Қазақстан Республикасы
нормативтік құқықтық актілерінің
ақпараттық-құқықтық жүйесі

Қазақстан Республикасы
Әділет министрлігі

Заңнама және құқықтық
ақпарат институты

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі

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

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

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
Қолданушыларға ыңғайлы болуы үшін ЗҚАИ мазмұнды жасады
МАЗМҰНЫ

Ескерту. Мазмұны алып тасталды – ҚР 01.07.2021 № 61-VII Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1-бап. Осы Кодексте пайдаланылатын негізгі ұғымдар

1. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) азаматтық қызмет – азаматтық қызметшілердің қазыналық кәсіпорындардың, мемлекеттік мекемелердің міндеттері мен функцияларын іске асыруға, мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыруға және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз етуге бағытталған лауазымдық өкілеттіктерді орындау жөніндегі кәсіптік қызметі;

2) азаматтық қызметші – Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қазыналық кәсіпорындарда, мемлекеттік мекемелерде ақы төленетін штаттық лауазымды атқаратын және олардың міндеттері мен функцияларын іске асыру, мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыру мен олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ету мақсатында лауазымдық өкілеттіктерді жүзеге асыратын адам;

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

4) арнайы киім – жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардан қорғауға арналған киім, аяққием, баскиім, қолғап, өзге де жеке қорғаныш құралдары;

5) ауыр жұмыстар – жұмыскердің ауыр (он килограмм және одан ауыр) заттарды қолмен тұрақты түрде орнынан қозғалтуға, жылжытуға және тасуға байланысты әрі дене күшін жұмсауды талап ететін (250 ккал/сағаттан астам энергия жұмсалатын) қызметінің түрлері;

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

7) әлеуметтік әріптестік – жұмыскерлер (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған, тең құқықты ынтымақтастыққа негізделген өзара қатынастар жүйесі;

8) бас, салалық, өңірлік келісім (бұдан әрі – келісім) – тараптардың республикалық, салалық және өңірлік деңгейлердегі жұмыскерлер үшін мазмұнын және еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі міндеттемелерін айқындайтын әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

9) бейбәсекелестік туралы талап – жұмыс берушіге нұқсан келтіруі ықтимал әрекеттерді жүзеге асыруға жұмыскердің құқығын шектейтін, бейбәсекелестік туралы шарттың талаптары;

10) бос тұрып қалу – экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша, сондай-ақ төтенше немесе соғыс жағдайы енгізілген, төтенше жағдай жарияланған жағдайларда не мемлекеттік органдардың немесе олардың лауазымды адамдарының шешімі бойынша өзге де шектеу іс-шаралары, оның ішінде карантин енгізілген кезде жұмысты уақытша тоқтата тұру;

11) біліктілік санаты (разряды) – орындалатын жұмыстардың күрделілігін көрсететін, жұмыскердің біліктілігіне қойылатын талаптар деңгейі;

12) делдал – еңбек қатынастарының тараптары еңбек дауын шешу жөнінде қызметтер көрсету үшін тартатын жеке немесе заңды тұлға;

13) демалыс – жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыскердің жыл сайынғы демалуын қамтамасыз ету немесе әлеуметтік мақсаттар үшін жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату;

14) еңбек – адам мен қоғамның өмір сүру және қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі;

15) еңбек гигиенасы – жұмыскерлердің денсаулығын сақтау, өндірістік орта мен еңбек процесінің қолайсыз әсерлерінің профилактикасы жөніндегі санитариялық-эпидемиологиялық шаралар мен құралдар кешені;

16) еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар арасындағы келіспеушіліктер;

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

18) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы басшылықты және салааралық үйлестіруді жүзеге асыратын орталық атқарушы орган;

19) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың жергілікті атқарушы органдарының тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік шегінде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы өкілеттіктерді жүзеге асыратын құрылымдық бөлімшесі;

20) еңбекке ақы төлеу – осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмыскерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі;

21) еңбек қатынастары – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар;

22) еңбек қатынастарына тікелей байланысты қатынастар – осы Кодексте көзделген жағдайларда еңбекті ұйымдастыру мен басқаруға, жұмысқа орналастыруға, жұмыскерлерді кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және олардың кәсіптік біліктілігін арттыруға, сондай-ақ оны тануға, әлеуметтік әріптестікке, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасуға, еңбек жағдайларын белгілеуге жұмыскерлердің (жұмыскерлер өкілдерінің) қатысуына, еңбек дауларын шешуге және Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауға байланысты қалыптасатын қатынастар;

23) еңбек қауіпсіздігі – еңбек қызметі процесінде жұмыскерлерге зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етілген, жұмыскерлердің қорғалуының жай-күйі;

24) еңбек қауіпсіздігі жағдайлары – жұмыскер еңбек міндеттерін орындаған кезде еңбек процесі мен өндірістік ортаның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігі;

25) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мониторингі – өндірістегі еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйін қадағалау жүйесі, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйін бағалау мен болжау;

26) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтер – эргономикалық, санитариялық-эпидемиологиялық, психофизиологиялық және еңбектің қалыпты және қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ететін өзге де талаптар;

27) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға – өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін немесе жұмыс берушінің не қабылдаушы тараптың тапсырмаларын орындауы кезінде жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің өндірістік жарақаттануы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан олардың еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айырылуына не қайтыс болуына әкеп соқтырған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік фактордың жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне әсер етуі;

28) еңбек міндеттері – жұмыскер мен жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде, жұмыс берушінің актісінде, қабылдаушы тараптың актісінде, еңбек, ұжымдық шарттарда келісілген міндеттемелері;

29) еңбек өтілі – жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға жұмсаған, күнтізбемен есептелген уақыт, сондай-ақ осы Кодексте сәйкес еңбек өтіліне кіретін өзге де кезеңдер;

30) еңбек тәртібі – жұмыс беруші мен жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде, сондай-ақ келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы;

31) еңбек тәртіптемесі – жұмыскерлер мен жұмыс берушінің еңбекті ұйымдастыру жөніндегі қатынастарын реттеу тәртібі;

32) еңбекті қорғау – құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық-техникалық, санитариялық-эпидемиологиялық, емдеу-профилактикалық, оңалту және өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметі процесінде жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі;

32-1) еңбекті қорғауды басқару жүйесі – еңбекті қорғау жөніндегі саясатты іске асыру, еңбек қауіпсіздігі талаптарын орындау, кәсіптік тәуекелдерді басқару жөніндегі өзара байланысты іс-шаралар кешені;

33) еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор – еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыратын жұмыскерлердің өкілі;

34) еңбекті нормалау – нақты ұйымдастыру-техникалық жағдайларда жұмыскерлердің жұмысты орындауға (өнім бірлігін дайындауға) арналған қажетті еңбек шығындарын (уақытты) айқындау және осы негізде еңбек нормаларын белгілеу;

35) еңбектің қауіпсіз жағдайлары – жұмыс істейтіндерге өндірістік факторлардың әсерінің деңгейлері белгіленген нормативтерден аспайтын еңбек жағдайлары;

35-1) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесі – еңбек шарттарын, жұмыскерлердің еңбек қызметі мен санын есепке алуды автоматтандыруға арналған ақпараттық жүйе;

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

37) жалақы – жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына қарай еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;

38) жеке қорғаныш құралдары – жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғауға арналған құралдар, оның ішінде арнайы киім;

39) жұмыс беруші – жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;

40) жұмыс берушілердің өкілдері – құрылтай құжаттары және (немесе) сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген жеке және (немесе) заңды тұлғалар;

41) жұмыс берушінің актілері – жұмыс беруші шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, қағидалар, ережелер, ауысымдық кестелер, вахта кестелері, демалыс кестелері;

42) жұмыс берушінің қызметін декларациялау – жұмыс берушінің қызметін ол берген өтініш негізінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келеді деп тану рәсімі;

43) жұмыскер – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

44) жұмыскерлердің өкілдері – кәсіптік одақтар және олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде осы Кодексте көзделген жағдайларда жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

45) жұмыс орны – жұмыскердің еңбек қызметі процесінде еңбек міндеттерін орындауы кезінде оның тұрақты немесе уақытша болатын орны;

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
46) тармақша жаңа редакцияда көзделген – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (01.01.2030 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.
46) жұмысты тарифтеу – орындалатын жұмыстарды Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығына және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес белгілі бір күрделілікке жатқызу;

47) жұмыс уақыты – жұмыскер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, ұжымдық шартқа, жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері;

48) жұмыс уақытының жиынтық есебі – жұмыс беруші белгілеген есептік кезеңдегі жұмыс уақытын жинақтау жолымен есептелген жұмыс уақытының есебі;

48-1) жіберуші тарап – Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тіркелген, персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсету бойынша қызметті жүзеге асыратын заңды тұлға, оның ішінде шетелдік заңды тұлғаның филиалы;

48-2) жіберуші тараптың жұмыскерлері – персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартқа сәйкес жіберуші тараппен жасалған еңбек шарты негізінде тартылатын жұмыскерлер;

49) зиянды еңбек жағдайлары – зиянды өндірістік факторлардың болуымен сипатталатын еңбек жағдайлары;

50) зиянды өндірістік фактор – жұмыскерге әсер етуі ауыруына немесе еңбекке қабілеттілігінің төмендеуіне және (немесе) ұрпағының денсаулығына кері ықпал етуге әкеп соғуы мүмкін өндірістік фактор;

51) кәсіптік ауру – жұмыскердің өз еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсер етуінен туындаған созылмалы немесе қатты ауру;

51-1) кәсіптік тәуекел – еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жұмыскердің еңбекке жарамды болуынан айырылу (не қайтыс болу) тәуекелі;

51-2) кәсіптік тәуекелдерді басқару – кәсіптік тәуекелдерді сәйкестендіруді және бағалауды, түзету шараларын, кәсіптік тәуекелді бақылауды және оның мониторингін қамтитын, еңбекті қорғауды басқару жүйесінің құрамдас бөлігі;

51-3) кәсіптік тәуекелді бағалау – ұйымдағы тәуекелдерді сәйкестендіру туралы ақпаратты талдау және науқастану мен өндірістік жарақаттану, ұжымдық және жеке қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етілу туралы статистикалық деректер негізінде кәсіптік тәуекел дәрежесін айқындау;

52) кепілдіктер – жұмыскерлерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында берілген құқықтардың жүзеге асырылуы олардың көмегімен қамтамасыз етілетін құралдар, тәсілдер мен жағдайлар;

52-1) қабылдаушы тарап – персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартқа сәйкес жіберуші тараптың жұмыскерлерін жұмыс істеу үшін тартатын жеке немесе заңды тұлға, дара кәсіпкер, оның ішінде шаруа немесе фермер қожалығы;

52-2) қабылдаушы тараптың актілері – персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартқа сәйкес қабылдаушы тарап шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, қағидалар, ережелер, ауысымдылық графиктері, вахта графиктері;

53) қауіпсіздік нормалары – жұмыскерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдастырушылық, техникалық, санитариялық-гигиеналық, биологиялық және өзге де нормаларды, қағидаларды, рәсімдер мен өлшемшарттарды қамтамасыз ету тұрғысынан өндіріс жағдайларын, өндірістік және еңбек процесін сипаттайтын сапалық және сандық көрсеткіштер;

54) қауіпті еңбек жағдайлары – еңбекті қорғау қағидалары сақталмаған жағдайда белгілі бір өндірістік немесе жоюға болмайтын табиғи факторлардың әсері жұмыскердің өндірістік жарақаттануына, денсаулығының кенеттен нашарлауына немесе улануына әкеп соқтыратын, соның салдарынан еңбекке қабілеттіліктен уақытша немесе тұрақты айырылуы, кәсіптік ауруға шалдығуы не қайтыс болуы орын алатын еңбек жағдайлары;

55) қауіпті өндірістік фактор – әсері жұмыскердің еңбекке қабілеттіліктен уақытша немесе тұрақты айырылуына (өндірістік жарақаттануына немесе кәсіптік ауруына) немесе қайтыс болуына әкеп соқтыруы мүмкін өндірістік фактор;

55-1) қашықтан аралас жұмыс істеу – еңбек міндеттерін орындау кезеңдерін жұмыс беруші, қабылдаушы тарап және олардың объектілері тұрған жерде де, қашықтан жұмыс істеу арқылы да кезектестіру жолымен еңбек процесін жүзеге асыру;

55-2) қашықтан жұмыс істеу –жұмыс беруші, қабылдаушы тарап және олардың объектілері тұрған жерден тыс жерде еңбек қызметі процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып еңбек процесін жүзеге асыру;

56) қоса атқарылатын жұмыс – жұмыскердің негізгі жұмысынан бос уақытында еңбек шарты жағдайында тұрақты, ақы төленетін басқа жұмысты орындауы;

56-1) бірлесіп жұмысқа орналастыру – бір еңбек функциясын (белгілі бір мамандық, кәсіп, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмыс) бір жұмыс берушімен бірлесіп орындау мақсатында бірнеше жұмыскердің жұмыс уақыты ішінде жұмыскерлер жұмыс берушінің және еңбек шартының актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындаған кездегі еңбек қатынастары;

57) мемлекеттік органның шетелдік жұмыскері – еңбек шарты бойынша мемлекеттік органға тартылған шетелдік;

58) мереке күндері – Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мереке күндері;

59) негізгі жалақы – тарифтік мөлшерлемелер, лауазымдық айлықақылар, кесімді бағалар бойынша төлемді қамтитын, жалақының салыстырмалы түрдегі тұрақты бөлігі және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, салалық келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер;

60) өндірістік жабдық – машиналар, механизмдер, құрылғылар, аппараттар, аспаптар және жұмысқа, өндіріске қажетті өзге де техникалық құралдар;

61) өндірістік жарақат – жұмыскердің еңбек міндеттерін орындау кезінде алған, оның еңбекке қабілеттіліктен айырылуына әкеп соққан денсаулығының зақымдануы;

62) өндірістік қажеттілік – дүлей апатты; төтенше жағдайлардың, төтенше немесе соғыс жағдайының салдарын, табиғи немесе техногендік сипаттағы апатты болғызбау немесе жою; өндірістік авариялы немесе олардың зардаптарын дереу жою мақсатында; өндірістегі жазатайым оқиғаларды болғызбау үшін; бос тұрып қалуды болғызбау үшін; мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болғызбау үшін; жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін басқа да айрықша жағдайларда, сондай-ақ уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру үшін жұмыстарды орындау;

63) өндірістік қызмет – шикізаттың алуан түрлерін өндіруді және қайта өңдеуді, қызметтердің алуан түрлерін көрсетуді және жұмыстарды орындауды қамтитын, ресурстарды дайын өнімге айналдыру үшін қажетті еңбек құралдарын қолдана отырып жасалатын жұмыскерлер әрекеттерінің жиынтығы;

64) өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар – өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу жөніндегі қызметті жүзеге асыратын, білікті кадрлары және өзінің құрамында Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес аккредиттелген сынақ зертханалары бар ұйымдар;

65) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау – өндірістік объектілерде (цехтарда, учаскелерде, жұмыс орындарында, сондай-ақ жұмыс берушілердің бөлек тұрған, өндірістік қызметті жүзеге асыратын өзге де бөлімшелерінде) орындалатын жұмыстар қауіпсіздігінің жай-күйін, зияндығын, ауырлығын, қауырттығын, еңбек гигиенасын айқындау және өндірістік орта жағдайларының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтерге сәйкестігін айқындау мақсатында оларды бағалау жөніндегі қызмет;

66) өндірістік санитария – зиянды өндірістік факторлардың жұмыскерлерге әсерін болғызбайтын немесе азайтатын санитариялық-гигиеналық, ұйымдастыру іс-шаралары мен техникалық құралдар жүйесі;

66-1) өндірістік-тұрмыстық жағдайлар – жұмыскердің жұмыс орнында, оның ішінде вахталық жұмыс әдісі кезінде болуы үшін қажетті, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен, сондай-ақ тынығу және тамақтану үшін жағдайлармен қамтамасыз етуді қамтитын еңбек жағдайлары;

67) өндірістік факторлар – Қазақстан Республикасының заңнамалық және өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне сәйкес жұмыскерге әсер ететін техникалық, санитариялық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық және басқа да жағдайлар;

68) өрескел абайсыздық – жұмыскердің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы қағидаларын және өз денсаулығының қауіпсіздігін бұзуға ықпал ететін әрекеттері;

69) өтемақы төлемдері – жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айырылуына, жұмыскерлерге еңбек міндеттерін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де міндеттерді орындауына байланысты шығындарды өтеуге байланысты ақшалай төлемдер, сондай-ақ жұмыскерлерді немесе еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (бұдан әрі – білім алушы) кәсіптік даярлаумен, қайта даярлаумен және біліктілігін арттырумен байланысты төлемдер;

69-1) персонал беру – жіберуші тараптың жұмыскерді қабылдаушы тараптың мүддесінде, басқаруымен және бақылауымен еңбек функцияларын орындауы үшін оны персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарт бойынша қабылдаушы тарапқа жіберуі;

70) разрядаралық коэффициент – сабақтас тарифтік-біліктілік разрядтарының тарифтік мөлшерлемелері арасындағы арақатынас;

71) тарифтік жүйе – еңбекке ақы төлеу жүйесінің бір түрі, онда жұмыскерлердің жалақысы тарифтік мөлшерлемелер (айлықақылар) және тарифтік кестелер негізінде сараланып айқындалады;

72) тарифтік кесте – орындалатын жұмыстарды күрделілік және жұмыскерлерді біліктілік белгісі бойынша саралауды көздейтін тарифтік разрядтар мен тарифтік коэффициенттер жиынтығы;

73) тарифтік мөлшерлеме (айлықақы) – жұмыскердің уақыт бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) еңбек міндеттерін орындағаны үшін еңбегіне ақы төлеудің тіркелген мөлшері;

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

75) тәртіптік жаза – тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда жұмыс беруші немесе ұлттық басқарушы холдингтің бірінші басшысы қолданатын жұмыскерге тәртіптік ықпал ету шарасы;

76) тәртіптік теріс қылық – жұмыскердің өз еңбек міндеттерін құқыққа қарсы, кінәлілікпен орындамауы немесе тиісінше орындамауы, сондай-ақ еңбек тәртібін бұзуы;

77) тынығу уақыты – жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты;

78) ұжымдық қорғаныш құралдары – жұмыс істейтін екі және одан көп жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен бір мезгілде қорғауға арналған техникалық құралдар;

79) ұжымдық шарт – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмыскерлердің өкілдері арқылы жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

80) үстеме жұмыс – жұмыскер жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан (есептік кезеңдегі жұмыс сағаттарының қалыпты санынан артық) тыс орындайтын жұмыс;

81) хабарлама – жұмыскердің немесе жұмыс берушінің жазбаша нысандағы (қағаз жеткізгіштегі немесе электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанындағы) қолма-қол не курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы немесе жұмыскердің немесе жұмыс берушінің авторизациялануы, сәйкестендірілуі қамтамасыз етіле отырып, электрондық түрде берілген өтініші;

82) іссапар – жұмыс берушінің өкімі бойынша жұмыскерді тұрақты жұмыс орнынан тыс басқа жерге белгілі бір мерзімге еңбек міндеттерін орындау үшін жіберу, сондай-ақ жұмыскерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға, сондай-ақ кәсіптік біліктілігін тануға жіберу.

2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының басқа да арнайы ұғымдары мен терминдері осы Кодекстің тиісті баптарында айқындалатын мағыналарда пайдаланылады.

Ескерту. 1-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 23.11.2015 № 414-V Кодексімен (01.01.2017 бастап қолданысқа енгізіледі); ҚР 24.05.2018 № 156-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі); 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

2-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы

1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және осы Кодекстен, Қазақстан Республикасының заңдарынан және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінен тұрады.

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасының басқа заңдарына еңбек қатынастарын, әлеуметтік әріптестік пен еңбекті қорғау қатынастарын реттейтін нормаларды енгізуге тыйым салынады.

3. Егер Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шартта осы Кодекстегіден өзгеше қағидалар белгіленген болса, онда халықаралық шарт қағидалары қолданылады.

Халықаралық шартта оны қолдану үшін заң шығару талап етілетін жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттар еңбек қатынастарына тікелей қолданылады.

3-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты мен міндеттері

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен мүдделерін қорғауға, еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтардың ең төмен кепілдіктерін белгілеуге бағытталған құқықтық реттеу болып табылады.

2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының міндеттері еңбек қатынастары тараптары мүдделерінің теңгеріміне, әлеуметтік тұрақтылыққа, қоғамдық келісімге бағытталған қажетті құқықтық жағдайлар жасау болып табылады.

4-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары:

1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;

2) еңбек бостандығы;

3) еңбек саласындағы кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;

4) қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;

5) жұмыскердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;

6) еңбегі үшін жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес сыйақы құқығын қамтамасыз ету;

7) тыныығу құқығын қамтамасыз ету;

8) жұмыскерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;

9) жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету;

10) әлеуметтік әріптестікті нығайтуда және дамытуда мемлекеттің ықпалы;

11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу болып табылады.

5-бап. Еңбек бостандығы

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

6-бап. Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу

1. Әркімнің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртіптен басқа, ешкімнің еңбек саласындағы құқықтарына шек қойылмайды.

2. Ешкімді де еңбек құқықтарын іске асыру кезінде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістіктеріне, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты немесе өзге де мән-жайлар бойынша ешқандай кемсітуге болмайды.

3. Еңбек қызметінің тиісті түрлері үшін Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес белгіленетін не әлеуметтік және құқықтық басымдықпен қорғалуға мұқтаж адамдар жөнінде мемлекеттің ерекше қамқорлығынан туындаған өзгешеліктер, ерекшеліктер, артықшылықтар мен шектеулер кемсітушілік болып табылмайды.

4. Еңбек саласында кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен сотқа немесе өзге де орындарға жүгінуге құқылы.

Ескерту. 6-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 27.06.2022 № 129-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

7-бап. Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу

Мәжбүрлі еңбекке тыйым салынған.

Мәжбүрлі еңбек қандай да бір адамнан қандай да бір жаза қолдану қатерімен талап етілетін, оны орындау үшін бұл адам ерікті түрде өз қызметтерін ұсынбаған кез келген жұмысты немесе қызметті білдіреді.

Мәжбүрлі еңбекке:

жұмыс мемлекеттік органдардың қадағалауымен және бақылауымен жүргізілетін және оны орындайтын адам жеке және (немесе) заңды тұлғалардың билігіне берілмейтін немесе тапсырылмайтын жағдайда заңды күшіне енген қылмыстық немесе әкімшілік құқық бұзушылық жасауда кінәлі деп тану туралы сот актісінің негізінде;

төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында ғана жол беріледі.

Ескерту. 7-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 05.11.2022 № 157-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

8-бап. Осы Кодекстің қолданылу аясы

1. Осы Кодекс:

1) еңбек қатынастарын;

2) еңбек қатынастарымен тікелей байланысты;

3) әлеуметтік әріптестік;

4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қатынастарды реттейді.

2. Осы Кодекстің күші, егер Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан жұмыскерлерге, жіберуші тараптың жұмыскерлеріне, жұмыс берушілерге, сондай-ақ қабылдаушы тарапқа, оның ішінде есептік тіркеуден өткен шетелдік заңды тұлғалардың филиалдарына және (немесе) өкілдіктеріне қолданылады.

Осы Кодекстің сақтандыру ұйымы үшін көзделген ережелері Қазақстан Республикасының аумағында ашылған және қызметін қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті органның лицензиясы негізінде жүзеге асыратын Қазақстан Республикасы бейрезидент-сақтандыру ұйымының филиалына қолданылады.

3. Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының еңбегін құқықтық реттеудің ерекшеліктері осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленеді.

4. Қазақстан Республикасының заңдары осы Кодексте белгіленген құқықтар, бостандықтар мен кепілдіктер деңгейін төмендетпеуге тиіс.

Ескерту. 8-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 02.01.2021 № 399-VI (16.12.2020 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

9-бап. Еңбек саласындағы ең төмен әлеуметтік стандарттар

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

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

1. Еңбек қатынастары, сондай-ақ еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де қатынастар еңбек шартымен, жұмыс берушінің актісімен, келісіммен және ұжымдық шартпен реттеледі.

2. Әлеуметтік әріптестік тараптары келісімдерінің, ұжымдық, еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлататын ережелері жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.

3. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының талаптары біржақты тәртіппен өзгертілмейді.

Ескерту. 10-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 01.07.2021 № 61-VII Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

11-бап. Жұмыс берушінің актілері

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

Жұмыс берушінің актілері жазбаша нысанда немесе электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында ресімделеді.

Ескерту. 11-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1. Жұмыс беруші келісімдерде, ұжымдық шартта көзделген жағдайларда жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып актілер шығарады.

2. Жұмыс беруші өзінің актісінің жобасын және ол бойынша негіздемені жұмыскерлердің өкілдеріне ұсынады. Жұмыскерлердің бірнеше өкілі болған кезде олар жұмыс берушінің актілері бойынша пікірді есепке алу үшін сандық құрамы олар мүдделерін білдіретін жұмыскерлердің санына пропорционалды түрде болатын біртұтас өкілді орган құрады.

3. Жұмыскерлердің өкілдері жұмыс беруші актісінің жобасын табыс етілген күннен бастап бес жұмыс күнінен асырмай талқылайды. Жұмыскерлердің өкілдері шешімді осы Кодексте белгіленген мерзімдерде ұсынбаған жағдайда, жұмыс беруші актіні пікірді ескерместен қабылдауға құқылы.

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

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

1) келіскен жағдайда жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын ескере отырып өзгертілген акт шығарады;

2) келіспеген кезде жұмыскерлердің өкілдерімен қосымша консультациялар өткізуге құқылы.

6. Жұмыс беруші актілерін шығару үшін келісімдерге, ұжымдық шартқа сәйкес жұмыскерлер өкілдерінің пікірін есепке алу қажет болатын олардың жобалары бойынша келісімге қол жеткізілмеген кезде, туындаған келіспеушіліктер, жұмыс берушінің бір өкілі және жұмыскерлердің бір өкілі қол қоятын хаттамамен ресімделеді, одан кейін жұмыс беруші актіні қабылдауға құқылы.

7. Егер жұмыс берушінің шығарылған актісінде жұмыскерлердің осы Кодексте, еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде көзделген құқықтары мен кепілдіктерін бұзатын не нашарлататын ережелер қамтылған жағдайда, оған еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға не сотқа шағым жасауға болады.

Ескерту. 12-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

13-бап. Осы Кодексте белгіленген мерзімдерді есептеу

1. Осы Кодексте, еңбек немесе ұжымдық шартта, келісімдерде белгіленген мерзім күнтізбелік күнмен, жылдармен, айлармен, апталармен немесе күндермен есептелетін уақыт кезеңінің аяқталуымен айқындалады. Мерзім басталуға тиіс оқиғаны көрсетумен де айқындалуы мүмкін.

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларда мерзім жұмыс күндерімен есептеледі.

3. Уақыт кезеңімен айқындалатын мерзімнің ағымы оқиғаның басталуы айқындалған, оқиға басталған күнтізбелік күннен кейінгі келесі күні басталады.

4. Жылдармен, айлармен, апталармен есептелетін мерзімдер соңғы жылдың, айдың, аптаның тиісті күндері аяқталады. Егер айлармен есептелетін мерзімнің аяқталуы тиісті күні жоқ айға келетін болса, онда мерзім осы айдың соңғы күні аяқталады. Күнтізбелік апталармен немесе күндермен есептелетін мерзімге жұмыс күні емес күндер де қосылады.

5. Егер осы Кодексте өзгеше көзделмесе, мерзімнің соңғы күні жұмыс күні емес күнге келсе, онда одан кейінгі бірінші жұмыс күні мерзімнің аяқталған күні болып есептеледі.

14-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзғаны үшін жауаптылық

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

2-тарау. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ САЛАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ

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

Қазақстан Республикасының Үкіметі:

1) еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарын әзірлейді және іске асырылуын қамтамасыз етеді;

2) алып тасталды – ҚР 19.04.2023 № 223-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен;

3) алып тасталды – ҚР 19.04.2023 № 223-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен;

4) мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен қамтылатын ұйымдардың азаматтық қызметшілерінің, жұмыскерлерінің, қазыналық кәсіпорындар жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесін бекітеді;

5) алып тасталды – ҚР 19.04.2023 № 223-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен;

6) алып тасталды – ҚР 19.04.2023 № 223-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен;

7) алып тасталды – ҚР 19.04.2023 № 223-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен;

8) айлық жалақының ең төмен мөлшерін айқындау әдістемесін бекітеді.

Ескерту. 15-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 19.04.2023 № 223-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 21.12.2023 № 49-VIII (01.01.2024 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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;

1-1) еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясатты қалыптастырады және іске асырады;

2) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптың, Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды ұйымдастырады, сондай-ақ еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның қызметін үйлестіреді және қызметін тексеруді жүзеге асырады;

3) еңбек қатынастарын реттеу саласындағы жергілікті атқарушы органдарға әдістемелік басшылықты және оларды үйлестіруді жүзеге асырады;

4) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдардан еңбек қатынастары мәселелері бойынша қажетті ақпаратты сұратады;

5) алып тасталды - ҚР 26.11.2019 № 273-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);

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

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

8) жұмыс берушінің еңбек нормаларын, еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді, қызметтің барлық салалары үшін еңбек жөніндегі бірыңғай және (немесе) салааралық, үлгілік нормалар мен нормативтерді әзірлеу, бекіту, ауыстыру және қайта қарау тәртібін белгілейді;

9) әкімшілік персоналға жататын жұмыскерлер лауазымдары атауларының тізбесін әзірлейді және бекітеді;

9-1) еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшерлерін айқындайды;

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

11) көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алым мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдар жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі бойынша өлшемдерді ұсыну, қарау және келісу тәртібін белгілейді;

12) облыс (республикалық маңызы бар қала, астана) деңгейінде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жүзеге асырады;

13) мемлекеттік еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргізеді;

14) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексерудің уақтылы және объективті жүргізілуін осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген тәртіппен бақылауды жүзеге асырады;

15) еңбек қатынастарын реттеу саласындағы халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады;

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
16) тармақшаны алып тастау көзделген – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (01.01.2030 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.
16) Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығын және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын әзірлеу, қайта қарау, бекіту және қолдану тәртібін айқындайды;

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
16-1) тармақшаны алып тастау көзделген – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (01.01.2030 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.
16-1) Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларын, Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығын әзірлейді және бекітеді;

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
16-2) тармақшаны алып тастау көзделген – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (01.01.2030 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.
16-2) барлық қызмет салаларына ортақ мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар мамандарының жекелеген лауазымдарының біліктілік сипаттамаларын әзірлейді және бекітеді;

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
17) тармақшаны алып тастау көзделген – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (01.01.2030 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.
17) тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары әзірлейтін және бекітетін экономикалық қызметтің алуан түрлі ұйымдарының басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының біліктілік анықтамалықтарын немесе үлгілік біліктілік сипаттамаларын қарайды және келіседі;

18) оларда жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін (бұдан әрі – Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімі, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесі), сондай-ақ оларды беру тәртібін айқындайды;

19) осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес, топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру үшін комиссия құрады;

20) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мониторингті және тәуекелдерді бағалауды ұйымдастырады;

21) еңбек төрелігі туралы үлгілік ережені бекітеді;

22) орташа жалақыны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді;

23) мемлекеттік білім беру ұйымының бірінші басшысы мен педагогін қоспағанда, азаматтық қызметке кіру және азаматтық қызметшінің бос лауазымына орналасуға конкурстар өткізу тәртібін айқындайды;

24) ұйымда кадрларды кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға қойылатын жалпы талаптарды айқындайды;

25) еңбек кітапшаларының нысанын, оларды жүргізу және сақтау тәртібін бекітеді;

26) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің ауыр заттарды тасуы мен қозғалтуының шекті нормаларын бекітеді;

27) әйелдердің ауыр заттарды қолмен көтеруінің және жылжытуының шекті нормаларын бекітеді;

28) ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені бекітеді;

29) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау тәртібін айқындайды;

30) жұмыскерлерді, басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудан, нұсқау беруден және білімін тексеруден өткізу қағидалары мен мерзімдерін әзірлейді және бекітеді;

31) жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу, бекіту және қайта қарау тәртібін белгілейді;

32) еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақыны тағайындау мен төлеу тәртібін айқындайды;

33) жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдер, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру тәртібін бекітеді, сондай-ақ оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету тәртібін белгілейді;

34) бюджеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті органмен келісу бойынша жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерін және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдер беру нормаларын бекітеді;

35) бюджеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті органмен келісу бойынша алуан түрлі экономикалық қызмет ұйымдарының жұмыскерлеріне арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру нормаларын бекітеді;

36) жұмыс берушінің қызметін декларациялау тәртібін әзірлейді және бекітеді;

37) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау және еңбек қатынастарын реттеу саласындағы ғылыми әзірлемелердің басымдықтарын айқындайды;

38) мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ғылыми, ғылыми-техникалық жобалар мен бағдарламалар әзірлеуді ұйымдастырады және оларды іске асыруды жүзеге асырады;

39) ұжымдық еңбек дауларын есепке алу нысанын әзірлейді және бекітеді;

40) мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін жұмыскерлер санының бірыңғай салааралық нормативтерін әзірлейді және бекітеді;

40-1) тиісті қызмет салаларының мемлекеттік органдары еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен әзірлейтін және бекітетін мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін жұмыскерлер санының салалық нормативтерін келіседі;

41) тиісті қызмет салаларының тиісті уәкілетті мемлекеттік органдары әзірлейтін және бекітетін азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімдерін келіседі;

41-1) еңбекті қорғауды басқару жүйесі туралы үлгілік ережені әзірлейді және бекітеді;

41-2) кәсіптік тәуекелдерді басқару қағидаларын әзірлейді және бекітеді;

41-3) еңбекті қорғау қызметтерінің жұмыскерлері санының салааралық үлгілік нормативтерін әзірлейді және бекітеді;

41-4) Азаматтық қызметшілердің қызмет әдебі кодексін әзірлейді және бекітеді;

41-5) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінде еңбек шарты туралы мәліметтерді ұсыну және алу қағидаларын әзірлейді және бекітеді;

41-6) қаупі жоғары жағдайларда жұмыс жүргізу кезінде наряд-рұқсаттарды ресімдеу және қолдану қағидаларын әзірлейді және бекітеді;

41-7) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінде қамтылған жұмыскердің дербес деректерінің құпиялылығын және қорғалуын Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес қамтамасыз етеді;

41-8) Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасының талаптарын ескере отырып, жеке және заңды тұлғаларға еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен мәліметтер береді;

41-9) биіктікте жұмыс істеу кезінде еңбек қауіпсіздігін және оны қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі қағидаларды әзірлейді және бекітеді;

42) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің актілерінде көзделген өзге де өкілеттіктерді жүзеге асырады.

Ескерту. 16-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 26.11.2019 № 273-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 31.03.2021 № 24-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 12.10.2021 № 67-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 27.12.2021 № 87-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 19.04.2023 № 223-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

17-бап. Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның құзыреті

Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган:

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

2) жұмыс берушілер ұсынған ұжымдық шарттардың мониторингін жүзеге асырады;

3) өндірістік жарақаттану себептеріне талдау жүргізеді және оның профилактикасы жөнінде ұсыныстар әзірлейді;

4) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде белгіленген тәртіппен тергеп-тексереді;

4-1) жұмыс берушінің жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шартын жасасуын бақылауды жүзеге асырады;

4-2) жұмыс берушінің осы Кодекстің 122-бабында көзделген міндеттемелерді орындауын бақылауды жүзеге асырады;

4-3) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тіркейді және есепке алуды жүргізеді;

5) алып тасталды - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);

6) алып тасталды - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);

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

8) жұмыскерлердің, жұмыс берушілердің және олардың өкілдерінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтау, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі өтініштерін қарайды;

9) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау мониторингін жүзеге асырады;

10) алып тасталды - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);

11) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі ақпараттық жүйе негізінде кезеңдік есептерді, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйі мониторингінің нәтижелерін ұсынады;

12) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша ұжымдық еңбек дауларының мониторингін жүргізеді;

13) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға еңбек қатынастары бойынша қажетті ақпаратты береді;

14) жұмыс берушінің қызметін декларациялауды жүзеге асырады.

Ескерту. 17-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 156-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 21.12.2023 № 49-VIII (01.01.2024 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

Жергілікті атқарушы органдар:

1) еңбек, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясатты іске асырады;

2) азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандар лауазымдарының тізбесін жергілікті өкілді органмен келісу бойынша айқындайды;

3) қалалық, аудандық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жүзеге асырады;

4) халықтың тұрмыс-тіршілігін қамтамасыз ететін ұйымдарда (қоғамдық көлік, сумен, электр энергиясымен, жылумен қамтамасыз ететін ұйымдар) ереуілдер өткізуді келіседі;

5) жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктерімен (қауымдастықтарымен, одақтарымен) және жұмыскерлердің өңірлік бірлестіктерімен өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасасады;

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

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

8) жергілікті мемлекеттік басқару мүддесінде Қазақстан Республикасының заңнамасымен жергілікті атқарушы органдарға жүктелетін өзге де өкілеттіктерді жүзеге асырады.

Ескерту. 18-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 15.06.2017 № 73-VI (01.01.2019 бастап қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

19-бап. Еңбек қатынастары субъектілері

Жұмыскер мен жұмыс беруші еңбек қатынастары субъектілері болып табылады.

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

20-бап. Жұмыскерлердің өкілдері және олардың өкілеттіктері

1. Жұмыскерлердің мүдделерін "Кәсіптік одақтар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес кәсіптік одақтар органдары, ал олар болмаған кезде сайланбалы өкілдер өздеріне берілген өкілеттіктер шегінде білдіреді.

Жұмыскерлердің сайланбалы өкілдері ұйым жұмыскерлерінің жалпы жиналысында (конференциясында) оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік даусымен сайланады және оларға уәкілеттік беріледі. Жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерін сайлау бойынша ұйым жұмыскерлерінің жалпы жиналысын (конференциясын) қашықтан дауыс беру арқылы өткізуге жол беріледі. Жұмыскердің жалпы жиналысқа (конференцияға) қатысуы электрондық цифрлық қолтаңбамен немесе жұмыскердің авторизациялануы, сәйкестендірілуі қамтамасыз етіле отырып, өзге де электрондық тәсілмен расталады.

Егер кәсіптік одақтарда жұмыскерлердің мүше болуы ұйым жұмыскерлері штат санының жартысынан аз болса, онда жұмыскерлердің мүдделерін кәсіптік одақтар мен сайланбалы өкілдер білдіре алады.

Егер осы ұйымда кәсіптік одақ құрылған болса, кәсіптік одақтың қатысуынсыз жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасында ұжымдық келіссөздер жүргізуге жол берілмейді.

2. Кәсіптік одақ мүшесі болып табылмайтын, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерін сайлауға қатыспаған жұмыскерлер кәсіподақ органдарына, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдеріне өздерінің мүдделерін білдіруге құқық беруге құқылы. Кәсіподақ органдары, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдері жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде оның мүдделерін білдіруді қамтамасыз етеді.

3. Жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерінің:

1) жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға;

2) жұмыс берушімен жобаларды әзірлеу және ұжымдық шарттарды жасасу бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізуге;

3) ұжымдық шарттарға сәйкес қалыпты еңбек жағдайларын зерделеу және қамтамасыз ету жөнінде шаралар қолдану үшін жұмыс орындарына баруға;

4) жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дауларын осы Кодексте белгіленген тәртіппен реттеуге қатысуға құқығы бар.

Ескерту. 20-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

20-1-бап. Жұмыс берушілердің бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) және олардың өкілеттіктері

1. Жұмыс берушілердің ерікті негізде жұмыс берушілердің бірлестіктерін (қауымдастықтарын, одақтарын) құруға және оларға кіруге құқығы бар.

2. Жұмыс берушілердің мүдделерін осы Кодекске, Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес жұмыс берушілердің бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) өздеріне берілген өкілеттіктер шегінде білдіреді.

3. Жұмыс берушілердің бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) өз мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін әлеуметтік әріптестік тетіктері арқылы:

1) еңбек саласындағы жұмыскерлер мен жұмыс берушілер құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жетілдіру;

2) әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік пен еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі үшжақты республикалық, салалық, өңірлік комиссиялардағы жұмыс;

3) келісімдерді әзірлеуге қатысу және оларды жасасу;

4) жеке еңбек дауларын қарау кезінде келісу комиссиясының, ұжымдық еңбек дауларын қарау кезінде татуластыру комиссиясының және еңбек төрелігінің құрамында қатысу;

5) еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша жұмыскерлердің өкілдерімен консультациялар мен келіссөздер арқылы білдіреді.

Ескерту. 3-тарау 20-1-баппен толықтырылды - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

21-бап. Еңбек қатынастарының туындау негіздері

1. Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларды қоспағанда, еңбек қатынастары жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында осы Кодексте сәйкес жасалатын еңбек шартының негізінде туындайды.

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

1) лауазымға сайлану (сайлау);

2) тиісті лауазымға орналасуға арналған конкурс бойынша сайлану;

3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекіту;

4) Қазақстан Республикасының заңдарымен уәкілеттік берілген органдардың белгіленген квота есебімен жұмысқа жіберуі;

5) еңбек шартын жасасу туралы сот шешімін шығару рәсімдері болуы мүмкін.

3. Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен еңбек қатынастары осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарына, құрылтай құжаттарына және еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады.

22-бап. Жұмыскердің негізгі құқықтары мен міндеттері

1. Жұмыскердің:

1) осы Кодексте көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға;

2) жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың, келісімдердің, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындауды талап етуге;

3) еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;

4) еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға;

5) еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақы төленуіне;

6) бос тұрып қалғаны үшін осы Кодексте сәйкес ақы төленуіне;

7) тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;

8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оған мүше болу құқығын қоса алғанда, өзінің еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау үшін бірігуге;

9) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;

10) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;

11) міндетті әлеуметтік сақтандырылуға;

12) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға;

13) кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;

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

15) қандай да бір кемсітусіз, бірдей еңбек үшін бірдей ақыға, сондай-ақ бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларға;

16) жеке еңбек дауын қарау үшін осы Кодексте көзделген тәртіппен реттілігімен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;

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

18) Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;

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

20) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын зерттеп қарауды жүргізу туралы өтініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдік етіп қатысуға;

21) жұмыс берушінің еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;

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

23) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;

24) жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қорғалуын қамтамасыз етуге;

25) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен еңбек шарты және өзінің еңбек қызметі туралы мәліметтерді алуға;

26) Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасында айқындалған тәртіппен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсету туралы ақпаратты жария етпеу туралы келісім жасасуға құқығы бар.

2. Жұмыскер:

1) еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;

2) еңбек тәртібін сақтауға;

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

4) жұмыс берушінің және жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;

5) адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;

6) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

7) келтірілген нұқсанды осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектерде жұмыс берушіге өтеуге міндетті.

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

Ескерту. 22-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 03.01.2023 № 188-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

23-бап. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері

1. Жұмыс берушінің:

1) жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;

2) жұмыскерлермен еңбек шарттарын осы Кодексте белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;

3) өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;

4) өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер (қауымдастықтар, одақтар) құруға және оларға кіруге;

5) жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарттар талаптарының, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;

6) осы Кодексте көзделген жағдайларда және тәртіппен жұмыскерлерді көтермелеуге, оларға тәртіптік жазалар қолдануға, жұмыскерлерді материалдық жауаптылыққа тартуға;

7) еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскер келтірген нұқсанды өтетуге;

8) еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;

9) жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;

10) осы Кодексте және "Кәсіптік біліктілік туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды, олардың кәсіптік біліктілігін арттыруды және тануды қамтамасыз етуге;

11) осы Кодексте сәйкес жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге;

12) жеке еңбек дауын қарау үшін осы Кодексте көзделген тәртіппен реттілігімен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;

13) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен үміткерлердің (олардың алдын ала келісімімен) және жұмыскерлердің еңбек қызметі туралы мәліметтерді алуға;

14) еңбекші көшіп келушінің жеке басын куәландыратын құжаттардың көшірмелерін осы Кодексте көзделген мақсаттар үшін жинауға құқығы бар.

2. Жұмыс беруші:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;

2) жұмысқа қабылдау кезінде осы Кодексте белгіленген тәртіппен және жағдайларда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға;

3) жұмысқа қабылдау кезінде осы Кодекстің 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;

4) жұмыскерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;

5) жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;

6) жұмыскерді ұжымдық шартпен, келісу комиссиясының жұмысы туралы келісіммен (бар болған кезде), еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және осы Кодексте көзделген жағдайларда жұмыс берушінің басқа да актілерімен жеке-дара немесе оларды курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы жіберу жолымен таныстыруға;

7) жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және жұмыскерлердің өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге;

8) осы Кодексте белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;

9) жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларн қамтамасыз етуге;

10) жұмыскерлерді жабдықпен, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;

11) Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;

12) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;

13) егер жұмысты жалғастыру жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;

14) жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;

15) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

16) жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге;

17) жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға және міндетті әлеуметтік сақтандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік архивке тапсырылуын қамтамасыз етуге;

18) жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;

19) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде кәсіптік тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;

20) жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір жұмыскер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге;

21) жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтеуге;

22) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамдарын, жұмыскерлердің өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, жағдайларының және еңбекті қорғаудың жай-күйіне және Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуге;

23) жұмыс беруші айқындайтын, он сегіз жастан кіші жұмыскерлердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе) және туған жылы, күні, айы көрсетілетін тізілімдердің немесе басқа да құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз етуге;

24) жұмыскердің дербес деректерін Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жинақтауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;

25) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға;

26) осы Кодексте белгіленген тәртіппен келісу комиссиясын құруға;

26-1) жұмыскерге Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында айқындалған тәртіппен және көлемде жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтай отырып, скринингтік зерттеулерден өту үшін демалыс беруге;

27) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен жұмыскермен еңбек шартын жасасу және тоқтату, осы Кодекстің 28-бабы 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшаларында көзделген мәліметтер, сондай-ақ 99-бабында көзделген демалыстарды беру туралы мәліметтер қамтылған, оған енгізілетін өзгерістер және (немесе) толықтырулар туралы ақпаратты еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне енгізуге;

28) қандай да бір кемсітусіз, жұмыскерлерге бірдей еңбек үшін бірдей ақы, сондай-ақ бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайлар қамтамасыз етуге;

29) жұмыскер өзі жұмыскері болып табылатын ұйымда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық фактісі туралы хабарлау немесе сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға өзге де жәрдем көрсету мақсатында жүгінген кезде осы жұмыскермен оның ниеті болған кезде Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасында айқындалған тәртіппен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсету туралы ақпаратты жария етпеу туралы келісім жасасуға;

30) "Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 23-1-бабына сәйкес зейнеткерлік алдындағы аннуитеттік сақтандыру шартын жасасуға міндетті.

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

Ескерту. 23-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 02.07.2018 № 165-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 07.07.2020 № 361-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 03.01.2023 № 188-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі); 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 11.12.2023 № 44-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 21.12.2023 № 49-VIII (01.01.2024 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

24-бап. Еңбек шартының нысанасы

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

25-бап. Еңбек шартын жасасу кезі мүмкіндіктер теңдігінің кепілдіктері

1. Еңбек шартын жасасу кезінде құқықтар мен мүмкіндіктер теңдігін бұзуға тыйым салынады.

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, жүктілік, үш жасқа дейінгі балаларының болуы, кәмелетке толмағандық, мүгедектік еңбек шартын жасасу құқығын шектемейді.

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

1. Мынадай:

1) медициналық қорытынды негізінде адамның денсаулық жағдайына байланысты істеуге болмайтын жұмысты орындауға;

2) ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскердің толық материалдық жауаптылығы көзделетін лауазымдар мен жұмыстарға, сондай-ақ орындалуы олардың денсаулығы мен имандылық тұрғысынан дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық орындарындағы жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар мен прекурсорларды өндіру, тасымалдау мен сату) он сегіз жасқа толмаған азаматтармен;

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

4) жұмыс беруші шетелдік жұмыс күшін тартуға жергілікті атқарушы органның рұқсатын алғанға дейін не шетелдік жұмыскер өз бетінше жұмысқа орналасу үшін біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы немесе еңбекші көшіп келушіге халықтың көші-қоны мәселелері жөніндегі уәкілетті орган айқындайтын тәртіппен берілген рұқсатты алғанға дейін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен;

5) білім беру ұйымынан оқу нысаны көрсетілген немесе қабылдайтын ұйымнан кәсіптік даярлаудан және (немесе) тағылымдамадан өтуі туралы анықтамаларды және білім алу мақсатында болуға арналған рұқсатты ұсынбаған, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдік студенттермен және тағылымдамадан өтушілермен;

6) Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын:

отбасына қосылу мақсатында келуге және онда болуға арналған рұқсатты және Қазақстан Республикасының заңнамасында танылатын, Қазақстан Республикасының азаматымен некеде тұрғанын растайтын құжатты ұсынбаған;

Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шарттарда шұғыл нысанда стационарлық жағдайларда алғашқы медициналық-санитариялық көмекті және мамандандырылған медициналық көмекті жабатын жүктелген медициналық сақтандыру шарты жоқ шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен;

7) бір жұмыс беруші жеке тұлғаның үй шаруашылығында жұмыстар орындау (қызметтер көрсету) бойынша бір мезгілде бестен көп еңбекші көшіп келушімен еңбек шартын жасасуына жол берілмейді.

2. Мыналарға:

1) мемлекеттік қызметті тоқтатқаннан кейін адамға, егер адам мемлекеттік қызметті тоқтатар алдындағы соңғы бір жылда мемлекеттік функцияларды орындау кезеңінде өзінің лауазымдық өкілеттіктеріне орай осы коммерциялық ұйымның қызметін тексеру нысанында бақылауды тікелей жүзеге асырған болса не осы коммерциялық ұйымның қызметі аталған адаммен оның құзыретіне сәйкес тікелей байланысты болған болса, мемлекеттік ұйымдарды және жарғылық капиталындағы мемлекеттің үлесі елу пайыздан көп, оның ішінде акционері мемлекет болып табылатын ұлттық басқарушы холдингтерде, ұлттық холдингтерде, ұлттық компанияларда, ұлттық даму институттарында, дауыс беретін акцияларының (жарғылық капиталға қатысу үлестерінің) елу пайызынан астамы өздеріне тиесілі олардың еншілес ұйымдарында, сондай-ақ дауыс беретін акцияларының (жарғылық капиталға қатысу үлестерінің) елу пайызынан астамы аталған еншілес ұйымдарға тиесілі заңды тұлғаларды қоспағанда, бір жыл бойы коммерциялық ұйымға аталған адамды;

Ескертпе!
ҚР Конституциялық Сотының 31.08.2023 № 26 нормативтік қаулысын қараңыз.
2) квазимемлекеттік сектор субъектілеріне сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамды;

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
2-1) тармақшамен толықтыру көзделген – ҚР 03.01.2023 № 188-VII (01.01.2027 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.
3) кәмелетке толмағандардың қатысуымен білім беру, тәрбиелеу және дамыту, демалысты ұйымдастыру және сауықтыру, дене шынықтыру және спорт, медициналық қамтамасыз ету, әлеуметтік қызметтер көрсету, мәдениет және өнер саласындағы ұйымдарға: адам өлтіргені, денсаулыққа қасақана зиян келтіргені, адамдардың денсаулығына және имандылыққа, жыныстық қолсұғылмаушылыққа қарсы қылмыстық құқық бұзушылықтар үшін, экстремистік немесе террористік қылмыстар, адам саудасы үшін сотталғандығы бар немесе болған, қылмыстық құдалауда жүрген немесе құдалауда болған (Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігінің 1) және 2) тармақшаларының негізінде оларға қатысты қылмыстық құдалау тоқтатылған адамдарды қоспағанда) адамдарды жұмысқа орналастыруға жол берілмейді;

4) алып тасталды – ҚР 12.10.2021 № 67-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен;
5) медицина қызметкерлерін қоспағанда, он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді қоса атқаратын жұмысқа орналастыруға жол берілмейді.

Ескерту. 26-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 23.11.2015 № 414-V Кодексімен (01.01.2017 бастап қолданысқа енгізіледі); ҚР 16.04.2018 № 147-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 13.05.2020 № 327-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 30.12.2020 № 393-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 12.10.2021 № 67-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 30.12.2021 № 95-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 19.04.2023 № 223-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

27-бап. Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшелігі

Еңбек шартында мына талаптардың біреуінің болуы:

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

2) міндеттемелерді еңбек тәртіптемесіне бағына отырып жеке орындауы;

3) жұмыскердің еңбегі үшін жалақы алуы шарттардың өзге түрлерінен еңбек шартының ерекше белгілері болып табылады.

28-бап. Еңбек шартының мазмұны

1. Еңбек шартында:

1) тараптардың деректемелері:

жұмыс беруші жеке тұлғаның тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі және берілген күні;

жеке сәйкестендіру нөмірі (бизнес-сәйкестендіру нөмірі);

жұмыс беруші заңды тұлғаның және оның орналасқан жерінің атауы, жұмыс беруші заңды тұлғаны мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні, бизнес-сәйкестендіру нөмірі;

жұмыскердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе), оның тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні, жеке сәйкестендіру нөмірі;

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

3) жұмыстың орындалатын орны болуға тиіс.

Қашықтан жұмыс істеу кезінде, қашықтан аралас жұмыс істеуді қоспағанда, жұмыстың орындалатын орны көрсетілмейді;

4) еңбек шартының мерзімі;

5) жұмыстың басталу күні;

6) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі;

7) еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттары;

8) егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер;

9) жұмыскердің құқықтары мен міндеттері;

10) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

11) еңбек шартын өзгерту мен тоқтату тәртібі;

12) тараптардың жауаптылығы;

13) жасалу күні мен реттік нөмірі болуға тиіс.

2. Мүгедектігі бар адаммен жасалатын еңбек шартында жұмыс орнын оның жеке мүмкіндіктерін ескере отырып жабдықтау жөніндегі талаптар қамтылуға тиіс.

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

Ескерту. 28-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 27.06.2022 № 129-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

29-бап. Бейбәсекелестік туралы шарт

1. Тараптардың келісімі бойынша жұмыс беруші мен жұмыскер арасында бейбәсекелестік туралы шарт жасалуы мүмкін, онда жұмыс берушіге нұқсан келтіруі ықтимал әрекеттерді жүзеге асырмау туралы жұмыскердің міндеттемесі көзделеді.

2. Бейбәсекелестік туралы шартта оларды қабылдау шектері мен жағдайлары белгіленеді, сондай-ақ бейбәсекелестік туралы талап Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, осы жағдай қолданылатын кезеңге өтемақы белгіленуі мүмкін.

3. Бейбәсекелестік туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскер атқаратын немесе орындайтын лауазымдардың және жұмыстардың тізбесі жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

30-бап. Еңбек шартының мерзімі

1. Еңбек шарты:

1) белгіленбеген мерзімге;

2) осы тармақтың 3), 4), 5) және 6) тармақшаларында белгіленген жағдайлардан басқа, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін.

Еңбек шартының мерзімі өткен кезде тараптар оны белгіленбеген немесе бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге ұзартуға құқылы.

Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы хабардар етпесе, осы Кодекстің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, ол бұрын жасалған дәл сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі.

Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты көп дегенде екі ретке ұзартылуы мүмкін.

Еңбек қатынастары жалғастырылған кезде еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі;

Осы тармақшаның төртінші және бесінші бөліктерінің ережелері дербес білім беру ұйымдарының және олардың ұйымдарының шетелдік жұмыскерлеріне қолданылмайды.

3) белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына;

4) уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына;

5) маусымдық жұмысты орындау уақытына;

6) халықтың көші-қоны мәселелері жөніндегі уәкілетті орган айқындайтын тәртіппен жергілікті атқарушы органдар беретін шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсаттың, еңбекші көшіп келушіге рұқсаттың және өз бетінше жұмысқа орналасу үшін біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманың Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленетін мерзімдері шегінде жасалуы мүмкін.

2. Шағын кәсіпкерлік субъектілері жұмыскерлермен еңбек шарттарын осы баптың 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген шектеусіз белгілі бір мерзімге жасаса алады.

3. Мемлекеттік органның шетелдік жұмыскерімен еңбек шарты мемлекеттік органның басшысы айқындайтын мерзімге жасалады.

4. Заңды тұлға мүлкінің меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы немесе ол уәкілеттік берген тұлға заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен еңбек шартын Қазақстан Республикасының заңдарында, тараптардың құрылтай құжаттарында немесе келісімінде белгіленген мерзімге және тәртіппен жасасады.

Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен жасалған еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда, егер тараптардың ешқайсысы еңбек шартының қолданылу мерзімі өткенге дейін соңғы жұмыс күнінен кешіктірмей еңбек қатынастарын тоқтату туралы хабардар етпесе, егер заңды тұлға құрылтайшылары, мүлкінің меншік иесі не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген тұлға (орган) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органы бекітетін құжаттарда ұзартудың өзге мерзімі айқындалмаған болса, еңбек шарты бір жылға ұзартылады.

Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен еңбек қатынастарын тоқтату туралы хабарламаға жұмыс беруші – заңды тұлға атынан заңды тұлға мүлкінің меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы немесе ол уәкілеттік берген тұлға қол қояды.

5. Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толған, кәсіби және біліктілік деңгейі жоғары жұмыскермен еңбек шарты оның еңбекке қабілеттілігі ескеріле отырып, осы баптың 1-тармағы 2) тармақшасының төртінші бөлігінде көзделген шектеусіз, жыл сайын ұзартылуы мүмкін.

Ескерту. 30-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен; ҚР 23.11.2015 № 414-V (01.01.2017 бастап қолданысқа енгізіледі) Кодексімен; ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 30.12.2021 № 95-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

31-бап. Еңбек шартын жасасуға жол берілетін жас мөлшері

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

2. Еңбек шарты:

1) орта білім беру ұйымында негізгі орта, жалпы орта білім алған жағдайларда, он бес жасқа толған азаматтармен;

2) оқудан бос уақытта, денсаулығына зиян келтірмейтін және оқу процесін бұзбайтын жұмысты орындау үшін он төрт жасқа толған оқушылармен;

3) кинематография ұйымдарында, театрларда, театр және концерт ұйымдарында, цирктерде денсаулығына және имандылық тұрғысынан дамуына нұқсан келтірмей, шығармалар жасауға және (немесе) орындауға қатысу үшін осы тармақтың 2) тармақшасында айқындалған талаптарды сақтай отырып, он төрт жасқа толмаған адамдармен еңбек шарты жасалуы мүмкін.

3. Осы баптың 2-тармағында айқындалған жағдайларда еңбек шартына кәмелетке толмаған адаммен қатар оның заңды өкілдерінің біреуі қол қоюға тиіс.

Ескерту. 31-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

32-бап. Еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттар

1. Еңбек шартын жасау үшін мынадай құжаттар:

1) Қазақстан Республикасы азаматының жеке куәлігі немесе Қазақстан Республикасы азаматының паспорты (он алты жасқа толмаған адамдар үшін туу туралы куәлік) қажет.

Қандастар жергілікті атқарушы органдар берген қандас куәлігін ұсынады;

2) шетелдіктің Қазақстан Республикасында тұруға иықтиярхаты немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар үшін) не босқын куәлігі;

3) тиісті білімді, машық пен дағдыны талап ететін жұмысқа еңбек шартын жасасу кезінде білімі туралы құжат, кәсіптік біліктілігін тану туралы құжат (бар болған кезде), арнаулы білімі немесе кәсіптік даярлығының болуы туралы құжат;

4) еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек өтілі бар адамдар үшін);

5) алдын ала медициналық куәландырудан өткені туралы құжат (осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес осындай куәландырудан өтуге міндетті адамдар үшін) қажет.

2. Кәмелетке толмағандардың қатысуымен білім беру, тәрбиелеу, демалысты ұйымдастыру және сауықтыру, дене шынықтыру және спорт, медициналық қамтамасыз ету, әлеуметтік қызметтер көрсету, мәдениет және өнер саласында еңбек шартын жасасу үшін адам: адам өлтіру, денсаулыққа қасақана зиян келтіру, адамдардың денсаулығына және имандылыққа, жыныстық қолсұғылмаушылыққа қарсы, экстремистік немесе террористік қылмыстар, адам саудасы сияқты қылмыстық құқық бұзушылық жасағаны туралы мәліметтердің бар не жоқ екендігі туралы анықтама ұсынады.

3. Адам азаматтық қызметтің мемлекеттік функцияларға теңестірілген функцияларды орындауға байланысты лауазымына немесе квазимемлекеттік сектор субъектісіндегі жұмысқа кірген кезде жұмыс беруші осы адамға қатысты оның сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны туралы мәліметтерді өз құзыреті шегінде мемлекеттік құқықтық статистика және арнайы есепке алу саласындағы қызметті жүзеге асыратын мемлекеттік органның ақпараттық жүйелері немесе "электрондық үкіметтің" веб-порталы арқылы талап етіп алдырады.

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
3-тармақтың екінші бөлігі 01.01.2027 бастап қолданысқа енгізіледі – ҚР 03.01.2023 № 188-VII Заңымен (мәтін алып тасталды).
4. Жұмыскер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын басқа жұмыс берушімен жасасу үшін негізгі жұмыс орны бойынша еңбектің сипаты мен шарттары (жұмыс орны, лауазымы, еңбек жағдайлары) туралы анықтама ұсынады.

5. Мемлекеттік органның шетелдік жұмыскерлері тартылған кезде еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттардың тізбесі Қазақстан Республикасының Үкіметі бекіткен шетелдік жұмыскерлерді тарту тәртібіне сәйкес айқындалады.

6. Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс беруші осы бапта көзделмеген құжаттарды талап етуге құқылы емес.

7. Құжаттардың төлнұсқаларын жұмыс берушіде сақтауға не Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген рәсімдерді орындау үшін уақытша қалдыруға жұмыскер келіскен жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге құжаттарды қайтару туралы жазбаша міндеттеме береді.

Ескерту. 32-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 13.05.2020 № 327-VI ("Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы" ҚР Кодексіне (Салық кодексі) тиісті өзгерістер мен толықтырулар қолданысқа енгізілген күннен кейін қолданысқа енгізіледі); 30.12.2020 № 393-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 03.01.2023 № 188-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір-бір данасы жұмыскер мен жұмыс берушіде сақталады.

Еңбек шартын жасасу, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында жүргізілуі мүмкін.

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек шартына, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде, өзгерістер мен толықтырулар енгізуді тараптар осы баптың 1-тармағында көзделген тәртіппен қосымша келісім түрінде жазбаша нысанда жүзеге асырады.

Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы хабарламаны еңбек шарты тараптарының бірі береді және екінші тарап оны берілген күнінен бастап бес жұмыс күні ішінде қарайды. Еңбек шартының талаптарын өзгерту, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгерту туралы хабарлама алған тарап қабылданған шешім туралы осы бапта белгіленген мерзімде екінші тарапқа хабарлауға міндетті.

3. Адамды жұмысқа жіберу еңбек шартын жасасқаннан кейін ғана жүзеге асырылады.

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

4. Еңбек шартының жұмыс берушінің кінәсінен жарамсыз деп танылуы бұрынғы жұмыскердің еңбегіне ақы алу, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемін, өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айырылуына әкеп соқпайды.

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

Ескерту. 33-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

34-бап. Жұмысқа қабылдауды ресімдеу

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

35-бап. Жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжаттар

Мына құжаттардың кез келгені:

1) еңбек кітапшасы;

2) тоқтату күні мен оны тоқтатудың негізі туралы жұмыс берушінің белгісі бар еңбек шарты;

3) еңбек шартын жасасу және (немесе) тоқтату негізінде еңбек қатынастарының туындауын және (немесе) тоқтатылуын растайтын жұмыс беруші актілерінен үзінді көшірмелер;

4) жұмыскерлерге жалақы төлеу ведомосынан үзінді көшірмелер;

5) жұмыс беруші қол қойған және мөрімен (ол болған кезде) растаған қызметтік тізім (жұмыскердің жұмысы, еңбек қызметі туралы мәліметтер тізбесі);

6) аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорынан үзінді көшірмелер;

7) жүргізілген әлеуметтік аударымдар туралы Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан мәліметтер;

7-1) дуальды оқыту туралы шарт;

8) жұмыскердің еңбек қызметі туралы мәліметтер қамтылған архивтік анықтама;

9) еңбек қатынастарының болуын растайтын заңды фактіні анықтау туралы соттың заңды күшіне енген шешімі жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжат болуы мүмкін.

Ескерту. 35-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 08.01.2021 № 410-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

36-бап. Еңбек шартындағы сынақ мерзімі туралы талап

1. Еңбек шартын жасасқан кезде еңбек шартында жұмыскердің тапсырылатын жұмысқа біліктілігінің сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі туралы талап белгіленуі мүмкін. Сынақ мерзімі еңбек шартында көрсетілген жұмыс басталған күннен басталады.

2. Сынақ мерзімі жұмыскердің жұмыс өтіліне қосылады және үш айдан аспауға тиіс. Ұйымдардың басшылары және олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары, филиалдар, ұйымдар өкілдіктерінің басшылары үшін сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін.

3. Жұмыскер жұмыста нақты болмаған кезеңге сынақ мерзімі тоқтатыла тұрады.

Ескерту. 36-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

37-бап. Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынақ нәтижесі

1. Жұмыскердің сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмысы теріс нәтиже берген кезде, жұмыс беруші оған еңбек шартын бұзуға негіз болған себептер көрсетілген хабарлама беріп, онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.

2. Егер сынақ мерзімі аяқталса және жұмыс беруші еңбек шартының бұзылуы туралы хабардар етпесе, онда жұмыскер сынақ мерзімінен өткен болып есептеледі.

Ескерту. 37-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

38-бап. Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру

1. Мыналар:

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

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

3) жұмыс берушінің оқшауланған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;

4) жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру болып табылады.

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

3. Жұмыскердің денсаулық жағдайына байланысты медициналық қорытындымен расталған қарсы көрсетілімдер болған кезде, жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

39-бап. Жұмыскерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру

1. Жұмыс беруші, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабарлаудың неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс берушінің басқа жерге көшетіні туралы жұмыскерді кемінде бір ай бұрын хабардар етуге міндетті.

2. Жұмыскер жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауысудан жазбаша бас тартқан жағдайда не жұмыскердің жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауысудан жазбаша бас тартуды беруден бас тартуын куәландыратын акт болған кезде жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 1) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

Ескерту. 39-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

40-бап. Жұмыскерді іссапарға жіберу

1. Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген шектеулерді қоспағанда, жұмыскердің (іссапарға жіберілгеннің) басқа заңды тұлғада (оның филиалдарын, өкілдіктерін және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерін қоса алғанда), сондай-ақ сол заңды тұлғаның филиалдарында, өкілдіктерінде және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде еңбек шартында келісілген белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым (еңбек функциясы) бойынша не басқа лауазым, мамандық, біліктілік бойынша жұмысты орындауы жұмыскерді іссапарға жіберу деп түсініледі.

Осы баптың мақсаттары үшін қабылдаушы тарап деп осы тармақтың үшінші бөлігінде көрсетілген заңды тұлғалар түсініледі.

Белгілі бір міндеттердің орындалуын қамтамасыз ету мақсатында мынадай қабылдаушы тараптарға жұмыскерлерді:

1) жұмыс берушінің құрылтайшысы, қатысушысы немесе акционері болып табылатын, сондай-ақ жұмыс беруші-заңды тұлғаның акциялары (жарғылық капиталға қатысу үлестері) жанама түрде тиесілі заңды тұлғаға (оның филиалдарына, өкілдіктеріне және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелеріне);

2) акциялары (жарғылық капиталға қатысу үлестері) жұмыс беруші- заңды тұлғаға тікелей немесе жанама түрде тиесілі заңды тұлғаға (оның филиалдарына, өкілдіктеріне және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелеріне);

3) акциялары (жарғылық капиталға қатысу үлестері) жұмыс беруші- заңды тұлғаның акцияларын (жарғылық капиталға қатысу үлестерін) тікелей немесе жанама түрде иеленетін тұлғаларға тікелей немесе жанама түрде тиесілі заңды тұлғаға (оның филиалдарына, өкілдіктеріне және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелеріне) іссапарға жіберуге жол беріледі.

2. Жұмыскерді іссапарға жіберу шарттары, тәртібі, мерзімі, іссапарға жіберілген жұмыскерлер лауазымдарының тізбесі және саны іссапарға жіберу мақсаттарына қарай Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасына сәйкес заңды тұлғалар арасындағы келісіммен айқындалады.

Заңды тұлғаға (оның филиалдарын, өкілдіктерін және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерін қоса алғанда) бір жылда жұмыскерлердің орташа тізім санының он пайызынан астамы бір мезгілде іссапарға жіберілген жағдайда, іссапарға жіберу қабылдаушы тарап жұмыскерлерінің өкілдерімен келісілуі қажет.

3. Іссапарға жіберілген жұмыскердің іссапарға жіберуді жүзеге асыратын жұмыс берушідегі жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

4. Іссапарға жіберу кезеңіне жұмыстың орындалу орны көрсетіле отырып, еңбек шартына қосымша келісімге қол қою арқылы еңбек шарты тараптарының жазбаша келісімімен ғана іссапарға жіберуге жол беріледі. Іссапарға жіберу мерзімі аяқталған соң, еңбек шартының қолданысы жалғастырылған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге іссапарға жіберілгенге дейін жұмыскер атқарған жұмыс орнын (лауазымын) беруге міндеттенеді.

5. Іссапарға жіберу кезеңіне жұмыскерге, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы мен оны беру тәртібін қоспағанда, қабылдаушы тараптың жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимі қолданылады.

6. Іссапарға жіберілген жұмыскер еңбек тәртібін бұзған жағдайда, қабылдаушы тарап аталған факт анықталған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде іссапарға жіберілген жұмыскердің жұмыс берушісін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес оны тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы шешім қабылдау үшін растайтын құжаттарды ұсына отырып, хабардар етеді.

7. Іссапарға жіберілген жұмыскер ұшыраған жазатайым оқиға кезінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруді ұйымдастыру жұмыс беруші өкілінің қатысуымен қабылдаушы тарапқа жүктеледі.

8. Іссапарға жіберуге:

1) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген жағдайларда және тәртіппен жұмысты орындаудан бас тартқан қабылдаушы тарап жұмыскерлерін ауыстыру;

2) бос тұрып қалған (қабылдаушы тарап жұмыстарды уақытша тоқтата тұрған), қабылдаушы тарап банкроттық рәсімін жүзеге асырған, қабылдаушы тарап жұмыскерлерді жұмыстан шығару қатері төнген кезде жұмыс орындарын сақтап қалу мақсатында толық емес жұмыс уақыты режимін енгізген жағдайда жұмыстарды орындау мақсатында жол берілмейді.

Ескерту. 40-бап жаңа редакцияда - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен; өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

41-бап. Өндірістік қажеттілік жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

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

Жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне уақытша ауыстырған кезде жұмыскерге осы Кодекстің 127-бабында көзделген мөлшерлерде өтемақы төленеді.

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

1. Бос тұрып қалу жағдайында жұмыс берушінің жұмыскерді денсаулық жағдайына байланысты қарсы көрсетілімі жоқ басқа жұмысқа оның келісіміншіз, бос тұрып қалудың барлық кезеңіне ауыстыруға құқығы бар.

2. Бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру кезінде жұмыскердің еңбегіне ақы төлеу орындалатын жұмыс бойынша жүргізіледі.

43-бап. Денсаулық жағдайына байланысты басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

1. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты алған өндірістік жарақатына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығына өзге де зақым келуіне немесе денсаулығына өндіріспен байланысты емес өзге де зақым келуіне байланысты медициналық қорытынды негізінде жұмыс беруші еңбекке жарамдылығы қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге не кәсіптік еңбекке жарамдылығынан айырылуы белгіленгенге дейін жұмыскерді денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілімі жоқ басқа жұмысқа уақытша ауыстыруға не еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актісінде жазылған шарттармен оны жұмыстан босатуға міндетті.

2. Жұмыскер денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілімі жоқ басқа жұмысқа уақытша ауысудан жазбаша бас тартқан жағдайда не жұмыскердің осындай негіздер бойынша уақытша ауысудан жазбаша бас тартуды беруден бас тартуын куәландыратын акт болған кезде жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

Ескерту. 43-бап жаңа редакцияда - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

44-бап. Жүкті әйелдерді басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

Жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді орындайтын жұмысы бойынша, бірақ бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақысынан төмен емес ақы төлей отырып, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын басқа жұмысқа ауыстыруға міндетті.

Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жүкті әйелді мерзімі он екі және одан көп апта жүктілігі туралы анықтама негізінде, орындайтын жұмысы бойынша, бірақ бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақысынан төмен емес ақы төлей отырып, бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасына уақытша ауыстыруға міндетті.

Жүкті әйелге басқа жұмыс берілгенге дейін, ол орташа жалақысы сақтала отырып, жұмысты орындаудан босатылуға жатады.

Жүкті әйел жұмыс беруші ұсынған басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, ол жүктілікке және босануға байланысты демалыс берілгенге дейін жалақысы сақталмай, қарсы көрсетілімі бар жұмысты орындаудан босатылуға жатады.

Ескерту. 44-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1. Жұмыскерді еңбек шартында келісілген лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік шегінде және еңбекке ақы төлеу мөлшері мен шарттары сақтала отырып, басқа жұмыс орнына не сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыруға не оған басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыруға жұмыскердің келісімі талап етілмейді.

2. Жұмыскер үшін еңбек жағдайларын өзгертуге әкеп соқпайтын жұмыскер лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлімшенің атауын өзгертуді, басқару құрылымын өзгертуді жұмыс беруші жұмыскердің келісімінсіз жүзеге асыра алады.

Ескерту. 45-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

46-бап. Еңбек жағдайларының өзгеруі

1. Қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге орай, жұмыскер өз мамандығына немесе кәсібіне, тиісті біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде, еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі. Еңбек жағдайлары өзгерген кезде еңбек шартына тиісті толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі.

2. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскерді еңбек жағдайларының осы баптың 1-тармағында көрсетілген себептер бойынша орын алған өзгеруі туралы күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей хабардар етуге міндетті.

3. Жұмыскер еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан жазбаша бас тартқан жағдайда не жұмыскердің еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан жазбаша бас тартуды беруден бас тартуын куәландыратын акт болған кезде жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

Егер осы баптың 1-тармағында көрсетілген мән-жайлар жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқартуға әкеп соғуы мүмкін болған жағдайда, жұмыс берушінің жұмыс орындарын сақтап қалу мақсатында толық емес жұмыс уақыты режимін енгізуге құқығы бар.

Ескерту. 46-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

Ескерту. 47-баптың тақырыбына өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

Ескерту. 47-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

48-бап. Жұмыстан шеттету

1. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап тиісті уәкілетті мемлекеттік органдардың актілері негізінде жұмыскерді, жіберуші тараптың жұмыскерін жұмыстан шеттетуге міндетті.

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

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

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері жөнінде білімін тексеру бойынша емтихандар тапсырмаған;

3) жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап берген жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныш құралдарын пайдаланбаған;

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

5) жұмыскерді еңбек шартында келісілген жұмысты орындау үшін қажетті көлік құралын басқару құқығынан немесе басқа да рұқсаттардан айырған жағдайда;

6) егер әрекеттері немесе әрекетсіздігі өзінің, оның ішінде басқа да жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ауыр зардаптарға, өндірістік жарақаттар мен авариялларға, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі не көліктегі жол жүрісі қауіпсіздігі қағидаларының бұзылуына әкеп соқса немесе әкеп соғуы мүмкін болса, жұмыскерді, жіберуші тараптың жұмыскерін жұмыстан шеттетуге міндетті.

3. Толық материалдық жауаптылықты өзіне алғаны туралы жазбаша шарттың негізінде жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген жұмыскерді, жіберуші тараптың жұмыскерін жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың жұмыстан шеттетуге құқығы бар.

4. Жұмыстан шеттету кезеңінде жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің жалақысы сақталмайды және еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақы жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың қаражаты есебінен төленбейді.

5. Жұмыскерді, жіберуші тараптың жұмыскерін жұмыстан шеттету оны шеттету үшін негіз болған себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға дейінгі мерзімге жұмыс берушінің актісімен немесе қабылдаушы тараптың актісімен жүзеге асырылады.

6. Жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап жұмыскерді, жіберуші тараптың жұмыскерін жұмыстан заңсыз шеттеткен жағдайда, олардың жалақысы, еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақысы және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде немесе қабылдаушы тараптың актісінде көзделген өзге де төлемдері сақталады.

Ескерту. 48-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

49-бап. Еңбек шартын тоқтату негіздері

Еңбек шартын тоқтату үшін негіздер:

1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;

2) еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;

3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

4) жұмыскердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;

5) жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

6) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;

7) жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;

8) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайлардан басқа, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығаратын лауазымға тағайындалуы;

9) еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы болып табылады.

50-бап. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу тәртібі

1. Еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.

2. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзуға ниет білдірген, еңбек шартының бір тарапы еңбек шартының екінші тарапына хабарлама жібереді.

Хабарламаны алған тарап үш жұмыс күні ішінде екінші тарапқа қабылданған шешім туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті.

Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартының бұзылу күні жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.

3. Алып тасталды - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

Ескерту. 50-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

51-бап. Еңбек шартын мерзімі өткеннен кейін тоқтату тәртібі

1. Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты тоқтатылады.

2. Егер жүкті әйел бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні мерзімі он екі және одан көп апта жүктілігі туралы анықтама ұсынса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайынан басқа, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті.

3. Белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына жасалған еңбек шартының мерзімі өткен күн жұмыстың аяқталған күні болып табылады.

4. Уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына жасалған еңбек шарты мерзімінің өткен күні жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскердің жұмысқа шығатын күні не жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскермен еңбек шарты тоқтатылған күн болып табылады.

Ескерту. 51-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1. Жұмыскермен еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша:

1) жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;

2) жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған;

3) жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген;

4) аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

4-1) жұмыскер Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген, кәсіптік қызметке қойылатын талаптарға сәйкес келмеген;

5) жұмыскер, басшы мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адам еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеген;

5-1) "бағалаушы" біліктілігін беру туралы куәліктен айырылған;

6) жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

7) сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болған;

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

9) жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдаланған;

10) алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;

11) өндірістік жарақаттар мен авариялардың қоса алғанда, жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған;

12) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскер жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген;

13) ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін, сондай-ақ өзінің қызмет бабын өзі немесе басқа адамдар үшін материалдық немесе өзге де пайда алу үшін жұмыс берушінің мүдделеріне қарамастан өз міндесінде немесе үшінші тұлға міндесінде пайдаланатын жұмыскер кінәлі әрекеттер жасаған немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;

14) тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасаған;

15) жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;

16) тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған;

17) егер төлнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын болса, еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;

18) жұмыс берушіге материалдық нұқсан келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органының басшысы, оның орынбасары не жұмыс берушінің актісінде айқындалған жұмыс беруші филиалының, өкілдігінің және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшесінің басшысы еңбек міндеттерін бұзған;

19) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда жұмыскердің мемлекеттік құпияларға берілген рұқсаты тоқтатылған;

20) жұмыскер жүктілігіне және босануға байланысты демалыста болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

Өндірістік жарақаттануына немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты еңбекке қабілеттілігінен айырылған жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақталады;

21) Қазақстан Республикасының заңдарында тікелей көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер заңды күшіне енген сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоятын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған;

22) соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы не ереуілді тоқтата тұру туралы шешімі жұмыскердің назарына жеткізілгеннен кейін ол ереуілге қатысуды жалғастырған;

23) заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының, алқалы атқарушы органы мүшелерінің өкілеттіктері немесе заңды тұлға атқарушы органының жекелеген мүшесінің, сондай-ақ "Акционерлік қоғамдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының өкілеттіктері заңды тұлға құрылтайшысының, мүлкі меншік иесінің не құрылтайшы, меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлға уәкілетті органының шешімі бойынша мерзімінен бұрын тоқтатылған;

24) тараптардың өзара келісуі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толған;

25) жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

1-1. Жұмыскермен еңбек шарты:

1) Қазақстан Республикасы азаматының – квазимемлекеттік сектор субъектісі басшысының, оның орынбасарының, алқалы басқару органы мүшесінің шет мемлекеттің азаматтығы болған;

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
2) тармақшаға өзгеріс енгізу көзделген – ҚР 03.01.2023 № 188-VII (01.01.2027 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.
2) квазимемлекеттік сектор субъектісінің жұмыскері сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған жағдайларда жұмыс берушінің бастамасымен бұзуға жатады.

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
3) тармақшамен толықтыру көзделген – ҚР 03.01.2023 № 188-VII (01.01.2027 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.
2. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты осы жұмыс ол үшін негізгі болып табылатын жұмыскермен еңбек шартын жасасқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

Ескерту. 52-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 10.01.2018 № 134-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін алты ай өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 30.12.2020 № 393-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 02.01.2021 № 405-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу кезінде еңбек шартын бұзу туралы жұмыскерді кемінде бір ай бұрын хабардар етуге міндетті. Еңбек шартын жұмыскердің келісімімен бұзу хабардар ету мерзімі өткенге дейін жүргізілуі мүмкін.

Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толуына екі жылдан аз қалған жұмыскерлермен еңбек шартын жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссиясының оң шешімінсіз осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 2) және 4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзуға жол берілмейді.

2. Еңбек шарты осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша бұзылған кезде, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші он бес жұмыс күні бұрын еңбек шартын бұзу туралы жұмыскерлерді хабардар етуге міндетті. Хабардар ету мерзімі тараптардың келісімі бойынша жұмыс істелмеген уақытқа пропорционалды түрде жалақы төлеумен ауыстырылуы мүмкін. Хабарламада жұмыс беруші еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетуге міндетті.

Мынадай:

1) құрылымдық бөлімшенің (цехтың, учаскенің) жабылуы;

2) жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігінің болмауы;

3) жұмыскерлердің өкілдерін еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді (жұмыс берушідегі экономикалық өзгерістер мен еңбек шартын бұзу қажеттілігі арасында тікелей байланыстың болуын) көрсете отырып, кемінде бір ай бұрын хабардар ету шарттары бір мезгілде сақталған кезде осы негіз бойынша еңбек шартын бұзуға болады.

3. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 4) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу құрамына жұмыскерлердің өкілі қатысуға тиіс аттестаттау комиссиясының шешіміне негізделуге тиіс.

Жұмыскерлерді аттестаттауды жүргізу тәртібі, талаптары мен кезеңділігі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

4. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 5) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен құрылатын емтихан комиссиясының шешіміне негізделуге тиіс.

5. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 6) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу үшін жұмыскердің осы жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін денсаулық жағдайы салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен медициналық қорытындымен расталуға тиіс.

6. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу осы Кодекстің 65-бабында көзделген тәртіптік жаза қолдану тәртібі және осы Кодекстің 66-бабының талаптары сақтала отырып жүргізіледі.

7. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 9) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу медициналық қорытындымен расталуға тиіс.

Жұмыскерді медициналық куәландыруға жіберу туралы шешімді жұмыс берушінің өкілі қабылдайды.

7-1. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 10) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу жұмыскердің медициналық куәландыруды өтуден бас тартуы туралы актімен расталуға тиіс.

7-2. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 13) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу жұмыскердің кінәлілік әрекеттер немесе әрекетсіздік жасағанын растайтын негіздемелер көрсетіле отырып, ішкі тергеп-тексеру актісімен расталуға тиіс. Ішкі тергеп-тексеру тәртібі жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.

8. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 20) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыскер еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы парағын ұсынғаннан кейін жол беріледі.

9. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыскер Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанда жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын оны хабардар ете отырып және еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде өтемақы төлене отырып жол беріледі.

10. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 25) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыс беруші жұмыскерге болмағаны туралы актіні табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберген күннен бастап күнтізбелік он күн ішінде жұмыскер болмау себептері туралы ақпаратты ұсынбаған кезде жол беріледі.

11. Осы Кодекстің 52-бабы 1-1-тармағының 1) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының немесе Қазақстан Республикасы дипломатиялық қызмет органдарының ұсынуы негізінде жүргізіледі.

12. Осы Кодекстің 52-бабы 1-1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу:

1) сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін соттың заңды күшіне енген айыптау үкімі;

2) Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігінің 3), 4), 9), 10) және 12) тармақтары немесе 36-бабы негізінде қылмыстық істі тоқтату туралы соттың заңды күшіне енген қаулысы немесе қылмыстық құдалау органының прокурор бекіткен қаулысы негізінде жүргізіледі.

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
13-тармақпен толықтыру көзделген – ҚР 03.01.2023 № 188-VII (01.01.2027 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.
Ескерту. 53-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 16.04.2018 № 147-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 02.07.2018 № 165-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 30.12.2020 № 393-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1), 18) 20) және 23) тармақшаларында, 1-1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі және демалыста жүрген кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

2. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедектігі бар баланы) тәрбиелеп отырған жалғызілікті аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

Ескерту. 54-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 30.12.2020 № 393-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 27.06.2022 № 129-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Жұмыскермен еңбек шарты оның:

1) акцияларының (жарғылық капиталға қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы еңбек шарты тоқтатылатын жұмыс берушіге тікелей немесе жанама түрде тиесілі;

2) еңбек шарты тоқтатылатын жұмыс беруші акцияларының (жарғылық капиталға қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы тікелей немесе жанама түрде тиесілі;

3) көрсетілген заңды тұлға және еңбек шарты тоқтатылатын жұмыс беруші акцияларының (жарғылық капиталға қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы бір заңды тұлғаға тиесілі басқа заңды тұлғаға ауысуына байланысты тоқтатылады.

1-1. Азаматтық қызметшімен еңбек шарты осы Кодекстің 139-бабы 8-тармағының талаптары орындалған жағдайда, басқа мемлекеттік мекемеге, қазыналық кәсіпорынға жұмысқа ауыстырылуына байланысты тоқтатылады.

2. Жұмыскердің жазбаша өтініші және басқа заңды тұлғаның жұмысқа қабылдауға келісуі туралы жазбаша растамасы еңбек шартын тоқтату үшін негіздер болып табылады. Еңбек шартын тоқтату күні тараптардың келісімі бойынша айқындалады.

Ескерту. 55-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

56-бап. Еңбек шартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу тәртібі

1. Осы баптың 3-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер жұмыс берушіні кемінде бір ай бұрын хабардар ете отырып, еңбек шартын өзінің бастамасы бойынша бұзуға құқылы. Еңбек шартында еңбек шартын бұзу туралы жұмыскердің жұмыс берушіге хабардар етуінің неғұрлым ұзақ мерзімін белгілеуге жол беріледі.

2. Еңбек шарты жұмыскердің бастамасы бойынша жұмыс берушінің жазбаша келісімімен, осы баптың 1-тармағында көзделген хабардар ету мерзімі аяқталғанға дейін бұзылуы мүмкін.

3. Жұмыскер жұмыс берушінің еңбек шарты талаптарын орындамағаны туралы жұмыс берушіні хабардар етуге құқылы. Егер хабардар етілген күннен бастап жеті жұмыс күні өткен соң жұмыс берушінің еңбек шартының талаптарын орындамауы жалғасса, жұмыскер үш жұмыс күнінен кешіктірмей жұмыс берушіні хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзуға құқылы.

4. Осы бапта көзделген хабардар ету мерзімі ішінде жұмыскер хабарламаны кері қайтарып алуы мүмкін.

5. Осы бапта көрсетілген хабардар ету мерзімі өткен соң, материалдық жауапты адамдардың кінәсінен жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру аяқталмаған жағдайлардан басқа, жұмыскер жұмысты тоқтатуға құқылы. Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамаларын) қабылдау-беру аяқталған күн материалдық жауапты жұмыскерлермен еңбек шартын бұзған күн болып табылады.

Ескерту. 56-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

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

1) жергілікті атқарушы органдар шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты қайтарып алған не шетелдіктің Қазақстан Республикасында тұруға ықтиярхатының қолданылу мерзімі өткен кезде;

2) жұмыскер не жұмыс беруші - жеке тұлға еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын жазаға сотталған сот үкімі заңды күшіне енген кезде;

3) жұмыскер не жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот жұмыскерді не жұмыс беруші - жеке тұлғаны қайтыс болды деп жариялаған немесе хабар-ошарсыз кетті деп таныған жағдайда;

4) сот жұмыскерді әрекетке қабілетсіз немесе әрекет қабілеті шектеулі деп таныған, соның салдарынан жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастыруға мүмкіндігі болмайтын жағдайда;

5) бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскер жұмысына қайта алынған жағдайда;

6) жұмыскер келісімшарт бойынша әскери қызметке, құқық қорғау және арнаулы мемлекеттік органдарға қызметке кірген кезде жұмыскер тиісті құжатты көрсеткен күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей тоқтатылуға жатады.

2. Сот үкімінің немесе шешімінің заңды күшіне енген күні, жұмыскердің немесе жұмыс беруші жеке тұлғаның қайтыс болған күні осы баптың 1-тармағының 2), 3) және 4) тармақшаларында көрсетілген негіздер бойынша еңбек шарты тоқтатылған күн болып табылады.

Ескерту. 57-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 23.11.2015 № 414-V Кодексімен (01.01.2017 бастап қолданысқа енгізіледі); 13.06.2017 № 69-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Жұмыскермен еңбек шарты жұмыскер еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартқан кезде:

1) жұмыскер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартқан;

2) еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскер жұмысты жалғастырудан бас тартқан;

3) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақат алған, кәсіптік ауруға шалдыққан немесе денсаулығына өндіріске байланысты емес өзге де зақым келген кезде жұмыскер денсаулық жағдайына байланысты уақытша басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайларда тоқтатылуға жатады.

2. Жұмыскер еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша бас тартқан кезде не жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша бас тартуды беруден бас тартуын куәландыратын акт болған кезде еңбек шартын тоқтатуға жол беріледі.

3. Жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі (оның ішінде жүктілігіне және босануына байланысты) және демалысы кезеңінде осы баптың 1-тармағында көрсетілген негіздер бойынша еңбек шартын тоқтатуға жол берілмейді.

Ескерту. 58-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

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

Жұмыскердің жұмыс берушіні хабардар етуі және жұмыскердің жұмысқа (лауазымға) сайлану немесе тағайындалу актісі негіздер болып табылады.

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

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

1) медициналық қорытынды негізінде жұмыскердің денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілімі бар жұмысты орындауға еңбек шарты жасалған;

2) жұмысты орындауға арналған еңбек шарты адамды белгілі бір лауазымдарда болу немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айырған заңды күшіне енген сот үкімін немесе қаулысын бұза отырып жасалған;

3) өз бетінше жұмысқа орналасу үшін біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы не шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты белгіленген тәртіппен алмай немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалған;

4) мемлекеттік органның шетелдік жұмыскерімен еңбек шарты Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптар бұзыла отырып жасалған;

5) еңбек шарты осы Кодекстің 26-бабының 2-тармағында көрсетілген адамдармен жасалған жағдайларда;

6) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде көзделген басқа да жағдайларда, еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы салдарынан еңбек шарты тоқтатылуға жатады.

Ескерту. 60-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 23.11.2015 № 414-V Кодексімен (01.01.2017 бастап қолданысқа енгізіледі).

61-бап. Еңбек шартының тоқтатылуын ресімдеу

1. Жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болған (сот қайтыс болды деп жариялаған немесе хабарсыз кетті деп таныған) жағдайда еңбек шартының тоқтатылуын және үй жұмыскерлерімен еңбек шартының тоқтатылуын қоспағанда, еңбек шартының тоқтатылуы жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

2. Жұмыс берушінің актісінде осы Кодексте сәйкес еңбек шартын тоқтатудың негізі көрсетілуге тиіс.

3. Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыскерге табыс етіледі не оның табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы оған жіберіледі.

Ескерту. 61-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1. Жұмыс беруші еңбек шарты тоқтатылған күні жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжатты беруге міндетті.

2. Жұмыс беруші жұмыскердің (оның ішінде бұрынғы жұмыскердің) талап етуі бойынша, өтінішпен жүгінген кезден бастап бес жұмыс күні ішінде мамандығы (біліктілігі, лауазымы), жұмыс істеген уақыты және жалақы мөлшері көрсетілген анықтаманы, жұмыскердің біліктілігі және оның жұмысқа көзқарасы туралы мәліметтерді қамтитын мінездеме-ұсынымды, сондай-ақ осы Кодексте көзделген басқа да құжаттарды беруге міндетті.

3. Жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған, банкроттыққа ұшыраған, жұмыс беруші - жеке тұлға қызметін тоқтатқан кезде жұмыс беруші жұмыскердің алдында берешегі болса, жалақы және өзге де төлемдер бойынша қалыптасқан берешектің мөлшері туралы тиісті түрде ресімделген анықтаманы беруге міндетті.

5-тарау. ЕҢБЕК ТӘРТІПТЕМЕСІ. ЕҢБЕК ТӘРТІБІ

63-бап. Еңбек тәртіптемесінің қағидалары

1. Еңбек тәртіптемесінің қағидаларын жұмыс беруші бекітеді.

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

64-бап. Тәртіптік жазалар

1. Жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс беруші немесе ұлттық басқарушы холдингтің бірінші басшысы Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда, мынадай:

1) ескерту;

2) сөгіс;

3) қатаң сөгіс;

4) осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түріндегі тәртіптік жаза қолдануға құқылы.

2. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.

Ескерту. 64-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 156-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

65-бап. Тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі

1. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны, Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің актісін шығару арқылы қолданады. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда, ұлттық басқарушы холдингтің бірінші басшысы тәртіптік жаза қолданған кезде осы баптың және осы Кодекстің 66-бабының ережелері қолданылады.

2. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны қолданғанға дейін жұмыскерден жазбаша нысанда (қағаз жеткізгіште немесе электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында) не жұмыскердің авторизациялануы, сәйкестендірілуі қамтамасыз етіле отырып, электрондық түрде түсініктеме талап етуге міндетті.

Жасалған тәртіптік теріс қылық фактісі бойынша түсініктеме беру туралы талап жазбаша нысанда (қағаз жеткізгіште немесе электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында) ресімделеді және жұмыс берушінің талабын алғаны растала отырып, жұмыскерге жеке өзіне немесе курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы тапсырылады.

Жұмыскер талапты алудан жалтарған немесе бас тартқан жағдайда жұмыс берушінің өкілі тиісті акт жасайды.

Егер жұмыскер талапты алған немесе талапты алудан жалтару немесе бас тарту туралы акт жасалған күннен бастап екі жұмыс күні өткеннен кейін түсініктеме бермесе, онда жұмыс берушінің өкілі тиісті акт жасайды.

Жұмыскердің түсініктеме бермеуі тәртіптік жаза қолдану үшін кедергі бола алмайды.

3. Әрбір тәртіптік теріс қылық үшін жұмыскерге бір тәртіптік жаза ғана қолданылуы мүмкін.

4. Жұмыс берушінің жұмыскерге тәртіптік жаза қолдану туралы актісі:

1) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болған;

2) жұмыскер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқару уақытына жұмыстан босатылған;

3) жұмыскер демалыста немесе вахтааралық демалыста болған;

4) жұмыскер іссапарда болған;

5) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген тұлғаларға қатысты еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жүргізілген кезеңде шығарылмайды.

5. Тәртіптік жаза қолдану туралы акт шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде тәртіптік жазаға тартылған жұмыскерге қолын қойғызып хабарланады. Жұмыскер жұмыс берушінің актісімен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда, тәртіптік жаза қолдану туралы актіде бұл туралы тиісті жазба жасалады.

Жұмыскерді жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы актісімен жеке таныстыруға мүмкіндік болмаған жағдайда, жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыс беруші жұмыскерге табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы тәртіптік жаза қолдану туралы актінің көшірмесін жіберуге міндетті.

Ескерту. 65-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 156-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

66-бап. Тәртіптік жазаларды белгілеу және қолдану мерзімі

1. Осы Кодекстің 65-бабының 4-тармағында және Қазақстан Республикасының басқа да заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, тәртіптік жаза жұмыскерге тәртіптік теріс қылық анықталған кезде тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.

Осы Кодекстің 176-бабында көзделген жағдайларда тәртіптік жазалар ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі заңды күшіне енген күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.

2. Тәртіптік жазаны – тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап алты ай өткеннен кейін, ал Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген немесе ревизия немесе жұмыс берушінің қаржы-шаруашылық қызметін тексеру нәтижелері бойынша тәртіптік теріс қылық анықталған жағдайларда жұмыскер тәртіптік теріс қылық жасаған күннен бастап бір жыл өткеннен кейін қолдануға болмайды.

3. Тәртіптік жауаптылық туралы мәселені қарау және тәртіптік жазаны қолдану мерзімінің өтуі:

1) жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігіне байланысты жұмыста болмау;

2) мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау үшін жұмыстан босатылу;

3) демалыста, іссапарда немесе вахтааралық демалыста болу;

4) қылмыстық іс, әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша іс жүргізу кезеңінде, сондай-ақ жұмыскердің тәртіптік жауаптылығы туралы мәселені шешуге әсер ететін сот актісі немесе әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы істерді қарауға уәкілетті лауазымды адамның актісі заңды күшіне енгенге дейін;

5) жұмыскердің даярлауда, қайта даярлауда, біліктілікті арттыру курстарында және тағылымдамада болу;

6) жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағаны туралы жұмыс берушінің актілеріне оның сот тәртібімен шағым жасау;

7) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген тұлғаларға қатысты еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жүргізілген;

8) "Кәсіптік біліктілік туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес кәсіптік біліктілігін тану кезеңінде тоқтатыла тұрады.

4. Осы Кодексте көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзуды қоспағанда, тәртіптік жаза қолдану мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспайды.

5. Жұмыскерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын жұмыс берушінің актісін шығару арқылы алып тастауға құқылы.

Ескерту. 66-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 26.11.2019 № 273-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

6-тарау. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ

67-бап. Жұмыс уақыты және оның түрлері

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

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

Толық емес жұмыс күні (ауысымда) және (немесе) толық емес жұмыс аптасында жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін не бірлесіп жұмысқа орналастыруды қолданған кезде тиісті күнтізбелік жылға арналған жұмыс уақытының теңгерімі бойынша жұмыс сағаттарының қалыпты саны тиісінше азаяды.

Ескерту. 67-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

68-бап. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы

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

2. Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін төленетіндей төлемақымен ұзақтығы азырақ жұмыс уақыты көзделуі мүмкін.

3. Негізгі жұмыс орны бойынша және қоса атқаратын жұмысы бойынша күнделікті жұмыстың жиынтық ұзақтығы осы Кодекстің 71-бабының 4-тармағында белгіленген күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан 4 сағаттан артық аспауға тиіс.

4. Медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне күтімді жүзеге асыратын жұмыскерлерге, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуіне (бала асырап алушыға), он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедектігі бар баланы) тәрбиелеп отырған жалғызілікті аналарға, көрсетілген санаттағы балаларды анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдарға, оқудан бос уақытта денсаулығына зиян келтірмейтін және оқу процесін бұзбайтын жұмысты орындау үшін білім алушыларға, Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа жетуге кемінде екі жыл қалған не көрсетілген зейнеткерлік жасқа жеткен жұмыскерлерге тараптардың келісуі бойынша бірлесіп жұмысқа орналастыруды қолдануға жол беріледі.

Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскер үшін жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығына, еңбек өтілін есептеуге және осы Кодексте, еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде белгіленген еңбек саласындағы басқа да құқықтарға шек қоюға алып келмейді.

Ескерту. 68-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

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

1. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер үшін:

1) он төрт жастан он алты жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 24 сағаттан аспайтын;

2) он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін – аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

Осы тармақта белгіленген жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге қолданылады.

Жұмыс беруші өндірістік объктілерді еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды өткізбеген жағдайда, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес толық көлемде беріледі.

Жіберуші тараптың жұмыскерлеріне жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы қабылдаушы тараптың өндірістік объектілерін еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерінің негізінде беріледі.

3. Бірінші және екінші топтардағы мүгедектігі бар жұмыскерлерге аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

4. Жұмыскерлерге жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленген кезде олардың еңбегіне ақы төлеу осы Кодексте сәйкес жүргізіледі.

Ескерту. 69-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 27.06.2022 № 129-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

70-бап. Толық емес жұмыс уақыты

1. Еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек қатынастары процесінде жұмыскер мен жұмыс беруші арасында жазбаша келісім бойынша толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін.

Осы Кодексте белгіленген қалыпты ұзақтықтан аз уақыт, оның ішінде:

1) толық емес жұмыс күні, яғни күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту;

2) толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту;

3) күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын бір мезгілде азайту және жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту толық емес жұмыс уақыты болып есептеледі.

2. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу жұмыскер үшін осы Кодексте, еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде белгіленген жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуде және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын шектеуге әкеп соқтырмайды.

3. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының), сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне күтімді жүзеге асыратын жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимін белгілеуге міндетті.

Ескерту. 70-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

71-бап. Жұмыс уақыты режимі

1. Жұмыскерлер үшін екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыстың ерекшелігі ескеріле және жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығы сақтала отырып, жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

2. Өндірістердің сипаты мен жұмыс жағдайлары бойынша бес күндік жұмыс аптасын енгізу орынсыз болатын ұйымдарда бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

3. Жұмыс беруші еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарына немесе жұмыс берушінің актісіне сәйкес бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасын белгілейді.

Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартында бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасымен кезектесу құқығымен төрт күндік жұмыс аптасын белгілеуге жол беріледі.

4. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, күнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағаттан аспайды.

5. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістер уақыты еңбек тәртіптемесі қағидаларында, еңбек және ұжымдық шарттарда белгіленген талаптар сақтала отырып айқындалады.

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

Ескерту. 71-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

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

1. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлуге:

1) жұмыс қарқындылығы әртүрлі болатын жұмыстарда;

2) егер бұл жұмыскердің әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттіліктерімен байланысты болса, оның бастамасы бойынша жол беріледі.

2. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлген кезде жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) белгіленген ұзақтығынан аспауға тиіс.

3. Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) бөліктерге бөлінетін жұмыс түрлері, жұмыстағы үзілістердің саны мен ұзақтығы, сондай-ақ осындай жағдайлары бар жұмыс үшін жұмыскерлерге төленетін өтемақылардың түрлері мен мөлшерлері еңбек, ұжымдық шарттарда айқындалады.

Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлумен байланысты үзілістер жұмыскерлердің тынығуы үшін беріледі және жұмыс уақытына жатпайды.

73-бап. Ауысымдық жұмыс

1. Өндірістік процестің ұзақтығы күнделікті жұмыстың жол берілетін ұзақтығынан асатын жағдайларда ауысымдық жұмыс белгіленуі мүмкін.

2. Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екіншісіне өту ауысым кестелерімен белгіленеді.

3. Жұмыс беруші ауысым кестелерін осы кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін кемінде күнтізбелік он күн бұрын жұмыскерлердің назарына жеткізеді.

Ауысымдық кестемен танысу мерзімі жұмыскерді жұмысқа қабылдаған немесе ауысымдық жұмыс кезінде жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстырған жағдайда қысқартылуы мүмкін.

4. Осы Кодекстің 86-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскерді қатарынан екі жұмыс ауысымы бойы жұмысқа тартуға тыйым салынады.

Ескерту. 73-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

73-1-бап. Жылжымалы жұмыс кестесі

1. Жұмыстың ерекшелігін ескере отырып, жұмыс беруші еңбек тәртіптемесінің қағидаларында жұмыскерлерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдана отырып, жұмыс кестесінің күн сайынғы ұзақтығының 11 сағаттан аспайтын шектеулерін сақтай отырып, жұмыс кестесінің ұзақтығы әртүрлі аптаның әртүрлі күндеріндегі жұмыстың жылжымалы кестесін белгілеуге құқылы.

2. Оның шегінде жұмыскерлердің осы санаты үшін белгіленген, бірақ тоқсаннан аспайтын жұмыс уақытының орташа ұзақтығының күнделікті және (немесе) апта сайынғы нормасы сақталуға тиіс кезең жылжымалы жұмыс кестесі кезіндегі есептік кезең деп танылады

3. Жылжымалы жұмыс кестесі бар режимде жұмыс істеген кезде жұмыс күнінің (ауысымның) басталуы, аяқталуы немесе жалпы ұзақтығы еңбек тәртіптемесінің қағидаларында, еңбек шартында не ауысымдық кестесінде айқындалады.

Ескерту. Кодекс 73-1-баппен толықтырылды – ҚР 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

74-бап. Икемді жұмыс уақыты режиміндегі жұмыс

1. Жұмыскерлер, оның ішінде қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін олардың әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттіліктерін өндіріс мүдделерімен үйлестіру мақсатында икемді жұмыс уақыты режимі белгіленуі мүмкін.

2. Икемді жұмыс уақыты режимі кезінде:

1) белгіленген жұмыс уақыты;

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

3) есептік кезең белгіленеді.

3. Оның шегінде жұмыскерлердің осы санаты үшін орташа белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығы сақталуға тиіс кезең икемді жұмыс уақыты кезіндегі есептік кезең деп танылады.

4. Икемді жұмыс уақыты кезіндегі есептік кезең алты айдан аспайды.

5. Икемді жұмыс уақыты режиміндегі күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақытының ұзақтығы күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасынан көп немесе аз болуы мүмкін.

6. Белгіленген жұмыс уақытының, икемді (ауыспалы) жұмыс уақытының ұзақтығы, икемді жұмыс уақыты режиміндегі есептік кезең жұмыс берушінің актісінде, еңбек немесе ұжымдық шарттарда белгіленеді.

Ескерту. 74-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 01.07.2021 № 61-VII Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

75-бап. Жұмыс уақытының жиынтық есебі

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

2. Оның шегінде жұмыскерлердің осы санаты үшін белгіленген күнделікті және (немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасы орташа алғанда сақталуға тиіс кезең жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі есептік кезең деп танылады.

Толық емес жұмыс күні (ауысым) және (немесе) толық емес жұмыс аптасында жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін не бірлесіп жұмысқа орналастыруды қолданған кезде есептік кезеңдегі жұмыс сағаттарының қалыпты саны тиісінше азаяды.

3. Кез келген, бірақ бір жылдан аспайтын күнтізбелік кезең немесе белгілі бір жұмысты орындау кезеңі жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі есептік кезең болуы мүмкін.

4. Жұмыс уақытының жиынтық есебін белгілеу кезінде жұмыстың аяқталуы мен келесі жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) басталуы арасындағы жұмыскердің демалыс ұзақтығының сақталуы міндетті болып табылады.

5. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде жұмыс істеу тәртібі, жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін жұмыскерлердің санаттары ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

6. Жұмыс уақытының жиынтық есебі қолданылатын жұмысқа он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді тартуға жол берілмейді.

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

8. Бірінші топтағы мүгедектігі бар жұмыскерлерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануға жол берілмейді.

Егер екінші және үшінші топтардағы мүгедектігі бар жұмыскерлерге сараптамалық кәсіптік-патологиялық комиссияның қорытындысы негізінде жұмыс уақытының жиынтық есебін белгілеуге тыйым салынған болса, оларға мұндай режим белгіленбейді.

9. Еңбек шарты есептік кезең аяқталғанға дейін тоқтатылған кезде жұмыскердің есептік кезең басталғаннан бастап еңбек шарты тоқтатылған күнге дейін жұмыс істеген уақыты үшін сондай талаптармен үстеме сағаттарға ақы алуға құқығы бар.

Ескерту. 75-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 27.06.2022 № 129-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

76-бап. Түнгі уақыттағы жұмыс

1. Сағат 22-ден 6-ға дейінгі уақыт түнгі уақыт болып есептеледі.

2. Түнгі уақыттағы жұмысқа:

он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер;

жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер жіберілмейді.

3. Мүгедектігі бар жұмыскерлерді түнгі уақытта жұмысқа тартуға, оларға мұндай жұмысқа медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайына байланысты тыйым салынбаған жағдайда, олардың жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

4. Жұмыс беруші:

1) жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да адамдарды;

2) мүгедектігі бар он сегіз жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлерді жазбаша келісімінсіз түнгі уақыттағы жұмысқа тартуға құқылы емес.

Ескерту. 76-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 12.10.2021 № 67-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 27.06.2022 № 129-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

77-бап. Үстеме жұмыс

1. Осы баптың 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

2. Жұмыскердің келісімінсіз мынадай жағдайларда:

1) елдің қорғанысы, төтенше немесе соғыс жағдайын енгізу, төтенше жағдайды жариялау үшін қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін не мемлекеттік органдардың немесе олардың лауазымды адамдарының шешімі бойынша өзге де шектеу іс-шараларын, оның ішінде карантинді енгізу кезінде;

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

3) егер жұмыста үзіліс жасауға болмаса, ауыстыратын жұмыскер келмей қалғанда, басқа жұмыскермен ауыстыру шараларын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін;

4) денсаулықтан айырылу немесе өлім қаупі төнген азаматтарға шұғыл және кезек күттірмейтін жәрдем көрсету үшін үстеме жұмыстарға жол беріледі.

3. Үстеме жұмысқа мынадай жұмыскерлер:

1) жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;

2) он сегіз жасқа толмағандар;

3) мүгедектігі бар адамдар жіберілмейді.

Ескерту. 77-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 27.06.2022 № 129-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

78-бап. Үстеме жұмыстардың шекті саны

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

2. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы жұмыс уақытын жиынтық есепке алуды белгілеу кезінде төрт күндік, бес күндік және алты күндік жұмыс аптасында айына он екі сағаттан және жылына бір жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс.

3. Үстеме жұмыстардың шекті санын шектеу осы Кодекстің 77-бабы 2-тармағының 1) және 4) тармақшаларында көзделген жағдайлардағы жұмыстарға қолданылмайды.

79-бап. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізу тәртібі

1. Жұмыс беруші жұмыскердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытын есепке алуды жүргізуге міндетті.

2. Жұмыскер жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақыт есепке алынуға тиіс. Бұл ретте үстеме жұмыстар уақыты, түнгі уақыттағы, демалыс, мереке күндеріндегі жұмыстар, іссапар күндері бөлек есепке алынады.

3. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізудің нысаны мен тәртібі жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

4. Жұмыскердің жұмыс уақытына жұмыстарды жұмыс орнынан тыс жерлерде орындаған не олардың орындалуын жұмыс беруші нақты уақытпен тіркей алмайтын кезеңдер қосылатын жағдайларда, бұл кезеңдер жұмыс уақытын есепке алу құжаттарында еңбек шартында белгіленген жұмыстар көлемін орындау ретінде белгіленеді.

Ескерту. 79-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

7-тарау. ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ

80-бап. Тынығу уақытының түрлері

Тынығу уақытының түрлері:

1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер:

- тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс;

- ауысымішілік және арнайы үзілістер;

2) күнделікті (ауысымаралық) тынығу;

3) демалыс күндері (вахтааралық тынығу);

4) мереке күндері;

5) демалыстар болып табылады.

81-бап. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс

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

2. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс беру уақыты, оның ұзақтығы еңбек тәртіптемесі қағидаларында, еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленеді.

3. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды. Өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беру мүмкін болмайтын жұмыстарда жұмыс беруші жұмыскерді жұмыс уақытында арнайы жабдықталған орында тынығу және тамақтану мүмкіндігімен қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстардың тізбесі, тынығудың және тамақтанудың тәртібі мен орны ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.

82-бап. Ауысымішілік және арнайы үзілістер

1. Жекелеген жұмыс түрлерінде жұмыскерлерге өндіріс пен еңбек технологиясына және оларды ұйымдастыруға байланысты ауысымішілік үзілістер беріледі, бұлар жұмыс уақытына қосылады. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгеше белгіленбесе, бұл жұмыс түрлері, мұндай үзілістердің ұзақтығы мен оларды беру тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

2. Жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жылытылмайтын жабық үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін жұмыскерлерге жылыну не салқындау және тынығу үшін жұмыс уақытына қосылатын арнайы үзілістер беріледі. Жұмыс беруші жұмыскерлердің жылынуына, салқындауына және тынығуына арналған үй-жайлардың жабдықталуын қамтамасыз етуге міндетті.

3. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін жұмыстың әрбір үш сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:

1) бір баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

2) екі немесе одан көп баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.

4. Осы баптың 3-тармағында көрсетілген жұмыскердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе аяғында беріледі.

5. Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзілістер уақытында әйелдердің, әкелердің, бала асырап алушылардың орташа жалақысы сақталады.

Ескерту. 82-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

83-бап. Күнделікті (ауысымаралық) тынығудың ұзақтығы

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

84-бап. Демалыс күндері

1. Жұмыскерлерге апта сайын демалыс күндері беріледі.

2. Бес күндік жұмыс аптасында жұмыскерлерге аптасына екі демалыс күні, ал алты күндік жұмыс аптасында – бір демалыс күні беріледі.

3. Бес күндік, алты күндік немесе төрт күндік жұмыс аптасында жексенбі жалпы демалыс күні болып табылады. Бес күндік және (немесе) төрт күндік жұмыс аптасы кезіндегі екінші немесе үшінші демалыс күні ұжымдық шартта немесе еңбек тәртіптемесі қағидаларында белгіленеді.

4. Үздіксіз өндірістерде немесе өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа ұдайы үздіксіз қызмет көрсету қажеттілігі салдарынан демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкін болмайтын өндірістерде істейтін, сондай-ақ вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерге (жұмыскерлер тобына) демалыс күндері ауысымдық кестелерге (вахталар кестелеріне) сәйкес аптаның әр күндері кезекпен беріледі.

4-1. Жылжымалы жұмыс кестесі бар жұмыскерлерге (жұмыскерлер тобына) еңбек шартының ережелеріне немесе ауысымдық кестелерге сәйкес аптаның әртүрлі күндерінде жылжымалы кесте бойынша демалыс күндерін бере отырып, жұмыс аптасы белгіленеді.

5. Қолданылатын жұмыс режимдеріне және ауысымдық кестелерге (вахталар кестелеріне) қарамастан, мұсылман күнтізбесі бойынша атап өтілетін Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар – православиелік Рождество демалыс күндері болып табылады.

6. Іссапарда жүрген жұмыскер демалыс күндерін өзі жіберілген жұмыс берушінің еңбек тәртіптемесі қағидаларына сәйкес пайдаланады.

Ескерту. 84-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

85-бап. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс

1. Ауысымдық кесте немесе вахталық кесте бойынша вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді мереке күндерінде, сондай-ақ осы Кодекстің 84-бабының 5-тармағында көзделген демалыс күндерінде жұмысқа тарту үшін жұмыскерлердің жазбаша келісімі және жұмыс берушінің актісін шығару талап етілмейді.

Осы Кодекстің 86-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа жұмыскердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша жұмыс берушінің актісі негізінде жол беріледі.

2. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін жұмыскердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні беріледі немесе осы Кодекстің 109-бабында көрсетілген мөлшерде ақы төленеді.

3. Мереке күндері кезеңінде, сондай-ақ осы Кодекстің 84-бабының 5-тармағында көзделген демалыс күндерінде жұмыс уақытын ұтымды пайдалану мақсатында еңбек жөніндегі уәкілетті орган демалыс күндерін басқа жұмыс күндеріне ауыстыруға құқылы.

4. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдерді демалыс және мереке күндерінде жұмысқа тартуға тыйым салынады.

Ескерту. 85-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 19.04.2023 № 223-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

Жұмыскердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға мынадай жағдайларда:

1) төтенше жағдайлардың, дүлей зілзаланың немесе өндірістік аварияның алдын алу не олардың зардаптарын дереу жою үшін;

2) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің алдын алу және оларды тергеп-тексеру үшін;

3) тұтастай ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмыс істеуі жедел орындалуына байланысты болатын шұғыл, күтпеген жұмыстарды орындау үшін жол беріледі.

87-бап. Демалыс түрлері

1. Жұмыскерлерге демалыстардың мынадай түрлері беріледі:

1) жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстары;

2) әлеуметтік демалыстар.

2. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы жұмыскердің тынығуына, жұмысқа қабілеттілігін қалпына келтіруіне, денсаулығын нығайтуына және жұмыскердің өзге де жеке қажеттіліктеріне арналады және жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып, белгілі бір күнтізбелік күндер санына беріледі.

3. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының мынадай түрлері беріледі:

1) жыл сайынғы негізгі ақы төленетін еңбек демалысы;

2) жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы.

4. Әлеуметтік демалыс деп ана болуға, скринингтік зерттеулерден өтуге, балалар күтіміне, өндірістен қол үзбей білім алуға қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату түсініледі.

5. Жұмыскерлерге әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері беріледі:

1) жалақы сақталмайтын демалыс;

2) оқу демалысы;

3) жүктілікке және бала (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс;

4) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс;

5) бір жыл ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын көлемде скринингтік зерттеулерден өтуге арналған демалыс;

6) кемінде үш жұмыс күні көлемінде он екі аптаға дейін жүктілігі бойынша медициналық есепке қоюға арналған демалыс.

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, әлеуметтік демалыста болған кезең еңбек өтіліне есептеледі.

6. Демалыс беру жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

Ескерту. 87-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 07.07.2020 № 361-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

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

89-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары

1. Мыналарға:

1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

Ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

Жұмыс беруші өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды өткізбеген жағдайда, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес толық көлемде беріледі;

2) бірінші және екінші топтардағы мүгедектігі бар адамдарға ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

Жіберуші тараптың жұмыскерлеріне жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары қабылдаушы тараптың өндірістік объектілерін еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерінің негізінде беріледі.

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

3. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскерлерге үздіксіз ұзақ жұмысы, маңызды, күрделі, жедел жұмыстарды, сондай-ақ өзге де сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатындағы жыл сайынғы ақы төленетін қосымша демалыстар белгіленуі мүмкін.

Ескерту. 89-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 27.06.2022 № 129-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы, қолданылатын жұмыс режимдері мен ауысымдық кестелерге қарамастан, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы күндеріне тура келетін мереке күндері есепке алынбай, күнтізбелік күндермен есептеледі.

2. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысына қосылады.

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

Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы берілген кезде:

1) нақты жұмыс істелген уақыт;

2) жұмыскер нақты жұмыс істемеген, бірақ оның жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы толық немесе ішінара сақталған уақыт;

3) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігіне байланысты нақты жұмыс істемеген уақыт, оның ішінде жүктілігіне және босануына байланысты демалыста болған уақыт;

4) жұмыскер жұмысына қайта алыну алдында нақты жұмыс істемеген уақыт еңбек өтіліне қосылады.

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

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

2. Жұмыс жылы жұмыскердің бірінші жұмыс күнінен бастап есептелген күнтізбелік он екі айды құрайды.

3. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін. Бұл ретте жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы бөліктерінің бірі күнтізбелік он төрт күннен кем болмауға тиіс.

4. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу – ол басталғанға дейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыстар кестесінен тыс берілген жағдайда, ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

5. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы негізгі жұмысы бойынша демалыспен бір мезгілде беріледі.

Егер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы негізгі жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші қоса атқарушы жұмыскердің өтініші бойынша оған демалыстар ұзақтығының айырмасын құрайтын күндерге жалақы сақталмайтын демалыс береді.

6. Демалыс беру, ауыстыру не жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алу жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

Ескерту. 92-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берудің кезектілігі жыл сайын жұмыс беруші жұмыскерлер пікірін ескере отырып бекітетін демалыстар кестесіне сәйкес айқындалады не тараптардың келісімі бойынша демалыстар кестесінен тыс белгіленеді.

2. Демалыстар кестесі өндірістік қажеттілікке байланысты өзгертілген жағдайда, жұмыс беруші бұл туралы жұмыскерге еңбек демалысы басталардан кемінде екі апта бұрын хабардар етуге міндетті.

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

1. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы мынадай жағдайларда:

жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болғанда;

жүктілікке және босануға байланысты демалыс кезінде толық немесе оның бір бөлігі ауыстырылады.

2. Осы баптың 1-тармағында көзделген жағдайларда жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы (оның бір бөлігі) жұмыскердің өтініші бойынша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысында болу кезеңіне ауыстырылады. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша келесі жұмыс жылының еңбек демалысына қосылуы немесе жұмыскердің өтініші бойынша ағымдағы жұмыс жылында бөлек берілуі мүмкін.

3. Пайдаланылмаған жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын не оның бір бөлігін қатарынан екі жыл бойы бермеуге тыйым салынады.

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

1. Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік жағдайында жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана үзуі мүмкін.

2. Кері шақыртып алуға байланысты жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылының жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына қосылады.

3. Жұмыскерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алған кезде демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына, жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

4. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді, жүктілігі туралы анықтаманы жұмыс берушіге берген жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алуға жол берілмейді.

Ескерту. 95-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1. Еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты оны кейіннен тоқтатумен жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы, демалыс уақыты еңбек шарты мерзімінің шегінен толық немесе ішінара шыққан жағдайда берілуі мүмкін. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының соңғы күні еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты оны тоқтату күні болып есептеледі.

2. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланбаған күндері үшін өтемақы төлемі жұмыскердің орташа жалақысы есебінен есептеледі.

Ескерту. 96-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

97-бап. Жалақы сақталмайтын демалыс

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

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

3. Жұмыс беруші:

1) неке тіркелгенде;

2) бала туылғанда;

3) жақын туыстары, сондай-ақ зайыбы (жұбайы) және (немесе) олардың жекжаттары (ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ағалы-інілер мен апалы-сіңлілер (қарындастар), ата-аналары (ата-анасы), балалары, атасы, әжесі, немерелері) қайтыс болғанда;

4) еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген өзге де жағдайларда жұмыскердің хабарламасы негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

Ескерту. 97-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

98-бап. Оқу демалысы

1. Білім беру ұйымдарында оқып жүрген жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін оқу демалыстары беріледі.

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

3. Жұмыс беруші "Болашақ" халықаралық стипендиясы шеңберінде шетелге оқуға, тағылымдамаға жіберілген жұмыскерлерге жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, оқу демалыстарын береді.

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

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

1) жүктілікке және босануға байланысты демалыс;

2) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге демалыс;

3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.

2. Жүкті әйел жүктілікке және босануға байланысты демалысқа құқық беретін еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы парақта көрсетілген күннен бастап демалысты оның аталған түріне құқықты растайтын еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы парағын ұсыну арқылы ресімдейді.

Жүктілікке және босануға байланысты демалыс ұзақтығы:

қалыпты босанған кезде – босануға дейін күнтізбелік жетпіс күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты күнге;

қиын босанған немесе екі және одан көп бала туған кезде – босануға дейін күнтізбелік жетпіс күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс күнге;

ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге қалыпты босанған кезде – босануға дейін күнтізбелік тоқсан бір күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс тоғыз күнге (қиын босанған немесе екі және одан көп бала туған жағдайда – күнтізбелік тоқсан үш күнге);

жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде босанған және дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол жеті тәуліктен астам өмір сүрген жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс күнге;

жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде босанған және өлі шарана туған немесе дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол өмірінің жетінші тәулігіне дейін шетінеп кеткен жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты күнге;

ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде босанған және дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол жеті тәуліктен астам өмір сүрген жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік тоқсан үш күнге;

ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде босанған және өлі шарана туған немесе дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол өмірінің жетінші тәулігіне дейін шетінеп кеткен жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс тоғыз күнге беріледі.

Әйел жүктілік кезеңінде еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы параққа өтініш жасаған кезде демалыс жиынтықтап есептеледі және босанғанға дейін өзі нақты пайдаланған күндерінің санына және жұмыс берушіде жұмыс істеген ұзақтығына қарамастан, толық беріледі.

Әйел босанғаннан кейінгі кезеңде еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы параққа өтініш жасаған кезде осы тармақтың екінші бөлігінде көзделген ұзақтықпен босанғаннан кейінгі демалыс қана беріледі.

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

4. Егер еңбек және (немесе) ұжымдық шарт талаптарында, жұмыс берушінің актісінде көзделсе, жұмыс беруші орташа жалақыны сақтай отырып, Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдай бойынша төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегеріп, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа

туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлейді.

Ескерту. 99-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 02.07.2018 № 165-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Жұмыс беруші жұмыскерге:

1) ата-анасының таңдауы бойынша – баланың анасына не әкесіне;

2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған ата-анаға;

3) ата-ананың қамқорлығынсыз қалған баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған басқа туысына не қамқоршысына;

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

2. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде оның ұзақтығы көрсетіле отырып және баланың туу туралы куәлігі немесе баланың туу фактісін растайтын басқа құжат ұсыныла отырып беріледі.

Жұмыскер бала күтіміне байланысты демалысты бала үш жасқа толғанға дейін толық немесе бөліп пайдалана алады.

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

4. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда, жұмыскер жұмыс берушіні өзінің ниеті туралы жұмыс басталғанға дейін бір ай бұрын хабардар етуге міндетті.

Ескерту. 100-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

8-тарау. ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ ЖӘНЕ ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ

101-бап. Еңбекті нормалау

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

2. Жұмыс беруші еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.

3. Еңбек нормалары жұмыс орындарына аттестаттау мен рационализациялаудың жүргізілуіне, еңбек өнімділігін арттыруды қамтамасыз ететін жаңа техниканың, технология мен ұйымдастырушылық-техникалық іс-шаралардың ендірілуіне қарай міндетті түрде ауыстырылуға тиіс.

Жекелеген жұмыскерлердің өз бастамасы бойынша жаңа еңбек тәсілдерін қолдануы және жұмыс орындарын жетілдіруі есебінен өнім шығарудың (қызметтер көрсетудің) жоғары деңгейіне қол жеткізу бұрын белгіленген еңбек нормаларын қайта қарау үшін негіз болып табылмайды.

4. Жұмыскерлер жұмыс берушінің жаңа еңбек нормаларын енгізуі туралы кемінде бір ай бұрын хабардар етіледі.

5. Еңбек нормаларын әзірлеу кезінде:

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

2) ұқсас ұйымдастырушылық-техникалық жағдайларда орындалатын дәл сондай жұмыстарға бірдей еңбек нормаларын белгілеу;

3) еңбек нормаларының ғылым мен техника жетістіктері негізіндегі прогрессивтілігі;

4) еңбек нормаларын белгілеу мүмкін және орынды болатын жұмыс түрлерін еңбекті нормалаумен қамту;

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

6. Көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алымдар мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдарда еңбек нормаларын тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдармен және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісу бойынша, ол белгілеген тәртіппен жұмыс беруші бекітеді.

7. Еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді жұмыс берушілердің салалық қауымдастықтары әзірлейді және бекітеді, барлық қызмет салалары үшін еңбек жөніндегі бірыңғай және (немесе) салааралық үлгілік нормалар мен нормативтерді жұмыскерлердің өкілдерімен келісу бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы бекітеді.

ЗҚАИ-ның ескертпесі!
8-тармақ жаңа редакцияда көзделген – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (01.01.2030 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

8. Жұмыскерлерге қойылатын біліктілік талаптары мен белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіптік стандарттар негізінде, ал олар болмаған кезде Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығы және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

102-бап. Еңбекке ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер

Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер:

1) айлық жалақының ең төмен мөлшерін;

2) сағаттық жалақының ең төмен мөлшерін;

3) үстеме жұмысқа ақы төлеуді;

4) мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеуді;

5) түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеуді;

6) жұмыскердің жалақысынан ұстап қалудың мөлшерін шектеуді;

7) жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдерін қамтиды.

103-бап. Жалақының мөлшері

1. Жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына және сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына қарай сараланып белгіленеді. Айлық жалақының мөлшері ең жоғары мөлшермен шектелмейді.

Жалақы жұмыскерге жұмыс уақытын есепке алу бойынша жұмыс берушінің құжаттарында есепке алынған нақты жұмыс істеген уақыт үшін төленеді.

1-1. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің негізгі жалақысының мөлшері персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартқа сәйкес ұқсас лауазымы, тиісті біліктілігі, мамандығы немесе кәсібі, орындалатын жұмыстың күрделілігі, саны және сапасы, сондай-ақ өндірістік-тұрмыстық жағдайлар бойынша қабылдаушы тарап жұмыскерлерінің негізгі жалақысының мөлшерінен кем болмауға тиіс.

Жіберуші тараптың жұмыскерлеріне жалақы қабылдаушы тараптың жұмыс уақытын есепке алу жөніндегі құжаттарында есепке алынған олардың нақты жұмыс істеген уақыты үшін төленеді.

2. Осы кезеңге айқындалған жұмыс уақытының нормасын толық атқарған және еңбек нормаларын немесе еңбек міндеттерін орындаған жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайды.

Осы тармақтың бірінші бөлігінің ережелері осы Кодекстің 75-бабы 2-тармағының екінші бөлігінде көзделген жағдайларға қолданылмайды.

Ескерту. 103-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

104-бап. Жалақының ең төмен мөлшерін белгілеу

1. Айлық жалақының ең төмен мөлшері айлық жалақының ең төмен мөлшерін айқындау әдістемесінің негізінде есептеледі.

Айлық жалақының ең төмен мөлшерін айқындау әдістемесінің жобасы Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссияның отырысында қаралуға тиіс.

1-1. Айлық жалақының ең төмен мөлшері ең төмен күнкөріс деңгейінің шамасынан кем болмауға, қосымша ақылар мен үстемеақыларды, өтемақы төлемдері мен әлеуметтік төлемдерді, сыйлықақылар мен басқа да ынталандырушы төлемдерді қамтымауға тиіс және жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде жүзеге асырылуға тиіс.

1-2. Айлық жалақының ең төмен мөлшері жыл сайын тиісті қаржы жылына республикалық бюджет туралы заңда белгіленеді.

2. Өз еңбек міндеттерін орындаған жұмыскердің сағаттық жалақысының ең төмен мөлшері тиісті күнтізбелік жылдағы жұмыс уақыты балансына сәйкес орташа айлық жұмыс сағаттарының санына бөлінген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс.

3. Бірінші разрядты жұмыскердің еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде көзделген айлық жалақысының ең төмен мөлшері немесе айлық тарифтік мөлшерлемесінің мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс.

Ескерту. 104-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 21.12.2023 № 49-VIII (01.01.2024 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

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

Ескерту. 105-баптың тақырыбына өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

1. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған мөлшерде, жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе еңбек жағдайларын салалық келісімде айқындалатын зияндылық пен қауіптілік дәрежесі бойынша сыныптайтын салалық коэффициенттерді ескере отырып, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде мөлшері айқындалатын қосымша ақылар белгілеу арқылы белгіленеді.

2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне жоғарылатылған мөлшерде ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүзеге асырылады.

3. Осы бапта белгіленген еңбекке ақы төлеу талаптары ауыр жұмыстардағы, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге ұсынылады.

Қабылдаушы тараптың өндірістік объектілерін еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерінің негізінде персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартты жасасу кезінде жіберуші тараптың жұмыскерлеріне жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе қосымша ақылар белгіленеді.

Жұмыс беруші өндірістік объектілерге еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды жүргізбеген жағдайда, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүргізіледі.

Ескерту. 105-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

106-бап. Еңбекке сағат бойынша ақы төлеу

1. Жұмыс күні толық болмаған немесе жүктемесі толық болмаған кезде бірлесіп жұмысқа орналастыруды қолдану нақты орындалған жұмыстар үшін, сондай-ақ уақытша немесе біржолғы сипаттағы жұмыстарға ақы төлеу үшін еңбек шартының талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде еңбекке сағат бойынша ақы төлеуді белгілеуге болады. Осы Кодексте көзделген жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы кезінде еңбекке сағат бойынша ақы төлеу белгіленеді.

2. Жұмыс уақытын жиынтық есепке алу кезінде еңбекке ақы төлеу ауысымдық кесте (вахталар кестесі) бойынша нақты жұмыс істеген жұмыс сағаттарының саны бойынша жүргізіледі. Бұл ретте жалақыны есептеу тиісті күнтізбелік жылға арналған жұмыс уақыты балансына сәйкес тарифтік мөлшерлеме (лауазымдық айлықақы) және жұмыс уақытының айлық нормасы негізге алына отырып есептелген сағаттық тарифтік мөлшерлеме бойынша жүргізіледі.

Ескерту. 106-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

107-бап. Еңбекке ақы төлеу жүйесі

1. Жұмыскерге жалақы жұмыс берушідегі қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйелеріне сәйкес еңбек шартында белгіленеді.

2. Еңбекке ақы төлеу жүйесі еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

3. Жұмыс беруші жұмыскерлердің өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстардың сапасын жоғарылатуға мүдделілігін арттыруды күшейту үшін ұжымдық шарт талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалған сыйлықақы беру жүйелерін және еңбекті ынталандырудың басқа да нысандарын енгізе алады.

4. Еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда, жұмыскерлер жалақысының кемінде 75 пайызы болатын негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуге тиіс.

5. Келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекке ақы төлеу талаптары осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптармен салыстырғанда нашар бола алмайды.

108-бап. Үстеме жұмысқа ақы төлеу

Еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) тарифтік мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді. Еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа қосымша ақы төлеу жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің елу пайызынан төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмысқа үстеме жұмыстың бір сағаты үшін тынығуға кемінде бір сағат беру есебімен тынығу сағаттарын ұсынуға жол беріледі.

109-бап. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу

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

110-бап. Түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу

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

Түнгі жұмыс уақыты мереке немесе демалыс күніне тура келген кезде еңбекке ақы төлеу осы баптың бірінші бөлігіне сәйкес түнгі сағаттарға және осы Кодекстің 109-бабына сәйкес мереке немесе демалыс күндерінің сағаттарына жеке жүргізіледі.

Ескерту. 110-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1. Сол бір ұйымда, еңбек шартында көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе осындай лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын не уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізіледі.

2. Жұмыскерлерге тапсырылатын қосымша жұмыстар:

1) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы – лауазымдарды қоса атқару;

2) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысымның) белгіленген ұзақтығы ішінде қосымша жұмысты орындауы – қызмет көрсету аймағын кеңейту;

3) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа және осындай лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы – уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру) арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.

Егер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру алмастыратын жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізілмейді.

3. Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағының кеңейгені немесе уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін берілетін қосымша ақының мөлшерлерін жұмыс беруші орындалатын жұмыс көлемін негізге ала отырып, жұмыскермен келісім бойынша белгілейді.

4. Екінші тарапты қосымша жұмыс тоқтағанға дейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар ете отырып, жұмыскердің – қосымша жұмысты орындаудан бас тартуына, ал жұмыс берушінің оны орындау туралы тапсырмасының күшін жоюға құқығы бар.

Тапсырманың мерзімінен бұрын күші жойылған немесе жұмыскер қосымша жұмысты орындаудан бас тартқан кезде жұмыс беруші жұмыскерге жұмыс істеген кезеңі үшін жалақы төлеуге міндетті.

Ескерту. 111-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

112-бап. Бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу

1. Бос тұрып қалу уақытын ресімдеу тәртібі және бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу талаптары еңбек, ұжымдық шарттармен айқындалады, егер бос тұрып қалуды ресімдеу тәртібі еңбек, ұжымдық шарттарда көзделмесе, онда бос тұрып қалудың басталуы бос тұрып қалу себептері көрсетіле отырып, жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

Жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалуға ақы төлеу жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде, ал жұмыс берушінің кінәсінан болғанда – жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді. Жұмыскердің кінәсінан жол берілген бос тұрып қалу уақытына ақы төленбеуге тиіс.

2. Бос тұрып қалу аяқталғаннан кейін жұмыс беруші жұмыскерді жұмысқа шыққан күні туралы алдын ала хабардар етеді, жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға кірісуге міндетті.

Жұмыскер хабарламада белгіленген мерзімде жұмыс орнында болмаған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тартуға құқылы.

Ескерту. 112-бап жаңа редакцияда – ҚР 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

113-бап. Жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдері

1. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей айына бір реттен сиретпей төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек, ұжымдық шарттарда көзделеді. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.

2. Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір жұмыскерге тиісті кезең ішінде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтерді жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлауға міндетті.

3. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады. Жұмыс беруші жұмыскерге берешек және төлем кідіртілген кезең үшін өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің 1,25 еселенген базалық мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен басталып, төлем жасалған күнмен аяқтала отырып, мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады.

4. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

Осы тармақтың бірінші бөлігінде көрсетілген мерзімдер бұзылған жағдайда жұмыс беруші жұмыскерге берешек және төлем кідіртілген кезең үшін өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің 1,25 еселенген базалық мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен басталып, төлем жасалған күнмен аяқтала отырып, мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады.

Ескерту. 113-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 02.01.2021 № 399-VI (01.01.2021 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

114-бап. Жұмыскердің орташа жалақысын есептеу

1. Бес күндік және сол сияқты алты күндік жұмыс аптасында орташа жалақыны есептеу белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылар, сыйлықақылар және еңбекке ақы төлеу жүйесінде көзделген тұрақты сипаттағы басқа да ынталандырушы төлемдер ескеріле отырып, тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақы есебінен нақты жұмыс істелген уақыт үшін жүргізіледі.

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

Егер жұмыскердің жағдайын нашарлатпайтын болса, ұжымдық шартта орташа жалақыны есептеудің өзге де кезеңдері көзделуі мүмкін.

3. Орташа жалақыны айқындаудың осы Кодексте көзделген барлық жағдайлары үшін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган оны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді.

115-бап. Жалақыдан ұстап қалулар

1. Жұмыскердің жалақысынан ұстап қалулар сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және осы Кодексте көзделген жағдайларда жүргізіледі.

2. Жұмыскердің өзі жұмыс істейтін ұйым алдындағы берешегін өтеу үшін оның жалақысынан ұстап қалу жұмыскерді хабардар ете отырып:

1) іссапарға байланысты, сондай-ақ іссапарға байланысты шығыстарды растайтын құжаттарды бермеген жағдайда жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған ақшалай сомаларды өтеу үшін;

2) оқыту шарты болған кезде жұмыскерді оқытуға байланысты шығындарды жұмыс берушіге еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған кезде жұмыс істелмеген мерзімге пропорционалды түрде өтеуді көздейтін жағдайларда;

3) жалақы есебінен жұмыскерге берілген жұмыс істелмеген авансты өтеу үшін;

4) осы Кодекстің 95-бабының 3-тармағын қоспағанда, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын ауыстыру немесе жұмыскерді одан кері шақыртып алу жағдайларында;

5) жұмыскердің жазбаша келісуі болған кезде өзге де жағдайларда жұмыс беруші актісінің негізінде жүргізілуі мүмкін.

3. Бірнеше атқарушылық парақтары бойынша жалақыдан ұстап қалу кезінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Кодекстің осы бабында көзделген жағдайларда, ай сайынғы ұстап қалудың мөлшері жұмыскерге тиесілі жалақының елу пайызынан аспауға тиіс.

Ескерту. 115-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 01.07.2021 № 61-VII Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

116-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар

Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:

1) біліктілікті арттыру – бұрын алған кәсіптік білімін, машықтары мен дағдыларын қолдауға, кеңейтуге, тереңдету мен жетілдіруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны;

2) дуальды оқыту – кәсіпорынның (ұйымның), оқу орнының және білім алушының тең жауапкершілігі кезінде білім беру ұйымындағы оқытуды білім алушыларға жұмыс орындарын ұсынып және өтемақы төлемін төлей отырып, кәсіпорындағы (ұйымдағы) өндірістік оқыту мен кәсіптік практиканың міндетті кезеңдерімен ұштастыратын кадрлар даярлау нысаны;

3) дуальды оқыту туралы шарт – білім алушы, өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өту шарттары мен тәртібін регламенттейтін оқу орны және өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өту үшін жұмыс орнын ұсынатын кәсіпорын (ұйым) арасындағы жазбаша келісім;

4) кәсіптік даярлау – белгілі бір жұмыс түрін орындауға қажетті жаңа немесе өзгерген кәсіби дағдыларды меңгеру үшін тұлғаны дамытуға бағытталған кәсіптік оқыту нысаны;

5) қайта даярлау – басқа кәсіпті немесе мамандықты игеруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны;

6) оқыту шарты – жұмыс беруші мен білім алушының арасындағы кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру шарттары туралы жазбаша келісім.

6-1) өндірістік оқыту – білім беру ұйымдарының және (немесе) кәсіпорындардың (ұйымдардың) базасында білім алушылардың теориялық білім алуына, практикалық машықтануына бағытталған оқыту;

7) алып тасталды – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

8) тәлімгер – өндіріс немесе қызметтер көрсету саласы технологияларын меңгерген, өндірістік оқыту мен кәсіптік практикаға басшылықты жүзеге асыратын кәсіпорынның (ұйымның) білікті жұмыскері.

Ескерту. 116-бапқа өзгерістер енгізілді – ҚР 04.07.2018 № 171-VI (01.01.2021 бастап қолданысқа енгізіледі); 04.07.2018 № 172-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

117-бап. Кәсіптік стандарттар және біліктілік жүйесі

Ескерту. 117-бап алып тасталды – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

118-бап. Кәсіптік даярлау, қайта даярлау, кәсіптік біліктілігін арттыру және тану

Ескерту. Тақырып жаңа редакцияда – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

1. Ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіптік даярлаудың, қайта даярлаудың, кәсіптік біліктілігін арттырудың және танудың қажеттілігі мен көлемін жұмыс беруші айқындайды.

1-1. Алып тасталды – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

1-2. Кәсіптер тізіліміне енгізілген кәсіптер бойынша кәсіптік біліктілігін тану аккредиттелген кәсіптік біліктілікті тану орталықтарында жүргізіледі.

2. Жұмыс беруші жұмыскерлерді немесе өзімен еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (білім алушы) кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды:

1) тікелей ұйымда (жұмыс берушіде);

2) техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында;

3) кадрларды кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын өзге де ұйымдарда жүргізеді.

3. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша жұмыскерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау, кәсіптік біліктілігін арттыру және тану оқытуға немесе кәсіптік біліктілігін тану бойынша қызметтер көрсетуге арналған шарттарға сәйкес жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңдарында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебінен жүзеге асырылады.

4. Оқыту шартында:

1) білім алушы алатын нақты мамандыққа, біліктілікке және (немесе) біліктілік курсының атауына сілтеме;

2) жұмыс беруші мен білім алушының құқықтары мен міндеттері;

3) оқыту мерзімі және оқыту аяқталғаннан кейін жұмыс берушіде жұмыспен өтеу мерзімі;

4) оқытуға байланысты шығындарды жұмыспен өтеудің өтелмеген мерзіміне пропорционалды түрде жұмыс берушіге өтеу тәртібі мен жағдайлары;

5) оқытуға байланысты кепілдіктер мен өтемақы төлемдері;

6) тараптардың жауаптылығы қамтылуға тиіс.

Оқыту шартында тараптардың келісімімен айқындалған өзге де талаптар қамтылуы мүмкін.

5. Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан, кәсіптік біліктілігін арттырудан және танудан өтетін жұмыскерлер жұмыс берушімен келісім бойынша жұмыстан босатылуы не жұмысты толық емес жұмыс уақыты жағдайында орындауы мүмкін.

6. Келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында оқытуға және кәсіптік біліктілігін тануға байланысты жеңілдіктер, өтемақы төлемдері мен кепілдіктер көзделуі мүмкін.

7. Жұмыс беруші техникалық және кәсіптік білім берудің оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарына кадрларды даярлауға, қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға жәрдемдеседі.

8. Жұмыс берушілер Қазақстан Республикасының білім туралы заңнамасына сәйкес кәсіптік практикадан, сондай-ақ өндірістік оқытудан өту үшін орындар ұсынады, қауіпсіз жағдайлар жасайды және шарттарда көзделген міндеттерді орындайды.

Ескерту. 118-бапқа өзгерістер енгізілді – ҚР 04.07.2018 № 171-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.07.2018 № 172-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

119-бап. Дуальдық оқыту

Дуальды оқыту білім беру саласындағы уәкілетті орган бекітетін дуальды оқыту туралы үлгілік шарттың нысаны негізінде жасалатын дуальды оқыту туралы шартқа сәйкес жүзеге асырылады.

Өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өту кезеңінде білім алушыға еңбек тәртіптемесінің қағидалары қолданылады.

Білім алушы өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өту уақытында білім алушының еңбек өтіліне есептелетін белгілі бір функционалдық міндеттерді орындайды және сол уақыт үшін өтемақы төлемі жүргізілуі мүмкін.

Өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өтетін адамдарға еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар қолданылады.

Дуальды оқыту туралы шарт негізінде кәсіпорын (ұйым) өндірістік оқыту мен кәсіптік практикаға басшылықты жүзеге асыру үшін білім алушыға тәлімгерді бекітіп береді.

Ескерту. 119-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 04.07.2018 № 171-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.07.2018 № 172-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

10-тарау. ЕҢБЕК ШАРТЫ ТАРАПТАРЫНЫҢ, ЖІБЕРУШІ ТАРАП ЖҰМЫСКЕРІНІҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПТЫЛЫҒЫ

Ескерту. 10-тараудың тақырыбына өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

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

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

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

3. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскер мен жұмыс берушінің материалдық жауаптылығы нақтылануы мүмкін.

4. Нұқсан (зиян) келтірілгеннен кейін еңбек шартының тоқтатылуы еңбек шартының тараптарын басқа тарапқа келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан босатпайды.

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

1. Жұмыс беруші жұмыскердің алмай қалған жалақысы мен оған тиесілі өзге де төлемдерді жұмыскер басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған, жұмыскер жұмыс орнына заңсыз жіберілмеген, еңбек шартының талаптары біржақты заңсыз өзгертілген, жұмыстан заңсыз шеттетілген, еңбек шарты заңсыз бұзылған жағдайларда, оған өтеуге міндетті.

2. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскерді еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген нұқсанды жұмыс берушінің өтеуінің қосымша жағдайлары белгіленуі мүмкін.

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

1. Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты оның өміріне және (немесе) денсаулығына зиян келтірілген кезде жұмыс беруші зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген көлемде және тәртіппен өтеуге міндетті.

2. Осы баптың 3-тармағында көзделген жағдайды қоспағанда, осы баптың 1-тармағында көзделген зиян жұмыскердің сақтандыру төлемдері болмаған кезде толық көлемде өтеледі. Сақтандыру төлемдері болған кезде жұмыс беруші жұмыскерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшері арасындағы айырманы өтеуге міндетті.

3. Жұмыскерге кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылудың бестен жиырма тоғызға дейінгі пайызды қоса алғандағы дәрежесін белгілеумен байланысты зиян келтірілген кезде, жұмыс беруші жұмыскерге жоғалтылған табысын және денсаулығының зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеуге міндетті.

Еңбекке қабілеттіліктен айырылу дәрежесін белгілеу кезеңінде денсаулықтың зақымдануынан туындаған, жұмыс беруші өтейтін шығыстардың мөлшері төлем төленетін кезде республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген екі жүз елу айлық есептік көрсеткіштен аспауға тиіс.

Денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеу бойынша төлем осы шығыстарды шеккен жұмыскер не тұлға ұсынған, осы шығыстарды растайтын құжаттардың негізінде жүзеге асырылады. Бұл ретте, Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі шеңберінде және міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінде ұсынылатын медициналық көмекке жұмсалатын шығыстар өтелуге жатпайды.

Ескерту. 122-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 30.06.2017 № 80-VI Заңымен (01.01.2020 бастап қолданысқа енгізіледі).

123-бап. Жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа нұқсан келтіргені үшін жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің материалдық жауаптылығы

Ескерту. 123-баптың тақырыбы жаңа редакцияда - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

1. Жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа нұқсан келтіргені үшін жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің материалдық жауаптылығы осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде және жұмыс берушінің актілерінде немесе қабылдаушы тараптың актілерінде көзделген жағдайларда басталады.

2. Егер нұқсан, салдарынан міндеттерді тиісінше орындау мүмкін болмаған еңсерілмейтін күш не аса қажеттілік, қажетті қорғаныс, сондай-ақ жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне берілген мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндетті орындамауы мән-жайларына байланысты туындаса, жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа келтірілген нұқсан үшін жауаптылығы жойылады.

3. Жұмыскер, жіберуші тараптың жұмыскері жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа келтірілген тікелей іс жүзіндегі нұқсанды өтеуге міндетті.

4. Тікелей нақты нұқсан деп жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың қолда бар мүлкінің шынайы азаюы немесе көрсетілген мүліктің (оның ішінде, егер жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап осы мүліктің сақталуы үшін жауаптылықта болса, үшінші тұлғалардың жұмыс берушідегі немесе қабылдаушы тараптағы мүлкінің) жай-күйінің нашарлауы, сондай-ақ жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап үшін мүлікті сатып алуға немесе қалпына келтіруге шығын шығару не артық төлем жүргізу қажеттілігі түсініледі.

5. Жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жатқызылуы мүмкін нұқсан үшін жауаптылық жүктеуге жол берілмейді.

6. Жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап жұмыскерлерге, жіберуші тараптың жұмыскерлеріне қалыпты жұмыс істеу және оларға сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасауға міндетті.

Осы тармақтың ережесі, қашықтан аралас жұмыс істеуді қоспағанда, қашықтан жұмыс істеуге қолданылмайды.

7. Жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауаптылық туралы үлгілік шарт жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

8. Мынадай:

1) жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне толық материалдық жауаптылықты өзіне алу туралы жазбаша шарт негізінде берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген;

2) жұмыскер, жіберуші тараптың жұмыскері біржолғы құжат бойынша есебіне алған мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген;

3) алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масаңдық (оларға ұқсас) жағдайда нұқсан келтірілген;

4) материалдар, жартылай фабрикаттар, бұйымдар (өнімдер), оның ішінде оларды әзірлеу кезінде, сондай-ақ жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеуіш аспаптар, арнайы киімдер мен басқа заттар кем шыққан, қасақана жойылған немесе қасақана бүлдірілген;

5) жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап үшін нұқсан келтіруге әкеп соққан, бейбәсекелестік туралы талап бұзылған жағдайда;

6) еңбек, ұжымдық шарттарда немесе қабылдаушы тараптың актілерінде ескерілген өзге де жағдайларда жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа келтірілген нұқсанның толық мөлшеріндегі материалдық жауаптылық жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне жүктеледі.

Ескерту. 123-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

11-тарау. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ

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

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

2. Жұмыскерге мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындағаны үшін жалақы көрсетілген міндеттерді орындайтын жері бойынша, бірақ жұмыс орнындағы орташа жалақысынан төмен болмай төленеді.

3. Мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақырылуға жататын жұмыскерлердің медициналық комиссиядан өту кезеңінде жергілікті әскери басқару органдарына шақырту туралы шақыру қағазы болған кезде – жұмыс орны (лауазымы), жұмыс орны бойынша жалақысы сақталады, ал мерзімді әскери қызметті өткеру немесе әскери жиындар кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

Мерзімді әскери қызметті өткеру немесе әскери жиындар кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскер әскери қызметтен шығарылуға немесе әскери жиындардың аяқталуына байланысты әскери бөлімнің тізімдерінен алып тасталған күннен бастап бір айдан кешіктірмей өзінің еңбек міндеттеріне кірісуге міндетті.

Ескерту. 124-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

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

126-бап. Донор болып табылатын жұмыскерлер үшін кепілдіктер

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

126-1-бап. Жүктілігінің мерзімі он екі аптаға дейінгі әйелдерге арналған кепілдіктер

Жүкті әйелдердің қарап-тексеру және он екі аптаға дейін жүктілік бойынша медициналық есепке қою уақытына жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

Ескерту. 11-тарау 126-1-баппен толықтырылды – ҚР 07.07.2020 № 361-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

126-2-бап. Трансплантаттау үшін ағзалардың (ағзалар бөліктерінің) және (немесе) тіндердің (тін бөліктерінің) донорлары болып табылатын жұмыскерлерге арналған кепілдіктер

Трансплантаттау үшін ағзалардың (ағзалар бөліктерінің) және (немесе) тіндердің (тін бөліктерінің) донорлары болып табылатын жұмыскердің қарап-тексеру және ағзаларын (ағзаларының бөліктерін) және (немесе) тіндерін (тінінің бөліктерін) алу уақытына жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

Ескерту. 11-тарау 126-2-баппен толықтырылды – ҚР 07.07.2020 № 361-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1. Іссапар уақытында жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) мен іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады.

2. Іссапарларға жіберілетін жұмыскерлерге:

1) іссапарда болған күнтізбелік күндері үшін, оның ішінде жолдағы уақыты үшін тәуліктік төлемдер;

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

3) тұрғын үй-жайды жалға алу шығыстары төленеді.

3. Жұмыскерлерді іссапарларға жіберудің шарттары мен мерзімдері еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

Қашықтан жұмыс істеу кезінде жұмыскерді іссапарға жіберу, егер еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде өзгеше көзделмесе, еңбек міндеттерін нақты орындаған жерден жүзеге асырылады.

4. Егер медициналық көрсетілімдер бойынша он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің, жүкті әйелдердің, сондай-ақ мүгедектігі бар жұмыскерлердің мұндай жұмысына тыйым салынбаған болса, оларды іссапарға жіберуге жол беріледі. Бұл ретте аталған жұмыскерлер іссапарға барудан бас тартуға құқылы.

5. Үш жасқа дейінгі балалары бар жұмыскерлер, егер медициналық қорытынды негізінде мүгедектігі бар балалар не отбасының науқас мүшелері тұрақты күтімнің жүзеге асырылуына мұқтаж болса, отбасының науқас мүшелеріне күтімді жүзеге асыратын не мүгедектігі бар балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлер іссапарға барудан бас тартуға құқылы.

6. Бюджет қаражаты есебінен қызметтік іссапарларға, оның ішінде шет мемлекеттерге қызметтік іссапарларға арналған шығыстарды өтеу Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын тәртіппен жүзеге асырылады.

Бюджет қаражаты есебінен қызметтік іссапарларға, оның ішінде шет мемлекеттерге қызметтік іссапарларға арналған шығыстарды өтеу тәртібін бюджеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті орган әзірлейді.

Ескерту. 127-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 30.11.2017 № 112-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 27.06.2022 № 129-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

Экологиялық апат пен радиациялық қатер аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлер үшін кепілдіктер Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленеді.

Ескерту. 11-тарау 127-1-баппен толықтырылды - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

Бітімгершілік операцияға қатысқан жұмыскерлер, қызметкерлер үшін кепілдіктер Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленеді.

Ескерту. 11-тарау 127-2-баппен толықтырылды - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

127-3-бап. Еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін кепілдіктер

1. Еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге елу бес жасқа толған және олар үшін жиынтығында кемінде сексен төрт ай міндетті кәсіптік зейнетақы жарналары төленген кезде олар еңбек жағдайлары зиянды жұмыстардағы еңбек қызметін тоқтатқан немесе зиянды өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын басқа жұмысқа ауысқан жағдайда жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлем жүзеге асырылады.

2. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлем алу құқығы жүгінген күннен бастап туындайды.

Жұмыскердің еңбек жағдайлары зиянды жұмыстардағы еңбек қызметін тоқтатуы немесе зиянды өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын басқа жұмысқа ауысуы туралы өтініші тіркелген немесе "Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес проактивті көрсетілетін қызмет арқылы жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлемді жүзеге асыруға оның келісімі алынған күн жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлемді жүзеге асыруға жүгінген күн болып есептеледі.

3. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлем осындай төлемді алушы Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің 207-бабында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанға дейін жүзеге асырылады.

4. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлемнің мөлшері ай сайын республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген бір ең төмен күнкөріс деңгейінің шамасын құрайды.

Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлем республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген ең төмен күнкөріс деңгейі шамасының өзгеруі ескеріле отырып жүзеге асырылады.

5. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлемді ұйымдастыру және жүзеге асыру "Азаматтарға арналған үкімет" мемлекеттік корпорациясы арқылы жүргізіледі. Алушы қайтыс болған жағдайда жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлем – қайтыс болған айды қоса алғанда, ал жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлемді алушы Қазақстан Республикасының шегінен тыс жерге тұрақты тұрғылықты тұруға кеткен жағдайда кеткен айды қоса алғанда жүзеге асырылады.

Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлемді ұйымдастырғаны және жүзеге асырғаны үшін "Азаматтарға арналған үкімет" мемлекеттік корпорациясының көрсетілетін қызметтеріне ақы төлеу еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның қаражаты есебінен жүргізіледі.

6. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлемді жүзеге асыру, тоқтата тұру, қайта бастау және тоқтату тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

Ескерту. 127-3-баппен толықтырылды – ҚР 21.12.2023 № 49-VIII (01.01.2024 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

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

1. Жұмыскер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауыстырылған кезде жұмыс беруші жұмыскерге:

1) жұмыскер мен оның отбасы мүшелерінің көшуіне;

2) жұмыскер мен оның отбасы мүшелерінің мүлкін тасымалдауға байланысты шығыстарды өтеуге міндетті.

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

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

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

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

Ескерту. 130-баптың тақырыбы жаңа редакцияда - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

1. Жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері, елді мекендер шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын кезде жұмыскерлерге тұрақты тұрғылықты жерінен тыс жерде болған әрбір күні үшін келісімде, ұжымдық, еңбек шарттарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен өтемақы төлемдері жүргізіледі.

2. Тұрақты жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері, елді мекендер шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты жұмыскерлерге теміржол, өзен, теңіз, автомобиль көлігі, азаматтық авиация, автомобиль жолдары, газ тарату жүйелері (оның ішінде елді мекендер шегіндегі сапарлар кезінде), магистральдық құбыржолдар, магистральдық байланыс желілері және олардағы құрылысжайлар, радиорелелік желілер және олардағы құрылысжайлар, электр берудің әуе желілері және олардағы құрылысжайлар, байланыс объектілері жұмыскерлері, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Мемлекеттік шекарасының учаскелеріне қызмет көрсететін жұмыскерлер жатады.

3. Жұмыскерлер айдың барлық жұмыс күндерінде емес, белгілі бір күндерінде сапарда болған жағдайда, төлем жұмыс (жұмыс өндірісі) орнына баруға және кері қайтуға жол жүрген нақты күндер санына пропорционалды түрде жүргізіледі.

Ескерту. 130-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

131-бап. Жұмысынан айырылуына байланысты берілетін өтемақы төлемдері

1. Жұмыс беруші мынадай жағдайларда:

1) жұмыс беруші заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлға қызметін тоқтатқан жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

2) жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

3) жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді.

2. Жұмыс беруші жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемі азайған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде екі айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді.

3. Еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемінің неғұрлым жоғары мөлшері көзделуі мүмкін.

132-бап. Далалық жабдықталым ақшасын төлеудің тәртібі мен шарттары

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

1) тұрғылықты тұратын жеріне күнделікті қайтып келмей тұрақты тұрғылықты жерінен тысқары жерде;

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

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

2. Далалық жабдықталым ақшасын төлеу тәртібі, шарттары мен мөлшері, далалық жағдайдағы жұмыс уақытын есепке алу тәртібі келісімдерде, ұжымдық, еңбек шарттарында белгіленеді және жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

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

1. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жұмыскерлерге еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті.

2. Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындаған тәртіппен берілген еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы парақтар еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады.

3. Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар жұмыскерлерге еңбекке қабілетсіздіктің бірінші күнінен бастап жұмысқа қабілеттілігі қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес төленеді.

4. Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша жәрдемақы:

1) заңды күшіне енген сот үкімімен кінәлі екендігі анықталған жағдайда, өзінің қылмыстық құқық бұзушылық жасау кезінде алған өндірістік жарақаттарының салдарынан еңбекке уақытша қабілетсіздігі туындаған жұмыскерге;

2) соттың ұйғарымы бойынша жұмыскерді мәжбүрлеп емдеген (психикалық науқастардан басқа) уақыт үшін;

3) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен жұмыскердің кінәлі екені анықталған жағдайда, ол қамауда болған уақыт үшін және сот-медициналық сараптама жасалған уақыт үшін;

4) жұмыскер алкогольді, есірткі, психотроптық заттарды, сол тектестер мен прекурсорларды тұтынуы салдарынан туындаған аурулардан немесе өндірістік жарақаттардан еңбекке уақытша жарамсыз болған кезде;

5) жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысымен сәйкес келетін еңбекке уақытша жарамсыз күндері үшін;

6) жалақы сақталмайтын демалысқа тура келетін еңбекке уақытша жарамсыз күндері үшін;

7) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалысқа тура келетін еңбекке уақытша жарамсыз күндері үшін төленбейді.

4-1. Ұлы Отан соғысының жұмыс істейтін ардагерлерін, жеңілдіктер бойынша Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне теңестірілген ардагерлерді және басқа мемлекеттер аумағындағы ұрыс қимылдарының ардагерлерін қоспағанда, жұмыскерлердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшері оның орташа күндік жалақысын еңбекке уақытша қабілетсіздік кезеңіне келетін жұмыс күндерінің санына көбейту арқылы айқындалады.

Жұмыскердің орташа күндік жалақысының мөлшері осы Кодекстің 114-бабының 3-тармағына сәйкес есептелген оның орташа жалақысы есебінен айқындалады.

Егер еңбекке уақытша қабілетсіздік алдыңғы жылы басталып, ағымдағы жылы аяқталса, онда еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшері және оның мөлшерін айлық шектеу алдыңғы және ағымдағы жылдардағы айлық есептік көрсеткішті қолдана отырып айқындалады және алынған сомалар бөлек жинақталады.

Жұмыста мертігуіне немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты жұмыскерлерге, Ұлы Отан соғысының жұмыс істейтін ардагерлеріне, жеңілдіктер бойынша Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне теңестірілген ардагерлерге және басқа мемлекеттер аумағындағы ұрыс қимылдарының ардагерлеріне, сондай-ақ шетелде болу кезеңінде шетелдік валютада жәрдемақы алатын дипломатиялық қызмет персоналына төленетін жәрдемақы мөлшерін қоспағанда, еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша бір айға төленетін әлеуметтік жәрдемақының мөлшері тиісті жыл үшін айлық есептік көрсеткіштің жиырма бес еселенген мөлшерінен аспауға тиіс.

Ұлы Отан соғысының жұмыс істейтін ардагерлеріне, жеңілдіктер бойынша Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне теңестірілген ардагерлерге және басқа мемлекеттер аумағындағы ұрыс қимылдарының ардагерлеріне еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы мөлшері жалақының жүз пайызын құрайды.

Жұмыскердің жұмыста мертігуіне немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты төленетін еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшері орташа жалақының жүз пайызын құрайды.

Дипломатиялық қызмет персоналына шетелде болу кезеңінде шетелдік валютада төленетін еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшері орташа жалақының жүз пайызын құрайды.

5. Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақыны тағайындау және төлеу тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

Жұмыс берушілер жұмыскерлерге осы баптың 4-1-тармағында белгіленген еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақы мөлшеріне қосымша төлемдер белгілеуге құқылы.

Ескерту. 133-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 02.07.2018 № 165-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

12-тарау. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ЖЕКЕЛЕГЕН САНАТТАРЫНЫҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

134-бап. Маусымдық жұмыстар

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

2. Еңбек шартында маусымдық жұмыстарды орындауға арналған шарт жасасу туралы талап және оларды орындаудың белгілі бір кезеңі көрсетілуге тиіс.

3. Маусымдық жұмыстарға арналған еңбек шартын жасасу кезінде жұмыскердің өзіне тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі белгіленбейді.

4. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерлермен еңбек шарты, осы Кодекстің 52-бабында көзделген негіздерден басқа:

1) жұмыс берушідегі жұмыстар өндірістік сипаттағы себептер бойынша екі аптадан артық мерзімге тоқтатыла тұрған;

2) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан бір ай бойы жұмысқа шықпаған жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

5. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскердің еңбек шартын өз бастамасы бойынша, бұл туралы жұмыс берушіні күнтізбелік жеті күн бұрын хабардар ете отырып бұзуға құқығы бар.

6. Жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерді осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартының алда бұзылатыны туралы күнтізбелік жеті күн бұрын хабардар етуге міндетті.

7. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы төлемін жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде төлейді.

8. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылған кезде екі апталық орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төленеді.

Ескерту. 134-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

135-бап. Вахталық жұмыс әдісі

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

2. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді жұмыс өндірісі объектісінде болған кезеңде тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету үшін тұрғын үймен қамтамасыз етуге және олардың тамақтануын, жиналу пунктінен жұмыс орнына дейін және одан кері жеткізіп салуды ұйымдастыруға, сондай-ақ жұмыстарды орындау және ауысымаралық тынығу үшін жағдаймен қамтамасыз етуге міндетті.

Жұмыс беруші еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) жұмыс беруші бекітетін вахталық жұмыс әдісі туралы ережеге сәйкес вахталық жұмыс әдісін қолдану тәртібін айқындайды, сондай-ақ жұмыскердің жұмыс жүргізілетін объектіде және тұру үшін арнайы жабдықталған орындарда (вахталық кенттерде) болуына қажетті жағдайларды қамтамасыз етеді.

Жұмыскер вахтада болған кезінде жұмыс жүргізілетін объектіде және тұру үшін арнайы жабдықталған орындарда (вахталық кенттерде) жұмыс беруші белгілеген тәртіптемені сақтауға міндетті.

3. Вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер, жүктілігі туралы анықтама берген, жүктілік мерзіміне он екі және одан көп апта болған жүкті әйелдер, бірінші топтағы мүгедектігі бар адамдар медициналық қорытындыны ұсынған күннен бастап жіберілмейді. Өзге жұмыскерлер, егер оларға мұндай жұмыстардың медициналық қорытындылар негізінде қарсы көрсетілімі болмаса, вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға тартылуы мүмкін.

4. Объектіде жұмыстарды орындау уақытын және ауысымаралық тынығу уақытын қамтитын кезең вахта болып есептеледі. Вахтаның ұзақтығы күнтізбелік он бес күннен аспауға тиіс.

Жұмыскердің жазбаша келісімімен вахтаның ұзақтығы ұжымдық, еңбек шарттарына сәйкес күнтізбелік отыз күнге дейін ұзартылуы мүмкін.

Теңіз кемелері экипаждарының мүшелері үшін жұмыскердің келісімімен вахтаның ұзақтығы күнтізбелік бір жүз жиырма күнге дейін ұзартылуы мүмкін.

Төтенше немесе соғыс жағдайы енгізілген, төтенше жағдай жарияланған кезеңде, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін не мемлекеттік органдардың немесе олардың лауазымды адамдарының шешімі бойынша өзге де шектеу іс-шараларын, оның ішінде карантинді енгізу кезінде, сондай-ақ жұмыскерлердің өмірі немесе денсаулығына қатер төндіретін басқа да ерекше жағдайларда жұмыс беруші жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығын сақтай отырып, жұмыс берушінің актісімен жоғарыда көрсетілген жағдайлар жойылғанға дейін вахтаның ұзақтығын ұлғайтуға құқылы.

5. Жұмыстың вахталық әдісі кезінде тоқсан ішіндегі немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бірақ күнтізбелік бір жылдан аспайтын кезең немесе белгілі бір жұмысты орындау кезеңі ішіндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.

Вахталық әдіспен жұмыс істейтін, уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына кейіннен жұмыскерге жұмыс істеген сағаттары үшін демалыс күндері (сағаттары) беріле отырып, еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жұмыс уақыты режимін (бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасынан) вахталық жұмыс әдісіне өзгертуге жол беріледі.

6. Есептік кезең шегіндегі жұмыс уақыты мен тынығу уақыты вахтадағы жұмыс кестесімен (вахталар кестесімен) бекітіледі. Есептік кезең жұмыс уақытын, тынығу уақытын, жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейінгі және одан кері қайту жолының уақытын, сондай-ақ уақыттың осы күнтізбелік бөлігіне дәл келетін өзге де кезеңдерді қамтиды. Бұл ретте, есептік кезеңдегі жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгіленген нормалардан аспауға тиіс. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін әрбір жұмыскердің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының есебін жүргізуге міндетті.

Жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналу пунктінен жерден жұмыс орнына дейін және одан кері қайту жолының уақыты жұмыс уақытына қосылмайды.

Жұмыс ауысымының ұзақтығы сегіз сағаттан асқан кезде тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс кемінде бір сағат болып белгіленеді.

7. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлердің түнгі уақыттағы, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысына ақы төлеу еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген жұмыс істелген айға жалақы төлеу күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

Ескерту. 135-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 27.06.2022 № 129-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

136-бап. Үй жұмыскерлері

1. Егер жұмыстар (көрсетілетін қызметтер) жұмыс берушінің пайда алуы және (немесе) жұмыс беруші үшін пайда алу мақсатында орындалмаса (көрсетілмесе), жұмыс беруші жеке тұлғаларда отбасының бір немесе бірнеше мүшесі жүргізетін үй шаруашылығындағы жұмыстарды орындайтын (қызметтер көрсететін) жұмыскерлер үй жұмыскерлері деп танылады.

2. Жұмыс беруші үй жұмыскерін жұмысқа қабылдау не онымен еңбек қатынастарын тоқтату туралы акт шығаруды және оның жұмысы туралы мәліметтерді еңбек кітапшасына енгізуді жүргізбейді.

3. Үй жұмыскерімен еңбек шартының тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы хабарламаның мерзімдері, сондай-ақ жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлем жағдайлары мен мөлшері еңбек шартында белгіленеді.

4. Үй жұмыскері мен жұмыс берушінің арасындағы жеке еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша және (немесе) сотта шешіледі.

Ескерту. 136-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

137-бап. Үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер

1. Жұмыс берушімен жұмысты өз материалдарымен және өзінің немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдалана отырып, үйде жеке еңбегімен орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер деп есептеледі.

2. Жұмыскердің жұмысты үйде орындауы еңбек шартын жасасқан кезде, еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде де еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізіле отырып белгіленуі мүмкін.

3. Үйде істелетін жұмысты орындау туралы еңбек шартында:

1) жұмысты жұмыскерге меншік құқығымен тиесілі немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдалана отырып орындау;

2) жұмыскерді жұмысты орындау үшін қажетті шикізатпен, материалдармен, жартылай фабрикаттармен қамтамасыз ету тәртібі мен мерзімдері;

3) жұмыскерге төленетін өтемақы және өзге де төлемдер туралы талаптар міндетті түрде көзделуге тиіс.

137-1-бап. Персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсету бойынша қызметті жүзеге асыру тәртібі

1. Жіберуші тарап еңбек шартын не еңбек шартына қосымша келісімді жасасады және жіберуші тарап жұмыскерлерінің өз еңбек шарттарында айқындалған еңбек функцияларын қабылдаушы тараптың мүддесінде, басқаруымен және бақылауымен орындауы үшін жұмыскерлерді қабылдаушы тарапқа жібереді. Жіберуші тараптың жұмыскерлері үшін жіберуші тарап жұмыс беруші болып табылады және осы Кодексте көзделген құқықтар мен міндеттерге ие болады.

2. Жіберуші тараптың жұмыскерін қабылдаушы тарапқа жіберуге қабылдаушы тараптағы жұмыстың орындалатын орны көрсетіле отырып, жұмыскер мен жіберуші тарап еңбек шартына не еңбек шартына қосымша келісімге қол қойғаннан кейін жол беріледі.

Жіберуші тараптың жұмыскерін қабылдаушы тарапқа ауыр жұмыстарды, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарды орындау үшін жіберуге қабылдаушы тараптың өндірістік объектілерін еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері болған, сондай-ақ жіберуші тараптың жұмыскері оның жұмыс орны бойынша осындай нәтижелермен таныстырылған жағдайда жол беріледі.

Жіберуші тарап персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарт шеңберінде қызметті жүзеге асырған жағдайда, жіберілетін жұмыскердің кәсіптік тәуекел сыныбы "Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы" Қазақстан Республикасы Заңының талаптарына сәйкес келуге тиіс. Жіберуші тарап жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру бойынша сақтандырылмаған жіберуші тараптың жұмыскерін жіберуге құқылы емес, ал қабылдаушы тарап жұмыс орнына кіргізуге құқылы емес.

Егер осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында қабылдаушы тарапқа жұмысқа орналасуға тыйымдар мен шектеулер белгіленсе, онда бұл тыйымдар мен шектеулер жіберуші тараптың қабылдаушы тарапқа жіберілетін жұмыскеріне қолданылады.

3. Жіберуші тараптың жұмыскерлерін қабылдаушы тарапқа мынадай жағдайларда:

1) жеке тұлғалардың үй шаруашылығында жұмысты орындау үшін;

2) белгілі бір жұмысты орындау уақытына;

3) уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына;

4) маусымдық жұмысты орындау уақытына жіберуге жол беріледі.

4. Қабылдаушы тарап жіберуші тарапқа жіберетін, жіберуші тараптың жұмыскерлерін қабылдаушы тараптың тарту мерзімінің аяқталғаны туралы хабарламада көрсетілген күн жіберуші тарап жұмыскерінің қабылдаушы тараптағы жұмысының аяқталған күні болып табылады.

5. Жіберуші тараптың жұмыскерлерін жұмысты орындау үшін қабылдаушы тарапқа жіберуге мынадай:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпке сәйкес ереуілге қатысатын жұмыскерлерді ауыстыру;

2) жұмыскердің денсаулық жағдайының нашарлауын қоспағанда, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген жағдайларда және тәртіппен жұмысты орындаудан бас тартқан жұмыскерлерді ауыстыру;

3) жұмыскерлерді жұмыстан шығару қаупі төнген кезде жұмыс орындарын сақтап қалу мақсатында бос тұрып қалу, банкроттық рәсімін жүзеге асыру, толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу жағдайларында жол берілмейді.

6. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің жұмысты орындау шарттары мен тәртібі персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартта айқындалады, ол Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасына сәйкес жіберуші және қабылдаушы тараптар арасында жасалады.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарттың жіберуші тарап жұмыскерлерінің жағдайын нашарлататын ережелері жарамсыз деп танылады және қолданылуға жатпайды.

7. Қабылдаушы тарап Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген еңбек және демалыс режимін реттеу кезінде жіберуші тарап жұмыскерлерінің құқықтарын сақтауға міндетті.

8. Қабылдаушы тараптың персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартты жасасу кезінде жіберуші тараптың жұмыскерлеріне қатысты еңбекке ақы төлеу саласында кемсітушілікке жол беруіне тыйым салынады.

9. Жіберуші тарап жұмыскерінің өз денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде, бұл туралы қабылдаушы тараптың өкіліне және жұмыс берушінің өкіліне хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуына құқығы бар, сондай-ақ осы Кодексте көзделген өзге де құқықтары болады және міндеттерді атқарады.

10. Қабылдаушы тараптың:

1) жіберуші тараптың жұмыскерлерінен қабылдаушы тараптың еңбек шартының талаптарын, еңбек тәртіптемесінің қағидаларын және басқа да актілерін орындауын талап етуге;

2) жіберуші тараптың жұмыскерлерін қабылдаушы тараптың актісінде көзделген тәртіппен көтермелеуге;

3) жіберуші тараптың жұмыскері еңбек міндеттерін атқарған кезде келтірген залалды өтетуге құқығы бар.

11. Қабылдаушы тарап:

1) жіберуші тараптың жұмыскерін қабылдаушы тараптың жұмысқа (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, өзге де актілерімен таныстыруға;

2) жіберуші тараптың жұмыскерлеріне Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес өндірістік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз етуге;

3) жіберуші тараптың жұмыскерлерін еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті жабдықпен, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;

4) егер жұмысты жалғастыру жіберуші тарап жұмыскерінің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, оны тоқтата тұруға;

5) жіберуші тараптың жұмыскерін зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік аурудың ықтималдығы туралы хабардар етуге;

6) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде тәуекелдерді болғызбау бойынша шаралар қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;

7) жіберуші тараптың әрбір жұмыскерінің жұмыс уақытының, оның ішінде ол орындайтын үстеме жұмыстардың, демалыс және мереке күндеріндегі, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге міндетті.

12. Жіберуші тараптың жұмыскері еңбек тәртібін бұзған жағдайда, қабылдаушы тарап осы факт анықталған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде оны Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы шешім қабылдау үшін жіберуші тарапты хабардар етеді.

13. Жіберуші тарап жұмыскерінің қабылдаушы тарапқа келтірілген нұқсан үшін материалдық жауаптылығы осы Кодекстің 123-бабында, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, сондай-ақ еңбек шартында көзделген жағдайларда басталады.

14. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қатынастары осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарына және еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады.

Ескерту. 12-тарау 137-1-баппен толықтырылды - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); өзгеріс енгізілді – ҚР 03.01.2023 № 188-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

138-бап. Қашықтан жұмыс істеу

1. Қашықтан жұмыс істеу еңбек шартын жасасу кезінде де, еңбек шартына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізіле отырып, еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде де белгіленеді.

Қызметтік (лауазымдық) міндеттерін еңбек шартын жасаспай жүзеге асыратын, еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодексте реттелетін, оның ішінде әскери қызметте тұрған жұмыскерлер, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының қызметкерлері, мемлекеттік қызметшілер үшін қашықтан жұмыс істеу тәртібі мен мерзімдері, еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықпен, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерімен, көрсетілетін байланыс қызметтерімен және өзге де құралдармен қамтамасыз ету, шығыстарды өтеу жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

2. Жұмыскердің немесе жұмыс берушінің бастамасымен тараптардың келісуі бойынша қашықтан жұмыс істеу немесе қашықтан аралас жұмыс істеу белгіленуі мүмкін.

3. Төтенше немесе соғыс жағдайы енгізілген, төтенше жағдай жарияланған не мемлекеттік органдардың немесе олардың лауазымды адамдарының шешімі бойынша өзге де шектеу іс-шаралары, оның ішінде карантин енгізілген кезеңде, сондай-ақ жұмыскерлердің өміріне немесе денсаулығына қатер төндіретін басқа да айрықша жағдайларда жұмыс беруші жоғарыда көрсетілген жағдайлар жойылғанға дейін қашықтан жұмыс істеуді немесе қашықтан аралас жұмыс істеуді себептерін көрсете отырып, жұмыс берушінің актісімен уақытша белгілеуге құқылы. Бұл ретте жұмыскерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықпен, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерімен, көрсетілетін байланыс қызметтерімен және өзге де құралдармен қамтамасыз ету, сондай-ақ шығыстарды өтеу жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

Жұмыс берушінің актісінде міндетті түрде:

1) қашықтан жұмыс істеуді және (немесе) қашықтан аралас жұмыс істеуді уақытша белгілеу негізі;

2) өздеріне қатысты қашықтан жұмыс істеу және (немесе) қашықтан аралас жұмыс істеу уақытша белгіленген жұмыскерлердің тізімі;

3) қашықтан жұмыс істеуді және (немесе) қашықтан аралас жұмыс істеуді уақытша белгілеуге негіз болған жағдай жойылатын күннен аспайтын, қашықтан жұмыс істеу және (немесе) қашықтан аралас жұмыс істеу мерзімі қамтылуға тиіс.

4. Жұмыс беруші, қабылдаушы тарап жұмыскерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықпен, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерімен, көрсетілетін байланыс қызметтерімен және өзге де құралдармен қамтамасыз етеді. Жұмыс беруші оларды орнату мен оларға қызмет көрсету шығыстарын көтереді.

Жұмыскер еңбек міндеттерін орындау процесінде жұмыс беруші, қабылдаушы тарап қамтамасыз еткен жабдықты, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерін, көрсетілетін байланыс қызметтерін және өзге де құралдарды пайдалануға міндетті.

Жұмыскер еңбек міндеттерін орындау үшін өз жабдығын, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерін және өзге де құралдарды пайдаланған, сондай-ақ көрсетілетін байланыс қызметтеріне ақы төлеу шығыстарын көтерген жағдайда, жұмыс беруші өтемақы төлейді, оның мөлшері, төлеу тәртібі мен мерзімі жұмыскермен келісу бойынша белгіленеді.

Тараптардың келісуі бойынша қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерге жұмыс беруші, қабылдаушы тарап үшін жұмысты орындауға байланысты өзге де негізделген шығыстар да, оның ішінде электр энергиясының құны өтелуі мүмкін.

5. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының күнделікті ұзақтығының шектеулері сақтала отырып, жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылау ерекшеліктері еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

Жұмыскер жұмыс уақытының шегінде жұмыс берушімен, қабылдаушы тараппен байланыс үшін қолжетімділік режимінде болуға тиіс.

Жұмыс беруші, қабылдаушы тарап, осы Кодекстің 77-бабының 2-тармағында және 86-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің жұмыс уақытынан тыс кезде қолжетімділік режимінде болуын талап етуге құқылы емес.

Қашықтан жұмысты белгіленген жұмыс уақыты ұзақтығынан тыс орындау қажет болған жағдайда, жұмыскерді жұмысқа тартуға осы Кодекстің 108, 109 және 110-баптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде ақы төлене отырып, оның жазбаша келісуімен ғана жол беріледі.

Қашықтан жұмыс істеу кезінде жұмыс беруші, қабылдаушы тарап жұмыстың орындалуын нақты уақытпен тіркей алмаса, жұмыс уақытын есепке алу жөніндегі құжатта жұмыс уақыты еңбек шартында, жұмыс берушінің актісінде белгіленген жұмыс көлемінің орындалуы ретінде белгіленеді.

Еңбек шарты тараптарының келісуі бойынша қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін осы Кодекстің 74-бабына сәйкес икемді жұмыс уақыты режимі белгіленуі мүмкін.

6. Қашықтан жұмыс істеген кезде жалақы жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігі мен сапасына қарай еңбек шартында және жұмыс берушінің актісінде негізделген жұмыс көлемін орындаған кезде толық мөлшерде төленеді.

7. Жұмыскерлер жұмысты қашықтан орындаған кезеңде олардың еңбек қауіпсіздігін және еңбегін қорғауды қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші осы Кодекстің 182-бабы 2-тармағының 2), 3), 8), 10), 11), 14), 16) және 17) тармақшаларында көзделген міндеттерді орындайды, қабылдаушы тарап осы Кодекстің 182-1-бабы 2-тармағының 3), 8), 9) және 10) тармақшаларында көзделген міндеттерді орындайды, сондай-ақ жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап жабдықпен, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерімен және өзге де құралдармен жұмыс істеген кезде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар бар жұмыс берушінің актісін, қабылдаушы тараптың актісін әзірлейді және шығарады.

Жұмыс берушінің, қабылдаушы тараптың осы Кодексте белгіленген еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі басқа да міндеттері, егер еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актісінде, қабылдаушы тараптың актісінде өзгеше көзделмесе, жұмысты қашықтан орындау кезеңінде жұмыскерлерге қолданылмайды.

8. Қашықтан жұмыс істеу процесінде жұмыскерге белгілі болған қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны қорғау мақсатында еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісінде, қабылдаушы тараптың актісінде жұмыс берушінің осы ақпаратын, қабылдаушы тараптың ақпаратын сақтау және жария етпеу туралы шарт көзделеді.

9. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбек қатынастары осы бапта, еңбек шартында, жұмыс берушінің актісінде белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, осы Кодекске сәйкес жүзеге асырылады.

Ескерту. 138-бап жаңа редакцияда - ҚР 01.07.2021 № 61-VII Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

139-бап. Азаматтық қызмет

1. Азаматтық қызметке кіру тағайындау тәртібімен не конкурс бойынша жүзеге асырылады.

2. Конкурсты бос лауазымы бар мемлекеттік мекеме, қазыналық кәсіпорын ұйымдастырады және өткізеді.

Кандидаттың волонтерлік қызметі Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен оның жеке қабілеттері мен кәсіби даярлығын ескере отырып, азаматтық қызметке кіру кезінде ескеріледі.

3. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және жұмыс берушінің актісін шығару арқылы жүзеге асырылады.

4. Азаматтық қызметтің мемлекеттік функцияларға теңестірілген функцияларды орындауға байланысты лауазымдарына:

1) бұрын сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған;

2) ЗҚАИ-ның ескертпесі!
2) тармақша 01.01.2027 бастап қолданысқа енгізіледі – ҚР 03.01.2023 № 188-VII Заңымен (мәтін алып тасталды).

5. Азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімін әзірлеу мен бекітуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісу бойынша тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары жүргізеді.

6. Азаматтық қызметші:

1) материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, басқа да мемлекеттік мүлік пен қызметтік ақпаратты қызметтік емес мақсатта пайдалануға;

2) азаматтық қызметтің қалыпты жұмыс істеуіне және лауазымдық міндеттерді атқаруға кедергі келтіретін әрекеттерге қатысуға;

3) қызмет жағдайын азаматтық қызметпен байланысты емес мақсатта пайдалануға;

4) азаматтық қызметті өткеру кезеңінде белгілі болған, мемлекеттік құпияларды, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етуге құқылы емес.

7. Азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізудің тәртібі мен шарттарын тиісті қызмет саласының уәкілетті мемлекеттік органы айқындайды.

8. Азаматтық қызметші өзінің жазбаша өтініші бойынша тиісті ұйымдардың басшылары арасындағы келісу бойынша басқа мемлекеттік мекемеге, қазыналық кәсіпорынға жұмысқа ауыстырылуы мүмкін.

9. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандарға, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен қызметтің осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің айлықақыларымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемінде жиырма бес пайызға жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар мен тарифтік мөлшерлемелер белгіленеді.

Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандар лауазымдарының тізбесін жергілікті өкілді органмен келісу бойынша жергілікті атқарушы орган айқындайды.

10. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі.

Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берген кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

Ескерту. 139-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 15.06.2017 № 73-VI (01.01.2019 бастап қолданысқа енгізіледі); 04.07.2022 № 134-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 03.01.2023 № 188-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

140-бап. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелерінің, сондай-ақ ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының еңбегін реттеу ерекшеліктері

Ескерту. 140-баптың тақырыбына өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

1. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен, алқалы атқарушы органы мүшелерімен, сондай-ақ ішкі аудит қызметі жұмыскерлерімен және корпоративтік хатшымен еңбек шартын жасасу және тоқтату, еңбегіне ақы төлеу тәртібі мен шарттары, материалдық және тәртіптік жауаптылыққа тарту, жұмысынан шеттету осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, заңды тұлға құрылтайшылары, мүлкінің меншік иесі не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген тұлға (орган) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органы бекітетін құжаттарға, заңды тұлғаның атқарушы органы, ішкі аудит қызметі, корпоративтік хатшысы туралы ережелерге және еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады.

2. Егер жалғыз құрылтайшы (қатысушы, акционер) заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы болып табылған жағдайда, еңбек шарты жасалмайды. Еңбек қатынастары жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау туралы актісімен ресімделеді, онда еңбек функциясы, еңбек қызметін жүзеге асыру мерзімі, жұмыстың басталу күні, жұмыстың орындалатын орны, сондай-ақ еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттар қамтылуға тиіс.

Құрылтайшылардың (қатысушылардың, акционерлердің) құрамы өзгерген жағдайда, заңды тұлға атқарушы органының басшысымен, алқалы атқарушы органының мүшелерімен жаңа еңбек шарты жасалады не заңды тұлға құрылтайшыларының, мүлкі меншік иесінің не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлға уәкілетті органының шешімі негізінде олармен еңбек қатынастары тоқтатылады.

3. Заңды тұлға атқарушы органының басшысы, алқалы атқарушы органының мүшелері, сондай-ақ ішкі аудит қызметінің жұмыскерлері және корпоративтік хатшы жаңа мерзімге тағайындалған (сайланған, лауазымға бекітілген) жағдайда, еңбек шартына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

4. Жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау және еңбек шартын тоқтату туралы актісіне құрылтайшылардың, заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген адамның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен не олар бекітетін құжаттармен уәкілеттік берілген адам қол қояды.

5. Заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басшысына және басқа да мүшелеріне, ішкі аудит қызметінің жұмыскерлеріне және корпоративтік хатшыға тәртіптік жаза тәртіптік теріс қылық анықталғаннан кейін тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап екі айдан кешіктірілмей қолданылады.

Заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басшысына және басқа да мүшелеріне, ішкі аудит қызметінің жұмыскерлеріне және корпоративтік хатшыға тәртіптік жаза қолдану тәртібі Қазақстан Республикасы заңнамасының және заңды тұлғаның құрылтай құжаттарының ерекшеліктері ескеріле отырып, заңды тұлға құрылтайшыларының, мүлкі меншік иесінің не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен бекітілген жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

6. Осы Кодексте көзделген заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының еңбегін реттеу ерекшеліктері заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органына, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелеріне қолданылады.

Ескерту. 140-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

141-бап. Азаматтық және эксперименттік авиация саласындағы жұмыскерлердің еңбегін реттеу

Азаматтық және эксперименттік авиация саласындағы жұмыскерлердің еңбегі:

1) ұшу қауіпсіздігіне, оның ішінде әуе қозғалысына қызмет көрсетуге тікелей байланысты авиация персоналы үшін жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимі ұзақтығының ерекше нормаларын белгілейтін "Қазақстан Республикасының әуе кеңістігін пайдалану және авиация қызметі туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодексте реттеледі;

Осындай ерекше нормалар азаматтық және эксперименттік авиация саласындағы халықаралық стандарттар мен нормативтер ескеріле отырып, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделуі мүмкін;

2) авиациялық оқиғалар туралы хабарлайтын немесе есептерде аталатын авиация персоналы мен өзге де жұмыскерлер үшін тәртіптік және (немесе) материалдық жауаптылыққа тартудың ерекше нормаларын;

3) азаматтық авиация саласындағы уәкілетті ұйымның авиация инспекторлары үшін шектеулер мен тәртіптік жазалау түрлерін көздейтін ерекше нормаларды белгілейтін "Қазақстан Республикасының әуе кеңістігін пайдалану және авиация қызметі туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодексте реттеледі.

Ескерту. 141-бап жаңа редакцияда – ҚР 29.12.2022 № 174-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

142-бап. Теңіз кемелері экипаждарының (жүзу құрамы)мүшелеріне жататын жұмыскерлердің еңбегін реттеу

Теңіз кемелері экипаждарының (жүзу құрамы) мүшелеріне жататын жұмыскерлердің еңбегі теңіз кемелерінің экипаждары (жүзу құрамы) мүшелерінің еңбегін, еңбегіне ақы төлеуді, жұмыс уақытын және тынығу уақытын реттеудің ерекшеліктерін белгілейтін "Сауда мақсатында теңізде жүзу туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

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

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

Ескерту. 143-бап жаңа редакцияда – ҚР 20.03.2023 № 214-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

143-1-бап. "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасы Заңының талаптары қолданылатын адамдардың еңбегін реттеу

"Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасы Заңының талаптары қолданылатын адамдардың еңбегі "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктерімен осы Кодексте реттеледі.

Ескерту. 12-тарау 143-1-баппен толықтырылды - ҚР 26.11.2019 № 273-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

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

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

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

145-1-бап. Қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті орган жұмыскерлерінің еңбегін реттеу

Қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті орган жұмыскерлерінің еңбегі "Қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын мемлекеттік реттеу, бақылау және қадағалау туралы" Қазақстан Республикасының Заңында, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде және қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті органның актілерінде көзделген, лауазымға тағайындаудың, еңбек шартын тоқтатудың ерекше талаптарын, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекке ақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңілдіктерді, артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін ерекшеліктер ескеріле отырып, осы Кодексте реттеледі.

Ескерту. 12-тарау 145-1-баппен толықтырылды - ҚР 03.07.2019 № 262-VI Заңымен (01.01.2020 бастап қолданысқа енгізіледі).

146-бап. Кәсіптік одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбегін реттеу

Кәсіптік одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбегі "Кәсіптік одақтар туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

146-1-бап. Қызметін интернет-платформаларды және (немесе) платформалық жұмыспен қамтудың мобильдік қосымшасын қолдана отырып жүзеге асыратын дара кәсіпкер немесе заңды тұлға жалдайтын жұмыскерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері

1. Қызметін интернет-платформаларды және (немесе) платформалық жұмыспен қамтудың мобильдік қосымшасын қолдана отырып жүзеге асыратын дара кәсіпкерде немесе заңды тұлғада еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбегі осы бапта, еңбек шартында және жұмыс берушінің актісінде белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, осы Кодексте сәйкес реттеледі.

2. Қызметін интернет-платформаларды және (немесе) платформалық жұмыспен қамтудың мобильдік қосымшасын қолдана отырып жүзеге асыратын жұмыскер мен дара кәсіпкер немесе заңды тұлға арасындағы еңбек шарты осы Кодекстің 30-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген шектеусіз белгілі бір мерзімге жасалады.

3. Еңбек қызметін интернет-платформаларды және (немесе) платформалық жұмыспен қамтудың мобильдік қосымшасын қолдана отырып жүзеге асыратын жұмыскерлер үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық немесе еңбек шартына сәйкес күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) өзгеше ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

4. Интернет-платформаларды және (немесе) платформалық жұмыспен қамтудың мобильдік қосымшасын қолдана отырып еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу жүйесі мен шарттары, жұмыс уақытын есепке алу ұзақтығы және тәртібі Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық немесе еңбек шартына сәйкес белгіленеді.

Ескерту. 12-тарау 146-1-баппен толықтырылды – ҚР 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

3-БӨЛІМ. ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ЖӘНЕ ҰЖЫМДЫҚ ҚАТЫНАСТАР

13-тарау. ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК

147-бап. Әлеуметтік әріптестік органдары, қағидаттары және міндеттері

1. Мемлекет атынан тиісті атқарушы органдар, жұмыскерлер мен жұмыс берушілер атынан белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдері әлеуметтік әріптестік тараптары болып табылады.

2. Әлеуметтік әріптестікті:

1) республикалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия (бұдан әрі – республикалық комиссия);

2) салалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар (бұдан әрі – салалық комиссия);

3) өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық, қалалық, аудандық комиссиялар (бұдан әрі – өңірлік комиссия) әлеуметтік әріптестік органдары арқылы тараптардың өзара іс-қимыл жасасуы нысанында;

4) ұйымдар деңгейінде – Қазақстан Республикасы заңнамасының негізінде жұмыскерлердің өкілдері мен жұмыс берушінің арасында еңбек саласындағы өзара нақты міндеттемелерді белгілейтін ұжымдық шарттар нысанында қамтамасыз етеді.

3. Тұрақты жұмыс істейтін республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар мынадай қағидаттар:

1) комиссиялардың қызметіне атқарушы билік органдары өкілдерінің, жұмыс берушілер өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің қатысу міндеттілігі;

2) тараптардың өкілеттілігі;

3) тепе-тең өкілдік ету;

4) тараптардың тең құқықтылығы;

5) тараптардың өзара жауаптылығы негізінде қалыптастырылады.

4. Комиссияларға қатысушылардың дербес құрамын әлеуметтік әріптестіктің әрбір тарапы өз бетінше қалыптастырады.

5. Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестік мынадай міндеттерді шешуге бағытталған:

1) әлеуметтік, еңбек және осылармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін жасау;

2) қоғамның барлық топтарының мүдделерін объективті ескеру негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз етуге жәрдемдесу;

3) жұмыскерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыруға жәрдемдесу;

4) барлық деңгейлердегі әлеуметтік әріптестік тараптары арасындағы консультациялар мен келіссөздер процесіне жәрдемдесу;

5) ұжымдық еңбек дауларын шешуге жәрдемдесу;

6) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру жөніндегі ұсыныстарды тұжырымдау.

Ескерту. 147-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

148-бап. Әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру

1. Республикалық, салалық және өңірлік комиссиялар тараптардың орындауы үшін міндетті тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ететін тұрақты жұмыс істейтін органдар болып табылады.

2. Әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыруды қамтамасыз ету:

1) республикалық деңгейде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға;

2) салалық деңгейде тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдарына;

3) өңірлік деңгейде тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктің жергілікті атқарушы органдарына жүктеледі.

Осы Кодекстің мақсаттары үшін салалар тізбесін республикалық комиссия белгілейді.

3. Мыналар тараптардың өкілдері болып табылады:

1) республикалық деңгейде – Қазақстан Республикасы Үкіметінің, республикалық кәсіптік одақтар бірлестіктерінің, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің (қауымдастықтарының, одақтарының), шағын кәсіпкерлік жөніндегі республикалық бірлестіктердің өкілетті өкілдері;

2) салалық деңгейде – тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдарының, салалық кәсіптік одақтардың, жұмыс берушілердің салалық бірлестіктерінің (қауымдастықтарының, одақтарының) өкілетті өкілдері, ал олар болмаған кезде – салалық ұйымдар;

3) өңірлік деңгейде:

облыс, республикалық маңызы бар қала, астана деңгейінде – жергілікті атқарушы органдардың, аумақтық кәсіптік одақтар бірлестіктерінің, жұмыс берушілердің облыстық немесе республикалық маңызы бар қаладағы және астанадағы бірлестігінің (қауымдастығының, одағының), шағын кәсіпкерлік жөніндегі облыстық немесе республикалық маңызы бар қала және астана бірлестігінің өкілетті өкілдері;

аудан, облыстық маңызы бар қала деңгейінде – жергілікті атқарушы органдардың, шағын кәсіпкерлік жөніндегі аудандық немесе облыстық маңызы бар қала бірлестігінің, аумақтық кәсіптік одақтар бірлестіктерінің өкілетті өкілдері.

Комиссияларға қатысушылардың дербес құрамын әлеуметтік әріптестіктің әрбір тарапы өз бетінше қалыптастырады. Әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілдеріне тең құқықтар мен өкілеттіктер беріледі.

4. Алып тасталды - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

5. Алып тасталды - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

Ескерту. 148-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

149-бап. Келісімдерді дайындау жөнінде келіссөздер жүргізу құқығы

1. Әлеуметтік әріптестіктің кез келген тарапы келісімді әзірлеу, оның мазмұны, оны жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздердің бастамашысы болуға құқылы.

2. Республикалық, салалық, өңірлік деңгейлерде жұмыскерлер мен жұмыс берушілер уәкілеттік берген бірнеше өкіл болса, олардың әрқайсысына өздері өкілдік ететін жұмыскерлер мен жұмыс берушілер санына байланысты пропорционалды өкілдік ету қағидаты негізінде келіссөздер жүргізу құқығы беріледі.

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

1. Екінші тараптан келіссөздерді бастау туралы жазбаша ұсыныстар алған тараптар күнтізбелік он күн ішінде оларды қарауға және келіссөздерге кірісуге міндетті.

Тараптар арасында келісімдердің жекелеген ережелері бойынша келіспеушіліктер болған кезде, тараптар келіссөздер басталған күннен бастап үш ай ішінде бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген шарттарда келісімге қол қоюға тиіс.

Егер тараптар келісімге келе алмаса, хаттама жасалады, оған келіссөздердегі келіспеушіліктерді жою және қайта бастау мерзімдері бойынша тараптардың түпкілікті тұжырымдалған ұсыныстары енгізіледі.

2. Келіссөздер жүргізу тәртібін, келісімдерді әзірлеу және жасасу мерзімдерін, сондай-ақ оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізуді комиссиялар бекітеді.

3. Келісімдер оларға тараптар қол қойған кезден бастап не келісімдерде белгіленген күннен бастап күшіне енеді. Келісімдердің барлық қосымшалары олардың ажырамас бөлігі болып табылады және солармен бірдей заңдық күшке ие болады.

4. Келісімнің қолданылу мерзімі тараптардың келісімі бойынша не жаңа келісім қабылданғанға дейін белгіленеді, бірақ үш жылдан аспауға тиіс.

5. Жұмыскерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылған жағдайларда, жұмыскерлердің жазбаша өтініштері болған кезде келісімдердің жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы шарттары қолданылады.

6. Комиссиялардың шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен ресімделеді. Шешімдер қабылдау мен жұмысты ұйымдастыру тәртібін комиссиялар әзірлейді және бекітеді.

7. Бас, салалық, өңірлік келісімдер әлеуметтік әріптестік тараптары өкілдерінің қолтаңбасымен бекітіледі.

Ескерту. 150-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

151-бап. Келісімдерді тіркеу

1. Тараптар қол қойған салалық, өңірлік келісімдер қосымшаларымен бірге он күн мерзімде хабарламалық тіркеу үшін жіберіледі.

2. Облыстық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган жүзеге асырады.

3. Қалалық, аудандық деңгейлерде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жергілікті атқарушы органдар жүзеге асырады.

152-бап. Әлеуметтік әріптестік келісімдерінің тараптары, түрлері

1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) мен республикалық кәсіптік одақтар бірлестіктері арасында бас келісім жасалады.

2. Салалық деңгейде тиісті қызмет саласының уәкілетті мемлекеттік органдары, жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері мен салалық кәсіптік одақтар арасында салалық келісімдер жасалады.

3. Өңірлік деңгейде жергілікті атқарушы органдар және жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері мен аумақтық кәсіптік одақтар бірлестіктері арасында өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасалады.

Ескерту. 152-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

153-бап. Әлеуметтік әріптестік келісімдерінің мазмұны

1. Келісімдер:

1) қолданылу мерзімі туралы;

2) орындалуын бақылау тәртібі туралы;

3) келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;

4) тараптардың өздеріне алған міндеттемелерді орындамаған жағдайдағы жауаптылығы туралы ережелерді қамтуға тиіс.

2. Бас келісімнің мазмұнын республикалық комиссия әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе солардың біреуі ұсынған бас келісім жобаларын негізге ала отырып айқындайды.

3. Салалық және өңірлік келісімдердің мазмұнын салалық және өңірлік комиссиялар әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе солардың біреуі ұсынған келісімдер жобаларының негізінде айқындайды.

4. Бас келісімде:

1) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы заң жобаларын қарау туралы;

2) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар туралы;

3) еңбек нарығын дамыту, халықты тиімді жұмыспен қамтуға жәрдемдесу туралы;

4) алып тасталды – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

5) еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік туралы;

6) әлеуметтік әріптестікті және диалогті дамыту туралы;

7) салалық және өңірлік деңгейлерде келісімдерді әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін байқаушылар тобын қалыптастыру тәртібі және оның қызметі туралы ережелер көзделуге тиіс.

5. Салалық келісімдерде:

1) тиісті саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарын қарау туралы;

2) салада әлеуметтік әріптестікті және диалогті дамыту туралы;

3) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар туралы;

4) саланың еңбекке ақы төлеу жүйесінің негізгі қағидаттары туралы, оның ішінде:

саладағы ең төмен тарифтік мөлшерлемелерді (айлықақыларды);

разрядаралық коэффициенттердің ең төмен мәндерін;

ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге қосымша ақы белгілеудің бірыңғай тәртібін белгілеу туралы ережелер көзделуге тиіс.

5) алып тасталды – ҚР 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.
6) алып тасталды - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);
7) алып тасталды - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);
8) алып тасталды - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);
9) алып тасталды - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);
6. Өңірлік келісімдерде:

1) өңірде әлеуметтік әріптестікті және диалогті дамыту;

2) өңірдің бағдарламалық және стратегиялық құжаттарын қарау;

3) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар;

4) жұмыс берушілерге және жұмыскерлердің өкілдеріне еңбек дауларын реттеуге жәрдемдесу;

5) жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге және жұмыссыздық деңгейін қысқартуға бағытталған шараларды қолдану;

6) Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі кеңестің қызметі туралы ережелер көзделуге тиіс.

7. Келісімнің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда жұмыскердің жағдайын нашарлататын ережелері жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.

Ескерту. 153-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Бас келісімнің күші мемлекеттік органдарға, жұмыс берушілерге, жұмыскерлер атынан белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдеріне қолданылады.

2. Салалық келісімнің күші тиісті қызмет саласының мемлекеттік органдарына, тиісті саланың жұмыс берушілеріне, жұмыскерлеріне және олардың өкілдеріне қолданылады.

3. Өңірлік келісімнің күші тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктің жергілікті атқарушы органдарына, жұмыс берушілеріне, жұмыскерлеріне және олардың өкілдеріне қолданылады.

4. Келісімдердің күші Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген, шетелдік азаматтар немесе шетелдік заңды тұлғалар не шетелдік қатысатын заңды тұлғалар мүлкінің меншік иелері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері болып табылатын ұйымдарға, сондай-ақ шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктеріне қолданылады.

5. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган – республикалық деңгейде, тиісті қызмет саласының мемлекеттік органдары – салалық және жергілікті атқарушы органдар өңірлік деңгейде келісімдерді оларға қол қойылған күннен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде ресми түрде жариялауға міндетті.

6. Келісімдердің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік тараптары жүзеге асырады.

7. Тараптар өкілдерінің келісім жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе келісім жасасудан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және келісімдер ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермеуі, сол сияқты олардың талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

155-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылау

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

14-тарау. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

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

1. Жұмыс беруші және жұмыскерлер атынан белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдері ұжымдық шарттың тараптары болып табылады.

2. Ұжымдық келіссөздерді бастау және ұжымдық шарт жасасу туралы ұсынысты тараптардың кез келгені жасауы мүмкін.

Екінші тараптың ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерді бастау туралы ұсынысы бар хабарламасын алған тарап оны он жұмыс күні ішінде қарауға және осы баптың 4-тармағында белгіленген тәртіппен келіссөздерге кірісуге міндетті.

3. Ұжымдық шарт шетелдік заңды тұлғалардың ұйымдарында да, филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. Ұйымда бір ұжымдық шарт жасалады.

4. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу үшін тараптар тепе-теңдік негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптардың келісімімен айқындалады.

Кәсіптік одақтың мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлер жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда өздерінің мүдделерін білдіру үшін кәсіптік одақ органына уәкілеттік беруге құқылы.

Ұйымда жұмыскерлердің бірнеше өкілдері болған кезде олар комиссия жұмысына қатысу, ұжымдық шартты талқылау және қол қою үшін бірыңғай өкілді орган құрады.

5. Комиссия дайындаған ұжымдық шарттың жобасы ұйым жұмыскерлерінің міндетті түрде талқылауына жатады. Комиссия келіп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып, жобаны пысықтайды.

6. Тараптардың келісіміне қол жеткізілген кезде, ұжымдық шарт кемінде екі данада жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды.

7. Ұжымдық шарттың жекелеген ережелері бойынша тараптар арасында келіспеушіліктер болған кезде олар туындаған күннен бастап бір ай ішінде тараптар бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген талаптармен ұжымдық шартқа қол қоюға тиіс. Ұжымдық келіссөздер барысында туындаған келіспеушіліктер өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезінде оларды реттеу бойынша бұдан кейінгі ұжымдық келіссөздердің нысанасы болуы мүмкін.

8. Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар осы бапта оны жасасу үшін белгіленген тәртіппен тараптардың өзара келісуі бойынша ғана жүргізіледі.

9. Егер алынған мәліметтер мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын болса, ұжымдық келіссөздер тараптары оларды жария етуге құқылы емес.

10. Ұжымдық келіссөздер тараптары келіссөздер жүргізу кезінде жалақысы сақтала отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатылуы мүмкін.

11. Жұмыс беруші тараптар қол қойған ұжымдық шартты қол қойылған күнінен бастап бір ай ішінде мониторинг үшін еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға ұсынуға міндетті.

Ескерту. 156-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

157-бап. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымы

1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар бас, салалық және өңірлік келісімдерге сәйкес айқындайды.

Ұжымдық шартқа:

1) еңбекті нормалау, еңбекке ақы төлеу жүйелері, жұмыскерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге арналған тарифтік мөлшерлемелер мен айлықақылар, үстемеақылар мен қосымша ақылар мөлшерлері туралы;

2) разрядаралық коэффициенттерді белгілеу туралы;

3) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының ұзақтығы, еңбек демалыстары туралы;

4) саламатты және қауіпсіз еңбек пен тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру көлемі туралы, денсаулық сақтауды жақсарту туралы;

5) кәсіптік одақтың қызметі үшін жағдай жасау туралы;

6) ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;

7) жұмыскерлер мен жұмыс берушінің ұжымдық шарттың орындалуын бақылауы және ол үшін жауаптылығы туралы;

8) жұмыс берушінің жұмыскерлер өкілдерінің пікірлерін есепке алуды талап ететін актілері туралы;

9) Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу тәртібі туралы ережелер енгізіледі.

2. Ұжымдық шартқа:

1) еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру туралы;

2) жалақыны индекстеу тәртібі туралы;

3) босатылатын жұмыскерлердің жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету, оларды даярлау, біліктілігін арттыру, қайта даярлау, кәсіптік біліктілігін тану және жұмысқа орналастыру туралы;

4) даярлаудан, қайта даярлаудан, кәсіптік біліктілігін арттырудан және танудан өтетін жұмыскерлерге, сондай-ақ жұмысты оқумен қоса атқаратын жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер, жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері туралы;

5) жұмыскерлердің тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;

6) жұмыскерлерді сауықтыру, санаторий-курорттық емдеу және олардың демалысы туралы;

7) кәсіптік одақ органдарына сайланған жұмыскерлерге, сондай-ақ сайланбалы өкілдерге кепілдіктер және олардың қызметін жүзеге асыру үшін жасалатын жағдайлар туралы;

8) кәсіптік одақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлермен еңбек шарты бұзылған кезде кәсіптік одақ органының уәжді пікірін ескерудің тәртібі туралы;

9) жұмыскер зейнеткерлік жасқа толған кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған жағдайдағы өтемақы төлемі туралы;

10) жұмыс берушінің орналасқан жерінен немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейін және кері қайтқанда жұмыскердің жолда болған уақыты үшін өтемақы төлемі туралы;

11) Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдай бойынша төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегергендегі орташа жалақысын сақтай отырып, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлеу туралы;

12) жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өздері келтірген нұқсан үшін жауаптылығы туралы;

13) ерікті зейнетақы жарналары туралы;

14) жұмыскерлерді және олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепілдіктері туралы, қоршаған ортаны қорғау туралы;

15) сақтандыру ұйымымен зейнетақы аннуитеті шартын жасасу үшін жұмыскердің қаражаты жеткіліксіз болған жағдайда, оның пайдасына жұмыс берушінің қаражаты есебінен ерікті зейнетақы жарналарын жүзеге асыру туралы;

16) жұмыскерлерді Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздеріне оқыту жөніндегі іс-шаралар туралы;

17) жәрдемақылар мен өтемақы төлемдері, оның ішінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезіндегі төлемдерді төлеу туралы;

18) тараптар айқындаған және осы Кодексте айқындалған басқа да мәселелер бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттемелері енгізілуі мүмкін.

3. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда жұмыскерлер жағдайын нашарлатпауға тиіс. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.

Ескерту. 157-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі); 04.07.2023 № 15-VIII (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Ұжымдық шарт тараптар айқындайтын мерзімге жасалады.

2. Егер ұжымдық шарттың ережелерінде өзгеше көзделмесе, ол қол қойылған кезден бастап күшіне енеді және тараптардың орындауы үшін міндетті болады.

Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, ол тараптардың ең болмағанда біреуі оның қолданылу мерзімі өткенге дейін жаңа ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген кезде жаңа ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ бір жылға дейінгі мерзімнен аспайтын мерзімге ұзартылған болып саналады.

Ұжымдық шартта осы тармақтың екінші бөлігінде белгіленген мерзімді шектемей, оны жаңа ұжымдық шарт жасалатын күнге дейін ұзарту көзделуі мүмкін.

3. Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және солардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйым жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта айқындалады.

4. Ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде ұжымдық шарттың қолданылуы барлық жұмыскерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап тоқтатылады.

5. Тараптар өкілдерінің ұжымдық шарт жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе ұжымдық шарт жасасудан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарт ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермеуі, сол сияқты оның талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

Ескерту. 158-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 16.04.2018 № 147-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

15-тарау. ЖЕКЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ҚАРАУ

159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі

1. Жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.

Осы Кодексте айқындалған тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау үшін келісу комиссиясын құру туралы талап еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттелетін жұмыскерлердің жекелеген санаттарына, оның ішінде әскери қызметте тұратын жұмыскерлерге, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне, мемлекеттік қызметшілерге қолданылмайды.

2. Келісу комиссиясы жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

Ұжымдық шартта ұйымның филиалдарында, өкілдіктерінде және өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде келісу комиссияларын құру көзделуі мүмкін.

3. Келісу комиссиясын қалыптастыру тәртібі және оның қызметі жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері арасында жасалатын келісу комиссиясының жұмысы туралы келісімде не ұжымдық шартта айқындалады.

Келісу комиссиясының жұмысы туралы келісімде не ұжымдық шартта келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, келісу комиссиясы мүшелерінің қатарынан төраға мен хатшыны сайлау тәртібі, келісу комиссиясына өтініш беру тәртібі, келісу комиссиясының жұмыс тәртібі мен регламенті, келісу комиссиясының шешім қабылдау тәртібі мен оның мазмұны, келісу комиссиясы мүшелерінің өкілеттік мерзімі, оның мүшелеріне кепілдіктер беру туралы ережелер және келісу комиссиясының жұмысын ұйымдастыру жөніндегі өзге де мәселелер қамтылуға тиіс.

Келісу комиссиясының отырысын ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып өткізуге жол беріледі. Мұндай жағдайда келісу комиссиясы мүшелерінің және өзге де тұлғалардың қатысуы электрондық цифрлық қолтаңбамен немесе авторизациялану, сәйкестендірілу қамтамасыз етіле отырып және жұмыс берушінің отырыс жазбасын сақтауымен өзге де электрондық тәсілмен расталады.

4. Келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс.

Дау өтініш берушінің және (немесе) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес берілген өкілеттіктер шегінде ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады. Өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде дауды оның қатысуынсыз қарауға жол беріледі.

Өтініш берушінің келісу комиссиясының шешімі шығарылғанға дейін комиссия хатшысын өтінішті кері қайтарып алу туралы жазбаша хабардар ете отырып, бұрын берілген өтінішін кері қайтарып алуға құқығы бар.

Бұрын еңбек қатынастарында болған адам келісу комиссиясында өзінің мүдделерін білдіру құқығын кәсіподақ органдарына, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдеріне жазбаша өтінішпен беруге құқылы.

4-1. Жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған, ұйымның жоғары тұрған басшысына және (немесе) басшылығына ақпарат беру арқылы осы ұйымда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсететін (көрсеткен) жұмыскер тарапы болатын жеке еңбек дауы "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, осы бапта белгіленген тәртіппен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілі міндетті түрде шақырыла отырып және Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасында айқындалған тәртіппен жасалған, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсету туралы ақпаратты жария етпеу туралы келісім болған кезде құпиялылық қамтамасыз етіле отырып қаралады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілін шақыру осы тармақтың бірінші бөлігінде көрсетілген ұйымның хабарламаны және еңбек дауына байланысты тиісті материалдарды еңбек дауы қаралғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірмей, оның қаралатын орны мен уақытын көрсете отырып, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органға жіберуі арқылы жүргізіледі.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілі еңбек дауын қарауға келмеген жағдайда келісу комиссиясының отырысы "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, осы бапта айқындалған тәртіппен оның қатысуынсыз өткізіледі.

Осы тармақтың бірінші, екінші және үшінші бөліктерінің талаптары уәкілетті мемлекеттік органдар жұмыскердің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық фактісі туралы хабарын қабылдаған күннен бастап немесе ол сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға өзге де жәрдем көрсеткен кезден бастап үш жыл бойы қолданылады.

Ұйымның басшысына сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсеткен жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жеке еңбек дауын қарау қажеттілігі туралы хабарламасы келіп түскен жағдайда жұмыс беруші "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ерекшеліктерді ескере отырып, осы бапта айқындалған тәртіппен осы дауды қарау жөніндегі шараларды қабылдауға міндетті.

5. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде беруге міндетті.

Келісу комиссиясын екі жылда кемінде бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің қатарынан комиссия мүшелері сайлайтын төраға басқарады.

Егер жеке еңбек дауын қарау кезінде отырысқа жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің тарапынан келісу комиссиясы мүшелерінің тең саны қатысса, келісу комиссиясының отырысы мен шешімі заңды болып табылады. Дауыс беру кезінде келісу комиссиясының әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады.

Шешім уәжді болуға, жазбаша нысанда жазылуға және оған келісу комиссиясының төрағасы мен хатшысы қол қоюға тиіс.

Келісу комиссиясының мүшелері жеке еңбек дауын қарау уақытында жалақысы сақтала отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатылады.

6. Жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, келісу комиссиясының шешімі ол белгілеген мерзімде орындалуға жатады, ол келісу комиссиясының шешімі шыққан күннен бастап бір айдан аспайды.

Келісу комиссиясының шешімі бойынша жұмыс беруші төлеуге жататын сомалар өтініш берушіге келісу комиссиясының шешімі шығарылғаннан кейін келесі айдың жалақысын төлеу үшін белгіленген мерзімнен кешіктірілмей төленеді.

7. Келісу комиссиясының шешімі ол белгілеген мерзімде орындалмаған не мәселелер реттелмеген жағдайда жұмыскер немесе бұрын еңбек қатынастарында болған адам не жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

8. Келісу комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келіссөздер жүргізу және еңбек дауларында пәтуаға қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша жыл сайын оқудан өтуге міндетті.

Ескерту. 159-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 03.01.2023 № 188-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

160-бап. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімдері

Келісу комиссиясына немесе сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап екі ай;

2) басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап бір жыл.

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып жатқан еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда, ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

Жүгінудің белгіленген мерзімі дәлелді себептермен өтіп кеткен жағдайда келісу комиссиясы еңбек даулары бойынша келісу комиссиясына жүгіну мерзімін қайта бастай алады және дауды мәні бойынша шеше алады.

Келісу комиссиясы жұмыскердің, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскердің белгіленген мерзімдерде келісу комиссиясына жүгінбеу себептері дәлелді себептерге жататындығын не жатпайтындығын дербес айқындайды.

Осы Кодексте сәйкес жеке еңбек дауларын қарау бойынша келісу комиссиясына жүгінбей, сотқа жүгінуге құқығы бар еңбек қатынастарына қатысушылар үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап үш ай;

басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскер өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл.

Ескерту. 160-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

161-бап. Жұмыскерді жұмысына қайта алу

1. Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге бос жүруге мәжбүр болған бүкіл уақыты үшін жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін жалақысындағы айырма, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа төленеді.

2. Жеке еңбек дауын қарау бойынша келісу комиссиясының не соттың жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы шешімі дереу орындалуға жатады. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімді орындауды кідірткен кезде келісу комиссиясы не сот жұмыскерге шешімнің орындалуы кідіртілген уақыт үшін жалақысын немесе жалақысындағы айырманы төлеу туралы шешім шығарады.

Ескерту. 161-бап жаңа редакцияда - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

16-тарау. ҰЖЫМДЫҚ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ҚАРАУ

162-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар

Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:

1) еңбек төрелігі – ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган;

2) ереуіл – жұмыс берушімен ұжымдық еңбек дауындағы жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық және кәсіптік талаптарын қанағаттандыру мақсатында жұмысты толық немесе ішінара тоқтату;

3) татуластыру комиссиясы – ұжымдық еңбек дауын тараптарды татуластыру арқылы реттеу үшін, жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;

4) татуластыру рәсімдері – ұжымдық еңбек дауын бастапқыда татуластыру комиссиясында, ал онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігінде, сондай-ақ медиация рәсімін қолдана отырып, тараптардың өзара келісуі бойынша рет-ретімен қарау.

163-бап. Ұжымдық еңбек дауының туындауы

1. Ұжымдық еңбек дауы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша осы Кодекстің 164-бабына сәйкес ресімделген жұмыскерлердің талаптары туралы жұмыс берушіні хабардар еткен күннен бастап туындаған деп есептеледі.

2. Жұмыс беруші жұмыскерлердің қойған талаптарын – оларды алған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей, жұмыс берушілер бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) бес жұмыс күнінен кешіктірмей қарауға және оларды шешу үшін шаралар қабылдауға, ал көрсетілген мерзімде шешу мүмкін болмаған кезде, туындаған келіспеушіліктерді одан әрі қарау үшін өз өкілдерін көрсете отырып, өздерінің шешімдері мен ұсыныстарын жұмыскерлерге жазбаша түрде жеткізуге міндетті.

Ескерту. 163-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Ұжымдық еңбек даулары мынадай реттілікпен шешіледі: жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы)), шешу мүмкін болмаған жағдайда – татуластыру комиссиясы, онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігі, ол реттемеген мәселелер бойынша – соттар қарайды.

2. Жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, жұмыскерлер мен жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) арасындағы келісімдердің, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша талаптары жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қалыптастырылады және бекітіледі.

Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.

Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмыскерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.

Егер жұмыскерлер ұсынған талаптарды қатысушылардың жартысынан астамы қолдап дауыс берсе, олардың жиналысының (конференциясының) шешімі қабылданды деп есептеледі. Жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде жұмыскерлердің өкілді органының өздері ұсынған талаптарын жұмыскерлердің жартысынан астамының қолдап қойған қолтаңбасын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар.

Жұмыскерлердің өкілдері жұмыс берушімен жұмыскерлер жиналыстарын (конференцияларын) өткізу регламентін, орнын, уақытын, жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың санын келіседі.

3. Жұмыскерлердің талаптары жазбаша нысанда жазылады және жұмыс берушіге, жұмыс берушілер бірлестіктеріне (қауымдастықтарына, одақтарына) жиналыс (конференция) өткізілген күннен бастап күнтізбелік үш күн мерзімде жіберіледі.

4. Көрсетілген талаптарды әртүрлі жұмыс берушілердің жұмыскерлері қойған жағдайда, бұл талаптарды кәсіптік одақтардың салалық немесе аумақтық бірлестіктері не жұмыскерлер уәкілеттік берген өзге де жеке және (немесе) заңды тұлғалар ұсынуы мүмкін.

5. Жұмыс беруші жұмыскерлердің талап етуі бойынша жұмыскерлердің жиналысын (конференциясын) өткізу үшін үй-жай беруге және қажетті жағдайлар жасауға міндетті және оның оны өткізуге кедергі келтіруге құқығы жоқ.

6. Жұмыскерлердің талаптарын шешу мүмкін болмаған кезде, олар татуластыру рәсімдері тәртібімен қаралады.

7. Тараптар ұжымдық еңбек дауын қараудың кез келген сатысында делдалға жүгіне алады. Делдалдық рәсім татуластыру комиссиясындағы, еңбек төрелігіндегі татуластыру рәсімдеріне қарағанда дербес болып табылады және солармен қатар жүргізілуі мүмкін.

Ескерту. 164-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

165-бап. Татуластыру комиссиясы

1. Татуластыру комиссиясы жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан тепе-теңдік негізде тараптардың бірлескен шешімімен құрылған орган болып табылады.

Татуластыру комиссиясын құру туралы шешім жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) (олардың өкілдері) өз шешімін жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) назарына жеткізген не хабарламаған не ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктер хаттамасын жасаған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде қабылданады. Ұйымда жұмыскерлердің бірнеше өкілдері болған кезде, олар комиссия жұмысына қатысу үшін

бірыңғай өкілді орган құрады.

2. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) татуластыру комиссиясының жұмыс істеуі үшін қажетті жағдайлар жасайды.

3. Татуластыру комиссиясы жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын олар келіп түскен күннен бастап жеті жұмыс күнінен кешіктірілмейтін мерзімде қарайды. Татуластыру комиссиясының талаптарды қарау тәртібі, қараудың көрсетілген мерзімін ұзарту тараптардың келісімі бойынша жүзеге асырылады және хаттамамен ресімделеді.

4. Татуластыру рәсімі процесінде татуластыру комиссиясы жұмыскерлермен (олардың өкілдерімен), жұмыс берушімен, жұмыс берушілер бірлестігімен (қауымдастығымен, одағымен) (олардың өкілдерімен), мемлекеттік органдармен және өзге де мүдделі адамдармен консультациялар жүргізеді.

5. Комиссияның шешімі тараптар келісімінің негізінде қабылданады, тараптардың өкілдері қол қоятын хаттамамен ресімделеді, тараптар үшін міндетті күші болады және татуластыру комиссиясының шешімінде белгіленген тәртіппен және мерзімдерде орындалады. Тараптардың біреуі хаттамаға қол қоюдан бас тартқан жағдайда, басқа тарап хаттамада тиісті жазба жасайды.

6. Татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады.

Ескерту. 165-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

166-бап. Еңбек төрелігі

1. Еңбек төрелігін ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап екі жұмыс күні ішінде құрады.

2. Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің қатарынан дербес құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тараптардың келісімімен тепе-тең негізде айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан тұруға тиіс. Еңбек төрелігінің құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы, әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі үшжақты комиссияның өкілдері кіреді. Әлеуметтік әріптестік тараптарының мүддесін білдіретін үшжақты комиссиялар мүшелері еңбек төрелігінің құрамына тепе-тең негізде кіреді.

Татуластыру комиссиясының мүшелері жұмыскерлердің қаралып отырған талаптары бойынша еңбек төрелігінің құрамына кіре алмайды.

3. Еңбек төрелігінің төрағасын төрелік мүшелері өздерінің арасынан сайлайды.

4. Еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауын ұжымдық еңбек дауының тараптары өкілдерінің міндетті түрде қатысуымен, ал қажет болған кезде басқа да мүдделі адамдар өкілдерінің қатысуымен де қарайды.

5. Дауды қарау рәсімін еңбек төрелігі айқындайды және ол ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткізіледі.

5-1. Еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауын қарағанкезеңде жұмыскерлер осы Кодекстің 176-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, сағаттық ескерту ереуілін бір рет өткізуі мүмкін, оған елуден аспайтын жұмыскер қатыса алады.

Еңбек төрелігіне қатысатын жұмыскерлердің өкілдері сағаттық ескерту ереуіліне қатысатын жұмыскерлерге оның ұзақтығы бұзылған жағдайда заңдарда белгіленген жауаптылығы туралы ескертуге тиіс.

Жұмыскерлер жұмыс берушіге сағаттық ескерту ереуілінің басталуы туралы жазбаша нысанда үш жұмыс күнінен кешіктірмей ескертуге тиіс.

6. Еңбек төрелігінің шешімі ол құрылған күннен бастап бес жұмыс күнінен кешіктірілмей төрелік мүшелерінің қарапайым көпшілік дауысымен қабылданады. Еңбек төрелігі мүшелерінің дауыстары тең бөлінген кезде төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім уәжді болуға, жазбаша нысанда жазылуға және оған төрелік мүшелерінің барлығы қол қоюға тиіс.

7. Татуластыру комиссиясында ұжымдық еңбек дауы тараптары келісімге қол жеткізбеген кезде, Қазақстан Республикасының заңдарымен ереуілдер өткізу тыйым салынған немесе шектелген ұйымдарда еңбек төрелігінің құрылуы міндетті.

8. Еңбек төрелігінің шешімі ұжымдық еңбек дауы тараптарының орындауы үшін міндетті болады.

9. Еңбек төрелігінің шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда, тараптардың дауды шешуді сот тәртібімен жүзеге асыруға құқығы бар.

Ескерту. 166-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

167-бап. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау

1. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау тәртібі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісуі бойынша айқындалады.

2. Тараптар делдал ретінде өздеріне қатысты тәуелсіз ұйымдар мен тұлғаларды айқындайды. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімімен ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі жұмысқа орталық және жергілікті атқарушы органдардың, қауымдастықтардың және басқа да қоғамдық бірлестіктердің басшылары мен жұмыскерлерін, жұмыс берушілерді, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды тарта алады.

Делдалдарды тарту жағдайларының бәрінде олардан делдалдық етуге жазбаша келісім алынуға тиіс.

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

1. Ұжымдық еңбек дауының тараптары арасында дауды делдалдың қатысуымен немесе онсыз шешу туралы келісімге қол жеткізілген барлық жағдайларда аяқталмаған татуластыру рәсімдері тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келісімнің шарттары дауды шешудің шарттары болып есептеледі.

Ұжымдық еңбек дауының тараптары қол жеткізген келісімдер жазбаша нысанда ресімделеді.

2. Тараптар арасында даудың шешілуі туралы келісімге қол жеткізу, егер ереуіл жарияланған болса, оның тоқтатылуына алып келеді.

169-бап. Ұжымдық еңбек дауының шешілуімен байланысты кепілдіктер

Татуластыру комиссиясының мүшелері ұжымдық еңбек дауын шешу жөніндегі келіссөздерге қатысқан уақытта жалақысы сақтала отырып, жұмысынан босатылады.

Жұмыскерлердің, олардың бірлестіктерінің ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысатын өкілдері ұжымдық еңбек дауын шешу кезеңінде тәртіптік жазаға тартылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды немесе солардың өкілдік етуіне уәкілеттік берген органның алдын ала келісімінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша олармен еңбек шарты бұзылмайды.

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

1. Тараптардың ешқайсысы татуластыру рәсімдеріне қатысудан жалтаруға құқылы емес.

2. Ұжымдық еңбек дауында реттелмеген келіспеушіліктер тараптардың назарына жазбаша нысанда жеткізілуге тиіс.

3. Егер жұмыс берушінің өкілі өкілеттіктерінің жеткіліксіз болу себебінен ұжымдық еңбек дауы тараптарының келіспеушіліктерін реттеу мүмкін болмаса, жұмыскерлердің талаптары мүліктің меншік иелеріне, ұйымдардың, оның ішінде Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, мүлкінің меншік иелері шетелдік жеке немесе заңды тұлғалар не шетелдік қатысатын ұйымдар болып табылатын ұйымдардың құрылтайшыларына (қатысушыларына) немесе акционерлеріне қойылады.

4. Осы баптың 2 және 3-тармақтарында көрсетілген рәсімдердің нәтижелерімен келіспеген жағдайда, жұмыскерлер өз мүдделерін қорғаудың заңда көзделген өзге де барлық тәсілдерін пайдалануға құқылы.

5. Жұмыс беруші:

1) жұмыскерлердің осы Кодекстің 164-бабының 3-тармағына сәйкес ресімделген талаптарын алған күні ұжымдық еңбек дауының туындағаны туралы, ол түпкілікті шешілгенге дейін ахуал туралы кейіннен апта сайын хабарлай отырып, еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды хабардар етуге;

2) осы Кодекстің талаптары сақталмай жүргізілетін ереуілдердің басталғаны туралы Қазақстан Республикасының прокуратура органдарын және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды бір күн ішінде хабардар етуге міндетті.

Ескерту. 170-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

171-бап. Ереуіл өткізу құқығы

1. Егер татуластыру рәсімдері арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізілмесе, сондай-ақ жұмыс беруші татуластыру рәсімдерінен жалтарған не ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайларда, жұмыскерлер ереуіл өткізу туралы шешім қабылдай алады.

2. Ереуіл өткізу жөніндегі шешім жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) жиналысында (конференциясында) қабылданады.

Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының жартысынан астамы қатысса, заңды деп танылады.

Егер конференцияға хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмыскерлер сайлаған делегаттардың жартысынан астамы қатысса, ол заңды деп есептеледі.

Жұмыскерлер жиналысының (конференциясының) шешімдері дауыс берушілердің көпшілік дауысымен қабылданды деп есептеледі. Жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде жұмыскерлердің өкілді органының ереуілді өткізуді қолдайтын жұмыскерлердің жартысынан астамының қолын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар.

Егер ұйымда жұмыскерлердің мүдделерін кәсіптік одақтар білдіретін болса, онда ереуіл өткізу туралы шешімді – кәсіптік одақтар, ал олар болмаған кезде сайланбалы өкілдер қабылдайды.

Егер ұйымда жұмыскерлердің мүдделерін кәсіптік одақ пен сайланбалы өкіл, сондай-ақ бірнеше кәсіптік одақ білдіретін болса, онда ереуіл өткізу туралы шешімді олар құрған бірыңғай өкілді орган қабылдайды. Бірыңғай өкілді орган кәсіптік одаққа немесе кәсіптік одақтарға кіретін және кірмейтін жұмыскерлер санына пропорционалды түрде қалыптастырылады.

3. Ереуілді жұмыскерлер (олардың өкілдері) уәкілеттік берген орган (ереуіл комитеті) басқарады. Бірнеше жұмыс берушілердің жұмыскерлері (олардың өкілдері) бірдей талаптар қойып, ереуіл жариялаған жағдайда, оны осы жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан құрылатын бірлескен орган басқаруы мүмкін.

4. Ереуілге қатысу ерікті болып табылады. Ешкімді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлеуге болмайды.

5. Жұмыскерлерді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

Ескерту. 171-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

172-бап. Ереуілдің басталуы туралы жариялау

1. Осы Кодекстің 171-бабының 3-тармағында көрсетілген, жұмыскерлер уәкілеттік берген орган ереуілдің басталуы және болжамды ұзақтығы туралы жұмыс берушіге, жұмыс берушілер бірлестігіне (қауымдастығына, одағына) (олардың өкілдеріне) оны жариялағанға дейін бес жұмыс күнінен кешіктірмей жазбаша түрде ескертуге тиіс.

2. Ереуіл жариялау туралы шешімде:

1) тараптардың ереуіл өткізуге негіз болған келіспеушіліктерінің тізбесі;

2) ереуілді бастау күні, орны мен уақыты, қатысушылардың болжамды саны;

3) ереуілді басқаратын органның атауы, татуластыру рәсімдеріне қатысуға уәкілеттік берілген жұмыскерлер өкілдерінің құрамы;

4) ереуіл өткізу кезеңінде орындалатын қажетті жұмыстардың (көрсетілетін қызметтердің) ең аз көлемі жөніндегі ұсыныстар көрсетіледі.

Ескерту. 172-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

173-бап. Ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері

1. Ереуілді басқаратын орган өзіне осы Кодексте берілген құқықтар шегінде және жұмыскерлер (олардың өкілдері) берген өкілеттіктер негізінде әрекет етеді.

2. Ереуілді басқаратын органның:

1) қойылған талаптарды шешу мәселелері бойынша жұмыс берушімен, жұмыс берушілер бірлестігімен (қауымдастығымен, одағымен) (олардың өкілдерімен), мемлекеттік, кәсіподақ, өзге де заңды тұлғалармен және лауазымды адамдармен өзара қарым-қатынастарда жұмыскерлердің мүдделерін білдіруге;

2) жұмыс берушіден, жұмыс берушілер бірлестігінен (қауымдастығынан, одағынан) (олардың өкілдерінен) жұмыскерлердің мүдделерін қозғайтын мәселелер бойынша ақпарат алуға;

3) жұмыскерлер талаптарының қаралу барысын бұқаралық ақпарат құралдарында жариялап отыруға;

4) даулы мәселелер бойынша қорытындылар беру үшін мамандарды тартуға;

5) жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) келісуімен ереуілді тоқтата тұруға құқығы бар.

3. Бұрын тоқтатыла тұрған ереуілді қайта бастау үшін дауды татуластыру комиссиясының, делдалдың қайта қарауы немесе еңбек төрелігінде қайта қарау талап етілмейді. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) (олардың өкілдері) және еңбек дауларын реттеу жөніндегі орган ереуілдің қайта басталуы туралы үш жұмыс күнінен кешіктірілмей ескертілуге тиіс.

4. Ұжымдық еңбек дауының тараптары оны реттеу жөніндегі келісімге қол қойған жағдайларда, сондай-ақ ереуіл заңсыз деп танылған жағдайда ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері тоқтатылады.

Ескерту. 173-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

174-бап. Ұжымдық еңбек дауы тараптарының ереуіл барысындағы міндеттері

Ереуіл өткізу кезеңінде ұжымдық еңбек дауының тараптары осы дауды келіссөздер жүргізу арқылы шешуді жалғастыруға міндетті.

Жұмыс беруші, мемлекеттік органдар және ереуілді басқаратын орган ереуіл кезеңінде қоғамдық тәртіпті, ұйым мүлкінің сақталуын және жұмыскерлердің қауіпсіздігін, сондай-ақ тоқтап қалуы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қатер төндіретін машиналардың және жабдықтардың жұмысын қамтамасыз ету жөніндегі, өздеріне байланысты шараларды қабылдауға міндетті.

175-бап. Жұмыскерлерге ереуіл өткізуге байланысты берілетін кепілдіктер

1. Ереуілдерді ұйымдастыру немесе оларға қатысу (осы Кодекстің 176-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда) жұмыскердің еңбек тәртібін бұзуы деп қаралмайды және осы Кодексте көзделген тәртіптік ықпал ету шараларының қолданылуына әкеп соқпайды.

2. Ереуіл кезінде жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы), еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеміне құқығы, еңбек өтілі сақталады, сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепілдік беріледі.

Ереуіл жалақының төленбеуіне немесе уақтылы төленбеуіне байланысты өткізілгеннен басқа жағдайларда, ереуілге қатысушы жұмыскерлердің ереуіл уақыты ішіндегі жалақысы сақталмайды.

3. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпке сәйкес ереуілге қатысатын жұмыскерлерді ауыстыруға жол берілмейді.

Ескерту. 175-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

176-бап. Заңсыз ереуілдер

1. Ереуілдер:

1) "Соғыс жағдайы туралы" және "Төтенше жағдай туралы" Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес соғыс жағдайы немесе төтенше жағдай не ерекше шаралар енгізілген кезеңдерде; Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарының әскери басқару органдары мен әскери бөлімдерінде және ел қорғанысын, мемлекет қауіпсіздігін, авариялық-құтқару, іздестіру-құтқару жұмыстарын, өртке қарсы жұмыстарды қамтамасыз ету, төтенше ахуалдардың алдын алу немесе оларды жою мәселелерімен айналысатын ұйымдарда; арнаулы мемлекеттік органдар мен құқық қорғау органдарында; қауіпті өндірістік объектілер болып табылатын ұйымдарда; жедел және кезек күттірмейтін медициналық көмек көрсету станцияларында;

2) халықтың тыныс-тіршілігін энергиямен жабдықтау, жылумен жабдықтау, сумен жабдықтау және су бұру, газбен жабдықтау, авиациялық, теміржол, автомобиль, қоғамдық және су көлігі, байланыс, денсаулық сақтау бойынша қамтамасыз етумен тікелей байланысты ұйымдарда, егер жұмыскерлер өкілдерінің жергілікті атқарушы органмен алдын ала келісімі негізінде айқындалатын халыққа қажетті тиісті көрсетілетін қызметтердің ең төмен тізбесі мен көлемі сақталмаса;

2-1) қызметін тоқтата тұру ауыр және қауіпті салдарлармен байланысты болатын қауіпті өндірістік объектілерде, егер негізгі жабдықтардың, механизмдердің үздіксіз жұмысы қамтамасыз етілмесе;

3) осы Кодексте көзделген мерзімдер, рәсімдер мен талаптар ескерілмей жарияланған жағдайда;

4) адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қатер төндіретін жағдайларда;

5) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де жағдайларда заңсыз болып танылады.

Осы тармақта көрсетілген негіздердің біреуі болғанда, сот тиісті шешім қабылдағанға дейін прокурор ереуілді тоқтата тұруға құқылы.

2. Алып тасталды - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

3. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес қабылдайды.

4. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот жұмыс берушінің немесе прокурордың өтініші бойынша қабылдайды.

Сот шешімі жұмыскерлердің назарына ереуілді басқаратын орган арқылы жеткізіледі, ол ереуілге қатысушыларға сот шешімі туралы дереу хабарлауға міндетті, ал ереуілді басқаратын орган болмаған кезде – тікелей жұмыс беруші жеткізеді.

Жұмыс беруші сот шешімінің мәтінін көпшілікке көрінетіндей қолжетімді жерлерде орналастыруды қамтамасыз етеді.

Ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі дереу орындалуға, ал ереуіл тоқтатылуға тиіс.

Адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қатер төнген жағдайда прокурор немесе сот тиісті шешім қабылданғанға дейін ереуілді тоқтата тұруға құқылы.

5. Ереуілді басқарушы органның сот шешіміне Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен шағым жасауға құқығы бар.

6. Сот заңсыз деп таныған ереуілге қатысуды жалғастыруға арандатушы адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

Ескерту. 176-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 10.06.2020 № 344-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

177-бап. Ереуілді заңсыз деп танудың салдарлары

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

178-бап. Локаутқа тыйым салу

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

4-БӨЛІМ. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

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

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

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік реттеу:

1) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасы талаптарының сақталуын мемлекеттік қадағалауды, бақылауды және оған мониторингті;

2) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік-құқықтық актілерін және нормативтік-техникалық құжаттаманы әзірлеуді және қабылдауды;

3) еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсарту, қауіпсіз техникалар мен технологияларды әзірлеу және ендіру, жұмыскерлерді жеке және ұжымдық қорғау жөніндегі қызметті экономикалық ынталандыру жүйелерін құруды және іске асыруды;

4) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасының сақталуын мемлекеттік, ішкі бақылаудың тиімділігін арттыруды;

5) еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау бойынша озық отандық және шетелдік тәжірибені ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау проблемалары бойынша ғылыми зерттеулер жүргізуді;

6) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан зардап шеккен жұмыскерлердің, сондай-ақ олардың отбасы мүшелерінің заңды мүдделерін қорғауды;

7) ауыр жұмыс және өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың қазіргі заманғы техникалық деңгейінде жойылмайтын зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыс үшін кепілдіктер мен өтемақылар белгілеуді;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мамандарды даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды;

9) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды есепке алудың бірыңғай тәртібін белгілеуді;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы бірыңғай ақпараттық жүйенің жұмыс істеуін қамтамасыз етуді;

11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы халықаралық ынтымақтастықты қамтиды.

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

1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде белгіленеді және жұмыскерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған қағидаларды, рәсімдерді және нормативтерді қамтуға тиіс.

2. Жұмыс берушілер мен жұмыскерлер Қазақстан Республикасының аумағында өз қызметін жүзеге асыру кезінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды орындауға міндетті.

3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру жұмыс берушінің қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да қаржыландыру көздері есебінен жүзеге асырылады.

Жұмыскерлер бұл мақсаттарға арналған шығыстарды көтермейді.

Қаражат көлемі жұмыс берушінің актісінде немесе ұжымдық шартта айқындалады.

18-тарау. Жұмыскерлердің, жіберуші тарап жұмыскерлерінің, жұмыс берушінің және қабылдаушы тараптың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері

Ескерту. 18-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

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

1. Жұмыскердің:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етілуге;

3) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға өз жұмыс орнындағы еңбек жағдайларына және еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы өтініш білдіруге;

4) еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға өзі немесе өз өкілі арқылы қатысуға;

5) жұмыс беруші жұмыскерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және денсаулығына немесе өміріне қатер төндіретін ахуал туындаған кезде бұл жөнінде тікелей басшысына немесе жұмыс берушіге жазбаша түрде хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті білім алуға және кәсіптік даярлыққа;

7) жұмыс берушіден жұмыс орнының сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, орын алған кәсіптік тәуекел туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат алуға;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта жалақысының сақталуына құқығы бар.

2. Жұмыскер:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, қағидалардың және нұсқаулықтардың талаптарын сақтауға;

2) жұмыскерлердің әрбір өндірістік жарақаты және денсаулығының өзге де зақымдануы, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері туралы, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін ахуал туралы жұмыс берушіге немесе жұмысты ұйымдастырушыға дереу хабарлауға;

3) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындаған тәртіппен міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық қарап-тексерулерден, сондай-ақ ауысым алдындағы және өзге де медициналық куәландырудан өтуге;

4) жұмыс берушінің талабы бойынша жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауысқан кезде профилактикалық медициналық қарап тексеруден өтуге;

5) мүгедектіктің белгіленгені немесе денсаулық жағдайының еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретіндей өзге де нашарлауы туралы жұмыс берушіге хабарлауға;

6) жұмыс беруші беретін жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарын мүлтіксіз қолдануға және оларды мақсат бойынша пайдалануға;

7) мемлекеттік еңбек инспекторының, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, ішкі бақылау мамандарының талаптарын және медициналық мекемелер ұсынған емдік және сауықтыру іс-шараларын орындауға;

8) жұмыс беруші айқындаған және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқытудан, нұсқау алудан және білімдерін тексеруден өтуге міндетті.

Ескерту. 181-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 16.04.2018 № 147-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

181-1-бап. Жіберуші тарап жұмыскерінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері

1. Жіберуші тарап жұмыскерінің:

1) қабылдаушы тарапта еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

2) қабылдаушы тараптың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарына сәйкес санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен қамтамасыз етілуге;

3) қабылдаушы тараптан жұмыс орнының сипаттамасы және ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, өзінің өмірі мен денсаулығы үшін бар кәсіптік тәуекел туралы, сондай-ақ өзін зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат алуға құқығы бар.

2. Жіберуші тараптың жұмыскері:

1) қабылдаушы тараптың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормаларының, қағидалары мен нұсқаулықтарының талаптарын сақтауға;

2) жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тараптың өкіліне әрбір өндірістік жарақат және жұмыскерлер денсаулығының өзге де зақымданулары, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері туралы, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін ахуал туралы дереу хабарлауға;

3) қабылдаушы тараптың талап етуі бойынша қабылдаушы тараптың актісінде көзделген жағдайларда профилактикалық медициналық қарап-тексерулерден өтуге міндетті.

Ескерту. 18-тарау 181-1-баппен толықтырылды - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

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

1. Жұмыс берушінің:

1) жұмыскерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдескені, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі рационализаторлық ұсыныстары үшін ынталандыруға;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын жұмыскерлерді осы Кодексте белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауаптылыққа тартуға;

3) жұмыскерден өндірісте жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптарды мүлтіксіз сақтауды талап етуге;

4) жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда профилактикалық медициналық қарап-тексеруге өз қаражаты есебінен жіберуге құқығы бар.

2. Жұмыс беруші:

1) кәсіптік тәуекелге бағалау жүргізуге және профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлеріне ауыстыру арқылы оны барынша азайту және болғызбау жөнінде шаралар қолдануға;

2) жұмыскерлерге еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, оларға нұсқау беруді және білімдерін тексеруді өткізуге, сондай-ақ меншікті қаражаты есебінен өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге;

3) жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен, кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда үш жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және білімін тексеруді ұйымдастыруға;

4) жұмыскерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес жұмыскерлердің арнайы киімі мен аяққимін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе бірдей тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз етуге;

5) алып тасталды - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);

6) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол бермеуге;

7) әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын заттарды қолымен көтеруіне және жылжытуына жол бермеуге;

8) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыруға;

9) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайлары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйінің мониторингі үшін қажетті ақпаратты тоқсанына бір рет беруге;

10) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен терген-тексеруді қамтамасыз етуге;

11) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын және қорытындыларын орындауға;

12) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімдік аттестаттауды жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен бес жылда бір реттен сиретпей өткізуге;

13) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері туралы мәліметтерді бір ай мерзімде жазбаша немесе еңбекті қорғау және қауіпсіздік жөніндегі ақпараттық жүйе арқылы беруге;

14) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға және жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шартын жасасу туралы мәліметті еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға жіберуге;

15) авариялық ахуалдың өршуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болғызбау жөніндегі шұғыл шараларды қабылдауға;

16) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды жүзеге асыруға;

17) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген басқа жұмысқа ауыстырған не кәсіптік аурудың белгілері пайда болған кезде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өз қаражаты есебінен өткізуге;

18) еңбекті қорғауды басқару жүйесін ендіруге және оның жұмыс істеуін бақылауды жүзеге асыруға міндетті.

Ескерту. 182-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 16.04.2018 № 147-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 21.12.2023 № 49-VIII (01.01.2024 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

182-1-бап. Қабылдаушы тараптың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері

1. Қабылдаушы тараптың:

1) жіберуші тараптың жұмыскерлерін жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдескені, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі рационализаторлық ұсыныстары үшін көтермелеуге;

2) жіберуші тараптың жұмыскерлерінен өндірістегі жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптардың мүлтіксіз сақталуын талап етуге;

3) персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарттың талаптарына сәйкес жіберуші тараптың жұмыскерлерін өз қаражаты есебінен профилактикалық медициналық қарап-тексерулерге жіберуге құқығы бар.

2. Қабылдаушы тарап:

1) персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартты жасасу кезінде жіберуші тарапқа өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін ұсынуға міндетті. Қабылдаушы тарап өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін ұсынбаған жағдайда, жіберуші тараптың персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартты жасасуына тыйым салынады;

2) профилактика жүргізу, өндірістік жабдық пен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіздеріне ауыстыру арқылы жіберуші тараптың жұмыскерлеріне қатысты жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қабылдауға;

3) жіберуші тараптың жұмыскерлеріне еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша нұсқама жүргізуге;

4) жіберуші тараптың жұмыскерлеріне халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік орган белгілеген санитариялық қағидалар мен гигиеналық нормативтерге сәйкес қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға;

5) жіберуші тараптың он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерінің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол бермеуге;

6) әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды қолмен көтеруіне және жылжытуына жол бермеуге;

7) авариялық жағдайдың дамуын және жіберуші тараптың жұмыскерлеріне жарақаттайтын факторлардың әсер етуін болғызбау бойынша шұғыл шаралар қабылдауға;

8) жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалары мен кәсіптік ауруларын талдауды жүзеге асыруға;

9) жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды жіберуші тараппен бірлесіп тергеп-тексеруді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қамтамасыз етуге;

10) осы Кодексте көзделген жағдайларда, персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартта көзделген тәртіппен жіберуші тарапты дереу хабардар ете отырып, жіберуші тараптың жұмыскерлерін жұмыстан шеттетуге міндетті.

Ескерту. 18-тарау 182-1-баппен толықтырылды - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

19-тарау. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІН ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУ

183-бап. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау

1. Өндірістік объектілер еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестатталуға жатады.

2. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды өндірістік объектілерді аттестаттаудан өткізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар бес жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен жүргізеді.

3. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімді міндетті аттестаттаудан өткізу тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

4. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу тәртібін бұзу анықталған кезде, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды мемлекеттік бақылау және қадағалау органының талап етуі бойынша өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кезектен тыс аттестаттау жүргізіледі.

Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кезектен тыс аттестаттау нәтижелері өндірістік объектіні еңбек жағдайлары бойынша алдыңғы аттестаттау материалдарына қосымша түрінде ресімделеді.

5. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізуді ұйымдастыру үшін жұмыс беруші құрамында төраға, мүшелер және өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау жөніндегі құжаттаманы жасауға, жүргізуге және сақтауға жауапты хатшы бар аттестаттау комиссиясын құру туралы тиісті бұйрық шығарады.

6. Аттестаттау комиссиясының құрамына басшы не оның орынбасары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметтерінің және келісу бойынша өзге де бөлімшелерінің мамандары, сондай-ақ жұмыскерлердің өкілдері кіреді.

Жұмыскерлер өкілдерінің аттестаттау комиссиясына қатысудан бас тартуы өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізбеу үшін негіз болып табылмайды.

7. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау аяқталғаннан кейін өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйым оның нәтижелері туралы мәліметтерді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға ол белгілеген тәртіппен күнтізбелік он күн ішінде жібереді.

8. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері өндірістік объектіні аттестаттау актісі шығарылған кезден бастап күшіне енеді.

9. Өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу тәртібінің сақталуын бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

184-бап. Жұмыс орындарының қауіпсіздік талаптары

1. Жұмыс орындары орналасқан ғимараттар (құрылыстар) құрылысы жағынан өздерінің функционалдық мақсатына және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес болуға тиіс.

2. Жұмыс жабдығы осы жабдық түрі үшін белгіленген қауіпсіздік нормаларына сәйкес келуге, онда тиісті техникалық паспорттары (сертификат), ескерту белгілері болуға және жұмыскерлердің жұмыс орындарындағы қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін қоршаулармен немесе қорғау құрылғыларымен қамтамасыз етілуге тиіс.

3. Авариялық жолдар мен жұмыскерлердің үй-жайдан шығатын жолдар белгіленуге, бос болуға және ашық ауаға не қауіпсіз аймаққа шығаруға тиіс.

4. Қауіпті аймақтар нақты белгіленуге тиіс. Егер жұмыс орындары жұмыстың сипатына қарай жұмыскерге қауіп-қатер төндіретін қауіпті аймақтарда болса, онда мұндай орындар бұл аймақтарға бөгде адамдардың кіруін бөгейтін құрылғыларымен жабдықталуға тиіс.

Жаяу жүргіншілер мен технологиялық көлік құралдары ұйымның аумағында қауіпсіз жағдайларда жүріп-тұруға тиіс.

5. Жұмыс орындары орналасқан үй-жайдағы температура, жарық, сондай-ақ желдеткіш жұмыс уақыты кезінде санитариялық-эпидемиологиялық талаптарға сәйкес болуға тиіс.

6. Құрылыс алаңында бір мезгілде бірнеше ұйым (екі және одан көп) жұмыс жүргізген кезде осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес олардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын сақтауы бойынша жұмыстарды жалпы үйлестіруді бас мердігер жүзеге асырады.

Ескерту. 184-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

185-бап. Жұмыскерлерді міндетті медициналық қарап-тексеру

1. Жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мерзімдік медициналық қарап-тексеруден және зерттеп-қараудан өткізуді меншікті қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндетті.

2. Қаупі жоғары жұмыстарда, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстарда істейтін жұмыскерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуге тиіс. Ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өту талап етілетін кәсіптердің тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындайды.

Ескерту. 185-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 16.04.2018 № 147-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

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

1. Жұмыскерлердің, сондай-ақ:

1) кәсіптік практикадан өтіп жүрген кезде оқу орындарында оқитын адамдардың;

2) әскери қызмет, арнаулы мемлекеттік органдарда қызмет өткерумен байланысты емес жұмыстарды орындауға тартылған әскери қызметшілердің, арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің;

3) бас бостандығынан айыру орындарында және сот үкімі бойынша еңбекке тартылған адамдардың;

4) азаматтық қорғау саласындағы әскерилендірілген және өзге де мамандандырылған кәсіби авариялық-құтқару қызметтері мен құралымдарының, әскерилендірілген күзеттің жеке құрамының, авариялардың, дүлей зілзаланың салдарларын жою жөніндегі, адам өмірін және мүлікті құтқару жөніндегі ерікті командалар мүшелерінің еңбек қызметіне байланысты және еңбекке қабілетсіздігіне не қайтыс болуына әкеп соққан денсаулығының зақымдану жағдайлары осы Кодексте сәйкес тергеп-тексерілуге жатады.

2. Еңбекке жарамсыздыққа не қайтыс болуға әкеп соққан, еңбек міндеттерін орындауға байланысты жұмыскерлер, жіберуші тараптың жұмыскерлері денсаулығының зақымдануы, егер олар:

1) жұмыс уақыты басталар алдында немесе аяқталғаннан кейін жұмыс орнын, өндіріс құрал-жабдықтарын, жеке қорғаныш құралдарын дайындау және ретке келтіру және басқа да әрекеттер кезінде;

2) жұмыс орнында болған жұмыс уақыты ішінде, жұмысы қызмет көрсету объектілері арасында жүріп-тұрумен байланысты жұмыскер, жіберуші тараптың жұмыскері бара жатқан жолда, оның ішінде жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың тапсырмасы бойынша бара жатқан жолда, сондай-ақ еңбек міндеттерін орындау кезінде іссапар уақытында;

3) жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап ұсынған көлік құралымен жұмысты орындау орнына бара жатқанда немесе жұмыстан келе жатқанда;

4) жеке көлік құралын қызмет бабында пайдалану құқығына жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың жазбаша келісімі болған кезде өзінің жеке көлік құралымен;

5) жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың мүддесі үшін өз бастамасы бойынша әрекеттер жасау кезінде;

6) вахталық әдіспен жұмыс істейтіндердің жиналу орнынан (вахта кезеңінде тұратын жерінен) жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап ұсынған көлік құралымен жұмысқа бара жатқанда немесе келе жатқанда орын алған болса, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар ретінде есепке алынады.

3. Тергеп-тексеру барысында жұмыскерлер, жіберуші тараптың жұмыскерлері денсаулығының зақымдануы:

1) жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің функционалдық міндеттеріне кірмейтін және жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың мүддесімен байланысты емес жұмыстарды немесе өзге де әрекеттерді зардап шеккен адам өз бастамасы бойынша орындаған, оның ішінде вахталық әдіспен жұмыс істеу кезінде ауысымаралық демалыс, тынығу мен тамақтануға арналған үзіліс кезінде орындаған кезде;

2) зардап шеккен адамның алкогольдік масаң күйде болуы, оның уытқұмарлық және есірткі заттарды (оларға ұқсас заттарды) пайдалану негізгі себеп болған жағдайда;

3) өз денсаулығына әдейі (қасақана) зиян келтіру нәтижесінде, сондай-ақ зардап шеккен адам қылмыстық құқық бұзушылық жасаған кезде;

4) медициналық қорытындымен расталған, зардап шеккен адам денсаулығының өндірістік факторлардың әсерімен байланысты емес кенеттен нашарлауынан болғаны объективті түрде анықталса, олар еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар ретінде есепке алынуға жатпайды.

4. Кәсіптік аурулар жағдайларын тергеп-тексеруді Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында айқындалатын тәртіппен жұмыс беруші халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органмен бірлесіп жүргізеді.

5. Денсаулық сақтау ұйымдарының жауапты лауазымды адамдары жұмыскерлердің өндірістік жарақат алуына немесе денсаулығының еңбек қызметіне байланысты зақымдануына орай бастапқы жүгінген әрбір жағдай туралы жұмыс берушілерге және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, сондай-ақ кәсіптік қатты ауру (улану) жағдайлары туралы халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органды екі жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар етуге тиіс.

6. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және өндірістегі кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруді ұйымдастыру және тіркеу үшін жұмыс беруші жауапты болады.

7. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және өндірістегі кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруді ұйымдастыру үшін, сондай-ақ жіберуші тараптың өкілін объектіге не жұмыс орнына жіберу үшін қабылдаушы тарап жауапты болады.

Ескерту. 186-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 07.07.2020 № 361-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Жұмыс беруші:

1) зардап шеккен адамға алғашқы медициналық көмек көрсетуді және қажет болған кезде оны денсаулық сақтау ұйымына жеткізуді ұйымдастыруға;

2) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға орнындағы жағдайды (жабдықтар мен механизмдердің, еңбек құрал-жабдықтарының жай-күйін), егер бұл басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндірмесе, ал өндірістік процестің үздіксіздігін бұзу авариядға әкеп соқпайтын болса, оқиға болған кездегі күйде сақтауға, сондай-ақ жазатайым оқиға болған жерді фотосуретке түсіруге;

3) зардап шеккен адамның жақын туыстарын жазатайым оқиға туралы дереу хабардар етуге және осы Кодексте, өзге де нормативтік-құқықтық актілерде айқындалған мемлекеттік органдар мен ұйымдарға хабар жіберуге;

4) арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерін еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру үшін оқиға орнына жіберуге міндетті.

2. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға туралы бір тәулік ішінде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша:

1) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға;

2) қауіпті өндірістік объектілерде болған жазатайым оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органның аумақтық бөлімшесіне;

3) кәсіптік ауру немесе улану жағдайлары туралы халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органның аумақтық бөлімшесіне;

4) жұмыскерлердің өкілдеріне;

5) алып тасталды - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);

6) жазатайым оқиға болған жердегі құқық қорғау органына және арнайы тергеп-тексеруге жататын жағдайларда өндірістік және ведомстволық бақылау мен қадағалаудың уәкілетті органдарына хабарлайды.

2-1. Жұмыс беруші жазатайым оқиғаның басталғаны туралы өзіне белгілі бола салысымен дереу, бірақ үш жұмыс күнінен кешіктірмей, жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға шарт жасасқан сақтандыру ұйымын хабардар етеді.

3. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде комиссияның талабы бойынша жұмыс беруші меншікті қаражаты есебінен:

1) техникалық есеп-қисаптардың орындалуын, зертханалық зерттеулердің, сынақтардың, басқа да сараптама жұмыстарының жүргізілуін және осы мақсаттарда сарапшы мамандардың тартылуын;

2) оқиға орнын және зақым келтірілген объектілерді фотосуретке түсіруді, жоспарлар, эскиздер, схемалар жасауды;

3) тексеру жүргізу үшін қажетті көлік, қызметтік үй-жай, байланыс құралдарын, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беруді;

4) мыналарды:

жұмыс орнының жай-күйін, қауіпті және (немесе) зиянды өндірістік факторлардың бар-жоғын сипаттайтын құжаттарды (жоспарларды, эскиздерді, схемаларды, ал қажет болғанда оқиға орнының фото- және бейнематериалдарын және басқаларды);

нұсқауларды тіркеу журналдарынан және зардап шеккен адамдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімін тексеру хаттамаларынан, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға куәгерлері мен лауазымды адамдардан жауап алу хаттамаларынан, зардап шеккен адамдардың түсініктемелерінен, мамандардың сараптамалық қорытындыларынан үзінді көшірмелерді;

зертханалық зерттеулер мен эксперименттердің нәтижелерін;

зардап шеккен адамның денсаулығына келтірілген зақымның сипаты мен ауырлық дәрежесі немесе оның қайтыс болуының себебі туралы, алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масаңдық белгілерінің бары (жоғы) туралы медициналық қорытындыны;

зардап шеккен адамға арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдары берілгенін растайтын құжаттардың көшірмелерін;

көрсетілген өндірісте (объектіде) мемлекеттік еңбек инспекторлары мен аумақтық мемлекеттік қадағалау органының лауазымды адамдарының (егер еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға осы органның бақылауындағы ұйымда немесе объектіде орын алса) бұрын берілген нұсқамаларынан үзінді көшірмелерді;

комиссияның қалауы бойынша істің қаралуына қатысы бар басқа да құжаттарды беруді қамтамасыз етеді.

Ескерту. 187-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

187-1-бап. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру кезіндегі қабылдаушы тараптың міндеттері

1. Қабылдаушы тарап:

1) жіберуші тараптың зардап шеккен жұмыскеріне алғашқы медициналық көмек көрсетуді және қажет болған кезде оны денсаулық сақтау ұйымына жеткізуді ұйымдастыруға;

2) тергеп-тексеру басталғанға дейін еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға орнындағы жағдайды (жабдық пен механизмдердің, еңбек құралының жай-күйін), егер бұл басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндірмесе, ал өндірістік процестің үздіксіздігін бұзу авариядға алып келмесе, оқиға болған кездегі күйде сақтауға, сондай-ақ жазатайым оқиға орнын фотосуретке түсіруге;

3) жіберуші тарапқа жазатайым оқиға туралы дереу хабарлауға;

4) арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерін жіберуші тарап жұмыскерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру үшін оқиға орнына жіберуге міндетті.

Ескерту. 20-тарау 187-1-баппен толықтырылды - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

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

1. Арнайы тергеп-тексерілуге жататын жағдайларды қоспағанда, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытынды алған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде жұмыс берушінің актісімен құрылатын, мынадай құрамдағы комиссия жүргізеді:

1) төраға – ұйымның (өндірістік қызметтің) басшысы немесе оның орынбасары, ал олар болмаған кезде жұмыс берушінің уәкілетті өкілі;

2) мүшелері – ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің басшысы және жұмыскерлердің өкілі.

2. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға болған тиісті учаскедегі еңбек қауіпсіздігіне тікелей жауап беретін лауазымды адам тергеп-тексеруді жүргізу кезінде комиссия құрамына енгізілмейді.

3. Арнайы тергеп-тексеруге:

1) ауыр немесе адам өлімімен аяқталған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар;

2) зардап шеккен адамдардың өндірістік жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан да көп жұмыскерлер ұшыраған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғалар;

3) қатты уланудың топтық оқиғалары жатады.

4. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеруді еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытындыны алған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде мынадай құрамда құрған комиссия жүргізеді:

1) төраға – мемлекеттік еңбек инспекторы;

2) мүшелері – жұмыс беруші және жұмыскерлердің өкілі.

Екі адам қайтыс болған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы басқаратын комиссия жүргізеді.

Үштен бес адамға дейін қайтыс болған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган, ал бес адамнан көп қайтыс болғанда Қазақстан Республикасының Үкіметі құратын комиссия жүргізеді.

5. Қауіпті өндірістік объектідегі авариялың салдарынан техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар кезінде болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органның немесе оның аумақтық бөлімшесінің өкілі комиссия төрағасы болып тағайындалады. Бұл жағдайда мемлекеттік еңбек инспекторы комиссия мүшесі болады.

6. Комиссия құрамына сондай-ақ мыналар кіреді:

1) қауіпті өндірістік объектілерде, сондай-ақ электр энергетикасы саласы ұйымдарында болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезінде – өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік қадағалау жөніндегі мемлекеттік инспектор және мемлекеттік энергетикалық қадағалауды және бақылауды жүзеге асыратын лауазымды адам;

2) қатты улану жағдайында – халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілдері;

3) басқа ұйымның аумағында орналасқан және жұмыс жүргізіп жатқан ұйымның жұмыскерімен немесе өндірістік тапсырманы (қызметтік немесе шарттық міндеттерді) орындау үшін басқа ұйымға жіберілген жұмыскермен болған, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға кезінде – аумағында жазатайым оқиға болған ұйымның жауапты өкілі.

7. Комиссияның жұмысына жұмыс берушімен немесе зардап шеккен адаммен тиісті шарттық қатынастары бар сақтандыру ұйымының өкілі қатысуға құқылы.

8. Жұмыс беруші жеке тұлғада болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге жұмыс беруші немесе оның уәкілеттік берілген өкілі, жұмыскерлердің өкілі, жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге шарт негізінде де тартылуы мүмкін еңбекті қорғау жөніндегі маман қатысады.

9. Сараптамалық қорытындыны талап ететін мәселелерді шешу үшін арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның төрағасы ғылыми-зерттеу ұйымдарының және бақылау-қадағалау органдарының мамандары арасынан сараптамалық кіші комиссияларды жұмыс берушінің қаражаты есебінен құруға құқылы.

188-1-бап. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияны құру тәртібі және оның құрамы

1. Арнайы тергеп-тексеруге жататын жағдайларды қоспағанда, жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытынды алынған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде қабылдаушы тараптың актісімен құрылатын, мынадай құрамдағы комиссия жүргізеді:

1) төраға – қабылдаушы тарап ұйымының (өндірістік қызметтің) басшысы немесе оның орынбасары, ал олар болмаған кезде – қабылдаушы тараптың уәкілетті өкілі;

2) төрағаның орынбасары – жіберуші тарап ұйымының басшысы немесе оның орынбасары, ал олар болмаған кезде – жіберуші тараптың уәкілетті өкілі;

3) мүшелері – ұйымның (қабылдаушы тарап) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің басшысы және жіберуші тарап жұмыскерлерінің өкілі.

2. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға болған тиісті учаскедегі еңбек қауіпсіздігіне тікелей жауап беретін қабылдаушы тараптың лауазымды адамы тергеп-тексеруді жүргізу кезінде комиссия құрамына енгізілмейді.

3. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеруді еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытынды алынған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде құратын, мынадай құрамдағы комиссия жүргізеді:

1) төраға – мемлекеттік еңбек инспекторы;

2) мүшелері – қабылдаушы тарап ұйымының (өндірістік қызметтің) басшысы немесе оның орынбасары, сондай-ақ жіберуші тарап ұйымының басшысы немесе оның орынбасары және жіберуші тарап жұмыскерінің өкілі.

Еңбек қызметіне байланысты, екі адам қайтыс болған топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы басқаратын комиссия жүргізеді.

Еңбек қызметіне байланысты, үштен бес адамға дейін қайтыс болған топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган құратын, ал бестен көп адам қайтыс болған кезде Қазақстан Республикасының Үкіметі құратын комиссия жүргізеді.

Ескерту. 20-тарау 188-1-баппен толықтырылды - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

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

1. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру мерзімі комиссия құрылған күннен бастап он жұмыс күнінен аспауға тиіс.

Тергеп-тексеруді белгіленген мерзімде аяқтауға объективті кедергі келтіретін мән-жайлар туындаған кезде тергеп-тексеру мерзімдері комиссияның хаттамалық шешімімен он жұмыс күніне екі реттен асырмай ұзартылуы мүмкін.

2. Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдарға уақтылы хабарланбаған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар зардап шеккен адамның немесе оның өкілетті өкілінің өтініші бойынша өтініш тіркелген күннен бастап он жұмыс күні ішінде тергеп-тексеріледі.

3. Комиссия әрбір тергеп-тексеру жағдайында оқиға куәгерлерін, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген адамдарды анықтайды және олардан жауап алады, жұмыс берушіден қажетті ақпарат және мүмкін болса, зардап шеккен адамнан түсініктеме алады.

4. Арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының келісімінсіз куәлардан, куәгерлерден жауап алуды, сондай-ақ ресми тағайындалған комиссия жұмыс істеп жатқан күндерде кез келген біреудің немесе өзге де комиссияның осы еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаға қатысты қатар тергеп-тексерулер жүргізуіне үзілді-кесілді тыйым салынады.

5. Комиссия жиналған құжаттар мен материалдар негізінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаның мән-жайлары мен себептерін айқындайды, жазатайым оқиғаның жұмыс берушінің өндірістік қызметімен байланысын және тиісінше, зардап шеккен адамның оқиға орнында болуы оның еңбек міндеттерін орындауы екені түсіндірілгенін анықтайды, жазатайым оқиғаны еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға ретінде немесе еңбек қызметіне байланысты емес жазатайым оқиға ретінде сыныптайды, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының бұзылуына жол берген адамдарды айқындайды және өндірістегі еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың себептерін жою және алдын алу жөніндегі шараларды белгілейді.

6. Ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе адам өлімімен аяқталған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны, зардап шеккен адамдардың өндірістік жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан көп жұмыскер ұшыраған топтық жазатайым оқиғаны және жұмыскерлердің топтық қатты улану жағдайын тергеп-тексеру еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша арнайы тергеп-тексеру актісімен ресімделеді.

7. Көлік құралдарының авариясы салдарынан болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жол жүрісі қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті органның тергеп-тексеру материалдары негізінде жүргізіледі.

8. Жол жүрісі қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті орган еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының талабы бойынша тергеп-тексеру материалдарының көшірмелерін көлік оқиғасы болған күннен бастап бес күн мерзімде беруге міндетті.

9. Режимдік объектілердегі еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның жұмыс жағдайлары осы объектілерде болуға арналған рұқсаттың ерекшеліктері ескеріле отырып айқындалады.

10. Ұйым объектілеріндегі жарылыстың, авариялардың, қираудың, өрттің және басқа да жағдайлардың салдарынан зардап шеккен адамды (зардап шеккен адамдарды), жоғалған адамды (жоғалған адамдарды) іздеудің аяқталуын арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия авариялық-құтқару қызметі немесе құралымы басшысының және сарапшы мамандардың қорытындысы негізінде айқындайды.

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

1. Жұмыскердің (жұмыскерлердің) еңбекке қабілеттілігін жоғалтуына әкеп соққан және еңбек қызметіне байланысты әрбір жазатайым оқиға медициналық қорытындыға (ұсынымға) сәйкес тергеп-тексерілуге жатады.

Ауыр зардаптарға әкеп соққан, адам өлімімен аяқталған және еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғалар арнайы тергеп-тексерілуге жатады.

Тергеп-тексеру, арнайы тергеп-тексеру актілерінің нысандарын және еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға, кәсіптік ауру туралы актілердің нысандарын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

2. Акт тергеп-тексеру материалдарына сәйкес және комиссия мүшелері көпшілігінің пікірлері ескеріле отырып ресімделуге тиіс.

Егер еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде комиссия өрескел абайсыздық зиянның туындауына немесе оның ұлғаюына себеп болғандығын анықтаса, онда комиссия тараптардың сабақтас жауаптылығын қолданады және жұмыскер мен жұмыс беруші кінәсінің дәрежесін пайызбен айқындайды.

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерінің біреуі комиссияның (көпшіліктің) тұжырымдарымен келіспеген жағдайда, ол тергеп-тексеру аяқталған кезден бастап екі жұмыс күні ішінде өзінің уәжді пікірін тергеп-тексеру материалына қосу үшін жазбаша түрде ұсынады. Ол арнайы тергеп-тексеру актісіне "ерекше пікірге қара" деген ескертпемен қол қояды.

3. Тергеп-тексеру нәтижесімен келіспеген немесе еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға туралы акт уақтылы ресімделмеген жағдайда, зардап шегушінің немесе оның сенім білдірген адамының, жұмыскерлер өкілінің жұмыс берушіге жазбаша өтініш беруге құқығы бар, ол он жұмыс күні ішінде олардың өтінішін қарауға және мәні бойынша шешім қабылдауға міндетті.

4. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, ресімдеу және тіркеу мәселелері бойынша келіспеушіліктерді:

1) жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы келіспеушілік жағдайында мемлекеттік еңбек инспекторы немесе сот;

2) жұмыс беруші, жұмыскер мен төмен тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы не қауіпті өндірістік объектілерде болған оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік қадағалау жөніндегі мемлекеттік инспектор арасындағы келіспеушілік жағдайында тиісті жоғары тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы немесе сот қарайды.

Мемлекеттік еңбек инспекторының еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру мәселелері жөніндегі шешімі еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша қорытынды түрінде ресімделеді.

5. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдарында тергеп-тексеру актісімен қатар:

1) зардап шеккен адамның еңбекті қорғау бойынша оқытудан өткені және нұсқау алғаны, сондай-ақ алдын ала және мерзімдік медициналық қарап тексеруден өткені туралы мәліметтер;

2) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша жауап алу хаттамалары және оқиға куәгерлерінің, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының сақталуына жауапты лауазымды адамдардың түсініктемелері;

3) оқиға орнының жоспарлары, схемалары мен фотосуреттері;

4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын регламенттейтін нұсқаулықтардан, ережелерден, бұйрықтардан және басқа да актілерден үзінді көшірмелер, өндірістегі саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге жауапты лауазымды адамдардың міндеттері мен жауаптылығы және басқалар;

5) зардап шеккен адамның денсаулығына келтірілген зақымның сипаты мен ауырлығы (қайтыс болу себебі) туралы медициналық қорытынды;

6) зертханалық және басқа зерттеулердің, эксперименттердің, сараптамалардың, талдаулардың нәтижелері және басқалар;

7) мемлекеттік еңбек инспекторының қорытындысы (ол бар болған кезде);

8) жұмыс берушіге келтірілген материалдық зиян туралы мәліметтер;

9) жұмыс берушінің зардап шегушіге (оның отбасы мүшелеріне) денсаулығына келтірілген зиянды өтеу және жол берілген оқиғаға кінәлі лауазымды адамдарды жауаптылыққа тарту туралы бұйрығы;

10) қоса берілетін құжаттардың тізбесі қамтылуға тиіс.

Осы тармақта көрсетілген материалдар болмаған жағдайда, жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру актісінде себептері көрсетіле отырып, тиісті ақпарат көрсетіледі.

6. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты әрбір жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін, тергеп-тексеру материалдарына сәйкес үш жұмыс күнінен кешіктірмей жазатайым оқиға туралы актіні ресімдеуге және оны еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға электрондық форматта жіберуге міндетті.

7. Белгіленген нысан бойынша кәсіптік ауру актісін сараптамалық кәсіптік-патологиялық комиссияның қорытындысы негізінде жұмыс беруші толтырады.

8. Жазатайым оқиға туралы акт толтырылып, оған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің және ұйым бөлімшесінің басшылары, ұйым жұмыскерлерінің өкілі, улану жағдайларында халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілі де қол қояды.

Жазатайым оқиға туралы актіні жұмыс беруші бекітеді және ұйымның мөрімен (болған кезде) куәландырылады.

Егер жұмыс беруші жеке тұлға болса, онда жазатайым оқиға туралы актіні жұмыс беруші толтырып, оған қол қояды және нотариат куәландырады.

9. Тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жазатайым оқиға туралы актінің бір данасы зардап шеккен адамға немесе оның сенім білдірілген адамына беріледі, бұдан басқа мыналарға:

1) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыру шартын жасасқан сақтандыру ұйымына;

2) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға қағаз және электрондық жеткізгіштерде;

3) улану жағдайында халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органға жіберіледі.

10. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеру материалдарының көшірмесін жұмыс беруші еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға береді. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін мемлекеттік еңбек инспекторы арнайы тергеп-тексеру материалдарының көшірмесін жеті жұмыс күні ішінде аумақтық полиция органына жібереді, ол Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тиісті шешім қабылдайды және қабылданған шешім туралы жиырма жұмыс күнінен кешіктірмей хабарлайды.

11. Зардап шеккен адамның немесе жұмыскерлер өкілінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексерудің барлық материалдарымен танысуға және қажетті үзінді көшірмелер жасауды жүзеге асыруға құқығы бар.

12. Жұмыс беруші актімен ресімделген әрбір жазатайым оқиғаны еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және өндірістегі денсаулыққа келтірілген өзге де зақымдануларды тіркеу журналына енгізеді. Журнал еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша жүргізіледі. Еңбекке уақытша қабілетсіздік және өндірістік жарақаттану туралы алғашқы статистикалық деректер мемлекеттік статистика саласындағы уәкілетті орган бекіткен статистикалық әдіснамаға сәйкес беріледі.

13. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдары ұйымда (жұмыс берушіде) қырық бес жыл бойы сақталуға тиіс, ұйым таратылған жағдайда жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдары міндетті түрде сол ұйым жұмыс істеген жер бойынша мемлекеттік архивке тапсырылуға тиіс.

14. Жұмыс беруші немесе оның өкілі уақыт өте келе ауыр немесе адам өліміне әкеп соққан жазатайым оқиғалар санатына ауысқан еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар туралы – еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға, ал сақтандыру жағдайлары туралы сақтандыру ұйымына хабарлайды.

Ескерту. 190-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 21.12.2023 № 49-VIII (01.01.2024 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

5-БӨЛІМ. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН БАҚЫЛАУ

21-тарау. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН МЕМЛЕКЕТТІК БАҚЫЛАУ

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

1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

2. Мемлекеттік еңбек инспекторларына:

1) Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттік еңбек инспекторы – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның лауазымды адамы;

2) бас мемлекеттік еңбек инспекторлары – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның лауазымды адамдары;

3) облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органының басшысы;

4) мемлекеттік еңбек инспекторлары – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органының лауазымды адамдары жатады.

3. Мемлекеттік еңбек инспекторлары қызметтік міндеттерін атқару кезінде заңмен қорғалады және Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерін басшылыққа алады.

4. Мемлекеттік еңбек инспекторына қызметтік міндеттерін орындауға кедергі келтірген адамдар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

5. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау, егер Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес тексеру және бақылау субъектісіне (объектісіне) бару арқылы профилактикалық бақылау нысанында жүзеге асырылады.

6. Алып тасталды - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, сондай-ақ мұндай оқиғаларды туындатқан себептерді жою жөніндегі іс-шаралардың орындалуын бақылау және бақылау субъектісіне бару арқылы жүргізілетін бақылаудың өзге де түрлері шеңберінде мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін тексерулер жұмыс берушіге алдын ала хабарламай жүргізіледі және Қазақстан Республикасының мемлекеттік құқықтық статистика мен арнайы есепке алу туралы заңнамасына сәйкес тіркелуге және есепке алуға жатпайды.

Ескерту. 191-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

Мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметі жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу, сақтау және қорғау, заңдылық, объективтілік, тәуелсіздік және жариялылық қағидаттары негізінде жүзеге асырылады.

Мемлекеттік еңбек инспекциясының негізгі міндеттері:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ету;

2) қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты қоса алғанда, жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарының сақталуын және қорғалуын қамтамасыз ету;

3) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін, арыздарын және шағымдарын қарау болып табылады.

193-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтары

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде мемлекеттік еңбек инспекторларының:

1) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу мақсатында жұмыс берушілерге кедергісіз баруға;

2) алып тасталды - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);

3) жұмыс берушілерден, жұмыскерлерден (олардың өкілдерінен) өздеріне жүктелген функцияларды орындауға қажетті құжаттарды, түсініктемелерді, ақпаратты сұратуға және алуға;

4) жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар, қорытындылар беруге, сондай-ақ әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы хаттамалар мен қаулылар толтыруға, әкімшілік жазалар қолдануға;

5) өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша түсініктемелер беруге;

6) жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметі және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуы Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерінің талаптарына сәйкессіздігі анықталған кезде оларды бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзімде сотқа міндетті түрде талап арыз бере отырып, тоқтата тұруға (тыйым салуға) құқығы бар.

Ұйымның Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерінің талаптарына жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін, мұны жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметін және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуын тоқтата тұру (тыйым салу) жолымен жою мүмкін болмайтын сәйкессіздігі анықталған жағдайда, Қазақстан Республикасының бас мемлекеттік еңбек инспекторы, облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы ұйымның қызметін бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзімде сотқа міндетті түрде талап арыз бере отырып, тоқтата тұруға (тыйым салуға) құқылы.

Осы тармақшада жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына қатер деп жұмыскерлердің өндірістік жарақаттар алу ықтималдығын не қайтыс болу тәуекелін түсіну керек;

7) жұмыс орындарында белгіленген талаптарға сай келмейтін арнайы киімнің және басқа да жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарының берілуі мен пайдаланылуына тыйым салуға;

8) алып тасталды - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);
9) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды белгіленген тәртіппен тергеп-тексеруге;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқудан, нұсқау алудан, білімін тексеруден өтпеген жұмыскерлерді, басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбек қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды жұмыстан шеттету, сондай-ақ кінәлі адамдарды жауаптылыққа тарту үшін жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар беруге;

11) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу, мемлекеттік еңбек инспекторларының актілерін жұмыс берушілердің орындамауы фактілері бойынша ақпаратты, талап арыздарды және өзге де материалдарды тиісті құқық қорғау органдарына және соттарға жіберуге;

12) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімді тексеруге қатысуға;

13) жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының халықтың көші-қоны туралы заңнамасында белгіленген, шетелдік жұмыс күшін тарту тәртібі мен шарттарын сақтауы тұрғысынан тексеру жүргізуге;

14) алып тасталды - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);
15) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде азаматтармен және жұмыскерлердің өкілдерімен өзара іс-қимыл жасасуға;

16) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыруға құқығы бар.

Ескерту. 193-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 156-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 20.04.2023 № 226-VII (01.07.2023 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

194-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының міндеттері

Мемлекеттік еңбек инспекторлары:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыруға;

2) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының орындалуын тексеруді уақтылы және сапалы жүргізуге;

3) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының анықталған бұзушылықтарын жою жөніндегі шараларды қабылдау мақсатында осындай бұзушылықтар туралы жұмыс берушілерді (олардың өкілдерін) хабардар етуге;

4) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін уақтылы қарауға;

5) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен мән-жайларды анықтауға, оларды жою және бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру жөнінде ұсынымдар беруге;

6) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге қатысуға;

7) еңбек заңнамасының бұзылу себептерін жинауды, талдауды және қорытуды жүзеге асыруға, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының бұзылуының алдын алу жөніндегі жұмысты күшейтуге бағытталған шараларды әзірлеу мен қабылдауға қатысуға;

8) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

9) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша түсіндіру жұмысын жүргізуге міндетті.

195-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері

1. Тексеру нәтижелері бойынша мемлекеттік еңбек инспекторы Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес тексеру нәтижелері туралы акт жасайды.

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының анықталған бұзушылықтарына қарай мемлекеттік еңбек инспекторы төмендегідей актілер шығарады (жасайды):

1) мыналар:

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарды жою туралы;

жарақаттану қаупі бар және авариялық ахуалдардың туындауын болғызбау үшін өндірістік объектілер мен жабдықтардағы, сондай-ақ өндірістік процестердегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі профилактикалық жұмыстарды жүргізу туралы;

жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметін және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуын немесе тұтастай қызметті тоқтата тұру (тыйым салу) туралы;

жұмыс берушінің жалақы төлеуі туралы нұсқама.

Бұл ретте қызметті тоқтата тұру (тыйым салу) туралы акт осы Кодекстің 193-бабының 6) тармақшасына сәйкес берілген қызметті тоқтата тұру (тыйым салу) туралы талап арыз бойынша сот азаматтық іс қозғағанға дейін қолданылады.

2) әкімшілік құқық бұзушылық туралы хаттама;

3) әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша іс жүргізуді тоқтату туралы қаулы;

4) әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша қаулы;

5) мемлекеттік еңбек инспекторының қорытындысы.

2. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері жұмыс берушілер мен лауазымды адамдардың осы Кодекстің 198-бабының 3-тармағының талаптарын ескере отырып, Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарына ықпал етудің құқықтық шаралары болып табылады. Актілер екі данада жасалады, оның біреуі қол қойғызылып, жұмыс берушіге тапсырылады.

3. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері лауазымды адамдардың, жеке және заңды тұлғалардың орындауы үшін міндетті.

4. Мемлекеттік еңбек инспекторы актілерінің нысанын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекітеді.

Ескерту. 195-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 26.06.2020 № 349-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

1. Мемлекеттік еңбек инспекциясы өз қызметін басқа мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарымен, жұмыскерлердің өкілдерімен, қоғамдық бірлестіктермен, басқа да ұйымдармен өзара іс-қимыл жасай отырып жүзеге асырады.

2. Мемлекеттік органдар мемлекеттік еңбек инспекторына Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыру жөніндегі міндеттерін орындауына жәрдемдесуге міндетті.

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

Ескерту. 197-бап алып тасталды - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау жүзеге асырылған кезде жұмыс берушінің құқықтары мен заңды мүдделері бұзылған жағдайда, жұмыс беруші мемлекеттік еңбек инспекторының әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) жоғары тұрған мемлекеттік инспекторға және (немесе) сотқа осы баптың 3-тармағының талаптарын ескере отырып, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен шағым жасауға құқылы.

2. Қазақстан Республикасының бас мемлекеттік еңбек инспекторы немесе облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың мемлекеттік еңбек инспекторы әрекеттерге (әрекетсіздікке) немесе актілерге жеке және (немесе) заңды тұлғалардың өтініштері (шағымдары) бойынша шешім шығарылғанға дейін төмен тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы актілерінің орындалуын тоқтата тұруға, олардың күшін жоюға не кері қайтарып алуға құқылы.

3. Жұмыс берушінің жалақы төлеуі туралы нұсқамаға жоғары тұрған мемлекеттік еңбек инспекторына немесе сотқа нұсқама алынған күннен бастап он жұмыс күні ішінде шағым жасалуы мүмкін.

Нұсқама мемлекеттік еңбек инспекторы белгілеген мерзімде орындалмаған жағдайда және шағым жасауға арналған мерзім өткеннен кейін, егер оған шағым жасалмаса, нұсқама көрсетілген мерзімдер өткен соң үш жұмыс күнінен кешіктірілмей "Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес аумағы бойынша тиісті әділет органына не жеке сот орындаушыларының өңірлік

палатасына мәжбүрлеп орындатуға жіберіледі.

Нұсқамаға шағым келіп түскен күннен бастап жоғары тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы он жұмыс күні ішінде шағым бойынша тиісті шешім қабылдайды.

Нұсқамаға сот тәртібімен шағым жасалған жағдайда, ол сот актісі заңды күшіне енген күнінен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей "Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес аумағы бойынша тиісті әділет органына не жеке сот орындаушыларының өңірлік палатасына мәжбүрлеп орындатуға жіберіледі.

Ескерту. 198-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 26.06.2020 № 349-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

199-бап. Ведомстволық есепке алу

Ескерту. 199-бап алып тасталды - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

200-бап. Жұмыс берушінің қызметін декларациялау

Жұмыс берушінің қызметін декларациялауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктерімен (қауымдастықтарымен, одақтарымен) және аумақтық кәсіптік одақтар бірлестіктерімен бірлесіп жүзеге асырады.

Декларациялау өлшемшарттарды (көрсеткіштерді) салыстыру арқылы жүзеге асырылады, олар бойынша жұмыс беруші өз қызметінің Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкестігіне өз бетінше бағалау жүргізеді.

Жұмыс беруші декларациялау бойынша мәліметтерді еңбекті қорғау және қауіпсіздік жөніндегі ақпараттық жүйеге енгізеді.

Қызметі Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келеді деп танылған жұмыс берушілерге үш жыл мерзімге сенім сертификаты табыс етіледі, бұл Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес бақылау субъектісіне (объектісіне) бару арқылы профилактикалық бақылау жүргізудің жартыжылдық тізімін қалыптастыру кезінде ескеріледі.

Ескерту. 200-бап жаңа редакцияда - ҚР 24.05.2018 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

22-тарау. ІШКІ БАҚЫЛАУ

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

1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау еңбекті қорғауды басқару жүйесін құруды және енгізуді, еңбек жағдайларының жай-күйін байқауды ұйымдастыруды, өндірістік бақылаудың деректеріне жедел талдау жүргізуді, кәсіптік тәуекелді бағалауды және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға келмейтін анықталған сәйкессіздіктерді жою жөнінде шаралар қабылдауды қамтиды.

2. Жұмыс беруші жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі белгіленген талаптарды сақтау және анықталатын бұзушылықтарды жою бойынша шұғыл шаралар қабылдау мақсатында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асырады.

Ескерту. 201-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1. Жұмыскерлерінің саны елуден асатын, өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымдарда еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарының сақталуына ішкі бақылауды жүзеге асыру мақсатында жұмыс беруші ұйымның тікелей бірінші басшысына немесе ол уәкілеттік берген адамға бағынатын еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметін құрады.

2. Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган әзірлейді.

3. Жұмыскерлерінің саны елуге дейінгі жұмыс беруші қызмет ерекшелігін ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маман лауазымын енгізеді не еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді басқа маманға жүктейді.

4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі немесе осы баптың 3-тармағында көрсетілген маман:

1) өндірістік, тұрмыстық және басқа да үй-жайларға кедергісіз кіруге және қарап-тексеруге;

2) қауіпсіз және саламатты еңбек жағдайларын жасау, ұйымның құрылымдық бөлімшелерінде өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі профилактикалық іс-шаралардың әзірленуін және орындалуын бақылауды жүзеге асыруға;

3) ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің жұмыскерлеріне анықталған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын бұзушылықтарды жою жөнінде шаралар қолдану туралы орындалуы міндетті нұсқаулар беруге құқылы.

5. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі немесе осы баптың 3-тармағында көрсетілген маман:

1) ай сайын ұйымдарда өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың жай-күйі мен себептеріне талдау жүргізуге және олардың алдын алу іс-шараларын әзірлеуге және оларды тұрақты сақтау үшін ұйымның электрондық дерекқорына енгізуге;

2) жұмыскерлерді, басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, нұсқау беруді және білімін тексеруді ұйымдастыруға;

3) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

6. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінде еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру жеке немесе заң тұлғалармен шарттық негізде жүзеге асырылуы мүмкін.

Ескерту. 202-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

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

1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша он бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның құрамына еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды қоса алғанда, жұмыс берушінің өкілдері, жұмыскерлердің өкілдері тепе-теңдік негізде кіреді.

2. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті екі жылда бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің арасынан кеңес мүшелері сайлайтын тораға басқарады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері жұмыс беруші және жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексерулер жүргізуін ұйымдастырады.

5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

Ескерту. 203-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 15.02.2023 № 199-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік алпыс күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

23-тарау. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

204-бап. Осы Кодексті қолданысқа енгізу тәртібі

1. Осы Кодекс 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізіледі.

2. 2017 жылғы 1 қаңтардан бастап:

1) 1-баптың 1-тармағының 64) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:

"64) өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар – өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу жөніндегі қызметті жүзеге асыратын, білікті кадрлары және өзінің құрамында Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес аккредиттелген сынақ зертханалары бар ұйымдар;";

2) 26-баптың 1-тармағының 4) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:

"4) шетелдік жұмыс күшін тартуға жергілікті атқарушы органның рұқсатын не халықтың көші-қоны мәселелері жөніндегі уәкілетті орган айқындайтын тәртіппен шетелдік жұмыскерлерге өз бетінше жұмысқа орналасу үшін берілген біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы алғанға дейін не Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігі белгілеген тәртіппен ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге беретін рұқсатты алғанға дейін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шартын жасасуға жол берілмейді.";

3) 30-баптың 1-тармағының 6) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:

"6) өз бетінше жұмысқа орналасу үшін келетін шетелдік жұмыскерлердің еңбек қызметін жүзеге асыруының Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленетін мерзімдері, жергілікті атқарушы орган шетелдік жұмыс күшін тартуға берген рұқсаттар не ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге берген рұқсат шегінде жасалуы мүмкін.";

4) 57-баптың 1-тармағының 1) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:

"1) жергілікті атқарушы органдар шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты қайтарып алған не тұруға ықтиярхаттың қолданылу мерзімі өткен кезде;";

5) 60-баптың 3) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:

"3) өз бетінше жұмысқа орналасу үшін біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы не шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты белгіленген тәртіппен алмай немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалған;".

3. Осы Кодекс қолданысқа енгізілген күннен бастап мыналардың күші жойылды деп танылсын:

1) 2007 жылғы 15 мамырдағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2007 ж., № 9, 65-құжат; № 19, 147-құжат; № 20, 152-құжат; № 24, 178-құжат; 2008 ж., № 21, 97-құжат; № 23, 114-құжат; 2009 ж., № 8, 44-құжат; № 9-10, 50-құжат; № 17, 82-құжат; № 18, 84-құжат; № 24, 122, 134-құжаттар; 2010 ж., № 5, 23-құжат; № 10, 48-құжат; № 24, 146, 148-құжаттар; 2011 ж., № 1, 2, 3-құжаттар; № 11, 102-құжат; № 16, 128-құжат; 2012 ж., № 3, 26-құжат; № 4, 32-құжат; № 5, 41-құжат; № 6, 45-құжат; № 13, 91-құжат; № 14, 92-құжат; № 15, 97-құжат; № 21-22, 123-құжат; 2013 ж., № 2, 13-құжат; № 3, 15-құжат; № 7, 36-құжат; № 9, 51-құжат; № 10-11, 56-құжат; № 14, 72, 75-құжаттар; № 15, 78, 81-құжаттар; № 16, 83-құжат; № 23-24, 116-құжат; 2014 ж., № 2, 10-құжат; № 7, 37-құжат; № 8, 44, 49-құжаттар; № 11, 67-құжат; № 14, 84-құжат; № 16, 90-құжат; № 19-I, 19-II, 96-құжат; № 21, 122-құжат; № 23, 143-құжат; 2015 ж., № 1, 2-құжат; № 3, 13-құжат; № 7, 33-құжат; № 8, 45-құжат; № 10, 50-құжат; № 11, 56-құжат; № 14, 72-құжат; № 15, 78-құжат);

2) "Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін қолданысқа енгізу туралы" 2007 жылғы 15 мамырдағы Қазақстан Республикасының Заңы (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2007 ж., № 9, 66-құжат).

Қазақстан Республикасының Президенті *Н. Назарбаев*

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК