты алынбаған жалақы Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында белгіленген тәртіппен беріледі.

11-тарау. КӘСІПТІК ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ

139-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар

Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:

1) оқыту шарты - жұмыс беруші мен оқитын адамның арасындағы кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру шарттары туралы жазбаша келісім;

2) кәсіптік даярлау - белгілі бір жұмыс түрін орындауға қажетті жаңа кәсіби дағдыларды меңгеру немесе кәсіби дағдыларды өзгерту үшін адамды дамытуға бағытталған кәсіптік оқыту нысаны;

3) қайта даярлау - басқа кәсіпті немесе мамандықты игеруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны;

4) біліктілікті арттыру - бұрын алған кәсіптік білімін, шеберлігі мен дағдыларын қолдауға, кеңейтуге, тереңдету мен жетілдіруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны.

140-бап. Жұмыс берушінің даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру жөніндегі құқықтары мен міндеттері

1. Ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіптік даярлаудың, қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың қажеттігін және оның көлемін жұмыс беруші айқындайды.

2. Жұмыс беруші қызметкерлерді немесе өзімен еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (бұдан әрі - оқитын адамдар) кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды:

1) тікелей ұйымда;

2) бастауыш, орта, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі кәсіптік білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында жүргізеді.

3. Жұмыс беруші кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан немесе біліктілігін арттырудан өтетін қызметкерлерге осы Кодексте, келісімдерде, ұжымдық шартта, еңбек шартында көзделген жұмысты оқумен қатар алып жүру үшін жағдайлар жасауға міндетті.

141-бап. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім беру ұйымдарында кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру

1. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім беру ұйымдарында оқитын адамдарды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру оқыту шартына сәйкес жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де қаражаттар есебінен жүзеге асырылады.

2. Келісімде, ұжымдық шартта және (немесе) еңбек шартында оқытуға байланысты жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері көзделуі мүмкін.

142-бап. Ұйымда қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру

1. Ұйымда қызметкерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жұмыс беруші жүзеге асырады.
2. Кадрларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру нысандарын жұмыс беруші айқындайды.
3. Ұйымда кадрларды кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға қойылатын жалпы талаптарды Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

143-бап. Қызметкерлердің кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру жөніндегі құқықтары мен міндеттері

1. Қызметкерлердің жаңа кәсіптер мен мамандықтарға оқытуды қоса алғанда, кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және біліктілікті арттыруға құқығы бар.
2. Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан немесе біліктілікті арттырудан өтетін қызметкерлер жұмыс берушімен келісе отырып жұмыстан босатылуы не жұмысты толық емес жұмыс уақыты жағдайында орындауы мүмкін.
3. Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан немесе біліктілікті арттырудан өтетін қызметкерлер осы Кодексте, ұжымдық шартта, еңбек шартында көзделген кепілдіктерді пайдаланады.
4. Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру аяқталғаннан кейін оқитын адам тараптар оқыту шартында келіскен мерзімде жұмыс берушіде жұмыспен өтеуге міндетті.
5. Еңбек шарты қызметкердің бастамасы бойынша немесе қызметкердің кінәсі салдарынан жұмыс берушінің бастамасы бойынша мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда қызметкер өзін оқытуға байланысты шығындарды жұмыспен өтеу мерзімінің жұмыс істелмеген мерзіміне барабар мөлшерде жұмыс берушіге өтейді.

144-бап. Оқыту шартының мазмұны

1. Оқыту шарты:
 - 1) оқитын адам алатын нақты кәсіпке, мамандыққа, біліктілікке сілтемені;
 - 2) жұмыс берушінің және оқитын адамның құқықтары мен міндеттерін;
 - 3) оқыту мерзімін және оқыту аяқталғаннан кейін жұмыс берушіде жұмыспен өтеу мерзімін;
 - 4) оқытуға байланысты кепілдіктер мен өтемақы төлемдерін;
 - 5) тараптардың жауапкершілігін қамтуға тиіс.
2. Оқыту шартында тараптардың келісімімен айқындалған өзге де талаптар қамтылуы мүмкін.

12-тарау. ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУ**145-бап. Жұмысқа орналастыру кезіндегі мемлекеттік кепілдіктер**

- Мемлекет халықты жұмыспен қамту саласында азаматтарға:
- 1) кемсітушіліктің кез келген нысанынан қорғауға және кәсіп пен жұмыс алуда тең мүмкіндіктермен қамтамасыз етуге;
 - 2) кәсіптік даярлау, қайта даярлау, біліктілігін арттыруға және жұмыссыздар үшін қоғамдық жұмыстар ұйымдастыруға;
 - 3) шағын бизнес пен кәсіпкерлікті дамытуға жәрдемдесуге;
 - 4) жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган және жұмыспен қамтудың жекеше агенттігі арқылы еңбек делдалдығын ұйымдастыруға;
 - 5) кәсіптік-бағдарлау қызметтерін көрсетуге, бос орындар мен бос жұмыс орындары туралы ақпараттар беруге;
 - 6) кәсіптік білім беру жүйесін еңбек нарығында сұранысқа ие мамандарды

даярлауға бағдарлауға;

7) жұмыс күшін мемлекеттік бағдарламаларға сәйкес өңіраралық қайта бөлуге;

8) еңбек қатынастарын анықтау және жария ету жөніндегі шараларды әзірлеуге және іске асыруға;

9) инвестициялық келісім-шарттарда инвестордың кәсіптік даярлау, жаңа жұмыс орындарын ашу және бар жұмыс орындарын сақтап қалу жөніндегі міндеттерін белгілеуге;

10) кәсіптік даярлықты, қайта даярлықты және біліктілікті дамытуға тікелей ұйымдарда жағдай жасауға;

11) жұмыспен қамту жөніндегі уәкілетті органдардың жұмыс берушілермен өзара іс-қимылына;

12) нысаналы топтарға кіретін адамдарды жұмысқа орналастыру үшін жағдайлармен қамтамасыз етуге кепілдіктер береді.

146-бап. Азаматтардың жұмысқа орналасу саласындағы

құқықтары

Азаматтардың:

1) жұмыс берушілерге тікелей өтініш білдіру жолымен, сондай-ақ халықтың жұмысқа орналасуына жәрдем көрсететін жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органның немесе жұмыспен қамтудың жекеше агенттігінің еңбек делдалдығы арқылы қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауға;

2) жұмысты өзі іздеуге және жұмысқа орналасуға, соның ішінде шетелден жұмыс іздеуге және жұмысқа орналасуға;

3) жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органдардан және жұмыспен қамтудың жекеше агенттіктерінен консультациялар мен ақпараттар алуға;

4) қоғамдық жұмыстарға қатысуға құқығы бар.

147-бап. Жұмыс берушінің жұмысқа орналастыру кезіндегі

құқықтары мен міндеттері

1. Жұмыс берушінің:

1) кадрлар іріктеуді жүзеге асыруға;

2) жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органдардан еңбек нарығының жай-күйі және кәсіптік даярлаудың мүмкіндіктері туралы дәйекті, толық және жедел ақпарат алуға құқығы бар.

2. Жұмыс беруші жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға:

қызметкерлердің ұйымның таратылуына, қызметкерлер санының немесе штатының қысқартылуына байланысты алдағы уақытта жұмыстан босатылуы туралы жұмыстан босату басталардан кемінде бір ай бұрын;

қызметкерлерді жалдауға деген қажеттіктері туралы және жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган жіберген азаматтармен әңгімелесудің нәтижелері туралы бес жұмыс күні ішінде ақпарат беруге міндетті.

148-бап. Еңбек делдалдығы

Жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган немесе жұмыспен қамтудың жекеше агенттігі:

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

2) азаматтардың жұмыс таңдауына жәрдем көрсету;

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

4) еңбек нарығы жөніндегі деректер базасын қалыптастыру;

5) өтініш білдірген азаматтарды есепке алу мен тіркеу;

6) кәсіптік бағдар жасауда қызметтер көрсету;

7) жұмыс берушілермен шарттар негізінде жұмысқа орналасу мәселелері жөнінде өзара іс-қимыл жасасу арқылы еңбек делдалдығын жүзеге асырады.

13-тарау. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ

149-бап. Қызметкерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындаған кезде берілетін кепілдіктер

1. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда қызметкерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындауға тартылған уақытта оларды жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатады.

2. Қызметкерлерге мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындағаны үшін аталған міндеттерді орындайтын жері бойынша, бірақ негізгі жұмыс орнындағы орташа жалақысынан төмен емес жалақы төленеді.

3. Мерзімді әскери қызметін өткеріп келген қызметкер өзі мерзімдік әскери қызметке шақырылғанға дейін жұмыс істеген кәсіпорынға жұмысқа қабылдау кезінде артықшылықты құқыққа ие болады.

150-бап. Медициналық тексеруге жіберілетін қызметкерлер үшін кепілдіктер

Осы Кодекске не ұжымдық шартқа сәйкес кезеңдік медициналық тексерулерден өтуге міндетті қызметкерлердің олардан өткен уақытта жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

151-бап. Донор болып табылатын қызметкерлер үшін кепілдіктер

Донор болып табылатын қызметкердің тексерілу және қан тапсыру уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

152-бап. Іссапарларға жіберілетін қызметкерлер үшін кепілдіктер мен өтемақы төлемдері

1. Іссапар уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады.

2. Іссапарларға жіберілетін қызметкерлерге:

1) қызметтік іссапарда, оның ішінде жолда болған күнтізбелік күндері үшін тәуліктік төлемдер;

2) баратын жеріне дейінгі және кері қайтудағы жол жүру шығыстары;

3) тұрғын үй жалдау шығыстары төленеді.

3. Қызметкерлерді іссапарларға жіберудің талаптары мен мерзімдері еңбек шартымен, ұжымдық шартпен немесе жұмыс берушінің актісімен айқындалады.

4. Қызметкерлерді іссапарларға жіберу осы Кодекстің 183, 187, 226-баптарында көзделген шектеулер ескеріле отырып жүзеге асырылады.

153-бап. Қызметкерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру кезіндегі кепілдіктер мен өтемақы төлемдері

1. Қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырылған кезде жұмыс беруші қызметкерге:

1) қызметкер мен оның отбасы мүшелерінің көшіп-қону;

2) қызметкер мен оның отбасы мүшелерінің мүлкін жеткізу жөніндегі шығыстарын өтеуге міндетті.

2. Осы баптың 1-тармағында көзделген өтемақы төлемдерінің тәртібі мен мөлшері еңбек шартында, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

154-бап. Экологиялық зілзала және радиациялық қатер аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын қызметкерлерге берілетін кепілдіктер

Экологиялық зілзала және радиациялық қатер аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын қызметкерлерге берілетін кепілдіктер Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленеді.

155-бап. Қызметкердің жеке мүлкін жұмыс берушінің мүддесіне пайдалануға байланысты өтемақы төлемдері

Қызметкер 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 төлемдерін жүргізеді.

156-бап. Жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет ету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын жағдайларда қызметкерлерге өтемақы төлемдері

1. Қызметкерлердің жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын жағдайларда, оларға тұрақты тұратын жерінен тысқары жерде болған әр күн үшін келісімде, ұжымдық шартта, еңбек шартында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен өтемақы төлемдері жүргізіледі.

2. Қызметкерлер 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 барабар жүргізіледі.

3. Өтемақы төлемдері еңбек пен тынығуды ұйымдастыру режиміне қарамастан жүзеге асырылады.

4. Ұйым қызметкерлерінің орташа жалақысын есептеу кезінде өтемақы төлемдері ескерілмейді.

157-бап. Жұмысынан айрылуына 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 бұзылғанда;

2) қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылғанда қызметкерге жұмысынан айрылуына байланысты айына айлық орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлемін жүргізеді.

2. Еңбек шартын жасасу кезінде жұмыс беруші еңбек жағдайлары туралы дәйексіз ақпарат берген не жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарын бұзған жағдайда қызметкердің бастамасы бойынша еңбек

шарты бұзылған кезде жұмыс беруші қызметкерге жұмысынан айрылуына байланысты үш айға орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлемін жүргізеді.

3. Еңбек шартында, ұжымдық шартта жұмысынан айрылуына байланысты өтемақы төлемінің неғұрлым жоғары мөлшері көзделуі мүмкін.

158-бап. Далалық жабдықталым ақшасын төлеудің тәртібі мен шарттары

1. Геологиялық барлау, топографиялық-геодезиялық, іздестіру ұйымдарының қызметкерлеріне:

1) тұрақты тұратын жеріне күн сайын қайтып келмейтін тұрақты тұратын жерінен тысқары жерде;

2) сол сияқты тұрақты тұратын жері болып табылмайтын, далалық ұйым орналасқан жерге күнде қайтып келгенімен тұрақты тұратын жерінен тысқары жерде;

3) еңбекті вахталық әдіспен ұйымдастыру жолымен тұрақты тұратын жерінен тысқары жерде далалық жағдайда жұмыстар орындаған кезде далалық жабдықталым ақшасы төленеді.

2. Далалық жабдықталым ақшасын төлеу дала жұмыстарында болған барлық күнтізбелік күндер үшін жүргізіледі.

3. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болған уақыт үшін қызметкерлерге далалық жабдықталым ақшасы төленбейді.

4. Қызметкер далалық ұйымнан іссапарға шыққан кезде оған далалық жабдықталым ақшасын төлеу тоқтатылады, ал іссапарға байланысты шығыстар осы Кодекске сәйкес өтеледі.

5. Ұйым қызметкерлерінің орташа жалақысын есептеу кезінде далалық жабдықталым ақшасының мөлшері есепке алынбайды.

6. Далалық жабдықталым ақшасын төлеудің тәртібі, шарттары мен мөлшері, далалық жағдайдағы жұмыс уақытын есепке алу тәртібі келісімдерде, еңбек шартында, ұжымдық шартта белгіленеді және жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

7. Далалық жағдайлардағы жұмыс кезінде қызметкерге демалыс күндері үшін далалық жабдықталым ақшасын төлеу оны ол қай жерде (далалық жұмыстар жүргізілетін объектіде, учаскеде, ұйымның далалық базасында, жұмыстар жүргізілетін жерден тысқары) өткізуіне байланысты жүргізіледі. Мұндай тәртіп еңбекті ұйымдастырудың, еңбек пен тынығу режимінің қабылданған нысандарына қарамастан қолданылуы мүмкін.

159-бап. Қызметкерлерге жұмыс берушінің қаражаты есебінен әлеуметтік жәрдемақылар төлеу

1. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен қызметкерлерге еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша, жүктілікке және босануға байланысты, жаңа туған баланы асырап алған әйелдерге (еркектерге) демалыста болу уақыты үшін әлеуметтік жәрдемақылар төлеуге міндетті.

2. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен берілген еңбекке жарамсыздық парақтары еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады.

3. Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар қызметкерлерге еңбекке жарамсыздықтың бірінші күнінен бастап еңбек қабілеті қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептелген олардың орташа жалақысының есебімен төленеді.

4. Әлеуметтік жәрдемақы мөлшерін, оларды тағайындау және төлеу тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды. Жұмыс берушілер қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген әлеуметтік жәрдемақы мөлшеріне қосымша төлемдер белгілеуге құқылы.

14-тарау. ЕҢБЕК ШАРТЫ ТАРАПТАРЫНЫҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

160-бап. Еңбек шарты тарапының келтірілген залалды (зиянды) өтеу жөніндегі міндеттері

1. Еңбек шартының басқа тарапқа залал (зиян) келтірген тарапы оны осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтейді.

2. Еңбек шартында, ұжымдық шартта қызметкер мен жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігі нақтылануы мүмкін.

3. Еңбек шартының залал (зиян) келтірілгеннен кейін тоқтатылуы еңбек шарты

тарапын басқа тарапқа келтірілген залалды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауапкершіліктен босатуға әкеп соқпайды.

161-бап. Еңбек шарты тарапының залал (зиян) келтіргені үшін материалдық жауапкершілігі басталатын жағдайлар

1. Еңбек шарты тарапының еңбек шартының басқа тарапына өзі келтірген залал (зиян) үшін материалдық жауапкершілігі, егер осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге заңдарында өзгеше көзделмесе, құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық (әрекет немесе әрекетсіздік) нәтижесінде келтірілген залал (зиян) үшін және құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық пен келтірілген залал (зиян) арасындағы себепті байланыс үшін басталады.

2. Жұмыс беруші қызметкер алдында:

1) қызметкерді өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген залал үшін;

2) қызметкердің мүлкіне келтірілген залал үшін;

3) қызметкердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін материалдық жауаптылықта болады.

3. Қызметкер жұмыс берушінің алдында:

1) жұмыс берушінің мүлкін жоғалту немесе бүлдіру арқылы келтірілген залал үшін;

2) қызметкердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған залал үшін материалдық жауаптылықта болады.

4. Қызметкер мен жұмыс беруші ұжымдық шартта, еңбек шартында белгіленген басқа жағдайларда өзара материалдық жауаптылықта болады.

162-бап. Жұмыс берушінің қызметкерге оны еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген залал үшін материалдық жауапкершілігі

1. Қызметкер басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған, жұмыс орнына жіберілмеген, еңбек шартының талаптары біржақты өзгертілген, қызметкер жұмыстан шеттетілген, еңбек шарты негізсіз бұзылған жағдайда, жұмыс беруші қызметкердің алмай қалған жалақысы мен оған тиесілі өзге де төлемдерді оған өтеуге міндетті.

2. Еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің қызметкерлер өкілдерімен келісілген актілерінде қызметкерді еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген залалды жұмыс берушінің өтеуінің қосымша жағдайлары белгіленуі мүмкін.

163-бап. Қызметкердің мүлкіне келтірілген залал үшін жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігі

Қызметкердің мүлкіне залал келтірген жұмыс беруші оны еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес толық көлемде өтеуге міндетті.

164-бап. Қызметкердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігі

1. Қызметкердің еңбек міндеттерін атқаруына байланысты оның өміріне және (немесе) денсаулығына зиян келтірілгенде жұмыс беруші қызметкерге келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген көлемде өтеуге міндетті.

2. Осы баптың 1-тармағында көзделген зиян қызметкерде сақтандыру төлемдері болмаған кезде толық көлемде өтеледі. Сақтандыру төлемдері болған кезде жұмыс беруші қызметкерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшері арасындағы айырманы өтеуге міндетті.

3. Жұмыс берушілердің қызметкерлердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиянды өтеу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалады.

165-бап. Қызметкердің жұмыс берушіге залал келтіргені үшін материалдық жауапкершілігі

1. Қызметкердің жұмыс берушіге залал келтіргені үшін материалдық жауапкершілігі осы Кодексте көзделген жағдайларда және мөлшерде басталады.

2. Қызметкер жұмыс берушіге келтірілген тікелей нақты залалды өтеуге міндетті.

3. Егер залал еңсерілмейтін күштің не аса қажеттіліктің, қажетті қорғаныстың, сондай-ақ жұмыс беруші қызметкерге берілген мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді орындамауы салдарынан туындаған болса, қызметкердің жұмыс берушіге келтірілген залал үшін жауапкершілігі жойылады.

4. Қызметкерге қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жатқызылуы мүмкін залал үшін жауапкершілік жүктеуге жол берілмейді.

5. Жұмыс беруші қызметкерлердің қалыпты жұмысы және оларға сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасауға міндетті.

6. Тікелей нақты залал деп жұмыс берушінің бар мүлкінің азаюы немесе аталған мүліктің (оның ішінде, егер жұмыс беруші осы мүліктің сақталуы үшін жауаптылықта болса, үшінші тұлғалардың жұмыс берушіде жатқан мүліктерінің) жай-күйінің нашарлауы, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлікті сатып алу немесе қалпына келтіру үшін шығындалуына не артық төлем төлеуіне деген қажеттілігі түсініледі.

166-бап. Қызметкердің материалдық жауапкершілігінің шегі

Қызметкер келтірілген залал үшін, егер осы Кодексте өзгеше көзделмесе, өзінің орташа айлық жалақысы шегінде материалдық жауаптылықта болады.

167-бап. Қызметкердің жұмыс берушіге келтірілген залал үшін толық материалдық жауапкершілікте болу жағдайлары

Мынадай:

1) қызметкерге толық материалдық жауапкершілікті өзіне алу туралы жазбаша шарт негізінде берілген мүліктің және басқа да бағалы заттардың сақталуы қамтамасыз етілмеген;

2) қызметкер біржолғы құжат бойынша есебіне алған мүліктің және басқа да бағалы заттардың сақталуы қамтамасыз етілмеген;

3) алкогольдік, нашақорлық немесе уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайда залал келтірілген;

4) материалдар, жартылай фабрикаттар, бұйымдар (өнімдер), оның ішінде оларды әзірлеу кезіндегіні қоса алғанда, сондай-ақ жұмыс беруші қызметкерге пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеуіш аспаптар, арнайы киімдер мен басқа заттар кем шыққан, қасақана жойылған немесе қасақана бүлдірілген;

5) қызметкердің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен расталған заңсыз іс-әрекеттерінен залал келтірілген жағдайларда жұмыс берушіге келтірілген залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік қызметкерге жүктеледі.

168-бап. Толық жеке және ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік туралы шарттар

1. Өндіріс процесінде өзіне берілген мүлік пен құндылықтарды сақтауға, өңдеуге, сатуға (жіберуге), тасымалдауға, қолдануға немесе өзге де пайдалануға байланысты лауазым атқаратын немесе жұмыстар орындайтын қызметкер және жұмыс беруші қызметкерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін қызметкердің толық жеке материалдық жауапкершілігі туралы жазбаша нысанда шарт жасасады.

2. Өндіріс процесінде өздеріне берілген мүлік пен құндылықтарды сақтауға, өңдеуге, сатуға (жіберуге), тасымалдауға, қолдануға немесе өзге де пайдалануға байланысты, келтірілген залал үшін әрбір қызметкердің материалдық жауапкершілігінің аражігін ажырату мүмкін болмайтын жұмыстарды бірлесіп орындайтын қызметкерлер және жұмыс беруші қызметкерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін қызметкерлердің толық ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілігі туралы жазбаша нысанда шарт жасасады.

3. Толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік туралы шарттар еңбек шартын жасасу кезінде де, еңбек шартына қосымша ретінде де жасалуы мүмкін.

4. Қызметкерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке және ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік туралы шарттар жасалуы мүмкін қызметкерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы үлгілік шарт ұжымдық шартпен (ол бар болған кезде) немесе жұмыс берушінің актілерімен бекітіледі.

169-бап. Еңбек шарты тараптарының келтірілген залалды (зиянды) өтеу тәртібі

Еңбек шартының басқа тарапқа залал (зиян) келтірген тарапы оны осы Кодексте және Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген мөлшерде сот шешімінің негізінде не ерікті түрде өтейді.

15-тарау. ЖЕКЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ҚАРАУ

170-бап. Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар

1. Жеке еңбек дауларын келісім комиссиялары және (немесе) соттар қарайды.
2. Жеке еңбек дауларын еңбек дауы тараптарының өтініші бойынша келісім комиссиясы қарайды.
3. Еңбек шартының тараптары жеке еңбек дауын шешу үшін өз қалауы бойынша тікелей сотқа жүгіне алады.

171-бап. Келісу комиссиясын құру және оның жұмысын ұйымдастыру

1. Келісу комиссиясы тепе-теңдік негізінде жұмыс берушінің және қызметкерлердің өкілдерінің бірдей санынан құрылады.
2. Келісу комиссиясының сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі және келісім комиссиясы өкілеттігінің мерзімі жұмыс беруші мен қызметкерлердің арасындағы келісім бойынша қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) белгіленеді.
3. Келісу комиссиясының қызметкерлерден құрылатын мүшелері қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) сайланады. Келісу комиссиясының жұмыс берушіден құрылатын мүшелері жұмыс берушінің актісімен тағайындалады. Келісу комиссиясының мүшелері бірінші ұйымдастыру отырысында көпшілік дауыспен өз құрамынан төраға мен хатшыны сайлайды.
4. Келісу комиссиясы еңбек дауын өтініш берген күннен бастап жеті күндік мерзімде қарайды.
5. Қарау нәтижесі бойынша келісу комиссиясының шешімі қабылданады, ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей өтініш иесіне беріледі.

172-бап. Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органдарға жүгіну мерзімі

Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органдарға жүгіну үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

- 1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша - жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы актісінің көшірмесі табыс етілген күннен бастап үш ай;

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

173-бап. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясының құзыреті

Келісу комиссиясы, осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында қараудың өзгеше тәртібі белгіленген дауларды қоспағанда, ұйымдарда туындайтын еңбек дауларын қарау жөніндегі орган болып табылады.

Егер қызметкер келіспеушіліктерді жұмыс берушімен арадағы өзі немесе өз өкілі қатысатын тікелей келіссөздер барысында реттемеген болса, еңбек дауын келісу комиссиясы қарайды.

174-бап. Еңбек дауларын келісу комиссиясында қарау тәртібі

Келісу комиссиясына келіп түскен өтініш аталған комиссияда міндетті түрде тіркелуге тиіс.

Келісу комиссиясы еңбек дауын өтініш берілген күннен бастап күнтізбелік жеті күн ішінде қарауға міндетті.

Дау өтініш берушінің немесе ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады. Дауды қызметкердің немесе оның өкілінің қатысуынсыз қарауға тек оның жазбаша өтініші бойынша ғана жол беріледі. Қызметкер немесе оның өкілі аталған комиссияның отырысына келмей қалған жағдайда, еңбек дауын қарау кейінге қалдырылады. Қызметкер немесе оның өкілі дәлелді себептерсіз екінші рет келмей қалған жағдайда, келісім комиссиясы мәселені қараудан алып тастау туралы шешім шығаруы мүмкін, мұның өзі қызметкерді осы Кодексте белгіленген мерзім шегінде еңбек дауын қарау туралы қайтадан өтініш беру құқығынан айырмайды.

Келісу комиссиясы отырысқа куәгерлерді шақыртуға, мамандарды шақыруға құқылы. Комиссияның талап етуі бойынша ұйымның басшысы оған қажетті құжаттарды белгіленген мерзімде табыс етуге міндетті.

Келісу комиссиясының отырысы оған қызметкерлер атынан өкілдік ететін мүшелерінің кемінде жартысы және жұмыс беруші атынан өкілдік ететін мүшелерінің кемінде жартысы қатысқан жағдайда, заңды деп есептеледі.

Келісу комиссиясының отырысында хаттама жүргізіледі, оған комиссияның төрағасы немесе оның орынбасары қол қояды.

175-бап. Келісу комиссиясының шешім қабылдау тәртібі және оның мазмұны

Келісу комиссиясы отырысқа қатысып отырған комиссия мүшелерінің жай көпшілік даусымен шешім қабылдайды. Өтініш берушінің немесе комиссия мүшелерінің бірінің талап етуі бойынша дауыс беру жасырын өткізіледі.

Келісу комиссиясының шешімінде:

ұйымның (бөлімшенің) атауы, комиссияға жүгінген қызметкердің тегі, аты, әкесінің аты, лауазымы, кәсібі немесе мамандығы;

комиссияға жүгінген күн мен дауды қарау күні, даудың мәні;

комиссия мүшелері мен отырысқа қатысқан басқа да адамдардың тегі, аты, әкесінің аты;

шешімнің мәні және оның негіздемесі (заңға, өзге де нормативтік құқықтық актіге сілтеме жасай отырып);

дауыс беру нәтижелері көрсетіледі.

Келісу комиссиясы шешімінің тиісінше расталған көшірмелері шешім қабылданған күннен бастап үш күн ішінде ұйымның қызметкері мен басшысына беріледі.

176-бап. Келісу комиссиясының шешімдерін орындау

Келісу комиссиясының шешімі онда белгіленген мерзімде орындалуға тиіс. Комиссияның шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда қызметкер немесе жұмыс беруші еңбек дауын шешуді сот тәртібімен жүзеге асыруға құқылы.

177-бап. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі органның қызметкерді жұмысына қайта алдыртуу

1. Осы баптың 3-тармағында көрсетілген жағдайларды қоспағанда, еңбек шарты бұған заңды негізсіз, не басқа жұмысқа заңсыз ауыстыру, басқа жұмыс орнына заңсыз көшіру, еңбек жағдайларын заңсыз өзгерту, жұмыстан заңсыз шеттету себебінен тоқтатылған жағдайда, жеке еңбек дауын қарау жөніндегі орган қызметтерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы шешім шығарады.

2. Бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге амалсыз бос жүрген (жұмыстан шеттетілген) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындағаны үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді.

3. Жеке еңбек дауын қарайтын орган қызметкердің өтініші бойынша қызметкерге осы баптың 2-тармағында көрсетілген мөлшерде жалақы төлеу туралы шешім шығарумен шектелуі мүмкін.

4. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі органның қызметкерді бұрынғы жұмысында қайта алу туралы шешімі дереу орындалуға тиіс. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кідірткен кезде, жеке еңбек дауын қарау жөніндегі орган қызметкерге шешімнің орындалуы кідірілген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысының айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

3-БӨЛІМ. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЖЕКЕЛЕГЕН САНАТТАРЫНЫҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**16-тарау. ОН СЕГІЗ ЖАСҚА ТОЛМАҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ****178-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбек саласындағы құқықтары**

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер еңбек қатынастарында құқықтары бойынша кәмелетке толғандармен теңестіріледі, ал еңбекті қорғау, жұмыс уақыты, демалыс уақыты және басқа да еңбек жағдайлары саласында осы Кодексте белгіленген қосымша кепілдіктерді пайдаланады.

179-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар

1. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбегін ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда, сондай-ақ орындалуы олардың денсаулығы мен имандылығының дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарда (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық мекемелеріндегі жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар мен прекурсорларды өндіру, тасымалдау мен сату) қолдануға тыйым салынады.

2. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің өздеріне белгіленген шекті нормалардан артық жүктерді тасуына және қозғалтуына тыйым салынады.

3. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің жүктерді тасуы мен қозғалтуының шекті нормаларын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша белгілейді.

180-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді міндетті медициналық тексерулер

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлермен еңбек шарттары алдын ала міндетті медициналық тексеруден кейін ғана жасалады. Одан әрі қызметкерлер он сегіз жасқа толғанға дейін жыл сайын міндетті медициналық тексеруден өтуге тиіс.

181-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін жұмыс уақытының ұзақтығы

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге:

- 1) он төрт жастан он алты жасқа дейінгі қызметкерлер үшін - аптасына 24 сағаттан аспайтын;
- 2) он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлер үшін - аптасына 36 сағаттан аспайтын;
- 3) білім беру мекемелерінде оқитын және оқу жылы ішінде оқуды жұмыспен қатар алып жүретін он төрт жастан он алты жасқа дейінгі оқушыларға - күніне 2,5 сағат, он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі оқушыларға күніне 3,5 сағат жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

182-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін еңбекке ақы төлеу және өндірім нормалары

1. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы ескеріле отырып жүргізіледі.
2. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің өндірім нормалары қызметкерлерге арналған жалпы өндірім нормаларын негізге ала отырып, осы Кодекстің 181-бабында белгіленген жұмыс уақытының барабар қысқартылған ұзақтығымен белгіленеді.
3. Жалпы білім беру ұйымдарын және бастауыш кәсіптік білім берудің білім беру ұйымдарын бітіргеннен кейін жұмысқа кіретін, сондай-ақ өндірісте кәсіптік оқytудан өткен он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлер үшін өндірімнің азайтылған нормалары белгіленуі мүмкін.
4. Жұмыс беруші он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге күнделікті жұмыстың толық ұзақтығы кезінде қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу деңгейіне дейін қосымша ақы төлей алады.

183-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің еңбек және тынығу режимінің ерекшеліктері

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді түнгі уақыттағы жұмысқа, үстеме жұмысқа, жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі жұмысқа тартуға, оларды іссапарға және вахталық әдіспен орындалатын жұмысқа жіберуге, сондай-ақ оларды жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері шақырып алуға тыйым салынады.

184-бап. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің материалдық жауапкершілігін шектеу

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлермен толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасуға тыйым салынады.

17-тарау. ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЖӘНЕ ОТБАСЫЛЫҚ МІНДЕТТЕРІ БАР ӨЗГЕ АДАМДАРДЫҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**185-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуды шектеу**

1. Жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек-баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де тұлғалармен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға, осы Кодекстің 54-бабы 1-тармағының 1), 3) - 18) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жол берілмейді.

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

186-бап. Әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар

1. Әйелдердің еңбегін ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.
2. Әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын жүкті қолмен көтеруіне және жылжытуына тыйым салынады.
3. Әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, әйелдердің жүктерді қолмен көтеруінің және қозғалтуының шекті нормаларын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісе отырып айқындайды.

187-бап. Әйелдердің және отбасылық міндеттері бар басқа да адамдардың еңбегі мен тынығу режимінің ерекшеліктері

1. Жұмыс берушінің жүкті әйелдерді түнгі уақыттағы жұмысқа, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа, үстеме жұмысқа тартуға, оларды іссапарға жіберуге, сондай-ақ оларды жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері шақырып алуға құқығы жоқ.
2. Жұмыс берушінің:
 - 1) жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да адамдарды;
 - 2) егер үш жасқа дейінгі балалар, мүгедек балалар не отбасының ауру мүшесі медициналық қорытынды негізінде тұрақты күтім жасауға мұқтаж болса, отбасының ауру мүшелеріне күтім жасайтын не мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлерді жазбаша келісімсіз түнгі уақыттағы жұмысқа, үстеме жұмысқа тартуға, сондай-ақ іссапарға және вахталық әдіспен орындалатын жұмысқа жіберуге құқығы жоқ.

188-бап. Баланы тамақтандыруға арналған үзілістер

1. Тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерден, ауысымшылық және арнайы үзілістерден басқа, бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін жұмыстың кемінде әрбір үш сағаты сайын:
 - 1) бір баласы бар болғанда - әрбір үзіліс кемінде отыз минут;
 - 2) екі немесе одан да көп баласы бар болғанда - әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.
2. Осы баптың 1-тармағында көрсетілген қызметкердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымының) басында немесе аяғында беріледі.
3. Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына кіреді. Үзілістер уақытында әйелдердің (әкелердің, асырап алушылардың) орташа жалақысы сақталады.

189-бап. Әйелдерге және отбасылық міндеттері бар басқа да адамдарға толық емес жұмыс уақытын белгілеу

Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа толмаған баласы (балалары) бар әйелдің, үш жасқа дейінгі баланы анасыз тәрбиелеп отырған әкенің, асырап алушының, сондай-ақ отбасының ауру мүшесіне медициналық қорытындыға сәйкес күтім жасайтын қызметкердің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимін береді.

190-бап. Жүкті әйелдерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануды шектеу

Егер жұмыс күнінің ұзақтығы сегіз сағаттан асатын болса, жүкті әйелдерге жұмыс уақытының (жұмыс ауысымының) жиынтық есебін қолдануға жол берілмейді.

191-бап. Жүкті әйелдерді басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

Жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді орташа жалақысын сақтай отырып, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсері болмайтын басқа жұмысқа ауыстыруға міндетті.

192-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыс кезектілігін белгілеу кезінде әйелдерге берілетін кепілдік

Әйелге, қалауы бойынша, жүктілікке және босануға байланысты демалыстың алдында немесе тікелей одан кейін не балаға күтім жасауға арналған демалыс біткен соң жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

193-бап. Жүктілікке және босануға байланысты ақылы демалыс

1. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, әйелдерге жүктілігіне және босануына байланысты ұзақтығы босануға дейін күнтізбелік жетпіс күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты (қиналып босанған немесе екі немесе одан да көп бала туған жағдайда - жетпіс) күнге дейін ақылы демалыс беріледі.

2. Демалыстарды есептеу жиынтықтап жүргізіледі және демалыс әйелге босанғанға дейін нақты пайдаланған күндерінің санына және жұмыс берушідегі жұмысының ұзақтығына қарамастан, толық беріледі.

194-бап. Жаңа туған балаларды асырап алған қызметкерлерге берілетін ақылы демалыс

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

195-бап. Балалардың күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс

1. Жұмыс беруші қызметкерге:

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

2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған ата-ананың біреуіне;

3) баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған әжесіне, атасына, басқа туысына немесе қамқоршысына;

4) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерге бала үш жасқа толғанға дейін баланың күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

2. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс осы баптың 1-тармағында көрсетілген қызметкердің жазбаша өтініші негізінде оның қалауы бойынша толық немесе бөлініп пайдаланылуы мүмкін.

3. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

4. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс уақыты жалпы еңбек стажына, мамандығы бойынша жұмыс стажына есептеледі.

18-тарау. ҚОСА АТҚАРАТЫН ЖҰМЫС ІСТЕЙТІН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУДІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**196-бап. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты**

1. Қызметкер өзі еңбек қатынастарында тұрған бір жұмыс берушімен (негізгі жұмыс орыны бойынша), сондай-ақ бірнеше жұмыс берушімен де қоса атқаратын жұмыс

туралы еңбек шартын жасасуға құқылы.

2. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартында жұмысты қоса атқару жөнінде сілтеме болуы міндетті.

197-бап. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жасасуға қажетті қосымша құжаттар

Қызметкер басқа жұмыс берушімен қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жасасу үшін осы Кодекстің 31-бабында көзделген құжаттардан бөлек, негізгі жұмыс орны бойынша еңбектің сипаты мен жағдайлары (жұмыс орны, лауазымы, еңбек жағдайлары) туралы анықтама табыс етеді.

198-бап. Қоса атқаратын жұмыс кезіндегі жұмыс уақытының ұзақтығы

Негізгі жұмыс орны бойынша және қоса атқаратын жұмысы бойынша күнделікті жұмыстың жиынтық ұзақтығы осы Кодекстің 82-бабында белгіленген күнделікті жұмыс уақытының нормасынан 4 сағаттан артық аспауға тиіс.

199-бап. Қоса атқаратын жұмыс кезіндегі жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы

1. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы негізгі жұмысы бойынша демалыспен қатар беріледі.

2. Егер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы басқа жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші қоса атқарушы - қызметкердің өтініші бойынша демалыс ұзақтығының айырмасын құрайтын күндерге жалақысы сақталмайтын демалыс береді.

200-бап. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жасасуды шектеу

Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын он сегіз жасқа толмаған қызметкерлермен және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлермен жасасуға тыйым салынады.

201-бап. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың қосымша негіздері

Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты, осы Кодекстің 54-бабында көзделген негіздерден басқа, еңбек шарты осы жұмыс өзі үшін негізгі болып табылатын қызметкермен жасалынған жағдайда жұмыс берушінің бастамасымен бұзылуы мүмкін.

19-тарау. АУЫР ЖҰМЫСТАРДА, ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ ЗИЯНДЫ (ЕРЕКШЕ ЗИЯНДЫ) ЖӘНЕ (НЕМЕСЕ) ҚАУІПТІ ЖҰМЫСТАРДА ІСТЕЙТІН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУДІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

202-бап. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы

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

2. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша айқындайды.

203-бап. Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысы

Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары қызметкерлерге өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, сондай-ақ жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына құқық беретін ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес беріледі. Демалыстың бұл түрінің ұзақтығын, сондай-ақ оны берудің шартын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісе отырып айқындайды.

204-бап. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар (ставкалар) немесе қосымша ақылар белгілеу жолымен жоғарылатылған мөлшерде, бірақ Қазақстан Республикасының заңнамасында, салалық келісімдерде немесе ұжымдық шарттарда еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандарттарына негізделіп белгіленгеннен төмен емес мөлшерде белгіленеді.

Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісе отырып айқындайды.

Осы бапта белгіленген еңбекке ақы төлеу шарттары ауыр, зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жағдайлардағы еңбегі жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелерімен расталған қызметкерлерге қолданылады.

Ескерту. Осы Кодекстің 204-бабы 2008 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізіледі.

205-бап. Салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету

Ұйым қызметкерлеріне еңбек жағдайлары бойынша жұмыс берушінің қаражаты есебінен еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органдар белгілейтіннен төмен емес нормаларда арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да дара қорғану құралдары, жуу және зарарсыздандыру материалдары, сүт, емдеу-профилактикалық тағамдары беріледі.

20-тарау. МАУСЫМДЫҚ ЖҰМЫСТАРДА ІСТЕЙТІН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**206-бап. Маусымдық жұмыстар**

Климаттық немесе өзге де табиғи жағдайлары бойынша белгілі бір, бірақ бір жылдан аспайтын кезең (маусым) ішінде орындалатын жұмыстар маусымдық деп танылады.

207-бап. Маусымдық қызметкерлермен еңбек шартын жасасу ерекшеліктері

1. Еңбек шартында маусымдық жұмыстар орындауға арналған шарт жасасу туралы талап және жұмыстарды орындаудың айқындалған кезеңі көрсетілуге тиіс.

2. Маусымдық жұмыстарға арналған еңбек шартын жасасу кезінде қызметкердің өзіне тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатындағы сынақ мерзімі белгіленбейді.

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

Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерлермен еңбек шарты, осы Кодекстің 54-бабында көзделген негіздерден басқа:

- 1) жұмыс берушідегі жұмыстар өндірістік сипаттағы себептер бойынша екі аптадан артық мерзімге тоқтатылған;
- 2) қызметкер еңбекке уақытша жарамсыздығы салдарынан қатарынан бір ай бойы жұмысқа шықпаған жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

209-бап. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерлермен еңбек шартын бұзу тәртібінің ерекшеліктері

1. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкер, бұл туралы жұмыс берушіні күнтізбелік жеті күн бұрын жазбаша түрде ескерте отырып, еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзуға құқылы.

2. Жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерді еңбек шартының осы Кодекстің 54-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылатыны туралы күнтізбелік жеті күн бұрын жазбаша ескертуге міндетті.

3. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкермен еңбек шарты бұзылған кезде, жұмыс беруші пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы төлемін жұмыс істелген уақытқа барабар төлейді.

4. Маусымдық жұмыста істейтін қызметкермен еңбек шарты ұйымның таратылуына, қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруына байланысты тоқтатылған кезде екі апталық орташа жалақы мөлшерінде демалыс жәрдемақысы төленеді.

21-тарау. ВАХТАЛЫҚ ӘДІСПЕН ЖҰМЫС ІСТЕЙТІН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

210-бап. Вахталық әдіспен жұмыс істеу ерекшеліктері

1. Вахталық әдіс, қызметкерлердің тұрақты тұратын жеріне күн сайын қайтып келуі қамтамасыз етіле алмайтын кезде, олардың тұрақты тұратын жерінен тысқары жерде еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны болып табылады.

2. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлер жұмыс өндірісі объектісінде болған кезде оларды тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету үшін тұрғын үймен, жұмыс орнына және одан кері жеткізіп салуды, сондай-ақ жұмыс орындау жағдайларымен және ауысымаралық демалыспен қамтамасыз етуге міндетті.

Жұмыс беруші қызметкердің жұмыс өндірісі объектісінде болу жағдайларын еңбек шартына, ұжымдық шартқа сәйкес қамтамасыз етеді.

211-бап. Вахталық әдіспен жұмыс істеуге қойылатын шектеулер

Вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер, жүкті әйелдер, бірінші және екінші топтардағы мүгедектер жіберілмейді. Өзге қызметкерлер, егер мұндай жұмыстар медициналық қорытынды негізінде олардың денсаулығына қайшы келмесе, вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға тартылуы мүмкін.

212-бап. Вахтаның ұзақтығы

1. Объектіде жұмыс орындау уақытын және ауысымаралық тынығу уақытын қамтитын кезең вахта деп есептеледі.

2. Вахтаның ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен аспауға тиіс.

213-бап. Вахталық әдіспен жұмыс істеу кезінде жұмыс уақытын және тынығу уақытын есепке алу

1. Жұмыстың вахталық әдісі кезінде айлық, тоқсандық немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бірақ бір жылдан аспайтын кезең ішіндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.
2. Есептік кезең жұмыс уақытын, демалыс уақытын, жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейінгі және одан кері қайту жолының уақытын қамтиды. Бұл ретте, есептік кезеңдегі жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгіленген нормалардан аспауға тиіс.
3. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын вахтааралық тынығу кезеңінде бөліп беруге жол берілмейді.
4. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін әрбір қызметкердің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының есебін ай бойынша және барлық есептік кезең бойынша жүргізуге міндетті.

22-тарау. ҮЙ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

214-бап. Үй қызметкерлерімен еңбек шартын жасасу және тоқтату ерекшеліктері

1. Үй қызметкерлері деп жұмыс беруші - жеке тұлғалардың үй шаруашылығында жұмыстар (қызмет көрсетулер) орындайтын қызметкерлер танылады.
2. Жұмыс беруші үй қызметкерін жұмысқа қабылдау не онымен еңбек қатынастарын тоқтату туралы акт шығармайды және еңбек кітапшасына оның жұмысы туралы мәліметтер енгізбейді.
3. Үй қызметкерінің еңбек қызметі еңбек шартымен расталады.
4. Үй қызметкерімен еңбек шарты тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы жазбаша ескертудің мерзімі, сондай-ақ жұмысынан айырылуға байланысты өтемақы төлеу жағдайлары мен мөлшері еңбек шартында белгіленеді.

215-бап. Үй қызметкерлерінің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі

1. Үй қызметкерлеріне осы Кодексте белгіленген жұмыс уақыты мен тынығу уақыты ұзақтығының нормалары қолданылады.
2. Үй қызметкерінің жұмыс режимі, оларға демалыс күндерін, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру, оларды үстеме жұмыстарға, түнгі уақытта, демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту тәртібі еңбек шартында айқындалады.

216-бап. Тәртіптік жазаны қолдану және алып тастау тәртібі

Үй қызметкеріне қатысты тәртіптік жазаны қолдану және алып тастау тәртібі еңбек шартымен айқындалады.

217-бап. Жеке еңбек дауларын шешу

Үй қызметкері мен жұмыс берушінің арасындағы жеке еңбек даулары тараптар келісімімен және (немесе) сотта шешіледі.

218-бап. Үй қызметкерімен еңбек шартын бұзу

Үй қызметкерімен еңбек шартын бұзу еңбек шартында көзделген негіздер бойынша жүргізіледі.

23-тарау. ҮЙДЕ ЖҰМЫС ІСТЕЙТІН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

219-бап. Үйде жұмыс істейтін қызметкерлер

1. Жұмыс берушімен жұмысты өз материалдарымен және өзіндік немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс беруші қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдаланып, үйде жеке еңбегімен орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар үйде жұмыс істейтін қызметкерлер деп есептеледі.

2. Қызметкердің жұмысты үйде орындауы еңбек шартын жасасқан кезде, сол сияқты еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізе отырып белгіленуі мүмкін.

220-бап. Үйде жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбек жағдайлары

1. Үйде істелетін жұмыс қызметкердің денсаулық жағдайына қайшы келмейтін және оларды орындау үшін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар қамтамасыз етілген жағдайда ғана орындалуы мүмкін.

2. Үйде істелетін жұмыстарды орындауға арналған еңбек шартында:

1) жұмысты қызметкерге меншік құқығымен тиесілі немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдаланып орындау;

2) қызметкерді жұмысты орындау үшін шикізатпен, материалдармен, жартылай дайын өнімдермен қамтамасыз ету тәртібі мен мерзімдері;

3) дайын өнімді алып шығу тәртібі мен мерзімдері;

4) қызметкерге төленетін өтемақы және өзге де төлемдер туралы талаптар міндетті түрде көзделуге тиіс.

221-бап. Үйде жұмыс істейтін қызметкерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, еңбек қауіпсіздігін және еңбегін қорғауды қамтамасыз ету жағдайлары

Жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, жұмыс берушінің қызметкердің жұмыс уақыты режимін сақтауын бақылау ерекшеліктері, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету және үйде жұмыс істейтін қызметкер үшін осы талаптардың сақталуы жөніндегі жағдайлар еңбек шартында белгіленеді.

24-тарау. МҮГЕДЕКТЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

222-бап. Мүгедектердің еңбек ету құқығын іске асыруы

1. Мүгедектер әдеттегідей еңбек жағдайлары бар не мүгедектер еңбегін пайдаланатын мамандандырылған ұйымдарда оңалтудың жеке бағдарламасын ескере отырып, жұмыс берушілермен еңбек шарттарын жасасуға құқылы.

2. Халықты әлеуметтік қорғау саласындағы уәкілетті органның қорытындысы бойынша денсаулық жағдайы еңбек міндеттерін орындауға кедергі келтіретін не оның денсаулығына және (немесе) басқа адамдар еңбегінің қауіпсіздігіне қатер төндіретін жағдайларды қоспағанда, мүгедектік себептері бойынша еңбек шартын жасасудан бас тартуға, мүгедекті басқа жұмысқа ауыстыруға, еңбек жағдайларын өзгертуге тыйым салынады.

223-бап. Мүгедек қызметкерлердің еңбек жағдайлары

1. Еңбекті нормалау, еңбекке ақы төлеу және еңбекті қорғау жағдайлары, жұмыс режимі, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару тәртібі, техникалық, санитарлық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптар келісімі бойынша еңбек шартының, ұжымдық шарттың өзге де жағдайлары басқа қызметкерлермен салыстырғанда мүгедек қызметкерлердің жағдайларын нашарлата немесе құқықтарын шектей алмайды.

2. Мүгедектер еңбегін ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды), қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады.

3. Жұмыс істеп жүрген мүгедектерге осы Кодексте, келісімдерде, жұмыс берушінің актілерінде, сондай-ақ еңбек шартында, ұжымдық шартта белгіленген қосымша кепілдіктер берілуі мүмкін.

4. Жұмыс беруші жұмыс істеп жүрген мүгедектердің толық емес жұмыс уақыты режимі, жүктемені азайту және басқа еңбек жағдайлары туралы медициналық қорытындыларды орындауға міндетті.

224-бап. Мүгедек қызметкерлердің жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы

1. Бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлерге аптасына 36 сағаттан аспайтын ұзақтығы қысқартылған жұмыс уақыты белгіленеді.
2. Бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлердің күнделікті жұмысының (жұмыс ауысымының) ұзақтығы жеті сағаттан аспауға тиіс.

225-бап. Мүгедек қызметкерлерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануды шектеу

1. Бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануға жол берілмейді.
2. Егер үшінші топтағы мүгедек қызметкерлерге медициналық көрсетулер бойынша жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін режимге тыйым салынған болса, оларға мұндай есеп белгіленбейді.

226-бап. Мүгедек қызметкерлердің түнгі уақыттағы жұмысын, үстеме жұмысын, демалыс және мереке күндердегі жұмысын, оларды іссапарға жіберуді шектеу

Мүгедек қызметкерлерді үстеме жұмысқа, түнгі уақытта, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа тартуға, іссапарға жіберуге, егер олар үшін мұндай жұмыстарға медициналық көрсетулер бойынша тыйым салынбаған болса, олардың жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

227-бап. Мүгедек қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру

Мүгедек қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы олармен келісе отырып, жұмыс беруші бекітетін демалыс кестесіне сәйкес беріледі.

228-бап. Мүгедек қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы қосымша демалыс беру

Жыл сайынғы ақылы қосымша демалыс - жыл сайынғы ақылы еңбек демалысымен бір мезгілде не мүгедек қызметкердің қалауы бойынша жұмыс жылының басқа уақытында беріледі.

25-тарау. АЗАМАТТЫҚ ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**229-бап. Азаматтық қызметке кіру**

1. Азаматтық қызметке кіру тағайындау тәртібімен немесе конкурс бойынша жүзеге асырылады.
2. Конкурсты бос лауазымы бар мемлекеттік мекеме, қазыналық кәсіпорын ұйымдастырып, өткізеді.
3. Азаматтық қызметке кіру және азаматтық қызметшінің бос лауазымына орналасуға арналған конкурсты өткізу тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.
4. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және жұмыс берушінің актісін шығару жолымен жүзеге асырылады.

230-бап. Азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізбесі

Азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізбесін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

231-бап. Азаматтық қызметте болумен байланысты шектеулер

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 іс-әрекеттерге қатысуға;

3) қызмет жағдайын азаматтық қызметпен байланысты емес мақсатта пайдалануға;

4) азаматтық қызметті өткеру кезеңінде белгілі болған мемлекеттік құпияны, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етуге құқылы емес.

232-бап. Азаматтық қызметшіні басқа мемлекеттік мекемеге (қазыналық кәсіпорынға) жұмысқа ауыстыру

Азаматтық қызметші өзінің жазбаша өтініші бойынша тиісті ұйымдардың басшылары арасындағы келісім бойынша басқа мемлекеттік мекемеге (қазыналық кәсіпорынға) жұмысқа ауыстырылуы мүмкін.

233-бап. Азаматтық қызметшілерді аттестаттау

Азаматтық қызметшілер кәсіптік және біліктілік даярлығы деңгейін, іскерлік қасиеттерін айқындау мақсатында аттестаттаудан өтеді.

Азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізудің тәртібі мен шарттарын тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

234-бап. Азаматтық қызметтегі жоғарылату

1. Азаматтық қызметшілердің қызметтегі жоғарылауы оларды жоғары лауазымға ауыстыру жолымен жүзеге асырылады.

2. Біліктілік деңгейі жоғары және жұмыс тәжірибесі бар, өзінің кәсіптік, біліктілік деңгейін үнемі арттырып отыратын азаматтық қызметшілер азаматтық қызмет бойынша жоғарылатуда басым құқықты пайдаланады.

235-бап. Азаматтық қызметшілердің біліктілігін арттыру және оларды қайта даярлау

1. Азаматтық қызметшілер кәсіптік білімі мен дағдыларын тереңдету, кәсіптер мен мамандықтар алу мақсатында тиісті білім беру ұйымдарына жіберілуі мүмкін.

2. Азаматтық қызметшінің оқуы, қайта оқуы, тағылымдамадан өтуі, өндірістен (жұмыстан) қол үзбей оқу жағдайындағы ғылыми тағылымдамасын қоса алғанда, жіберуші ұйымның қаражаты есебінен төленеді.

Азаматтық қызметшінің оқуы кезінде оның атқаратын лауазымы, кепілдіктері мен өтемақы төлемдері сақталады.

3. Біліктілігін арттырудан немесе азаматтық қызмет бейініне сәйкес келетін мамандық бойынша қайта даярлаудан өтіп жатқан азаматтық қызметшілерге ақылы оқу демалысы беріледі.

236-бап. Азаматтық қызметшілерді көтермелеу

Лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмысты, оның ішінде айрықша күрделі және шұғыл жұмыстарды өте сапалы орындағаны үшін, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін азаматтық қызметшілер:

- 1) азаматтық қызметтегі жоғарылатумен;
- 2) ақшалай сыйақымен;
- 3) алғыс жариялаумен көтермеленуі мүмкін.

Ұжымдық шартта көтермелеудің басқа да шаралары көзделуі мүмкін.

237-бап. Азаматтық қызметшілерге басқа жерге жұмысқа ауысуы кезінде берілетін кепілдіктер мен өтемақы төлемдері

Азаматтық қызметшілерге мемлекеттік мекемемен (қазыналық кәсіпорынмен) бірге қолданыстағы әкімшілік-аумақтық бөлініс бойынша басқа жерге (басқа елді мекенге) жұмысқа ауысу кезінде:

азаматтық қызметшінің өзінің және оның отбасы мүшелерінің жұмыс орнына дейінгі жолақысының құны (мемлекеттік мекеме (қазыналық кәсіпорын) тиісті қозғалыс құралын беретін жағдайлардан басқа);

мүлікті тасымалдау шығыстары;
жолда болған әр күн үшін тәуліктік шығыстар;
атқаратын лауазымы бойынша алты лауазымдық жалақысы мөлшеріндегі біржолғы жәрдемақы;

жолға жиналу және жаңа орынға орналасу күндері үшін, бірақ алты күннен аспайтын, сондай-ақ жолда болған уақыты үшін жалақысы төленеді.

238-бап. Азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу

1. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу жүйесін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

2. Ауылдық (селолық) жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет және спорт саласының азаматтық қызметшілеріне, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен қызметтің, осы түрлерімен қалалық жағдайда

айналысатын азаматтық қызметшілердің жалақыларымен және ставкалармен салыстырғанда кемінде жиырма бес процентке жоғары лауазымдық жалақылар мен тарифтік ставкалар белгіленеді.

3. Ауылдық (селолық) жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет және спорт мамандары лауазымдарының тізбесін жергілікті өкілді органмен келісім бойынша жергілікті атқарушы орган айқындайды.

239-бап. Азаматтық қызметшілерге берілетін демалыс

1. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі. Азаматтық

қызметшілерге сауықтыруға арналған жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

Азаматтық қызметшілердің жекелеген санаттарына Қазақстан Республикасының заңдарымен неғұрлым ұзақ мерзімді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы белгіленуі мүмкін.

2. Жоғары оқу орындарында оқитын азаматтық қызметшілерге жұмыс берушімен келісім бойынша емтихандар тапсыру, диплом жобасын (жұмысын) дайындау мен қорғау, оқу бітіру емтихандарын тапсыру кезеңіне ақылы оқу демалыстары беріледі.

Ескерту. Осы Кодекстің 239-бабы 1-тармағы 2008 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізіледі.

240-бап. Азаматтық қызметшілермен еңбек шартын тоқтатудың қосымша негізі

1. Қызметкерлермен еңбек шартын тоқтату үшін осы Кодексте белгіленген негіздермен қатар азаматтық қызметшілердің Қазақстан Республикасының заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа жетуі олармен еңбек шартын тоқтатудың қосымша негізі болып табылады.

2. Мемлекеттік мекеменің (қазыналық кәсіпорынның) басшысы зейнеткерлік жасқа жеткен, кәсіптік және біліктілік деңгейі жоғары қызметкермен оның еңбекке қабілеттілігін ескере отырып, еңбек шартын жыл сайын ұзартуы мүмкін.

26-тарау. ШАҒЫН КӘСІПКЕРЛІК СУБЪЕКТІЛЕРІ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

241-бап. Өздеріне қатысты еңбек қатынастарын реттеу ерекшеліктері белгіленетін шағын кәсіпкерлік субъектілері

Осы тарауда белгіленген еңбекті реттеу ерекшеліктері қызметкерлерінің орташа жылдық саны 25 адамнан аспайтын шағын кәсіпкерлік субъектілеріне қолданылады.

242-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілері үшін еңбек шарттарының мерзімдері

Шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлермен еңбек шарттарын осы Кодекстің 29-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген шектеусіз белгілі бір мерзімге жасаса алады.

243-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінің еңбек тәртіптемесінің ережелері

Шағын кәсіпкерлік субъектілері еңбек тәртіптемесінің ережелерін дербес бекітеді.

244-бап. Жұмыс режимі

Шағын кәсіпкерлік субъектілерінің жұмыс беруші бекітетін кестеге сәйкес демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуды көздейтін жұмыс режимін белгілеуге, сондай-ақ жұмыс уақытының ұзақтығы жөніндегі жалпы талаптарды сақтай отырып, жұмыс уақытының жиынтық есебін немесе жұмыс күнін бөліктерге бөлуді пайдалануға құқығы бар.

245-бап. Еңбекке ақы төлеу шарттары

Шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу шарттарын жұмыс беруші белгілейді немесе өзгертеді және еңбек шартын жасасу кезінде немесе оларды бекітуге кемінде бір ай қалғанда қызметкерлер назарына жеткізеді. Жұмысқа ақы төлеу шарттарын бекіту кезінде жұмыс берушінің еңбек шартының талаптарын біржақты тәртіппен өзгертуге құқығы жоқ.

246-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінің әлеуметтік әріптестікке қатысуы

Шағын кәсіпкерлік субъектілері қатысатын еңбек қатынастарына, егер жұмыс берушілер мен қызметкерлер келіссөздер жүргізу және осындай келісімдерге қол қою үшін тиісті ұйымдарға біріккен болса, келісімдердің күші қолданылады.

247-бап. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінде еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру ерекшеліктері

Шағын кәсіпкерлік субъектілерінде еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыруды жеке немесе заңды тұлғалар шарт негізінде жүзеге асыруы мүмкін.

27-тарау. ЗАҢДЫ ТҰЛҒАНЫҢ АЛҚАЛЫ АТҚАРУШЫ ОРГАНЫНЫҢ БАСШЫСЫ МЕН МҮШЕЛЕРІНІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**248-бап. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының еңбегін реттеудің құқықтық негіздері**

Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек қатынастары осы Кодекске, Қазақстан Республикасының заңдарына, құрылтай құжаттары мен еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады.

249-бап. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек шартын жасасу

Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек шартын заңды тұлға мүлкінің меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы Қазақстан Республикасының заңдарында, құрылтай құжаттарында немесе тараптар келісімінде белгіленген мерзімге жасасады.

Қазақстан Республикасының заңдарында немесе құрылтай құжаттарында заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек шартын жасасу алдында қосымша рәсімдер белгіленуі мүмкін.

250-бап. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының қоса атқаратын жұмысы

Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы заңды тұлғаның уәкілетті органының не заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің, не ол уәкілеттік берген тұлғаның (органның) рұқсатымен ғана басқа ұйымдарда ақы төленетін лауазымдарды атқара алады.

251-бап. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының материалдық жауапкершілігі

Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы заңды тұлғаға келтірген залалы үшін осы Кодексте немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен материалдық жауаптылықта болады.

252-бап. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек шартын тоқтатудың қосымша негіздері

Заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не ол уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының еңбек қатынастарын мерзімінен бұрын тоқтату туралы шешімі осы Кодексте көзделген негіздермен қатар заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек шартын тоқтатуға қосымша негіз болып табылады.

Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек шарты тоқтатылған жағдайда, оның қолданылу мерзімі өткенге дейін еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзғаны үшін оған еңбек шартында айқындалатын мөлшерде өтемақы төлемі төленеді.

253-бап. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының бастамасы бойынша еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзу

Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы заңды тұлға мүлкінің меншік иесін не ол уәкілеттік берген тұлғаны (органды) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органын бұл жөнінде жазбаша түрде кемінде екі ай бұрын ескерте отырып, еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзуға құқылы.

254-бап. Заңды тұлғаның алқалы атқарушы органы мүшелерінің еңбегін реттеу ерекшеліктері

Осы тарауда белгіленген атқарушы орган басшысының еңбегін реттеу ерекшеліктері, егер Қазақстан Республикасының заңдарында, құрылтай құжаттарында өзгеше белгіленбесе, заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелеріне қолданылады.

28-тарау. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ, ПАРЛАМЕНТ ЖӘНЕ МӘСЛИХАТТАР ДЕПУТАТТАРЫНЫҢ, ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ СУДЬЯЛАРЫНЫҢ, ӘСКЕРИ ҚЫЗМЕТТЕГІ АДАМДАРДЫҢ ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ ОРГАНДАРЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**255-бап. Мемлекеттік қызметшілердің, Парламент және мәслихаттар депутаттарының, Қазақстан Республикасы судьяларының еңбегін реттеу**

Мемлекеттік қызметшілердің, Парламент және мәслихаттар депутаттарының, Қазақстан Республикасы судьяларының еңбегі қызметке кірудің, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше жағдайлары 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 Кодексте реттеледі.

256-бап. Әскери қызметтегі адамдар және құқық қорғау органдарының қызметкерлері

1. Әскери қызметтегі адамдарға Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінде, ұлттық қауіпсіздік органдарында, Республикалық ұланда, ішкі әскерлерде, әскери-

тергеу органдары мен әскери полицияда, Қазақстан Республикасы Президентінің Күзет қызметінде, Қазақстан Республикасының төтенше жағдайлар жөніндегі орталық атқарушы органының азаматтық қорғанысты басқару органдары мен бөлімдерінде және әскери прокуратура органдарында әскери қызмет өткеріп жүрген адамдар жатады.

2. Құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне Қазақстан Республикасының ішкі істер, қылмыстық-атқару жүйесі органдарында, қаржы полициясында, мемлекеттік өртке қарсы қызметте, кеден органдарында, прокуратура органдарында қызметте тұрған, Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес құқық қорғау қызметін жүзеге асыратын адамдар жатады.

257-бап. Әскери қызметтегі адамдардың және құқық қорғау органдары қызметкерлерінің еңбегін реттеу

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

4-БӨЛІМ. ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ЖӘНЕ ҰЖЫМДЫҚ ҚАТЫНАСТАР

29-тарау. ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК

258-бап. Әлеуметтік әріптестіктің міндеттері

Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестік:

- 1) әлеуметтік, еңбек және осылармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін жасау;
- 2) қоғамның барлық жіктерінің мүдделерін объективті ескеру негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз етуге жәрдемдесу;
- 3) қызметкерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге жәрдемдесу, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыру;
- 4) барлық деңгейдегі 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 талдап-тұжырымдау міндеттерін шешуге бағытталған.

259-бап. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі принциптері

Әлеуметтік әріптестіктің негізгі принциптері мыналар:

- 1) тараптар өкілдерінің өкілеттілігі;
- 2) тараптардың тең құқықтылығы;
- 3) талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі;
- 4) міндеттемелер қабылдау еріктілігі;
- 5) тараптар мүдделерін құрметтеу;
- 6) ұжымдық шарттарды, келісімдерді орындау міндеттілігі;
- 7) келісім бойынша қабылданған міндеттемелерді өз кінәсі бойынша орындамағаны үшін тараптардың, олардың өкілдерінің жауаптылығы;
- 8) әлеуметтік әріптестікті нығайту мен дамытуға мемлекеттің жәрдемдесуі;
- 9) қабылданатын шешімдердің жариялылығы.

260-бап. Әлеуметтік әріптестік органдары

Әлеуметтік әріптестік әлеуметтік әріптестік органдары:

- 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) арқылы тараптардың өзара іс-қимыл жасасуы нысанында;

4) ұйымдар деңгейінде - қызметкерлердің өкілдері мен жұмыс берушінің арасында еңбек саласындағы өзара нақты міндеттемелерді белгілейтін келісімдер немесе ұжымдық шарттар нысанында қамтамасыз етіледі, ал шет ел қатысатын ұйымдарда оны Қазақстан Республикасының резиденттері халықаралық шарттардың (келісімдердің) және Қазақстан Республикасы заңнамасының негізінде қамтамасыз етеді.

261-бап. Әлеуметтік әріптестік нысандары

Әлеуметтік әріптестік:

ұжымдық шарттардың, келісімдердің жобаларын әзірлеу және оларды жасасу жөніндегі ұжымдық келіссөздер;

еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жетілдіру мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер);

қызметкерлер мен жұмыс берушілер өкілдерінің еңбек дауларын сотқа дейін шешуге қатысуы нысандарында жүзеге асырылады.

262-бап. Әлеуметтік әріптестік тараптары

Тиісті атқарушы органдар атынан мемлекет, белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген өз өкілдері атынан қызметкерлер мен жұмыс берушілер әлеуметтік әріптестік тараптары болып табылады.

263-бап. Әлеуметтік әріптестікті республикалық деңгейде ұйымдастыру

1. Республикалық комиссия тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ететін тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

2. Қазақстан Республикасы Үкіметінің, қызметкерлердің республикалық бірлестіктері мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдері республикалық комиссияның қатысушылары болып табылады.

3. Қазақстан Республикасы облыстарының, республикалық маңызы бар қалалардың жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлімшелері (филиалдары мен өкілдіктері) бар бірлестіктер қызметкерлердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдері болып табылады.

4. Жеке кәсіпкерлік субъектілері бірлестіктерінің республикалық одағының (қауымдастығының), шағын кәсіпкерлік жөніндегі республикалық бірлестіктің, жеке кәсіпкерлік субъектілерінің республикалық салалық бірлестіктерінің өкілдері жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдері болып табылады.

Аталған одақтардан (қауымдастықтардан) өкілдік ету олардың құрамына кіретін республикалық қоғамдық бірлестіктердің санына қарай пропорциялық негізде жүзеге асырылады.

264-бап. Әлеуметтік әріптестікті салалық деңгейде ұйымдастыру

1. Салалық комиссия тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестердің мүдделерін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады. Осы Кодекстің мақсаттары үшін салалар тізбесін республикалық комиссия белгілейді.

2. Тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдардың өкілетті

өкілдері, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері салалық комиссиялардың қатысушылары болып табылады.

3. Облыстардың, республикалық маңызы бар қалалардың аумағында құрылымдық бөлімшелері (филиалдары мен өкілдіктері) бар салалық кәсіптік одақтар қызметкерлердің салалық бірлестіктерінің өкілетті өкілдері болып табылады.

4. Салалық ұйымдардың өкілдері жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері болып табылады.

265-бап. Әлеуметтік әріптестікті өңірлік деңгейде ұйымдастыру

1. Өңірлік комиссия тиісті келісімдермен және шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестердің мүдделерін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

2. Жергілікті атқарушы органдардың тиісті өкілетті өкілдері, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері өңірлік комиссиялардың қатысушылары болып табылады.

3. Облыстық, қалалық және аудандық деңгейдегі кәсіптік одақтар бірлестіктері қызметкерлердің өңірлік бірлестіктерінің өкілетті өкілдері болып табылады.

4. Өңірлік деңгейдегі жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері:
облыстық деңгейде - жеке кәсіпкерлік субъектілерінің облыстық бірлестіктері, шағын кәсіпкерлік жөніндегі облыстық бірлестік;
қалалық, аудандық деңгейлерде - шағын кәсіпкерлік жөніндегі қалалық, аудандық бірлестіктер болып табылады.

266-бап. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұйым деңгейінде реттеу

1. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеуді қамтамасыз ету, ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың жобасын дайындау және оны жасасу, осы Кодекске сәйкес қызметкерлер өкілдерінің пікірі ескеріліп немесе солардың келісімі бойынша шығарылуы жүзеге асырылатын жұмыс беруші актілерінің жобаларын талқылау үшін, сондай-ақ ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшін тараптар шешімі бойынша тең құқықтылық негізде тараптардың қажетті өкілеттіктер берілген өкілдерінен тұратын комиссиялар құрылады.

2. Жұмыс беруші ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес ұйымда жұмыс істейтін кәсіптік одақтың қызметі үшін жағдай жасайды.

3. Тараптардың келісімі бойынша және кәсіптік одақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініштері болған кезде, жұмыс беруші кәсіптік одақтың есеп-шотына қызметкерлердің жалақысынан ұсталатын мүшелік кәсіподақ жарналарын ай сайын аудара алады.

267-бап. Тұрақты жұмыс істейтін республикалық, салалық, өңірлік комиссияларды құрудың принциптері мен тәртібі

1. Тұрақты жұмыс істейтін республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар мынадай принциптер:

1) комиссиялардың қызметіне атқарушы билік органдары өкілдерінің, жұмыс берушілер мен қызметкерлер өкілдерінің қатысу міндеттілігі;

2) тараптардың өкілеттілігі;

3) тепе-тең өкілдік ету;

4) тараптардың тең құқықтылығы;

5) тараптардың өзара жауапкершілігі негізінде құрылады.

2. Комиссиялар қатысушыларының жеке құрамын әлеуметтік әріптестіктің әрбір тарапы дербес құрады.

268-бап. Республикалық, салалық, өңірлік комиссиялардың негізгі мақсаттары мен міндеттері

1. Комиссиялардың негізгі мақсаттары әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу және әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісу болып табылады.
2. Комиссиялардың негізгі міндеттері:
 - 1) әлеуметтік және экономикалық саясаттың негізгі бағыттары бойынша әлеуметтік әріптестік тараптарының ұстанымдарын келісу;
 - 2) келісімдерді әзірлеу мен жасасу;
 - 3) келісімдерді іске асыру жөніндегі іс-шараларды әзірлеу, келісу және бекіту;
 - 4) халықаралық еңбек нормаларын ратификациялауға және қолдануға байланысты мәселелер бойынша консультациялар өткізу және ұсынымдар әзірлеу болып табылады.
3. Комиссиялар өздері бекіткен ережелерге және жұмыс жоспарларына сәйкес жұмыс істейді. Комиссия отырыстары жылына екі реттен сирек болмайтындай етіп өткізіледі.

269-бап. Республикалық, салалық және өңірлік комиссиялардың негізгі құқықтары

- Республикалық, салалық және өңірлік комиссиялар:
- 1) өз отырыстарында әлеуметтік және еңбек қатынастары саласында келісілген саясат жүргізу проблемаларын қарауға;
 - 2) келісім жобасын әзірлеу, көрсетілген келісімді іске асыру, комиссия шешімдерін орындау кезінде атқарушы органдардың, жұмыс берушілер мен қызметкерлер бірлестіктерінің мүдделерін келісуге;
 - 3) атқарушы органдардан, жұмыс берушілерден және (немесе) қызметкерлер өкілдерінен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттейтін, жасалатын және жасалған келісімдер туралы ақпарат сұратуға;
 - 4) өз шешімдерінің орындалуын бақылауды жүзеге асыруға, ал жауапты тұлғалар оларды орындамаған жағдайда әлеуметтік әріптестіктің тиісті тарапына анықталған бұзушылықтарды жою және келісімнің талаптарын орындамағаны үшін кінәлі тұлғаларды жауапқа тарту жөніндегі ұсыныстары бар ақпарат жіберуге;
 - 5) атқарушы органдардан ұжымдық келіссөздер жүргізу және келісімнің жобасын әзірлеу, аталған келісімнің орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшін қажетті әлеуметтік жағдай туралы ақпаратты сұратуға және алуға;
 - 6) уәкілетті мемлекеттік органдардың қарауына әлеуметтік және еңбек қатынастары саласындағы нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу жөнінде ұсыныстар енгізуге;
 - 7) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып, жұмыс топтарын құруға;
 - 8) комиссия отырысына атқарушы органдардың, қоғамдық бірлестіктердің қызметкерлерін, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды шақыруға;
 - 9) атқарушы органдар, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің бірлестіктері комиссия белгіленген мерзімде қарауға және орындауға міндетті бірлескен келісімдер мен шешімдер қабылдауға;
 - 10) әлеуметтік және еңбек қатынастары мен әлеуметтік әріптестік мәселелері бойынша халықаралық, республикалық, өңіраралық кеңестер, конференциялар, конгрестер, семинарлар өткізуге аталған іс-шараларды ұйымдастырушылармен келісілген тәртіппен қатысуға құқылы.

270-бап. Қызметкерлер өкілдерінің өкілеттіктері

1. Қызметкерлер өкілдерінің:
 - 1) қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға;

2) жұмыс берушімен жобаларды әзірлеу және келісімдерді, ұжымдық шарттарды жасасу жөніндегі ұжымдық келіссөздер жүргізуге, осы мақсаттарда еңбек қатынастары мәселелері бойынша қажетті ақпарат алуға;

3) келісімдерде немесе ұжымдық шарттарда көзделген әлеуметтік-экономикалық даму мәселелерін шешуге қатысуға;

4) осы Кодексте белгіленген тәртіппен қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға;

5) еңбек заңнамасын бұзу мәселелері бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның мемлекеттік инспекторларымен өзара іс-қимыл жасасуға;

6) келісімдерге және ұжымдық шарттарға сәйкес қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі шараларды зерделеу мен қолдану үшін жұмыс орындарында болуға;

7) еңбек қатынастарына және әлеуметтік-экономикалық мәселелерге байланысты заңнамалық актілердің, бағдарламалардың жобаларын әзірлеу мен қарау жөніндегі консультациялық-кеңесші органдардың жұмысына қатысуға;

8) осы Кодексте белгіленген тәртіппен қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дауларын реттеуге қатысуға;

9) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен жиналыстар, шерулер, митингілер, пикеттер, ереуілдер өткізуге құқығы бар.

2. Жұмыс берушілердің қызметкерлер өкілдеріне өз өкілеттіктерін жүзеге асыруына кедергі жасауына жол берілмейді.

30-тарау. ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ТАРАПТАРЫ АРАСЫНДА КЕЛІСІМДЕР ЖАСАСУ ТӘРТІБІ

271-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 қызметкерлер мен жұмыс берушілер уәкілеттік берген бірнеше өкіл бар болса, олардың әрқайсысына өздері өкілдік ететін қызметкерлер мен жұмыс берушілердің атынан келіссөздер жүргізу құқығы беріледі.

272-бап. Келіссөздер жүргізудің, келісімдерді әзірлеу мен жасасудың тәртібі

1. Екінші тараптан келіссөздердің басталуы туралы жазбаша ұсыныстар алған тараптар күнтізбелік он күн ішінде оларды қарауға және келіссөздерге кірісуге міндетті.

Тараптар арасында салалық келісімнің жекелеген ережелері бойынша келіспеушіліктер болғанда, келіссөздер басталған күннен бастап үш ай ішінде тараптар бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген шарттарда салалық келісімге қол қоюға тиіс.

2. Келіссөздер жүргізу тәртібін, келісімдерді әзірлеу мен 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 заң күшіне ие болады.

4. Келісімнің қолданылу мерзімі тараптардың келісімі бойынша не жаңа келісім қабылданғанға дейін белгіленеді, бірақ үш жылдан аспауға тиіс.

5. Қызметкерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылған жағдайларда, келісімдердің қызметкерлер үшін неғұрлым қолайлы шарттары қолданылады.

6. Бас, салалық, өңірлік келісімдерді әлеуметтік әріптестік тараптарының

өкілдері қол қойып бекітеді.

7. Тараптар қол қойған салалық, өңірлік келісімдер қосымшаларымен қоса он күн мерзімде хабарламалық тіркеу үшін жіберіледі.

273-бап. Республикалық, салалық, өңірлік комиссиялардың шешімдер қабылдау тәртібі

1. Комиссиялардың шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен ресімделеді.

2. Келісім барысында, егер тараптар келісімге келе алмаса, келіспеушіліктерді жою жөніндегі және келіссөздерді қайта жалғастыру мерзімдері туралы тараптардың түпкілікті тұжырымдалған ұсыныстары енгізілетін хаттама жасалады.

3. Шешімдер қабылдау мен жұмысты ұйымдастыру тәртібін комиссиялар әзірлеп, бекітеді.

274-бап. Комиссиялардың үйлестірушілері

Республикалық, салалық және өңірлік комиссиялардың үйлестірушілері тараптардың бірлескен шешімімен тағайындалады. Комиссияның үйлестірушісі:

1) тараптардың қызметіне араласпайды;

2) комиссия жұмысына қатысу үшін жұмыс берушілер мен қызметкерлер бірлестіктерінің өкілдерін, атқарушы билік органдарының комиссия мүшелері болып табылмайтын өкілдерін, сондай-ақ ғалымдар мен мамандарды, басқа да ұйымдардың өкілдерін шақырады;

3) комиссияның және жұмыс топтарының жұмысын, хаттамалардың жүргізілуін, шешімдердің жобаларын дайындауды және олардың орындалуын бақылауды қамтамасыз етеді.

275-бап. Келісімдердің тараптары, түрлері

1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері мен қызметкерлердің республикалық бірлестіктері арасында Бас келісім жасалады.

2. Салалық деңгейде тиісті атқарушы органдар, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілетті өкілдері арасында салалық келісімдер жасалады.

3. Өңірлік деңгейде жергілікті атқарушы органдар және жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілетті өкілдері арасында өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасалады.

276-бап. Келісімдердің мазмұны

1. Келісімдер:

1) қолданылу мерзімі туралы;

2) орындалуын бақылау тәртібі туралы;

3) келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;

4) тараптардың өздеріне жүктелген міндеттемелерді орындамаған жағдайдағы жауаптылығы туралы ережелерді қамтуға тиіс.

2. Бас келісімнің мазмұнын республикалық комиссия әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе солардың біреуі ұсынған Бас келісімнің 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. Келісімдерде:

1) еңбекке ақы төлеу, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау, еңбек режимі және тынығу режимі туралы ережелер көзделуі мүмкін.

Салалар бойынша тарифтік ставканың (айлықақының) ең төменгі мөлшерінің көлемі салалық келісімдерде айқындалады;

2) бағалар мен инфляцияның, ең төменгі күнкөріс деңгейі және келісімде

айқындалған көрсеткіштердің орындалуы негізге алына отырып, еңбекке ақыны реттеу тетігі туралы;

3) өтемақы төлемдері туралы;

4) қызметкерлерді жұмыспен қамтуға, кәсіптік даярлауға және қайта даярлауға жәрдемдесу туралы;

5) жұмысқа және тынығуға қолайлы жағдайлар жасау және тиісті қоршаған ортаны қамтамасыз ету жолымен өндірісте қызметкерлердің денсаулығын сақтауды ұйымдастыру туралы;

6) салауатты өмір салтын насихаттау жөніндегі шаралар туралы;

7) қызметкерлерді және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау жөніндегі арнайы іс-шаралар туралы;

8) өндірістің уақытша тоқтатылуы жағдайында қызметкерлерді қорғау шаралары туралы;

9) жанжалдар мен ереуілдерді болдырмау, еңбек тәртібін нығайту туралы;

10) қызметкерлер өкілдерінің қызметін жүзеге асыру үшін талаптар туралы;

11) заңнамаға қайшы келмейтін әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша басқа да ережелер;

12) әлеуметтік инфрақұрылымды дамытуға жәрдемдесу туралы ережелер көзделуі мүмкін.

5. Салалық келісімдерде:

1) еңбекке ақы төлеу, еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау, еңбек және тынығу режимі туралы;

2) өтемақы төлемдері туралы;

3) қызметкерлерді әлеуметтік қорғау жөніндегі арнайы іс-шаралар туралы;

4) инфляция, ең төменгі күнкөріс деңгейі негізге алынып, еңбекке ақы төлеуді реттеу және келісімде айқындалған көрсеткіштерді орындау тетіктері туралы;

5) көтеріңкі салалық коэффициенттерді белгілеу туралы ережелер көзделуге тиіс.

6. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлататын келісімнің ережелері жарамсыз деп танылады.

Ескерту. Осы Кодекстің 276-бабы 5-тармағы 5) тармақшасы 2008 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізіледі.

277-бап. Келісімдерді тіркеу

1. Облыстық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган жүзеге асырады.

2. Қалалық, аудандық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жергілікті атқарушы органдар жүзеге асырады.

278-бап. Келісімдердің қолданылуы

1. Келісімдердің күші келіссөздерде осы келісімдерді әзірлеу мен өз аттарынан жасасу үшін тиісті тараптар өкілдеріне уәкілеттік берген тиісті атқарушы органдарға, қызметкерлер мен жұмыс берушілерге қолданылады.

2. Келісім:

жұмыс берушілер бірлестіктерінің мүшелері болып табылатын, келісімді жасасқан барлық жұмыс берушілерге қатысты қолданылады. Жұмыс берушілер бірлестігіндегі мүшелікті тоқтату жұмыс берушіні соның мүшесі болған кезеңде жасалған келісімді орындаудан босатпайды. Келісім қолданыста болған кезеңде жұмыс берушілер бірлестігіне кірген жұмыс беруші осы келісімде көзделген міндеттемелерді орындауға міндетті;

келісімге қол қойылғаннан кейін қосылған жұмыс берушілерге қатысты қолданылады.

3. Келісімдер Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, мүлкінің меншік иелері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері шетелдік жеке және заңды тұлғалар не шетелдік қатысуы бар ұйымдар болып табылатын ұйымдарға да қолданылады.

4. Келісім жарияланғаннан кейін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган республикалық деңгейде, тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдар салалық деңгейде және жергілікті атқарушы органдар өңірлік деңгейде келісім жасасуға қатыспаған жұмыс берушілер бірлестіктеріне, жұмыс берушілерге, қызметкерлер бірлестіктеріне тиісті деңгейде келісімге қосылуға ұсыныс жасауға құқылы. Аталған ұсыныс ресми жариялануға тиіс.

Егер жұмыс берушілер бірлестіктері, жұмыс берушілер, қызметкерлер бірлестіктері келісімге қосылу туралы ұсыныс ресми жарияланған күннен бастап күнтізбелік 30 күн ішінде тиісті атқарушы органдарға оған қосылудан дәйекті бас тартуды жазбаша түрде ұсынбаған болса, онда келісім соларға қатысты осы ұсыныс ресми жарияланған күннен бастап қолданылады деп есептеледі.

279-бап. Келісімдердің орындалуын бақылау

Келісімдердің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік тараптары жүзеге асырады.

280-бап. Келіссөздерге қатысудан жалтарғаны үшін жауапкершілік

Тараптар өкілдерінің әлеуметтік әріптестік туралы келісімді жасасу, өзгерту жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе әлеуметтік әріптестік туралы келісілген келісімге қол қоюдан құқыққа сыйымсыз бас тартуы, келіссөздер жүргізу және әлеуметтік әріптестік туралы келісім нормаларының сақталуына бақылау жасау үшін қажетті ақпарат бермеуі, сондай-ақ оның талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

31-тарау. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

281-бап. Ұжымдық келіссөздер жүргізудің принциптері

Ұжымдық келіссөздер жүргізудің принциптері:

тараптар мүдделерінің тең құқықтылығы және оларды құрметтеу;

ұжымдық шарттың немесе келісімнің мазмұнын құрайтын мәселелерді талқылаудағы таңдау еркіндігі;

тараптардың міндеттемелер қабылдау еріктілігі;

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтау болып табылады.

282-бап. Ұжымдық келіссөздер жүргізудің, ұжымдық шартты әзірлеу мен жасасудың тәртібі

1. Кез келген тарап ұжымдық шарт жобасын әзірлеудің бастамашысы бола алады.

Екінші тараптың ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерді бастау туралы ұсынысы бар хабарламасын алған тарап оны он күндік мерзімде қарап, осы баптың 2-тармағында белгіленген тәртіппен келіссөздерге кірісуге міндетті.

2. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу үшін тараптар тепе-тең негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерінің саны, оның жеке құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптар келісімімен айқындалады.

Жұмыс беруші тараптардың келісімі бойынша ұжымдық шартты әзірлеу мен жасасу үшін қажетті жағдай жасауды қамтамасыз етеді.

Кәсіптік одақтың мүшелері болып табылмайтын қызметкерлер жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда өз мүдделерін білдіру үшін кәсіподақ органына да, өзге өкілдерге де уәкілеттік беруге құқылы.

Ұйымда қызметкерлердің бірнеше өкілдері болған кезде комиссияға қатысу және ұжымдық шартқа қол қою үшін олар біртұтас өкілді орган құруы мүмкін. Бұл ретте олардың әрқайсысына өздері өкілдік ететін қызметкерлердің санына қарай

пропорционалды өкілдік ету принципі негізінде келіссөздер жүргізу жөніндегі біртұтас органның құрамында өкілдік ету құқығы беріледі.

3. Комиссия әзірлеген ұжымдық шарттың жобасын ұйым қызметкерлері міндетті түрде талқылауға тиіс. Жобаны талқылау нысанын қызметкерлердің өздері айқындайды. Комиссия келіп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып, жобаны пысықтайды.

4. Тараптардың келісіміне қол жеткізілген кезде ұжымдық шарт кемінде екі данада жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды.

5. Ұжымдық шарттың жекелеген ережелері бойынша тараптар арасында келіспеушіліктер болған кезде ұжымдық келіссөздер басталған күннен бастап бір ай ішінде тараптар бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген талаптармен ұжымдық шартқа қол қоюға тиіс.

6. Ұжымдық шартты өзгерту және толықтыру осы бапта оны жасасу үшін белгіленген тәртіппен тараптардың өзара келісімімен ғана жүргізіледі.

7. Егер алынған мәліметтер мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын болса, ұжымдық келіссөздерге қатысушылардың бұл мәліметтерді жария етуге құқығы жоқ.

8. Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар келіссөздер жүргізу кезінде орташа айлық жалақысы сақтала отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатылуы мүмкін. Бұл мерзім олардың еңбек өтіліне қосылады.

9. Тараптардың өкілдері тараптар қол қойған ұжымдық шартты бір ай мерзім ішінде еңбек жөніндегі уәкілетті органның аумақтық бөлімшесіне мониторинг үшін ұсынуға міндетті.

10. Тараптардың өкілдері қызметкерлерге ұжымдық шарттың орындалу барысы туралы мезгіл-мезгіл хабарлап отыруға міндетті.

283-бап. Ұжымдық шарттың тараптары

1. Қызметкерлер және жұмыс беруші ұжымдық шарттың тараптары болып табылады.

2. Ұжымдық шарт ұйымдарда да, филиалдар мен өкілдіктерде де жасалуы мүмкін.

284-бап. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымы

1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар айқындайды. Ұжымдық шартқа:

1) еңбекке ақы төлеуді нормалау, оның нысандары, жүйелері, қызметкерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерге тарифтік ставкалар мен жалақылар, үстемақылар мен қосымша ақылар мөлшері туралы;

2) еңбекке ақы төлеуді индексстеу туралы, жәрдемақылар мен өтемақы төлемдерін төлеу туралы, оның ішінде жазатайым оқиғалар кезіндегі қосымша өтемақылар туралы;

3) тиісті мамандықтың, ұйымдағы лауазымның ең жоғары және ең төменгі жалақысы мөлшерлерінің арасындағы жол берілетін арақатынас туралы;

4) разрядаралық коэффициенттерді белгілеу туралы;

5) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының ұзақтығы, еңбек демалыстары туралы;

6) салауатты және қауіпсіз еңбек пен тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі шараларды қаржыландыру көлемі туралы, денсаулық сақтауды жақсарту туралы, қызметкерлерді және олардың отбасы мүшелерін медициналық сақтандыру кепілдіктері туралы, қоршаған ортаны қорғау туралы;

7) тиісті саланың разрядаралық коэффициенттерін белгілеу туралы ережелер енгізілуіне тиіс.

2. Ұжымдық шартқа:

1) еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру туралы;

2) еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібін реттеу туралы;

3) босатылатын қызметкерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, біліктілігін арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету туралы;

- 4) жұмысты оқумен қоса атқаратын қызметкерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы;
 - 5) қызметкерлердің тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;
 - 6) қызметкерлерді сауықтыру, санаторий-курорттық емдеу және олардың тынығуы туралы;
 - 7) кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзған кезде ұйымның кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескерудің тәртібі туралы;
 - 8) кәсіподақ органына сайланған қызметкерлерге берілетін кепілдіктер туралы;
 - 9) қызметкерлердің өкілдері қызметін жүзеге асыруға арналған талаптар туралы;
 - 10) кәсіподақ қызметі үшін жағдай жасау туралы;
 - 11) қызметкерлерді сақтандыру туралы;
 - 12) ұжымдық шарттың орындалуын бақылау және оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;
 - 13) еңбек шарттарын ереуілді желеу етіп жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуды болдырмау туралы;
 - 14) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өздері келтірген залал үшін жауаптылығы туралы;
 - 15) тараптардың ұжымдық шартты орындауға жауаптылығы туралы;
 - 16) ерікті кәсіптік зейнетақы жарналары туралы;
 - 17) тараптар айқындаған басқа да мәселелер бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттемелері енгізілуі мүмкін.
3. Ұжымдық шарт еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда қызметкерлер жағдайын нашарлатпауға тиіс. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады.

285-бап. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімдері мен аясы

1. Ұжымдық шарт тараптар айқындайтын мерзімге жасалады.
2. Ұжымдық шарт, егер оның ережелерінде өзгеше көзделмесе, қол қойылған кезден бастап күшіне енеді және тараптар оны орындауға міндетті.
3. Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және солардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйым қызметкерлеріне және жазбаша өтініш негізінде оған қосылған қызметкерлерге қолданылады.
4. Ұйымның қайта ұйымдастырылу (бірігу, қосылу, бөліну, бөлініп шығу, қайта құрылу) кезеңінде ұжымдық шарт өз күшін сақтайды.
5. Ұйым мүлкінің меншік иесі ауысқан кезде ұжымдық шарт үш ай бойы өз күшін сақтайды. Осы кезеңде тараптар жаңа ұжымдық шарт жасасу немесе қолданыстағы шартты сақтау, өзгерту және толықтыру туралы келіссөздерді бастауға құқылы.
6. Ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде ұжымдық шарттың қолданылуы барлық қызметкерлермен еңбек шарттары тоқтатылған кезден бастап тоқтатылады.

286-бап. Тараптардың ұжымдық шартты орындамағаны үшін жауапкершілігі

Ұжымдық шартта көзделген міндеттемелерді орындамағаны үшін тараптар ұжымдық шартқа және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

287-бап. Келіссөздер кезіндегі кепілдіктер мен өтемақылар

Шақырылған сарапшылар мен мамандарға еңбекақы төлеу жұмыс берушілердің не қызметкерлердің өкілді органдарының солармен жасасқан еңбек келісімі бойынша жүргізіледі.

Қызметкерлердің өкілді органдарының ұжымдық келіссөздерге қатысатын мүшелері келіссөздер жүргізу кезеңінде (ұйымды тарату жағдайларынан басқа) тиісті өкілді органның келісімінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылмайды.

32-тарау. ҰЖЫМДЫҚ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ҚАРАУ

288-бап. Ұжымдық еңбек дауының туындауы

1. Ұжымдық еңбек дауы жұмыс берушіге жалпы жиналыстың (конференцияның) шешімімен бекітілген қызметкерлер талаптары туралы жазбаша хабарлама берілген күннен бастап немесе жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестігі өз шешімдерін хабарламаған жағдайда, осы Кодекстің 290-бабында көрсетілген мерзім өткен күннен бастап туындаған болып есептеледі.

2. Ұжымдық еңбек даулары бітімгерлік рәсімдер тәртібімен және (немесе) сот тәртібімен шешіледі.

289-бап. Қызметкерлердің талаптарын ресімдеу мен мәлімдеу тәртібі

1. Қызметкерлердің еңбек жағдайлары мен еңбегіне ақы төлеуді белгілеу және өзгерту, қызметкерлер мен жұмыс берушінің, жұмыс берушілер бірлестігінің арасындағы ұжымдық шарттар мен келісімдерді жасасу, өзгерту және орындау мәселелері жөніндегі талаптары

қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) ұйым қызметкерлері жалпы санының кемінде жартысы болған кезде жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың көпшілік даусымен түзіледі және бекітіледі.

2. Қызметкерлердің талаптары жазбаша түрде жазылады және жұмыс берушілерге, жұмыс берушілердің бірлестіктеріне жалпы жиналыс (конференция) өткізілген күннен бастап күнтізбелік үш күн мерзімде жіберіледі.

3. Аталған талаптарды әртүрлі жұмыс берушілердің қызметкерлері қойған жағдайда, бұл талаптарды кәсіптік одақтардың салалық немесе өңірлік бірлестіктері не қызметкерлер уәкілеттік берген өзге де жеке және (немесе) заңды тұлғалар ұсынуы мүмкін.

4. Жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестігі қызметкерлердің талаптар қою жөнінде жиналыс (конференция) өткізуіне кедергі келтіруге әсер ететін қандай да болмасын араласудан қалыс қалуға міндетті.

290-бап. Қызметкерлердің талаптарын қарау

Жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестігі қызметкерлердің қойған талаптарын соларды алған күннен бастап күнтізбелік жеті күннен кешіктірмей қарауға және оларды шешу үшін шаралар қолдануға, ал шешуге мүмкіндік болмаған кезде туындаған келіспеушіліктерді одан әрі қарау үшін өз өкілдерін көрсете отырып, өздерінің шешімдері мен ұсыныстарын аталған мерзім ішінде қызметкерлерге жазбаша түрде жеткізуге міндетті.

291-бап. Бітімгерлік рәсімдер

1. Қызметкерлердің талаптарын осы Кодекстің 290-бабында көзделген тәртіппен шешу мүмкін болмаған кезде олар бітімгерлік рәсімдер тәртібімен қаралады.

Жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестігі (олардың өкілдері) қабылдамаған немесе олардың ішінара қанағаттандырған талаптары алдымен бітімгерлік комиссиясында, ал онда келісімге қол жеткізілмесе - еңбек арбитражында қаралады.

2. Тараптар ұжымдық еңбек дауын қараудың кез келген сатысында делдалға жүгіне алады. Делдалдық рәсім бітімгерлік комиссиясындағы, еңбек арбитражындағы бітімгерлік рәсімдерге қарағанда дербес рәсім болып табылады және солармен қатар жүргізілуі мүмкін.

292-бап. Бітімгерлік комиссиясы

1. Бітімгерлік комиссиясын тараптар жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестігі (олардың өкілдері) өз шешімін қызметкерлерге (олардың өкілдеріне) хабарлаған не хабарламаған күннен бастап не ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктер хаттамасы жасалған күннен бастап күнтізбелік үш күн ішінде құрады.

2. Бітімгерлік комиссиясы ұжымдық еңбек дауы тараптары өкілдерінен тепе-тең негізде құрылады. Бітімгерлік комиссиясын құру туралы шешім жұмыс берушінің актісімен және қызметкерлер өкілдерінің шешімімен ресімделеді.

3. Бітімгерлік комиссиясы құрылған күнінен бастап күнтізбелік жеті күннен кешіктірмей қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын қарайды. Бітімгерлік комиссиясының талаптарды қарау, көрсетілген мерзімді ұзарту тәртібі тараптардың келісімімен жүзеге асырылады және хаттамамен ресімделеді.

4. Бітімгерлік комиссиясы бітімгерлік рәсім барысында, қызметкерлермен (олардың өкілдерімен), жұмыс берушімен, жұмыс берушілер бірлестігімен (олардың өкілдерімен), мемлекеттік органдармен және өзге де мүдделі тұлғалармен консультациялар жүргізеді.

5. Комиссияның шешімі тараптар келісімінің негізінде қабылданады, тараптардың өкілдері қол қоятын хаттамамен ресімделеді және оның тараптар үшін міндетті күші болады.

6. Бітімгерлік комиссиясында келісімге қол жеткізілмегенде, оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек арбитражы құрылады.

293-бап. Еңбек арбитражы

1. Еңбек арбитражын ұжымдық еңбек дауының тараптары бітімгерлік комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап күнтізбелік бес күн ішінде әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық немесе өңірлік комиссия мүшелерінің қатысуымен құрады.

2. Еңбек арбитражы мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қараудың тәртібі тараптардың келісімімен белгіленеді. Еңбек арбитражы кемінде бес адамнан құрылуға тиіс. Еңбек арбитражының құрамына қоғамдық бірлестіктердің өкілдері, мемлекеттік еңбек инспекторы, мамандар, сарапшылар мен басқа да адамдар енгізіледі.

3. Еңбек арбитражының төрағасын тараптар арбитраж мүшелері қатарынан сайлайды.

4. Еңбек арбитражы ұжымдық еңбек дауын ұжымдық еңбек дауы тараптары өкілдерінің міндетті түрде қатысуымен, ал қажет болғанда басқа да мүдделі адамдар өкілдерінің де қатысуымен қарайды.

5. Дауды қарау рәсімін еңбек арбитражы белгілейді және ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткізеді.

6. Еңбек арбитражының шешімі құрылған күнінен бастап күнтізбелік жеті күннен кешіктірілмей арбитраж мүшелерінің қарапайым көпшілік дауысымен қабылданады. Еңбек арбитражы мүшелерінің дауыстары тең бөлінген кезде төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім дәлелді әрі жазбаша түрде болуға және оған арбитраж мүшелерінің барлығы қол қоюға тиіс.

7. Бітімгерлік комиссиясында ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісіміне қол жеткізілмеген кезде, заң бойынша ереуілдер өткізу тыйым салынған немесе шектелген ұйымдарда, еңбек арбитражы міндетті түрде құрылуға тиіс.

8. Ұжымдық еңбек дауының тараптары еңбек арбитражының шешімін орындауға міндетті болады.

294-бап. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау

1. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау тәртібі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімі бойынша айқындалады.

2. Тараптар өздеріне қатысты тәуелсіз ұйымдар мен тұлғаларды делдал ретінде белгілейді. 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

қызметкерлерін, жұмыс берушілерді, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды тарта алады.

Делдалды таңдау жағдайларының бәрінде олардан делдалдық етуге жазбаша келісім алынуға тиіс.

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

1. Ұжымдық еңбек дауының тараптары арасында дауды делдалдың қатысуымен немесе онсыз шешу туралы келісімге қол жеткізілген барлық жағдайларда аяқталмай қалған бітімгерлік рәсімдері тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келісімнің талаптары дауды шешудің талаптары деп есептеледі.

Ұжымдық еңбек дауының тараптары қол жеткізген келісімдер жазбаша түрде ресімделеді.

2. Тараптар арасында даудың шешілуі туралы келісімге қол жеткізу, егер ереуіл жарияланған болса, оның тоқтатылуына әкеп соғады.

296-бап. Ұжымдық еңбек дауының шешілуімен байланысты кепілдіктер

Бітімгерлік комиссиясының мүшелері ұжымдық еңбек дауын шешу жөніндегі келіссөздерге қатысқан уақытта орташа жалақысы сақтала отырып, негізгі жұмысынан босатылады.

Қызметкерлердің, 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.

297-бап. Тараптардың және бітімгерлік органдарының ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі міндеттері

1. Тараптардың ешқайсысы бітімгерлік рәсімдерге қатысудан жалтаруға құқылы емес.

2. Бітімгерлік комиссиясы, еңбек арбитражы реттей алмаған ұжымдық еңбек дауындағы келіспеушіліктер жазбаша түрде тараптардың назарына жеткізілуге тиіс.

3. Егер жұмыс берушінің өкілі өкілеттіктерінің жеткіліксіз болуына байланысты ұжымдық еңбек дауы тараптарының келіспеушіліктерін реттеу мүмкін болмаса, қызметкерлердің талаптары ұйымдардың, оның ішінде Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, мүлкінің меншік иелері шетелдік жеке немесе заңды тұлғалар болып табылатын ұйымдардың не шетелдік қатысуы бар ұйымдардың мүлік меншік иелеріне, құрылтайшыларына (қатысушыларына) немесе акционерлеріне табыс етіледі.

4. Осы баптың 2, 3-тармақтарында көрсетілген рәсімдердің нәтижелерімен келіспеген жағдайда, қызметкерлер өз мүдделерін қорғаудың заңда көзделген, ереуіл өткізуге дейінгі өзге де барлық тәсілдерін пайдалануға құқылы.

298-бап. Ереуіл өткізу құқығы

1. Егер бітімгерлік рәсімдер арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізілмесе, сондай-ақ жұмыс беруші бітімгерлік рәсімдерден жалтарған не ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайларда қызметкерлер ереуіл өткізу туралы шешім қабылдай алады.

2. Ереуіл өткізу жөніндегі шешім қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) жиналысында (конференциясында) ұйым қызметкерлері жалпы санының кемінде жартысы болғанда қабылданады және жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың кемінде үштен екісі сол үшін дауыс берген жағдайда қабылданды деп есептеледі.

3. Ереуілді қызметкерлер (олардың өкілдері) уәкілеттік берген орган (ереуіл комитеті) басқарады. Бірнеше жұмыс берушілердің қызметкерлері (олардың өкілдері)

бірдей талаптар қойып, ереуіл жариялаған жағдайда, оны осы қызметкерлер 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. Қызметкерлерді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтін тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

299-бап. Ереуілдің басталуы туралы жариялау

1. Осы Кодекстің 298-бабының 3-тармағында көрсетілген уәкілетті орган ереуілдің басталуы мен болжамды ұзақтығы туралы жұмыс берушіге, жұмыс берушілердің бірлестігіне (олардың өкілдеріне) оны жариялағанға дейін күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша түрде ескертуге тиіс.

2. Ереуіл жариялау туралы шешімде:

1) тараптардың ереуіл өткізуге негіз болған келіспеушіліктерінің тізбесі;

2) ереуіл өткізілетін күн, орын мен уақыт, оның ұзақтығы және қатысушылардың болжамды саны;

3) ереуілді басқаратын органның атауы, бітімгерлік рәсімдерге қатысуға уәкілеттік берілген қызметкерлер өкілдерінің құрамы;

4) ереуіл өткізу кезеңінде орындалатын қажетті жұмыстардың (қызмет көрсетулердің) ең төменгі көлемі жөніндегі ұсыныстар көрсетіледі.

300-бап. Ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері

1. Ереуілді басқаратын орган өзіне осы Кодекспен берілген құқықтар шегінде және қызметкерлер (олардың өкілдері) берген өкілеттіктер негізінде әрекет етеді.

2. Ереуілді басқаратын органның:

1) қойылған талаптарды шешу мәселелері бойынша жұмыс берушімен, жұмыс берушілердің бірлестігімен (олардың өкілдерімен), мемлекеттік, кәсіподақ, өзге де заңды және лауазымды тұлғалармен өзара қарым-қатынастарда қызметкерлер мүдделерін білдіруге;

2) жұмыс берушіден, жұмыс берушілер бірлестігінен (олардың өкілдерінен) қызметкерлердің мүдделерін қозғайтын мәселелер бойынша ақпарат алуға;

3) қызметкерлердің талаптарын қарау барысын бұқаралық ақпарат құралдарында жариялап отыруға;

4) даулы мәселелер бойынша қорытындылар шығару үшін мамандарды тартуға;

5) қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) келісімімен ереуілді тоқтата тұруға құқығы бар.

3. Бұрын тоқтата тұрған ереуілді қайта бастау үшін бітімгерлік комиссиясының, делдалдың немесе еңбек арбитражында дауды қайта қарауы 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, сондай-ақ ереуіл заңсыз деп танылған жағдайларда, ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері тоқтатылады.

5. Ереуілді басқаратын органның өз өкілеттіктерін жүзеге асыру кезінде жұмыс берушінің, мемлекеттік органдардың және қоғамдық бірлестіктердің құзыретіне жататын шешімдерді қабылдауға құқығы жоқ.

301-бап. Ұжымдық еңбек дауы тараптарының ереуіл

барысындағы міндеттері

Ереуіл өткізу кезеңінде ұжымдық еңбек дауының тараптары осы дауды бітімгерлік рәсімдер жүргізу жолымен шешуді жалғастыруға міндетті.

Жұмыс беруші, мемлекеттік органдар және ереуілді басқаратын орган ереуіл

кезеңінде қоғамдық тәртіпті, ұйымның мүлкін және қызметкерлердің қауіпсіздігін сақтау, сондай-ақ тоқтап қалуы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қатер төндіретін машиналардың және жабдықтардың жұмысын қамтамасыз ету жөніндегі өздеріне байланысты шараларды қабылдауға міндетті.

302-бап. Қызметкерлерге ереуіл өткізуге байланысты берілетін кепілдіктер

1. Ереуілді ұйымдастыру немесе оған қатысу (осы Кодекстің 303-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда) қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы деп қаралмайды және осы Кодексте көзделген тәртіптік ықпал ету шараларының қолданылуына әкеп соқпайды.

2. Ереуіл кезінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы), әлеуметтік сақтандыру бойынша жәрдемақы төлеміне құқығы, еңбек өтілі сақталады, сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепілдік беріледі.

Ереуілді жалақының төленбеуіне немесе уақтылы төленбеуіне байланысты өткізуден басқа жағдайларда, ереуілге қатысушы қызметкерлердің ереуіл кезіндегі жалақысы сақталмайды.

303-бап. Заңсыз ереуілдер

1. Ереуілдер:

1) соғыс жағдайы немесе төтенше жағдай не төтенше жағдай туралы заңнамаға сәйкес айрықша шаралар енгізілген кезеңде; 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; 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 және 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 шығарғанға 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 келісу негізінде айқындалатын халыққа қажетті тиісті қызмет көрсетулердің тізбесі мен көлемі сақталған жағдайда өткізіледі.

Үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде ереуіл негізгі жабдықтардың, тетіктердің іркіліссіз 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 қызметкерлерге ереуілді басқаратын орган арқылы жеткізіледі, ол

ереуілге қатысушыларды сот шешімі туралы дереу хабардар етуге міндетті.

Ереуілді заңсыз деп тану туралы заңды күшіне енген сот шешімі дереу орындалуға 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 шағымдануға құқығы бар.

304-бап. Ереуілдерді заңсыз деп танудың салдары

Сот ереуілді заңсыз деп танығанда, жұмыс беруші ереуілді ұйымдастыруға немесе өткізуге қатысқан қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тартуы мүмкін.

305-бап. Локаутқа тыйым салу

Ереуіл өткізуді қоса алғанда, ұжымдық еңбек дауын реттеу барысында локаутқа, яғни қызметкерлердің ұжымдық еңбек дауына немесе ереуілге қатысуына байланысты солармен жасалған еңбек шарттарын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға тыйым салынады.

5-БӨЛІМ. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

33-тарау. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ

МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ

306-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттары

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясат:

- 1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерін әзірлеуге және қабылдауға;
- 2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік, салалық (секторлық) және өңірлік бағдарламаларды әзірлеуге;
- 3) еңбек жағдайларын, оның қауіпсіздігі мен қорғалуын әзірлеу және жақсарту, қауіпсіз техникалар мен технологияларды әзірлеу және енгізу, еңбекті қорғау, қызметкерлердің жеке және ұжымдық қорғану құралдарын өндіру жөніндегі қызметті экономикалық ынталандыру жүйелерін құруға және іске асыруға;
- 4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мониторингті жүзеге асыруға;
- 5) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау проблемалары бойынша ғылыми зерттеулер жүргізуге;
- 6) өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды есепке алудың бірыңғай тәртібін белгілеуге;
- 7) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуын мемлекеттік қадағалау мен бақылауға;
- 8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру тәртібін нормативті түрде бекітуге;
- 9) өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан зардап шеккен қызметкерлердің, сондай-ақ олардың отбасы мүшелерінің заңды мүдделерін қорғауға;
- 10) ауыр жұмыс және өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың қазіргі заманғы техникалық деңгейінде жойылмайтын зиянды (ерекше зиянды), қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыс үшін еңбекақы төлеу шарттарын белгілеуге;
- 11) еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау жөніндегі отандық және шетелдік озық жұмыс тәжірибесін таратуға;
- 12) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мамандарды даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға;
- 13) өндірістік жарақат алу, кәсіптік ауру туралы мемлекеттік статистикалық

есептілікті ұйымдастыруға;

14) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы біртұтас ақпараттық жүйенің жұмыс істеуін қамтамасыз етуге;

15) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы халықаралық ынтымақтастыққа бағытталған.

307-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік басқару, бақылау және қадағалау

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік басқаруды, бақылау мен қадағалауды Қазақстан Республикасының Үкіметі, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган және өзге де уәкілетті мемлекеттік органдар өз құзыретіне сәйкес жүзеге асырады.

308-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар

1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен белгіленеді және қызметкерлердің еңбек қызметі процесі кезінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ережелерді, рәсімдер мен өлшемдерді қамтуға тиіс.

2. Жұмыс берушілер мен қызметкерлер Қазақстан Республикасының аумағында өз қызметін жүзеге асыру кезінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды орындауға міндетті.

309-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мониторинг пен тәуекелдерді бағалау

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган мен оның аумақтық бөлімшелері жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын кешенді бағалау, өндірістік жарақаттануды азайту және өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу мақсатында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мониторинг пен тәуекелдерді бағалауды ұйымдастырады.

34-тарау. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

310-бап. Еңбек шартын жасасу кезінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау құқықтарына берілетін кепілдіктер

1. Еңбек шартында зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторларды қоса алғанда, еңбек жағдайларының дәйекті сипаттамасы, Қазақстан Республикасының заңнамасында және ұжымдық шартта көзделген осындай жағдайлардағы жұмыс үшін берілетін кепілдіктер, жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері көрсетілуге тиіс.

2. Ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда, сондай-ақ жерасты жұмыстарында істейтін қызметкерлермен еңбек шартын жасасу азамат алдын ала медициналық тексеруден өткеннен кейін және денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптарға сәйкес денсаулық жағдайы бойынша қайшылықтар жоқ екендігі айқындалғаннан кейін жүзеге асырылуға тиіс.

311-бап. Еңбек қызметі процесінде қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау құқықтарына берілетін кепілдіктер

1. Жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігінің жағдайлары мемлекеттік стандарттарға, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ережелер талаптарына сәйкес болуға тиіс.

2. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі

талаптарды бұзу салдарынан жұмыс тоқтап тұрған уақытта қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

3. Өзінің немесе айналасындағы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп туындаған жағдайда, қызметкердің жұмысты орындаудан бас тартуы оны тәртіптік және (немесе) материалдық жауапкершілікке тартуға әкеп соқпайды.

4. Жұмыс беруші қызметкерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғану құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз етпеген жағдайда, қызметкер еңбек міндеттерін орындауды тоқтатуға құқылы, ал жұмыс беруші осы себеп бойынша туындаған іркіліс кезінде қызметкердің орташа жалақысы мөлшерінде еңбекақы төлеуге міндетті.

5. Еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда, келтірілген зиянды өтеу осы Кодексте және Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген тәртіппен және шарттарда жүргізіледі.

312-бап. Қызметкерлерді міндетті медициналық тексеру

1. Жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерді Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіппен мерзімдік медициналық тексеруден және тексерілуден өткізуді өз қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндетті.

2. Ерекше қауіпті жұмыстармен, машиналармен және тетіктермен байланысты жұмыстарда істейтін қызметкерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуге тиіс. Ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өту талап етілетін кәсіптердің тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

313-бап. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқама беру және білімдерін тексеру

1. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, нұсқама беруді және білімдерін тексеруді жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жүргізеді.

2. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқама беру және білімдерін тексерудің тәртібі мен мерзімін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган қызметтің тиісті салаларындағы өзге де уәкілетті мемлекеттік органдармен келісім бойынша айқындайды.

3. Жұмысқа қабылданған адамдар кейіннен олардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімі міндетті түрде тексеріле отырып, жұмыс беруші ұйымдастыратын алдын ала оқытудан міндетті түрде өтеді. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша алдын ала оқытудан, нұсқама беруден және білімін тексеруден өтпеген қызметкерлер жұмысқа жіберілмейді.

4. Өндірістік ұйымдардың басшы қызметкерлері мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдары мезгіл-мезгіл, үш жылда бір реттен сирек болмайтындай етіп тиісті білім беру ұйымдарында біліктілігін арттыру курстарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқудан және білімін тексеруден өтуге міндетті.

35-тарау. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЖӘНЕ ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

314-бап. Қызметкердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау құқықтары

Қызметкердің:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сай жабдықталған жұмыс орнына;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі, сондай-ақ еңбек

шартында, ұжымдық шартта көзделген талаптарға сәйкес санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз етілуге;

3) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және оның аумақтық бөлімшелеріне өз жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы өтініш білдіруге;

4) өзі немесе өз өкілі арқылы еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға қатысуға;

5) денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай 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 атқару 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, өмірі мен денсаулығына төнген қатер туралы, сондай-ақ оны зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы дәйекті ақпарат алуға;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сай болмауына байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта орташа жалақысының сақталуына;

9) жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңсыз әрекеттеріне шағымдануға құқығы бар.

315-бап. Қызметкердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы міндеттері

Қызметкер:

1) өндірісте болған әрбір жазатайым оқиға, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға;

2) міндетті мерзімді медициналық тексеруден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан, сондай-ақ өндірістік қажеттілікке байланысты басқа жұмысқа ауысу үшін не кәсіптік аурудың белгілері пайда болған кезде медициналық куәландырудан өтуге;

3) жұмыс беруші беретін жеке және ұжымдық қорғану құралдарын қолдануға және мақсатқа сай пайдалануға;

4) медициналық мекемелер ұсынған емдік және сауықтыру іс-шараларын жұмыс беруші қаржыландырған жағдайда соларды орындауға;

5) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, ережелердің және нұсқаулықтардың талаптарын, сондай-ақ жұмыс берушінің өндірістегі жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптарын сақтауға міндетті.

316-бап. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары

Жұмыс беруші:

1) қызметкерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасағаны, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі өнертапқыштық ұсыныстары үшін ынталандыруға;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын қызметкерлерді осы Кодексте белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауапкершілікке тартуға құқылы.

317-бап. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы міндеттері

1. Жұмыс беруші:

1) профилактикалық шаралар жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді олардың неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру жолымен жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдерді болғызбау жөніндегі шараларды қабылдауға;

2) қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқыту мен даярлаудан өткізуге;

3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ұйымдастыру-техникалық іс-шараларын жүргізуге;

4) нұсқаулар беруге, өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге;

5) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен ережелерге сәйкес білімін тексеруден өтуге және басшылар мен мамандардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;

6) қызметкерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар жасауға, қызметкерлердің арнаулы киімі мен аяқ киімін жөндеуді қамтамасыз етуге, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес оларды профилактикалық өңдеу, жуу және зарарсыздандыру құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен, емдеу-профилактикалық тағамдармен жабдықтауға;

7) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және оның аумақтық бөлімшелеріне, санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарының лауазымды адамдарына, қызметкерлердің өкілдеріне солардың жазбаша сауалы бойынша ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбек жағдайлары және еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы қажетті ақпарат беруге;

8) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;

9) өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, олардың есебін жүргізуді және талдауды жүзеге асыруға;

10) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен ережелерге сәйкес қызметкерлер өкілдерінің қатысуымен өндірістік объектілердегі еңбек жағдайларының жай-күйі бойынша бес жылда бір реттен сирек болмайтындай етіп мерзімдік аттестаттауды өткізуге, сондай-ақ реконструкциядан, жаңғыртудан, жаңа техника немесе технология орнатудан кейін міндетті аттестаттауды өткізуге;

11) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруді қамтамасыз етуге;

12) еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірілгені үшін жауапкершілікті сақтандыруға;

13) қатты улану жағдайлары туралы халықтың санитарлық-эпидемиологиялық ахуалы саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның тиісті аумақтық бөлімшесіне хабарлауға;

14) қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

15) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты басқа жұмысқа ауыстыру кезінде не кәсіптік аурудың белгілері пайда болғанда өз қаражаты есебінен қызметкерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өткізуге;

16) авариялық жағдайдың өршуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болғызбау жөніндегі шұғыл шараларды қабылдауға міндетті.

2. Қызмет ерекшеліктері мен жұмыстардың түрлері, айрықша қауіптілік

көздерінің болуы ескеріле отырып, еңбек шартында не ұжымдық шартта жұмыс берушінің қосымша міндеттері көзделуі мүмкін.

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

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру жұмыс берушінің қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да көздер есебінен жүзеге асырылады.

Қызметкерлер бұл мақсаттарға шығынданбайды.

Қаражат көлемі ұжымдық шартпен айқындалады.

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

**319-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау
саласындағы нормативтік құқықтық актілерді
қабылдау**

1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілер еңбек қызметі процесінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдастыру, техникалық, технологиялық, санитарлық-гигиеналық, биологиялық, физикалық және өзге де нормаларды, ережелерді, рәсімдер мен өлшемдерді белгілейді.

2. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді қабылдауды тиісті уәкілетті мемлекеттік органдар Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен жүзеге асырады.

3. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірледі және бекітуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен тәртіппен жүзеге асырады.

**320-бап. Өндірістік объектілер мен өндіріс құралдарын
жобалау, салу және пайдалану кезіндегі еңбек
қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі
талаптар**

1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сай келмейтін өндірістік ғимараттар мен құрылыстарды жобалауға, салуға және қайта құруға, технологияларды әзірлеуге және пайдалануға, машиналарды, тетіктерді, жабдықтарды құрастыруға және әзірлеуге жол берілмейді.

2. Егер жаңадан салынған немесе қайта құрылған өндірістік объектілер, өндіріс құралдары немесе өнімнің басқа да түрлері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сай келмесе, қабылданбайды және пайдалануға берілмейді.

3. Өндірістік объектілер еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіппен еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттаудан өткізілуге тиіс.

4. Қабылдау комиссиясы өндірістік мақсаттағы объектіні пайдалануға қабылдап алуды мемлекеттік еңбек инспекторының міндетті қатысуымен жүргізеді.

321-бап. Жұмыс орындарының қауіпсіздік талаптары

1. Жұмыс орындары орналасқан ғимараттар (құрылыстар) өзінің құрылысы бойынша олардың функционалдық мақсатына және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сай болуға тиіс.

2. Жұмыс жабдығы осы жабдық түрі үшін белгіленген қауіпсіздік нормаларына сәйкес келуге, онда тиісті сақтандыру белгілері болуға және қызметкерлердің жұмыс орындарындағы қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін қоршаулармен немесе қорғау құрылғыларымен қамтамасыз етілуге тиіс.

3. Авариялық жолдар мен қызметкерлердің үй-жайлардан шығатын жолдар бос болуға және ашық ауаға не қауіпсіз аймаққа шығаруға тиіс.

4. Қауіпті аймақтар нақты белгіленуге тиіс. Егер жұмыс орындары жұмыстың

сипатына қарай қызметкерге қауіп-қатер төндіретін немесе құлайтын заттар бар қауіпті аймақтарда болса, онда мұндай орындар мүмкіндігінше бұл аймақтарға бөгде адамдардың кіруін шектейтін құрылғыларымен жабдықталуға тиіс. Жаяу жүргіншілер мен технологиялық көлік құралдары ұйымның аумағында қауіпсіз жағдайларда жүріп-тұруға тиіс.

5. Қауіпті өндірістік объектілерде (учаскелерде), оның ішінде биіктікте, жерасты жағдайларында, ашық камераларда, теңіз қайраңдары мен ішкі су айдындарында жұмыстар жүргізу үшін қызметкерлердің жеке қорғану құралдары болуға тиіс.

6. Жұмыс орындары орналасқан үй-жайлардағы температура, табиғи және жасанды жарық, сондай-ақ желдеткіш жұмыс уақыты кезінде еңбектің қауіпсіздік талаптарына сай болуға тиіс.

7. Қызметкерлер еңбек жағдайлары зиянды (шаң-тозаң, газдану және басқа да факторлар) жұмысқа жұмыс беруші қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз еткеннен кейін жіберіледі.

37-тарау. ЕҢБЕК ҚЫЗМЕТІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ЖАЗАТАЙЫМ ОҚИҒАЛАРДЫ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ДЕНСАУЛЫҒЫНЫҢ ӨЗГЕ ДЕ ЗАҚЫМДАНУЛАРЫН ТЕРГЕП-ТЕКСЕРУ МЕН ЕСЕПКЕ АЛУ

322-бап. Тергеп-тексерудің жалпы жағдайлары және өндірістегі жазатайым оқиғаларды есепке алу

1. Қызметкерлердің, сондай-ақ:

1) бастауыш кәсіптік білім бағдарламаларын, жоғары оқу орнынан кейінгі кәсіптік білім бағдарламаларын іске асыратын оқу орындарында оқитын, кәсіптік практикадан өтіп жүрген адамдардың;

2) әскери қызмет өткерумен байланысты емес жұмыстарды орындауға тартылған әскери қызметшілердің;

3) сот үкімі бойынша еңбекке тартылған адамдардың;

4) әскерилендірілген авариялық-құтқару бөлімдері, әскерилендірілген күзет жеке құрамының, авариялардың, дүлей зілзаланың салдарларын жою жөніндегі, адам өмірін және мүлікті құтқару жөніндегі ерікті командалар мүшелерінің еңбек қызметіне байланысты және еңбекке қабілетсіздігіне не өліміне әкеп соққан денсаулығының зақымдану жағдайлары осы Кодекске сәйкес тергеп-тексеруге және есепке алуға жатады.

2. Өндірістік жарақаттар мен қызметкердің денсаулығына еңбек міндеттерін атқарумен байланысты келтірілген өзге де зақымданулар не жұмыс берушінің мүддесі үшін өз бастамасы бойынша еңбекке қабілетсіздігіне не өлімге әкеп соққан басқа да әрекеттер жасау, егер олар:

1) жұмыс уақыты басталар алдында немесе аяқталғаннан кейін жұмыс орнын, өндіріс құрал-жабдықтарын, жеке қорғану құралдарын және басқаларын дайындау және ретке келтіру кезінде;

2) жұмыс орнындағы жұмыс уақыты ішінде немесе іссапар кезінде не жұмыс берушінің немесе ұйымның лауазымды адамының тапсырмасы бойынша еңбек немесе өзге де міндеттемелерді орындауға байланысты басқа жерде болғанда;

3) қауіпті және (немесе) зиянды өндірістік факторлар әсерінің нәтижесінде;

4) жұмысы қызмет көрсету объектілері арасында жүрумен байланысты қызметкер жұмыс уақытында жұмыс берушінің тапсырмасы бойынша жұмыс орнына бара жатқан жолда;

5) қызметкердің еңбек міндеттерін орындауы кезінде жұмыс берушінің көлігінде;

6) жеке көлігін қызмет бабында пайдалану құқығына жұмыс берушінің жазбаша келісімі болғанда өзінің жеке көлігінде;

7) жұмыс берушінің өкімі бойынша өз ұйымының немесе басқа ұйымның аумағында болған кезеңде, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлкін қорғау не жұмыс берушінің мүддесі үшін өз бастамасы бойынша өзге де іс-әрекеттер жасау кезінде болса, өндірістегі жазатайым оқиғалар ретінде тергеп-тексеріледі және есепке алынады.

3. Тергеп-тексеру барысында жарақаттар мен зақымданулардың:

1) зардап шеккен адамның өз бастамасы бойынша жұмыстарды немесе өзге де іс-әрекеттерді функционалдық міндеттеріне кірмейтін және жұмыс берушінің мүддесімен байланысты емес, оның ішінде вахталық әдіспен жұмыс істеу кезінде ауысымаралық демалыс және түскі ас үзілісі кезеңінде, сондай-ақ алкогольдік мас болу, ұятты және есірткі заттарды (олардың аналогтарын) пайдалану күйінде орындаған кезде;

2) өз денсаулығына қасақана (әдейі) зиян келтіру нәтижесінде немесе зардап шеккен адам қылмыс жасаған кезде;

3) зардап шеккен адам денсаулығының медициналық қорытындымен расталған, қауіпті және (немесе) зиянды өндірістік факторлардың әсерімен байланысты емес кенеттен нашарлауынан болғаны нақты анықталса, олар өндірістік жарақаттар және қызметкерлер денсаулығының өндірістегі өзге де зақымданулары ретінде ресімделмейді.

4. Әрбір жазатайым оқиға туралы зардап шеккен адам немесе куәгер жұмыс берушіге немесе жұмыстарды ұйымдастырушыға дереу хабарлауға міндетті. Денсаулық сақтау ұйымдарының жауапты лауазымды адамдары қызметкерлердің өндірісте жарақат алуына немесе өзге де зақымдануына байланысты бастапқы өтініш жасауының әрбір жағдайы туралы жұмыс берушіні және мемлекеттік еңбек инспекциясының аумақтық бөлімшелерін, сондай-ақ қатерлі кәсіптік ауру (улану) жағдайлары туралы халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органды хабардар етуге тиіс.

5. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді ұйымдастыруға, ресімдеуге және тіркеуге жұмыс беруші жауапты болады.

323-бап. Жұмыс берушінің өндірістегі жазатайым оқиға кезіндегі міндеттері

1. Жұмыс беруші:

1) зардап шеккен адамға алғашқы медициналық көмек көрсетуді және қажет болған кезде, оны денсаулық сақтау ұйымына жеткізуді ұйымдастыруға;

2) авариялық жағдайдың өршуінің және жазатайым оқиғаның орын алуына себеп болған факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болғызбау жөніндегі шұғыл шараларды қабылдауға;

3) жазатайым оқиға болған жердегі ахуалды (жабдықтар мен тетіктердің, еңбек құрал-жабдықтарының жай-күйін), егер бұл басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндірмесе, ал өндірістік процестің үзіліссіз жұмысын бұзу аварияға әкеп соқпайтын болса, оқиға болған кездегі күйде сақтауға, сондай-ақ жазатайым оқиға болған жерді фотосуретке түсіруге;

4) өндірістегі жазатайым оқиға жөнінде зардап шеккен адамның жақын туыстарын дереу хабардар етуге және осы Кодексте, өзге де нормативтік құқықтық актілерде белгіленген мемлекеттік органдар мен ұйымдарға хабарлама жіберуге;

5) өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру мен есепке алуды осы тарауға сәйкес қамтамасыз етуге;

6) арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерін өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру үшін оқиға болған жерге кіргізуге;

7) өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алу мен талдауды жүзеге асыруға міндетті.

2. Жұмыс беруші өндірістегі жазатайым оқиға туралы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша:

1) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның мемлекеттік еңбек инспекциясының аумақтық бөлімшелеріне;

2) қауіпті өнеркәсіп объектілерінде болған жазатайым оқиғалар кезінде төтенше жағдайлардың алдын алу және оларды жою жөніндегі жергілікті органдарға;

3) кәсіптік ауру немесе улану жағдайлары жөнінде халықтың санитарлық-

эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы жергілікті мемлекеттік органға;

4) қызметкерлер өкілдеріне;

5) қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін сақтандыру шартын жасасқан сақтандыру ұйымына хабарлайды.

Осы тарауға сәйкес арнайы тексерілуге тиіс жазатайым оқиға болған кезде жұмыс беруші:

1) жазатайым оқиға болған жердегі құқық қорғау органына;

2) өндірістік және ведомстволық бақылау мен қадағалаудың уәкілетті органдарына хабарлауға тиіс.

3. Өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде комиссияның талабы бойынша жұмыс беруші өз қаражаты есебінен:

1) техникалық есептеулердің 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) көлік, қызметтік үй-жай, байланыс құралдарын, арнаулы киім, арнаулы аяқ киім және тексеру жүргізу үшін қажетті басқа да жеке қорғау 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 орнында түсірілген фото- және бейнематериалдарды және т.с.с.);

нұсқау берулерді тіркеу журналдарынан және зардап шеккен адамдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімін тексеру хаттамаларынан, жазатайым оқиға куәгерлері мен лауазымды адамдардан жауап алынған хаттамалардан, зардап шеккен адамдардың түсініктемелерінен, мамандардың сараптама қорытындыларынан үзінді көшірмелерді;

зертханалық зерттеулер мен эксперименттердің нәтижелерін;

зардап шеккен адамның денсаулығына келтірілген зақымданудың сипаты мен ауырлық дәрежесі немесе оның өлімінің себебі туралы, алкогольдік, есірткілік немесе уыттық мас болу белгісінің бары (жоғы) туралы медициналық қорытындыны;

зардап шеккен адамға арнаулы киім, арнаулы аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдары берілгенін растайтын құжаттардың көшірмелерін;

аталған өндірісте (объектіде) мемлекеттік еңбек инспекторлары мен аумақтық мемлекеттік қадағалау органының лауазымды адамдарының (егер жазатайым оқиға осы орган бақылайтын ұйымда немесе объектіде орын алса) бұрын берілген нұсқамаларынан үзінді көшірмелерді, сондай-ақ қоғамдық еңбек инспекторларының анықталған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды бұзушылықтарды жою туралы нұсқамаларынан үзінді көшірмелерді;

комиссияның қалауына қарай істің қаралуына қатысы бар басқа да құжаттарды береді.

324-бап. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібі

1. Арнайы тергеп-тексерілуге тиіс жағдайларды қоспағанда, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді жазатайым оқиға болған кезден бастап жұмыс берушінің актісімен жиырма төрт сағат ішінде құрылатын, мынадай құрамдағы комиссия жүргізеді:

төраға - ұйымның (өндірістік қызметтің) басшысы немесе оның орынбасары;

мүшелері - ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің басшысы және қызметкерлердің өкілі.

Жазатайым оқиға болған тиісті учаскедегі еңбек қауіпсіздігіне тікелей жауап беретін лауазымды адам тергеп-тексеруді жүргізу кезінде комиссия құрамына енгізілмейді.

2. Арнайы тергеп-тексеруге:

- 1) ауыр немесе кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғалар;
- 2) зардап шеккен адамдар жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан да көп қызметкерлер ұшыраған топтық жазатайым оқиғалар;
- 3) қатерлі уланудың топтық оқиғалары жатады.

3. Жұмыс берушінің - жеке тұлғаның өндірісіндегі жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі, қызметкерлердің өкілі, жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге шарт негізінде де шақырылуы мүмкін еңбекті қорғау жөніндегі маман қатысады.

4. Қатерлі улану жағдайында комиссияның тергеп-тексеруіне халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілдері қатысады.

5. Комиссияның жұмысына жұмыс берушімен немесе зардап шеккен адаммен тиісті шарттық қатынастары бар сақтандыру ұйымының өкілі қатысуға құқылы.

6. Жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру мерзімі комиссия құрылған күннен бастап он жұмыс күнінен аспауға тиіс.

7. Өндірістік практикадан өтіп жүрген, жалпы білім беретін, кәсіптік мектептерде және жоғары оқу орындарында оқитын адамдар ұшыраған жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруді жұмыс берушінің және зардап шеккен адам өкілінің қатысуымен өз аумағында оқиға болған ұйымның басшысы құратын комиссия жүргізеді.

8. Басқа ұйымның аумағында орналасып, жұмыс жүргізіп жатқан ұйымның қызметкері немесе өндірістік тапсырманы (қызметтік немесе шарттық міндеттерді) орындау үшін басқа ұйымға жіберілген қызметкер ұшыраған жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруді аумағында жазатайым оқиға болған ұйымның жауапты өкілінің қатысуымен жұмыс берушінің өзі жүргізеді.

9. Қызметкер қоса атқаратын жұмысын орындау кезінде ұшыраған жазатайым оқиғаны жұмыс өз аумағында немесе соның тапсырмасы бойынша жүргізілген жұмыс беруші тергеп-тексереді және есепке алады.

10. Көлік құралдарының авариясы салдарынан болған жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жол полициясының тергеп-тексеру материалдары негізінде жүргізіледі.

Жол полициясы жазатайым, оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының талабы бойынша көлік оқиғасы болған күннен бастап бес күн мерзімде тергеп-тексеру материалдарының көшірмелерін беруге міндетті.

11. Әрбір өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде комиссия 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.

12. Жұмыс берушіге уақтылы хабарланбаған немесе нәтижесінде еңбекке қабілетсіздігі бірден туындамаған (талап ету мерзіміне қарамастан) жазатайым оқиғалар зардап шеккен адамның (оның өкілінің) өтініші бойынша немесе мемлекеттік еңбек инспекторының нұсқамасы бойынша өтініш тіркелген, нұсқама алынған күннен бастап он күн ішінде тергеп-тексеріледі.

13. Жиналған құжаттар мен материалдар негізінде комиссия жазатайым оқиғаның мән-жайлары мен себептерін анықтайды, жазатайым оқиғаның жұмыс берушінің өндірістік қызметімен байланысын және тиісінше, зардап шеккен адамға оқиға орнында өзінің еңбек міндеттерін орындауына байланысты болуы түсіндірілгенін анықтайды, жазатайым оқиғаны өндірістегі жазатайым оқиға ретінде немесе өндіріспен байланысты емес жазатайым оқиға ретінде саралайды, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

талаптарының бұзылуына жол берген адамдарды анықтап, өндірістегі жазатайым оқиғалардың себептерін жою және алдын алу жөніндегі шараларды белгілейді.

14. Режимді объектілердегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның жұмыс жағдайлары осы объектілерге кіру, соларда болу ерекшеліктері ескеріліп айқындалады.

15. Қызметкердің (қызметкерлердің) еңбекке қабілеттілігін жоғалтуына әкеп соққан өндіріспен байланысты әрбір жазатайым оқиға медициналық қорытындыға (ұсынымға) сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген нысан бойынша жазатайым оқиға туралы актімен қажетті данасы жасалып (әрбір зардап шеккен адамға жеке-жеке) ресімделеді.

Денсаулық сақтау ұйымы белгіленген тәртіппен растаған улану жағдайлары да еңбекке қабілеттіліктің жоғалғанына немесе жоғалмағанына қарамастан, жазатайым оқиға туралы актімен ресімделеді.

325-бап. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды арнайы тергеп-тексеру ерекшеліктері

1. Жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеруді мемлекеттік еңбек инспекциясы органының аумақтық бөлімшесі құрған комиссия мына құрамда жүргізеді:

төраға - мемлекеттік еңбек инспекторы;

мүшелері - жұмыс беруші және қызметкерлердің өкілі.

2. Екі адам қайтыс болған топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді облыстың, республикалық маңызы бар қаланың бас мемлекеттік еңбек инспекторы басқаратын комиссия жүргізеді.

3. Қауіпті өнеркәсіп объектілерінде болған жазатайым оқиғалар кезінде комиссия құрамына төтенше жағдайлардың алдын алу және оларды жою жөніндегі мемлекеттік инспектор кіреді.

Техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар кезінде болған жазатайым оқиғалар кезінде төтенше жағдайлардың алдын алу және оларды жою жөніндегі мемлекеттік инспектор арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның төрағасы болып тағайындалады. Бұл жағдайда мемлекеттік еңбек инспекторы комиссия мүшесі болып табылады.

4. Қайтыс болған адамдар саны үш адамнан бес адамға дейін болса, топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган, ал бес және одан да көп адам қайтыс болғанда - Қазақстан Республикасының Үкіметі құрған комиссия жүргізеді.

5. Сараптамалық қорытындыны талап ететін мәселелерді шешу үшін арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның төрағасы ұйымдардың мамандары, ғалымдар және бақылау-қадағалау органдары қатарынан сараптамалық кіші комиссиялар құруға құқылы.

6. Ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғаны, қызметкерлердің топтық жазатайым оқиғасын және топтық қатерлі улану жағдайын тергеп-тексеру еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысандағы арнайы тергеп-тексеру актісімен ресімделеді.

7. Арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының келісімінсіз куәлерден, куәгерлерден жауап алуды, сондай-ақ ресми тағайындалған комиссияның жұмыс күндерінде кез келген біреудің немесе өзге де комиссияның осы жазатайым оқиғаға қатысты қатар тергеп-тексерулер жүргізуіне үзілді-кесілді тыйым салынады.

8. Ұйым объектілеріндегі жарылыстың, аварияның, қираудың және басқа да жағдайлардың нәтижесінде зардап шеккен адамды (зардап шеккен адамдарды), жоғалған адамды (жоғалған адамдарды) іздеудің тоқтатылуын арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия авариялық-құтқару бөлімшесі басшысының және сарапшы мамандардың қорытындысы негізінде айқындайды.

**326-бап. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды
тергеп-тексеру материалдарын ресімдеу және
оларды есепке алу**

1. Жазатайым оқиға туралы акт толтырылып, оған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің және ұйым бөлімшесінің басшылары, сондай-ақ ұйым қызметкерлерінің өкілдері қол қояды және оны жұмыс беруші бекітіп, ұйымның мөрімен расталады.

2. Улану жағдайларында жазатайым оқиға туралы актіге халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілі де қол қояды.

Егер жұмыс беруші жеке тұлға болса, жазатайым оқиға туралы акт толтырылып, оған жұмыс беруші қол қояды және нотариалды түрде расталады.

3. Акт тергеп-тексеру материалдарына сәйкес ресімделуге тиіс.

Егер өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде комиссия зиянның туындауына немесе ұлғаюына өрескел абайсыздық себеп болғанын анықтаса, онда комиссия тараптардың аралас жауапкершілігін қолданып, қызметкер мен жұмыс берушінің кінәсін процентпен айқындайды.

Егер жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның бір мүшесі комиссияның (көпшіліктің) қорытындысымен келіспейтін болса, ол өзінің дәлелді пікірін тергеп-тексеру материалына қосу үшін жазбаша түрде ұсынады. Ол арнайы тергеп-тексеру актісіне»"ерекше пікірге қара" деген сілтеме жаза отырып, қол қояды.

4. Әрбір жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін жұмыс беруші үш күннен кешіктірмей зардап шеккен адамға немесе оның сенімді адамына жазатайым оқиға туралы актіні беруге міндетті, актінің бір данасы жұмыс берушімен тиісті шарттық қатынастары бар сақтандыру ұйымына, ал екіншісі - мемлекеттік еңбек инспекциясына жіберіледі.

Улану жағдайында актінің көшірмесі халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органға да жіберіледі.

5. Тергеп-тексеру нәтижесімен келіспеген немесе жазатайым оқиға туралы акт уақтылы ресімделмеген жағдайда, зардап шеккен адам немесе оның сенім білдірген адамы, ұйым қызметкерлерінің өкілі жұмыс берушіге жазбаша түрде жүгінуге құқылы, жұмыс беруші олардың өтінішін он күн ішінде қарап, тиісті шешім қабылдауға міндетті.

6. Тергеп-тексеру барысында жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, ресімдеу және тіркеу мәселелері бойынша жұмыс берушінің, қызметкердің және мемлекеттік еңбек инспекторының не қауіпті өнеркәсіп объектілерінде болған оқиғалар кезінде төтенше жағдайлардың алдын алу және оларды жою жөніндегі мемлекеттік инспектордың арасында туындаған келіспеушіліктерді тиісті жоғары тұрған бас мемлекеттік еңбек инспекторы бағыныштылық тәртіппен қарайды және (немесе) сот тәртібімен қаралады.

Жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру мәселелері бойынша жоғары тұрған бас мемлекеттік еңбек инспекторының шешімі еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысанда қорытынды түрінде ресімделеді.

7. Жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеру актісі материалдарының көшірмелерін жұмыс беруші мемлекеттік бақылау органдарына жібереді. Оның үстіне, жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін мемлекеттік еңбек инспекторы арнайы тергеп-тексеру актісі материалдары көшірмелерінің бір данасын жеті күн ішінде жергілікті ішкі істер органына жібереді, ол заңнамаға сәйкес тиісті шешім қабылдап, қабылданған шешім туралы жиырма күннен кешіктірмей хабарлайды.

8. Актімен ресімделген әрбір жазатайым оқиға өндірістегі жазатайым оқиғаларды және денсаулыққа келтірілген өзге де зақымдануларды тіркеу журналына жазылады және өндірістегі уақытша еңбекке қабілетсіздігі мен жарақаттану туралы статистикалық есепке енгізіледі, оған жұмыс беруші қол қойып, белгіленген тәртіппен статистика

органдарына ұсынады. Журнал еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша жүргізіледі.

9. Жұмыс беруші жазатайым оқиғалар туралы актілерге сәйкес статистика жөніндегі уәкілетті орган белгілеген нысанға сай мемлекеттік еңбек инспекциясының аумақтық органдарына ұйымда болған жазатайым оқиғалар туралы мәліметтерді тиісті кезеңдегі өсу қорытындысын көрсетіп, ай сайын беріп отыруға міндетті.

10. Жұмыс беруші немесе оның өкілі уақыт өте келе ауыр зардаптарға немесе кісі өліміне әкеп соққан жазатайым оқиғалар санатына ауысқан өндірістегі жазатайым оқиғалар туралы тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына, ал сақтандыру жағдайлары туралы - сақтандырушының атқарушы органына (сақтанушы тіркелген жердегі) хабарлайды.

11. Жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдары ұйымда қырық бес жыл бойы сақталуға тиіс, ұйым таратылған жағдайда жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдары міндетті түрде сол ұйым жұмыс істеген жердегі мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуға тиіс.

12. Өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдарында тергеп-тексеру актісімен қатар:

1) зардап шеккен адамның еңбекті қорғау жөнінде оқиғаны және нұсқама алғаны, сондай-ақ алдын ала және мерзімдік медициналық тексерулерден 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 болған жердің жоспарлары, схемалары мен фотосуреттері;

4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын регламенттейтін нұсқаулықтардан, ережелерден, бұйрықтардан және басқа да актілерден үзінді көшірмелер, өндірістегі салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге жауапты лауазымды адамдардың міндеттері және басқалар;

5) зардап шеккен адамның денсаулығына келтірілген зақымның сипаты мен ауырлығы (өлімге әкеп соққан себеп) туралы медициналық қорытынды;

6) зертханалық және басқа зерттеулердің, эксперименттердің, сараптамалардың, талдаулардың нәтижелері және тағы сол сияқтылар;

7) бас мемлекеттік еңбек инспекторының қорытындысы (егер бар болса);

8) жұмыс берушіге келтірілген материалдық залал туралы мәліметтер;

9) жұмыс берушінің зардап шеккен адамға (отбасы мүшелеріне) оның денсаулығына келтірілген зиянды өтеу және жол берілген оқиғаға кінәлі лауазымды адамдарды жауапкершілікке тарту туралы бұйрығы;

10) қоса берілетін құжаттардың тізбесі болуға тиіс.

13. Зардап шеккен адам немесе қызметкерлердің өкілі жазатайым оқиғаны тергеп-тексерудің бүкіл материалдарымен танысуға және қажетті үзінді көшірмелер жасауға құқылы.

327-бап. Жазатайым оқиғалардың дұрыс, уақтылы тергеп-тексерілуі мен есепке алынуын бақылау

Жазатайым оқиғалардың дұрыс, уақтылы тергеп-тексерілуі мен есепке алынуын, сондай-ақ мұндай оқиғаларды туындатқан себептерді жою жөніндегі іс-шаралардың орындалуын бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары өз құзыреттері шегінде тексерулер жүргізу, азаматтардың шағымдарын, арыздары мен өтініштерін қарау және ұйымдарды тексеру арқылы жүзеге асырады. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, сондай-ақ мұндай оқиғаларды туындатқан себептерді жою жөніндегі іс-шаралардың орындалуын бақылау аясында мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін

тексерулер Қазақстан Республикасының мемлекеттік құқықтық статистика мен арнайы есепке алу туралы заңнамасына сәйкес тіркеуге және есепке алынбайды.

6-БӨЛІМ. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН БАҚЫЛАУ

38-тарау. МЕМЛЕКЕТТІК БАҚЫЛАУ

328-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау

1. Ұйымдарда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

2. Мемлекеттік еңбек инспекторларына:

1) Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттік еңбек инспекторы - Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органының мемлекеттік еңбек инспекциясының басшысы;

2) мемлекеттік еңбек инспекциясының бас мемлекеттік еңбек инспекторлары - еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның мемлекеттік еңбек инспекциясының лауазымды адамдары;

3) облыстың, республикалық маңызы бар қаланың бас мемлекеттік еңбек инспекторы - еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның мемлекеттік еңбек инспекциясының облыстық, республикалық маңызы бар қаладағы аумақтық бөлімшесінің басшысы;

4) мемлекеттік еңбек инспекторлары - мемлекеттік еңбек инспекциясы органының облыстық, республикалық маңызы бар қаладағы аумақтық бөлімшесінің 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 тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады.

329-бап. Мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметінің принциптері мен негізгі міндеттері

Мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметі қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын сыйлау, сақтау және қорғау, заңдылық, әділдік, тәуелсіздік және жариялылық принциптері негізінде жүзеге асырылады.

Мемлекеттік еңбек инспекциясының негізгі міндеттері:

ұйымдарда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ету;

қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты қоса алғанда, қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын сақтауды және қорғауды қамтамасыз ету;

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мәселелері бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін, арыздарын және шағымдарын қарау болып табылады.

330-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтары

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде мемлекеттік еңбек инспекторларының:

1) еңбек заңнамасының сақталуына тексеру жүргізу мақсатында ұйымдар мен кәсіпорындарда кедергісіз болуға;

2) жұмыс берушілерден өздеріне жүктелген функцияларды орындауға қажетті құжаттарды, түсініктемелерді, ақпаратты сұратуға және алуға;

3) жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар, қорытындылар беруге, сондай-ақ әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы хаттамалар мен қаулылар толтыруға, әкімшілік жазалар қолдануға;

- 4) өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша түсініктемелер беруге;
- 5) ұйымдардың, жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметі және жабдықтардың, тетіктердің пайдаланылуы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілердің талаптарына сай келмейтіні анықталған жағдайда, оларды үш күннен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзім ішінде міндетті түрде сотқа талап-арыз бере отырып, тоқтата тұруға (тыйым салуға);
- 6) жұмыс орындарында белгіленген талаптарға сай келмейтін арнаулы киімнің, арнаулы аяқ киімнің және басқа да жеке және ұжымдық қорғану құралдарының берілуі мен пайдаланылуына тыйым салуға;
- 7) жұмыс берушіге (оның өкіліне) хабарлай отырып және тиісті акт жасау арқылы арнаулы киім үлгілерін, пайдаланылатын немесе өңделетін материалдар мен заттарды талдау жасау үшін алуға;
- 8) өндірістегі жазатайым оқиғаларды белгіленген тәртіппен тергеп-тексеруге;
- 9) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқудан, нұсқау беруден, білімін тексеруден өтпеген қызметкерлерді жұмыстан шеттету үшін жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар беруге;
- 10) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу, мемлекеттік еңбек инспекторларының актілерін жұмыс берушілердің орындамауы фактілері бойынша тиісті құқық қорғау органдарына және соттарға ақпарат, талап қою және өзге де материалдар жіберуге;
- 11) еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген талаптарда көзделген еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімді тексеруге қатысуға;
- 12) шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат беру кезінде белгіленетін айрықша талаптардың орындалуына тексеру жүргізуге;
- 13) жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылау жүргізуінің толықтығы мен дәйектілігін бақылауды жүзеге асыруға;
- 14) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыруға құқығы бар.

331-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) анықталған еңбек заңнамасын бұзушылықтарды жою жөніндегі шараларды қабылдау мақсатында осындай бұзушылықтар туралы жұмыс берушілерді (олардың өкілдерін) хабардар етуге, кінәлі тұлғаларды жауапқа тарту жөнінде ұсынулар енгізуге;
- 4) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін уақтылы қарауға;
- 5) еңбек заңнамасының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен мән-жайларды анықтауға, оларды жою және бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру жөнінде ұсынымдар беруге;
- 6) өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруге қатысуға;
- 7) еңбек заңнамасының бұзылу себептерін жинауды, талдауды, қорытуды жүзеге асыруға, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы бұзылуының алдын алу жөніндегі жұмысты күшейтуге бағытталған іс-шараларды әзірлеу мен қабылдауға қатысуға;
- 8) мемлекеттік құпияны, еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын

мәліметтерді жария етпеуге;

9) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша түсіндіру жұмысын жүргізуге;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы бақылауды жүзеге асыру кезінде азаматтармен және қызметкерлердің өкілдерімен өзара іс-қимыл жасасуға міндетті.

332-бап. Жұмыс берушінің мемлекеттік еңбек инспекторы бақылау жүргізген кездегі құқықтары мен міндеттері

1. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылауды жүргізу кезінде:

1) жүргізілген тексеру актілері бойынша мемлекеттік еңбек инспекторына түсініктемелер беруге;

2) егер жүргізілетін тексеру нысанасына қатысы болмаса, мәліметтер мен құжаттарды бермеуге;

3) тексеру нәтижелері туралы актіге және мемлекеттік еңбек инспекторының іс-әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен шағымдануға құқылы.

2. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылауды жүргізу кезінде:

1) мемлекеттік еңбек инспекторының тексерілетін объект аумағына және үй-жайларына кедергісіз кіруін (болуын) қамтамасыз етуге;

2) тексеру жүргізетін мемлекеттік еңбек инспекторына және ұйым қызметкерлерінің өкілдеріне тексеру нәтижелері туралы актіге қоса тіркеу үшін қағаздағы және электрондық тасығыштардағы құжаттарды (мәліметтерді) не олардың көшірмелерін беруге, сондай-ақ тексерудің міндеттері мен нысанасына сәйкес автоматтандырылған деректер базасына (ақпараттық жүйелерге) қол жеткізуіне мүмкіндік жасауға;

3) мемлекеттік еңбек инспекторының актілерін орындау үшін қабылдауға және актінің екінші данасына оны алғаны туралы тиісті белгі жасауға;

4) тиісті мерзімдерде мемлекеттік еңбек инспекторының актілерін орындау жөнінде ақпарат беруге міндетті.

333-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасын бұзушылықтардың анықталуына қарай мемлекеттік еңбек инспекторы мынадай актілер:

1) нұсқама:

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарды жою туралы;

жарақаттану қаупі бар және авариялық жағдайлардың туындауын болғызбау үшін өндірістік объектілер мен жабдықтардағы, сондай-ақ өндірістік процестердегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі алдын алу жұмыстарын жүргізу туралы;

жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындары мен жабдықтардың пайдаланылуына және тұтас алғанда ұйым қызметіне тыйым салу (оны тоқтата тұру) туралы нұсқама шығарады (жасайды). 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 шығарады.

2. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері жұмыс берушілер мен лауазымды адамдардың тексеруді жүзеге асыру барысында белгілі болған (анықталған) еңбек

заңнамасының талаптарын бұзушылықтарына ықпал етудің құқықтық шаралары болып табылады. Актілер екі дана етіп жасалады, оның біреуі қолы қойғызылып, жұмыс берушіге тапсырылады.

3. Лауазымды адамдар, жеке және заңды тұлғалар мемлекеттік еңбек инспекторының актілерін орындауға міндетті.

4. Мемлекеттік еңбек инспекторы актілерінің нысанын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекітеді.

334-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын тексеру, олардың түрлері, нысандары мен мерзімдері

1. Тексерулер жоспарлы және жоспардан тыс тексерулер болып бөлінеді.

Жоспарлы - еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган немесе оның аумақтық бөлімшесі жоспарлаған, алдыңғы тексерулерге қатысты Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген уақыт аралықтары ескеріліп жүргізілетін тексеру.

Жоспарлы тексеру Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтау мәселелері бойынша басқа бақылаушы органдармен және қызметкерлердің өкілдерімен бірлесе отырып, кешенді түрде де жүргізілуі мүмкін.

2. Бір жеке немесе заңды тұлғаға қатысты жоспарлы тексеру жылына бір реттен аспайтындай етіп, ал шағын кәсіпкерлік субъектілеріне қатысты, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмеген болса, үш жылда бір реттен жиі болмайтындай етіп жүргізілуі мүмкін.

3. Жоспардан тыс тексерулер Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының бұзылуы туралы жеке немесе заңды тұлғалар, мемлекеттік органдар өтініш білдірген, сондай-ақ мемлекеттік еңбек инспекторы қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін әрі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы бұзушылықтарды дереу жоюды талап ететін фактілерді анықтаған немесе осындай бұзушылықтар белгілерінің болуын куәландыратын немесе өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруді жүргізу кезінде анықталған құжаттармен және өзге де дәлелдемелермен расталатын өзге ақпарат алған жағдайларда жүргізіледі.

Анонимдік өтініштер жоспардан тыс тексеру жүргізуге негіз болып табылмайды.

4. Тексеру ұзақтығы күнтізбелік он күннен аспауға тиіс. Ерекше жағдайларда, арнайы зерттеулер, сынақтар, сараптамалар жүргізу қажет болған кезде, сондай-ақ тексеру көлемі ауқымды болған кезде мемлекеттік еңбек инспекциясының немесе оның аумақтық бөлімшесінің басшысы (немесе оның орнындағы адам) тексеру жүргізу мерзімін оқшауланған құрылымдық бөлімшесі жоқ заңды тұлға үшін күнтізбелік жиырма күнге дейінгі мерзімге, ал оқшауланған құрылымдық бөлімшесі бар заңды тұлға үшін күнтізбелік отыз күнге дейінгі мерзімге ұзартуы мүмкін.

335-бап. Мемлекеттік бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттік еңбек инспекторының шешімдеріне, әрекеттеріне (әрекетсіздіктеріне) шағымдану тәртібі

1. Мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде жұмыс берушінің құқықтары мен заңды мүдделері бұзылған жағдайда, жұмыс беруші мемлекеттік еңбек инспекторының әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға, жоғары тұрған мемлекеттік инспекторға және (немесе) сотқа шағымдануға құқылы.

2. Шағымдану мемлекеттік еңбек инспекторлары берген актілердің орындалуын тоқтатпайды.

336-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, қызметкерлердің өкілдерімен, қоғамдық бірлестіктермен, басқа да ұйымдармен өзара іс-қимыл жасаса отырып жүзеге асырады.

2. Мемлекеттік органдар мемлекеттік еңбек инспекторына Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының орындалуын бақылауды жүзеге асыру жөніндегі міндеттерін атқаруына жәрдемдесуге міндетті.

337-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторының мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезіндегі жауапкершілігі

Мемлекеттік еңбек инспекторы мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде өз қызметтік міндеттерін орындамаған немесе тиісінше орындамаған, сондай-ақ өзге де заңға қайшы әрекеттер (әрекетсіздіктер) жасаған жағдайда Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады.

39-тарау. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ ІШКІ БАҚЫЛАУ

338-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау

1. Ішкі бақылау еңбек жағдайларының жай-күйін қадағалауды ұйымдастыруды, өндірістік бақылаудың деректеріне жедел талдау жүргізуді, тәуекелдерді бағалауды және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі анықталған сәйкессіздіктерді жою жөнінде шаралар қабылдауды қамтиды.

2. Жұмыс беруші жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі белгіленген талаптарды сақтау және анықталған бұзушылықтарды жою бойынша жедел шаралар қабылдау мақсатында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асырады.

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

1. Қызметкерлерінің саны 50-ден асатын өндірістік ұйымдарда еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын сақтау үшін ішкі бақылауды жүзеге асыру мақсатында жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметін құрады. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі өз мәртебесі бойынша негізгі өндірістік қызметтерге теңестіріледі.

2. Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекітеді.

3. Қызметкерлерінің саны 50-ге жетпейтін жұмыс беруші қызмет ерекшелігін ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мамандық лауазымын енгізеді не еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі міндетті басқа маманға жүктейді.

4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қызметтің немесе еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маманның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын орындау жөніндегі нұсқауларын ұйымның барлық қызметкерлері орындауға міндетті.

40-тарау. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН ҚОҒАМДЫҚ БАҚЫЛАУ

340-бап. Ұйымда еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылау

1. Ұйымда еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қоғамдық бақылауды ұйымның кәсіподақ комитеті, ал кәсіподақ болмаған кезде қызметкерлердің жалпы жиналысы (конференциясы) сайлайтын еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық

инспектор жүзеге асырады.

2. Қызметкерлердің республикалық, салалық, өңірлік бірлестіктері ұйымдарда еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылауды мұндай құқық келісімдерде және ұжымдық шарттарда бекітілген жағдайда жүзеге асырады.

341-бап. Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторлардың құқықтары

Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектордың:

1) жұмыс берушілердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік құқықтық актілерді, жұмыс берушінің ұйымдардағы жұмыс орындарында қалыпты еңбек жағдайлары мен қауіпсіздік техникасын жасау жөніндегі келісімдерді, ұжымдық шарттарды сақтауын қоғамдық бақылау арқылы жұмыс берушілер алдында қызметкерлердің еңбекті қорғау құқықтарының қорғалуын жүзеге асыруға;

2) өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге және мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғаудың жай-күйін кешенді тексерулерге қатысуға;

3) жұмыс берушілерден және ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарынан өз функцияларын атқару үшін қажетті, оның ішінде жазбаша түрде ақпарат пен түсініктемелер алуға;

4) жұмыс берушілердің келісімдерде, ұжымдық шарттарда еңбекті қорғау бөлігінде көзделген міндеттемелерді орындауын тексерулерді жүзеге асыруға және тексеру қорытындылары бойынша лауазымды адамдардың атына анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгізуге;

5) өндірістік объектілер мен өндіріс құралдарын сынақтан өткізу және пайдалануға қабылдау жөніндегі комиссиялардың жұмысына қатысуға;

6) еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға, оларға өз ұсыныстарын енгізуге;

7) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының, еңбекті қорғау бөлігінде келісімдер мен ұжымдық шарттар ережелерінің бұзылуына, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды жасыруға кінәлі жұмыс берушілерді және ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарын жауапқа тарту туралы талаптармен тиісті мемлекеттік органдарға жүгінуге;

8) еңбек жағдайларының өзгеруіне, Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі заңнамасының бұзылуына, келісімдерде және ұжымдық шарттарда, сондай-ақ еңбек шарттарында көзделген міндеттемелердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бөлігінде орындалмауына байланысты еңбек дауларын қарауға қатысуға;

9) қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты жарақат алуы немесе денсаулығының өзге де зақымдануы салдарынан келтірілген зиянды өтету құқықтарын қорғау үшін әрі қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау құқықтарына қысым жасалған басқа да жағдайларда қызметкердің өтініші бойынша талап қойып соттарға жүгінуге құқығы бар.

Қазақстан Республикасы

Президенті