**ЖАЛПЫ БӨЛIМ**

**1-БӨЛIМ.  
ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

**1-тарау.  
НЕГIЗГI ЕРЕЖЕЛЕР**

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

1. Осы Кодексте мынадай негiзгi ұғымдар пайдаланылады:  
      1) азаматтық қызмет - азаматтық  
қызметшiлердiң қазыналық кәсiпорындардың,  
мемлекеттiк мекемелердiң мiндеттерi мен функцияларын iске асыруға,  
мемлекеттiк органдарға техникалық қызмет көрсетудi жүзеге  
асыруға және олардың жұмыс iстеуiн қамтамасыз  
етуге бағытталған лауазымдық өкiлеттiктердi орындау жөнiндегi  
кәсiптiк қызметi;

2) азаматтық қызметшi - Қазақстан Республикасының  
заңнамасында белгiленген тәртiппен қазыналық кәсiпорындарда,  
мемлекеттiк мекемелерде ақылы штаттық лауазымда iстейтiн және  
олардың мiндеттерi мен функцияларын iске асыру және мемлекеттiк  
органдарға техникалық қызмет көрсетудi жүзеге  
асыру мен олардың жұмыс iстеуiн қамтамасыз ету мақсатында  
лауазымдық өкiлеттiктердi жүзеге асыратын адам;

3) айлық жалақының ең төменгi мөлшерi -  
бiлiктiлiктi қажет етпейтiн қарапайым (онша күрделi емес) еңбек  
қызметкерi осы Кодексте белгiленген қалыпты жағдайда және  
жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы  
кезiнде еңбек нормаларын (еңбек мiндеттерiн) орындаған кезде  
бiр айда оған төленетiн ақшалай төлемдердiң  
кепiлдiк берiлген ең төменгi мөлшерi;

4) арнаулы киiм - қызметкердi зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк  
факторлардан қорғауға арналған киiм, аяқ киiм,  
бас киiм, қолғап, өзге де нәрселер;

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

6) ауысымдық жұмыс - тәулiк iшiнде екi не үш немесе төрт  
жұмыс ауысымындағы жұмыс;

7) әлеуметтiк әрiптестiк - қызметкерлер қызметкерлердiң  
өкiлдерi, жұмыс берушiлер (жұмыс берушiлердiң өкiлдерi),  
мемлекеттiк органдар арасындағы еңбек қатынастарын және  
олармен тiкелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелерi  
бойынша олардың мүдделерiн үйлестiрудi қамтамасыз етуге  
бағытталған өзара қатынастар жүйесi;

8) бас, салалық (тарифтiк), өңiрлiк келiсiм (бұдан әрi  
- келiсiм) - әлеуметтiк әрiптестiк тараптарының арасында  
жасалатын, келiсiмнiң мазмұнын және республикалық,  
салалық және өңiрлiк деңгейлерде қызметкерлер  
үшiн еңбек жағдайларын, жұмыспен қамту және  
әлеуметтiк кепiлдiктердi белгiлеу жөнiндегi тараптардың  
мiндеттемелерiн айқындайтын құқықтық акт;

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

10) бiлiктiлiк санаты (разряды) - орындалатын жұмыстардың күрделiлiгiн  
көрсететiн, қызметкердiң бiлiктiлiгiне қойылатын  
талаптар деңгейi;

11) бiтiмгерлiк комиссиясы - ұжымдық еңбек дауын тараптарды  
бiтiмге келтiру жолымен реттеу үшiн жұмыс берушiлер мен қызметкерлер  
(олардың өкiлдерi) арасындағы келiсiм бойынша құрылатын  
орган;

12) бiтiмгерлiк рәсiмдерi - ұжымдық еңбек дауын алғашында  
- бiтiмгерлiк комиссиясында, ал онда келiсiмге қол жетпеген кезде еңбек  
төрелiк сотында өз кезегiмен қарау;

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

14) демалыс - жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгiленген жағдайларда  
орташа жалақысын сақтай отырып, қызметкердiң жыл сайынғы  
үзiлiссiз тынығуын қамтамасыз ету немесе әлеуметтiк мақсаттар  
үшiн қызметкердi белгiлi бiр кезеңге жұмыстан босату;

15) еңбек - адам мен қоғамның өмiрiне және қажеттiлiктерiн  
қанағаттандыруға қажеттi материалдық, рухани және  
басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған  
адам қызметi;

16) еңбекке ақы төлеу - осы Кодекске және Қазақстан  
Республикасының өзге де нормативтiк құқықтық  
актiлерiне, сондай-ақ келiсiмдерге, еңбек шартына, ұжымдық  
шартқа және жұмыс берушiнiң актiлерiне сәйкес қызметкерге  
еңбегi үшiн берiлетiн сыйақының мiндеттi төлемiн  
жұмыс берушiнiң қамтамасыз етуiне байланысты қатынастар  
жүйесi;

17)еңбекке ақы төлеудiң ең төменгi  
стандарты (ЕАТС) - ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды  
(ерекше зиянды), қауiптi жұмыстарда iстейтiн қызметкердiң  
айлық жалақысының сақталуына кепiлдiк берiлген«ең  
төменгi мөлшерi, бұған жұмыс процесiнде зиянды және  
(немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсерiне ұшырайтын  
қызметкердiң өмiрлiк күшi мен қуатын қалпына  
келтiруге қажеттi азық-түлiк өнiмдерiнiң,  
тауарлар мен көрсетiлетiн қызметтердiң ең төменгi  
жиынтығы кiредi;

18) еңбек гигиенасы - қызметкерлердiң денсаулығын сақтау,  
өндiрiстiк орта мен еңбек процесiнiң қолайсыз әсерiнiң  
алдын алу жөнiндегi санитарлық-эпидемиологиялық шаралар мен құралдар  
кешенi;

19) еңбек дауы - Қазақстан Республикасының еңбек  
заңнамасын қолдану, келiсiмдердiң, еңбек шартының  
және (немесе) ұжымдық шарттың, жұмыс берушi  
актiлерiнiң талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелерi  
бойынша қызметкер (қызметкерлер) мен жұмыс берушiнiң (жұмыс  
берушiлердiң) арасындағы келiспеушiлiктер;

20) еңбек делдалдығы - халықты жұмысқа  
орналастыруда жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегi уәкiлеттi  
орган, сондай-ақ жеке жұмыспен қамту агенттiгi көрсететiн  
жәрдем;

21) еңбек жағдайлары - еңбекке ақы төлеу,  
нормалау, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының  
режимi жағдайлары, кәсiптердi (лауазымдарды) қоса атқару,  
қызмет көрсету аймағын ұлғайту, уақытша жұмыста  
болмаған қызметкердiң мiндеттерiн атқару, еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау тәртiбi, техникалық, өндiрiстiк-тұрмыстық  
жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келiсуi бойынша өзге  
де еңбек жағдайлары;

22) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган - еңбек  
қатынастары саласындағы мемлекеттiк саясатты Қазақстан  
Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асыратын Қазақстан  
Республикасының мемлекеттiк органы;

23) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органның аумақтық  
бөлiмшелерi - еңбек жөнiндегi уәкiлеттi органның  
тиiстi әкiмшiлiк-аумақтық бiрлiк шегiнде еңбек қатынастары  
саласындағы өкiлеттiктердi Қазақстан Республикасының  
заңнамасына сәйкес жүзеге асыратын құрылымдық  
бөлiмшелерi;

24) еңбек қатынастары - Қазақстан Республикасының  
еңбек заңнамасында, еңбек шартында, ұжымдық  
шартта көзделген құқықтар мен мiндеттердi жүзеге  
асыру үшiн қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасында  
туындайтын қатынастар;

25) еңбек қатынастарына тiкелей байланысты қатынастар - осы  
Кодексте көзделген жағдайларда еңбектi ұйымдастыру мен  
басқаруға, жұмысқа орналастыруға, кәсiптiк  
даярлауға, қызметкерлердi қайта даярлауға және  
олардың бiлiктiлiгiн арттыруға, әлеуметтiк әрiптестiкке,  
ұжымдық шарттар мен келiсiмдер жасасуға, еңбек жағдайларын  
белгiлеуге қызметкерлердiң (қызметкерлер өкiлдерiнiң)  
қатысуына, еңбек дауларын шешуге және Қазақстан  
Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауға  
байланысты қалыптасатын қатынастар;

26) еңбек қауiпсiздiгi - еңбек қызметi процесiнде қызметкерлерге  
зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсерiн  
болғызбайтын iс-шаралар кешенiмен қамтамасыз етiлген қызметкерлердiң  
қорғалу жай-күйi;

27) еңбек қауiпсiздiгi жағдайлары - қызметкер еңбек  
мiндеттерiн орындаған кезде еңбек процесi мен өндiрiстiк  
ортаның еңбек қауiпсiздiгi талаптарына сәйкестiгi;

28) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
мониторингi - өндiрiстегi еңбек қауiпсiздiгiнiң және  
еңбектi қорғаудың жай-күйiн қадағалау  
жүйесi, сондай-ақ еңбек қауiпсiздiгiнiң және  
еңбектi қорғаудың жай-күйiн бағалау мен  
болжау;

29) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласындағы нормативтер - эргономикалық, санитарлық-эпидемиологиялық,  
психофизиологиялық және еңбектiң қалыпты жағдайларын  
қамтамасыз ететiн өзге де талаптар;

30) еңбек мiндеттерi - қызметкер мен жұмыс берушiнiң Қазақстан  
Республикасының нормативтiк құқықтық  
актiлерiнде, жұмыс берушiнiң актiлерiнде, еңбек шартында, ұжымдық  
шартта келiсiлген мiндеттемелерi;

31) еңбек стажы - қызметкер еңбек мiндеттерiн жүзеге  
асыруға жұмсаған, күнтiзбемен есептелген уақыт;

32) еңбек тәртiбi - жұмыс берушi мен қызметкерлердiң  
Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық  
актiлерiнде, сондай-ақ келiсiмдерде, еңбек шартында, ұжымдық  
шартта, жұмыс берушiнiң актiлерiнде, құрылтай құжаттарында  
белгiленген мiндеттемелердi тиiсiнше орындауы;

33) еңбек тәртiптемесi - қызметкерлер мен жұмыс  
берушiнiң еңбектi ұйымдастыру жөнiндегi қатынастарын  
реттеу тәртiбi;

34) еңбек төрелiк соты - бiтiмгерлiк комиссиясында келiсiмге қол  
жетпеген кезде еңбек дауын шешу үшiн ұжымдық еңбек  
дауының тараптары уәкiлеттi адамдарды тарта отырып құратын,  
уақытша жұмыс iстейтiн орган;

35) еңбектi қорғау - құқықтық, әлеуметтiк-экономикалық,  
ұйымдастыру-техникалық, санитарлық-эпидемиологиялық,  
емдеу-профилактика, оңалту және өзге де iс-шаралар мен құралдарды  
қамтитын, еңбек қызмет процесiнде қызметкерлердiң  
өмiрi мен денсаулығының қауiпсiздiгiн қамтамасыз  
ету жүйесi;

36) еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық  
инспектор - еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласында қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын қызметкерлер  
өкiлi;

37) еңбектi нормалау - нақты ұйымдастыру-техникалық жағдайларында  
қызметкерлердiң жұмысты орындауға (өнiм бiрлiгiн  
дайындауға) арналған қажеттi еңбек (уақыт) шығындарын  
айқындау және осының негiзiнде еңбек нормаларын  
белгiлеу;

38) еңбектiң қауiпсiз жағдайлары - жұмыс берушiнiң  
қызметкерге зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк  
факторлардың әсерi болмайтындай не олардың әсер ету деңгейi  
қауiпсiздiк нормаларынан аспайтындай етiп жасаған еңбек жағдайлары;

39) еңбек шарты - қызметкер мен жұмыс берушiнiң  
арасындағы жазбаша келiсiм, бұған сәйкес қызметкер  
белгiлi бiр жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзi орындауға,  
еңбек тәртiптемесiнiң ережелерiн сақтауға  
мiндеттенедi, ал жұмыс берушi қызметкерге келiсiлген еңбек  
функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан  
Республикасының заңдары мен өзге де нормативтiк құқықтық  
актiлерiнде, ұжымдық шартта, жұмыс берушiнiң  
актiлерiнде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, қызметкерге  
уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге  
мiндеттенедi;

40) ереуiл - жұмыс берушiмен ұжымдық еңбек дауында өздерiнiң  
әлеуметтiк-экономикалық және кәсiптiк талаптарын қанағаттандыру  
мақсатында жұмысты толық немесе iшiнара тоқтату;

41) жалақы - қызметкердiң бiлiктiлiгiне, орындалатын жұмыстың  
күрделiлiгiне, санына, сапасына және жағдайына байланысты еңбек  
үшiн төленетiн сыйақы, сондай-ақ өтемақы және  
ынталандыру сипатындағы төлемдер;

42) жеке қорғану заттары - қызметкердi зиянды және  
(немесе) қауiптi өндiрiстiк факторлардың әсерiнен қорғауға  
арналған құралдар, соның iшiнде арнайы киiм;

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

44) жұмыс берушiлердiң өкiлдерi - құрылтай құжаттары  
немесе сенiмхат негiзiнде жұмыс берушiнiң немесе жұмыс берушiлер  
тобының мүдделерiн бiлдiруге уәкiлеттi жеке және  
(немесе) заңды тұлғалар;

45) жұмыс берушiнiң актiлерi - жұмыс берушi шығаратын бұйрықтар,  
өкiмдер, нұсқаулықтар, ережелер, еңбек тәртiптемесiнiң  
ережелерi;

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

47) жұмыс орны - қызметкердiң еңбек қызметi  
процесiнде еңбек мiндеттерiн орындауы кезiнде тұрақты немесе  
уақытша болатын орны;

48) жұмысты тарифтеу - орындалатын жұмыстарды Жұмысшылардың  
жұмыстары мен кәсiптерiнiң бiрыңғай  
тарифтiк-бiлiктiлiк анықтамалығына және Басшылардың,  
мамандардың және басқа да қызметшiлер лауазымдарының  
бiлiктiлiк анықтамалығына, жұмысшы кәсiптерiнiң  
тарифтiк-бiлiктiлiк сипаттамаларына және ұйымдар басшыларының,  
мамандардың және басқа да қызметшiлер лауазымдарының  
үлгiлiк бiлiктiлiк сипаттамаларына сәйкес белгiлi бiр күрделiлiкке  
жатқызу;

49) жұмыс уақыты - қызметкер жұмыс берушiнiң актiлерiне  
және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек  
мiндеттерiн орындайтын уақыт, сондай-ақ осы Кодекске сәйкес жұмыс  
уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдерi;

50) жұмыс уақытының жиынтық есебi - жұмыс берушi  
белгiлеген, бiр жылдан асыруға болмайтын есептiк кезеңдегi жұмыс  
уақытын жинақтау жолымен есептелген жұмыс уақытының  
есебi;

51) зиянды (ерекше зиянды) еңбек жағдайлары - белгiлi бiр өндiрiстiк  
факторлардың әсерi қызметкердiң еңбекке қабiлеттiлiгiнiң  
төмендеуiне немесе сырқаттануына не оның ұрпақтарының  
денсаулығына терiс ықпалы болуына әкеп соқтыратын еңбек  
жағдайлары;

52) зиянды өндiрiстiк фактор - әсерi қызметкердiң сырқаттануына  
немесе еңбекке қабiлеттiлiгiнiң төмендеуiне және  
(немесе) оның ұрпақтарының денсаулығына терiс ықпалы  
болуына әкеп соқтыруы мүмкiн өндiрiстiк фактор;

53) кәсiптiк ауру - қызметкердiң өз еңбек (қызмет)  
мiндеттерiн орындауына байланысты оған зиянды өндiрiстiк  
факторлардың әсер етуiнен туындаған созылмалы немесе қатты  
ауру;

54) кепiлдiктер - қызметкерлерге әлеуметтiк-еңбек қатынастары  
саласында берiлген құқықтардың жүзеге  
асырылуын қамтамасыз етуге көмектесетiн құралдар, тәсiлдер  
мен жағдайлар;

55) қауiпсiздiк нормалары - қызметкерлердiң еңбек қызметi  
процесiнде олардың өмiрi мен денсаулығын сақтауға  
бағытталған ұйымдастырушылық, техникалық,  
санитарлық-гигиеналық, биологиялық және өзге де  
нормаларды, ережелердi, рәсiмдер мен өлшемдердi қамтамасыз  
ету тұрғысынан өндiрiс жағдайларын, өндiрiстiк және  
еңбек процесiн сипаттайтын сапалық және сандық көрсеткiштер;

56) қауiптi еңбек жағдайлары - еңбектi қорғау  
ережелерi сақталмаған жағдайда белгiлi бiр өндiрiстiк  
немесе жоюға болмайтын табиғи факторлардың әсерi қызметкердiң  
жарақаттануына, кәсiптiк ауруға шалдығуына, денсаулығының  
кенеттен нашарлауына немесе улануына әкеп соқтыратын, соның  
салдарынан еңбекке қабiлеттiлiгiнен уақытша немесе тұрақты  
айрылуы, кәсiптiк ауруға шалдығуы не өлiмi туындайтын еңбек  
жағдайлары;

57) қауiптi өндiрiстiк фактор - қызметкерге әсер етуi еңбекке  
қабiлеттiлiгiнен уақытша немесе тұрақты айрылуға  
(өндiрiстiк жарақатқа немесе кәсiптiк ауруға)  
немесе өлiмге әкеп соқтыруы мүмкiн өндiрiстiк  
фактор;

58) қоса атқарылатын жұмыс - қызметкердiң негiзгi  
жұмысынан бос уақытында еңбек шарты жағдайында тұрақты,  
ақы төленетiн басқа жұмысты орындауы;

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

60) қызметкерлер өкiлдерi - кәсiптiк одақтардың,  
олардың бiрлестiктерiнiң органдары және (немесе) қызметкерлер  
уәкiлеттiк берген өзге де жеке және (немесе) заңды тұлғалар;

61) мереке күндерi - Қазақстан Республикасының ұлттық  
және мемлекеттiк мереке күндерi;

62) негiзгi жалақы - жалақының тарифтiк ставка, лауазымдық  
айлықақы, кесiмдi бағалау бойынша төлемдi қамтитын,  
салыстырмалы түрде тұрақты бөлiгi және еңбек  
заңнамасында, салалық келiсiмде, ұжымдық шартта және  
(немесе) еңбек шартында көзделген тұрақты сипаттағы  
төлемдер;

63) өндiрiстегi жазатайым оқиға - өзiнiң еңбек  
(қызмет) мiндеттерiн немесе жұмыс берушiнiң тапсырмаларын  
орындауы кезiнде, қызметкердiң өндiрiстiк жарақаттануы,  
денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан оның  
еңбекке қабiлеттiлiгiнен уақытша немесе тұрақты  
айрылуына, кәсiптiк ауруға шалдығуына не өлiмiне әкеп  
соқтырған зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк  
фактордың қызметкерге әсер етуi;

64) өндiрiстiк жабдық - машиналар, тетiктер, құрылғылар,  
аппараттар, аспаптар және жұмысқа, өндiрiске қажеттi  
өзге де техникалық құралдар;

65) өндiрiстiк жарақат - қызметкер еңбек мiндеттерiн  
орындау кезiнде алған, оның еңбекке қабiлеттiлiгiн жоюға  
әкеп соққан, денсаулығының зақымдануы;

66) өндiрiстiк қажеттiлiк - дүлей апатты, аварияны болғызбау  
немесе жою немесе олардың зардаптарын дереу жою мақсатында,  
жазатайым оқиғаларды, бос тұрып қалуды, мүлiктiң  
жойылуын немесе бүлiнуiн болғызбау үшiн және басқа  
да ерекше жағдайларда, сондай-ақ жоқ қызметкердi  
алмастыру үшiн жұмыстар орындау;

67) өндiрiстiк объектiлердi еңбек жағдайлары бойынша  
аттестаттау - өндiрiстiк объектiлердi, цехтарды, учаскелердi, жұмыс  
орындарын оларда орындалатын жұмыстар қауiпсiздiгiнiң жай-күйiн,  
зияндылығын, ауырлығын, қауырттығын, еңбек  
гигиенасын айқындау және өндiрiстiк орта жағдайларының  
еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
нормативтерiне сәйкестiгiн айқындау мақсатында бағалау  
жөнiндегi қызмет;

68) өндiрiстiк санитария - зиянды өндiрiстiк факторлардың қызметкерлерге  
әсерiн болғызбайтын немесе азайтатын санитарлық-гигиеналық,  
ұйымдастыру iс-шаралары мен техникалық құралдар жүйесi;

69) өтемақы төлемдерi - жұмыстың ерекше режимi  
мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айрылуына, қызметкерлердiң  
еңбек мiндеттерiн немесе Қазақстан Республикасының заңдарында  
көзделген өзге де мiндеттердi орындауына байланысты шеккен шығындарын  
өтеуге байланысты ақшалай төлемдер;

70) тарифтiк жүйе - еңбекке ақы төлеу жүйесiнiң  
бiр түрi, онда қызметкерлердiң жалақысы тарифтiк  
ставкалар (айлықақылар) және тарифтiк кестелер негiзiнде  
сараланып айқындалады;

71) тарифтiк кесте - орындалатын жұмыстардың күрделiлiк және  
қызметкерлердiң бiлiктiлiк белгiсi бойынша саралауды көздейтiн  
тарифтiк разрядтар мен тарифтiк коэффициенттердiң жиынтығы;

72) тарифтiк разряд - жұмыстың күрделiлiк деңгейi және  
осы жұмысты орындау үшiн қажеттi бiлiктiлiк деңгейiнiң  
көрсеткiшi;

73) тарифтiк ставка (айлықақы) - қызметкердiң уақыт  
бiрлiгi iшiнде белгiлi бiр күрделiлiктегi (бiлiктiлiктегi) еңбек  
нормасын (еңбек мiндеттерiн) орындағаны үшiн еңбегiне ақы  
төлеудiң белгiленген мөлшерi;

74) тәртiптiк жаза - тәртiптiк терiс қылық жасағаны  
үшiн жұмыс берушiнiң қызметкерге қолданатын тәртiптiк  
әсер ету шарасы;

75) тәртiптiк терiс қылық - қызметкердiң еңбек  
тәртiбiн бұзуы, сондай-ақ еңбек мiндеттерiн құқыққа  
қайшы келетiндей кiнәмен орындамауы немесе тиiсiнше орындамауы;

76) тынығу уақыты - қызметкердiң еңбек  
мiндеттерiн орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана  
алатын уақыты;

77) ұжымдық қорғану құралдары - жұмыс  
iстейтiн екi немесе одан да көп адамды зиянды және (немесе) қауiптi  
өндiрiстiк факторлардың әсерiнен бiр мезгiлде қорғауға  
арналған техникалық құралдар;

78) ұжымдық шарт - ұйымдағы әлеуметтiк-еңбек  
қатынастарын реттейтiн, қызметкерлер ұжымы мен жұмыс  
берушiнiң арасындағы жазбаша келiсiм нысанындағы құқықтық  
акт;

79) үстеме жұмыс - қызметкер жұмыс берушiнiң  
бастамасы бойынша орындайтын, жұмыс уақытының белгiленген ұзақтығынан  
тыс жұмыс;

80) хабарлама - қызметкердiң немесе жұмыс берушiнiң  
жазбаша өтiнiшi не өзге тәсiлмен (курьерлiк почта, почта  
байланысы, факсимильдi байланыс және электрондық почта арқылы)  
берiлген өтiнiштер;

81) iссапар - жұмыс берушiнiң өкiмi бойынша қызметкердi  
тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге белгiлi бiр мерзiмге еңбек  
мiндеттерiн орындау үшiн жiберу, сондай-ақ қызметкердi басқа  
жерге оқуға, бiлiктiлiгiн арттыруға немесе қайта  
даярлауға жiберу.

2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының басқа  
да арнаулы ұғымдары мен терминдерi осы Кодекстiң тиiстi баптарында  
айқындалатын мағыналарда пайдаланылады.

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

1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы Қазақстан  
Республикасының Конституциясына негiзделедi және осы  
Кодекстен, Қазақстан Республикасының заңдары мен  
Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк құқықтық  
актiлерiнен тұрады.  
      2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды  
қоспағанда, Қазақстан Республикасының басқа  
заңдарына еңбек қатынастарын, әлеуметтiк әрiптестiк  
пен еңбектi қорғау қатынастарын реттейтiн нормаларды  
енгiзуге тыйым салынады.  
      3. Егер Қазақстан Республикасы  
ратификациялаған халықаралық шартта осы Кодекстегiден өзгеше  
ережелер белгiленген болса, онда халықаралық шарттың  
ережелерi қолданылады. Қазақстан Республикасы ратификациялаған  
халықаралық шартта оны қолдану үшiн заң шығару  
талап етiлетiн жағдайларды қоспағанда, халықаралық  
шарттар еңбек қатынастарына тiкелей қолданылады.

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

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты  
еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарына  
тiкелей байланысты өзге де қатынастарды еңбек қатынастары  
тараптарының құқықтары мен мүдделерiн қорғауға,  
еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтардың  
ең төмен кепiлдiктерiн белгiлеуге бағытталған құқықтық  
реттеу болып табылады.  
      2. Қазақстан Республикасы еңбек  
заңнамасының мiндеттерi еңбек қатынастары тараптары мүдделерiнiң  
теңгерiмiне, экономикалық өсуге қол жеткiзуге, өндiрiс  
тиiмдiлiгi мен адамдардың әл-ауқатын арттыруға бағытталған  
қажеттi құқықтық жағдайлар жасау  
болып табылады.

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

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының  
принциптерi:  
      1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы  
құқықтарының шектелуiне жол бермеу;  
      2) еңбек бостандығы;  
      3) кемсiтушiлiкке, мәжбүрлi еңбекке  
және балалар еңбегiнiң ең нашар түрлерiне тыйым  
салу;  
      4) қауiпсiздiк және гигиена  
талаптарына сай келетiн еңбек жағдайларына құқықты  
қамтамасыз ету;  
      5) өндiрiстiк қызмет нәтижелерiне  
қатысты алғанда қызметкердiң өмiрi мен денсаулығының  
басымдығы;  
      6) еңбегi үшiн жалақының  
ең төменгi мөлшерiнен кем емес, әдiлеттi сыйақыға  
құқығын қамтамасыз ету;  
      7) тынығу құқығын қамтамасыз  
ету;  
      8) қызметкерлердiң құқықтары  
мен мүмкiндiктерiнiң теңдiгi;  
      9) қызметкерлер мен жұмыс  
берушiлердiң өздерiнiң құқықтары мен  
мүдделерiн қорғау үшiн бiрiгу құқығын  
қамтамасыз ету;  
      10) әлеуметтiк әрiптестiк;  
      11) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау мәселелерiн мемлекеттiк реттеу;  
      12) қызметкерлер өкiлдерiнiң Қазақстан  
Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық  
бақылауды жүзеге асыру құқығын қамтамасыз  
ету болып табылады.

**5-бап. Еңбек саласындағы құқықтардың  
шектелуiне**  
**жол бермеу**

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

**6-бап. Еңбек бостандығы**

Әркiмнiң де еңбектi еркiн таңдауға немесе еңбекке  
қандай да болмасын кемсiтушiлiксiз және мәжбүрлеусiз  
еркiн келiсуге құқығы, өзiнiң еңбекке  
қабiлеттiлiгiне иелiк етуге, кәсiп және қызмет түрiн  
таңдауға құқығы бар.

**7-бап. Еңбек саласындағы кемсiтушiлiкке тыйым  
салу**

1. Әркiмнiң де еңбек саласындағы өз құқықтары  
мен бостандығын iске асыруға тең мүмкiндiктерi бар.

2. Ешкiмдi де өзiнiң еңбек құқықтарын  
iске асыру кезiнде жынысына, жасына, дене кемiстiктерiне, нәсiлiне, ұлтына,  
тiлiне, мүлiктiк, әлеуметтiк және лауазымдық жағдайына,  
тұратын жерiне, дiнге көзқарасына, саяси сенiмiне, руға  
немесе текке-топқа, қоғамдық бiрлестiктерге қатыстылығына  
байланысты ешқандай кемсiтуге болмайды.

3. Еңбектiң осы түрiне тән талаптармен айқындалатын  
не әлеуметтiк және құқықтық басымдықпен  
қорғалуға мұқтаж адамдар жөнiнде мемлекеттiң  
ерекше қамқорлығынан туындаған өзгешелiктер,  
ерекшелiктер, артықшылықтар мен шектеулер кемсiтушiлiк болып  
табылмайды.

4. Еңбек саласында кемсiтушiлiкке ұшырадым деп есептейтiн адамдар Қазақстан  
Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен  
сотқа немесе өзге де орындарға жүгiнуге құқылы.

**8-бап. Мәжбүрлi еңбекке тыйым салу**

Мәжбүрлi еңбекке тыйым салынған.  
      Мәжбүрлi еңбек, мынадай жұмыстарды:  
      Қазақстан Республикасының  
мiндеттi әскери қызмет туралы заңдарына орай талап  
етiлетiн;  
      азаматтардың Қазақстан  
Республикасының заңдарында белгiленген әдеттегi азаматтық  
мiндеттерiнiң бөлiгi болып табылатын;  
      жұмыс мемлекеттiк органдардың қадағалауымен  
және бақылауымен жүргiзiлетiн және жұмысты  
орындайтын адам жеке және (немесе) заңды тұлғалардың  
билiгiне берiлмейтiн немесе тапсырылмайтын жағдайда қандай да бiр  
адамнан соттың заңды күшiне енген үкiмiне байланысты  
талап етiлетiн;  
      төтенше жағдайлар немесе соғыс  
жағдайында талап етiлетiн;  
      ұжымның тiкелей пайдасы үшiн  
осы ұжым мүшелерi орындайтын және сол себептi, олардың  
немесе олардың өкiлдерiнiң бұл жұмыстардың  
орындылығына қатысты өз пiкiрiн айтуға құқығы  
болған жағдайда, ұжым мүшелерiнiң әдеттегi  
азаматтық мiндеттерi болып есептелетiн жұмыстарды қоспағанда,  
қандай да бiр адамнан қандай да бiр жаза қолдану қаупiмен  
талап етiлетiн, оны орындау үшiн бұл адам ерiктi түрде өз  
қызметiн ұсынбаған кез келген жұмысты немесе қызметтi  
бiлдiредi.

**9-бап. Осы Кодекстiң қолданылу аясы**

1. Осы Кодекс:

1) еңбек;

2) еңбек қатынастарына тiкелей байланысты;

3) әлеуметтiк әрiптестiк;

4) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi  
қатынастарды реттейдi.

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

1) қызметкерлерге, оның iшiнде мүлкiнiң меншiк иелерi, қатысушылары  
немесе акционерлерi шетелдiк жеке немесе заңды тұлғалар болып  
табылатын, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан  
ұйымдардың қызметкерлерiне;

2) жұмыс берушiлерге, оның iшiнде мүлкiнiң меншiк  
иелерi, қатысушылары немесе акционерлерi шетелдiк жеке немесе заңды  
тұлғалар болып табылатын, Қазақстан Республикасының  
аумағында орналасқан ұйымдарға қолданылады.

3. Қызметкерлердiң жекелеген санаттарының еңбегiн құқықтық  
реттеудiң ерекшелiктерi осы Кодексте және Қазақстан  
Республикасының өзге де заңдарында белгiленедi.

4. Қазақстан Республикасының заңдары осы Кодексте  
белгiленген құқықтар, бостандықтар мен  
кепiлдiктер деңгейiн төмендетпеуге тиiс.

**10-бап. Еңбек шарттары, әлеуметтiк әрiптестiк**  
**тараптарының келiсiмдерi, ұжымдық шарттар, жұмыс**  
**берушiнiң еңбек саласындағы актiлерi**

1. Еңбек қатынастары, сондай-ақ еңбек қатынастарына  
тiкелей байланысты өзге де қатынастар еңбек шартында, жұмыс  
берушiнiң актiсiнде, келiсiмде және ұжымдық шартта  
реттеледi.  
      2. Әлеуметтiк әрiптестiк тараптары  
келiсiмдерiнiң, ұжымдық шарттың, еңбек шартының,  
жұмыс берушi актiлерiнiң Қазақстан Республикасының  
еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердiң  
жағдайын нашарлататын ережелерi жарамсыз деп танылады.  
      3. Келiсiмдердiң, ұжымдық  
шарттың, еңбек шартының талаптары бiржақты тәртiппен  
өзгертiлмейдi.

**11-бап. Жұмыс берушiнiң актiлерi**

1. Жұмыс берушi осы Кодекске және өзге де нормативтiк құқықтық  
актiлерге, еңбек шартына, келiсiмдерге, ұжымдық шартқа  
сәйкес өз құзыретi шегiнде актiлер шығарады.  
      2. Жұмыс берушi осы Кодексте, ұжымдық  
шартта көзделген жағдайларда, қызметкерлер өкiлдерiнiң  
келiсiмi бойынша немесе пiкiрiн ескере отырып, актiлер шығарады.  
      3. Жұмыс берушiнiң Қазақстан  
Республикасының еңбек заңдарымен, ұжымдық  
шартпен, келiсiмдермен салыстырғанда қызметкерлердiң жағдайын  
нашарлататын не осы баптың 2-тармағында көрсетiлген рәсiмдер  
сақталмай шығарылған актiлерi жарамсыз болып табылады.

**12-бап. Жұмыс берушiнiң актiлерiн шығару  
кезiнде**  
**қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрiн ескеру немесе**  
**олармен келiсу тәртiбi**

1. Жұмыс берушi осы Кодексте, келiсiмдерде, ұжымдық шартта көзделген  
жағдайларда қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрiн ескере  
отырып немесе олармен келiсе отырып актiлер шығарады.

2. Актiнi шығарар алдында жұмыс берушi оның жобасын және  
ол бойынша негiздеменi осы Кодекстiң 266-бабына сәйкес құрылған  
комиссияға ұсынады.

3. Жұмыс берушi актiсiнiң жобасы табыс етiлген күннен бастап үш  
жұмыс күнiнен аспайтын мерзiмде комиссияда талқыланады.

4. Комиссияның шешiмдерi хаттамамен ресiмделедi, онда қызметкерлер өкiлдерiнiң  
жұмыс берушi актiсiнiң жобасымен келiсетiнi (келiспейтiнi) көрсетiледi,  
олардың ұсыныстары болса жазылады.

5. Егер қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрiнде жұмыс берушi  
актiсiнiң жобасына келiсiм болмаған не оны жетiлдiру жөнiнде ұсыныстар  
болған жағдайда, жұмыс берушi:

1) келiскен жағдайда қызметкерлер өкiлдерiнiң ұсыныстары  
ескерiле отырып өзгертiлген акт шығарады;

2) келiспеген жағдайда қызметкерлер өкiлдерiмен қосымша  
консультациялар өткiзуге не олар ұсынған редакциядағы  
актiнi шығаруға құқылы.

6. Шығару үшiн осы Кодекске сәйкес қызметкерлер өкiлдерiнiң  
келiсiмi қажет болатын жұмыс берушi актiлерiнiң жобалары  
бойынша келiсiмге келмеген жағдайда, туындаған келiспеушiлiктер  
хаттамамен ресiмделедi, осыдан кейiн жұмыс берушi нормативтiк актiнi қабылдауға  
құқылы.

7. Жұмыс берушi ұсыныстарды толығымен не бiр бөлiгiн  
ескермей акт шығарған кезде қызметкерлер өкiлдерi осы  
Кодексте көзделген тәртiппен ұжымдық еңбек дауы рәсiмiн  
бастауға құқылы.

8. Егер жұмыс берушiнiң шығарған актiсiнде қызметкерлердiң  
осы Кодексте, еңбек шартында, ұжымдық шартта, келiсiмдерде көзделген  
құқықтары мен кепiлдiктерiн бұзатын не  
нашарлататын ережелер болған жағдайда, оған еңбек  
жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органның тиiстi  
мемлекеттiк еңбек инспекциясына не сотқа шағым жасауға  
болады.

**13-бап. Осы Кодексте белгiленген мерзiмдердi есептеу**

1. Осы Кодексте, еңбек шартында немесе ұжымдық шартта,  
келiсiмдерде белгiленген мерзiм күнтiзбелiк күнмен, жылдармен,  
айлармен, апталармен немесе күндермен есептелетiн уақыт кезеңiнiң  
аяқталуымен айқындалады. Мерзiм басталуға тиiс оқиғаны  
көрсетумен де айқындалуы мүмкiн.  
      2. Осы Кодексте көзделген жағдайларда  
мерзiм жұмыс күндерiмен есептеледi.  
      3. Уақыт кезеңiмен айқындалатын  
мерзiмнiң ағымы оқиғаның басталуы белгiленген күнтiзбелiк  
күннен кейiнгi күнi басталады.  
      4. Жылдармен, айлармен, апталармен есептелетiн  
мерзiмдер соңғы жылдың, айдың, аптаның тиiстi күндерi  
бiтедi. Егер айлармен есептелетiн мерзiмнiң бiтуi тиiстi күнi жоқ  
айға келетiн болса, онда мерзiм осы айдың соңғы күнi  
бiтедi. Күнтiзбелiк апталармен немесе күндермен есептелетiн  
мерзiмге жұмыс күнi емес күндер де қосылады.  
      5. Егер осы Кодексте өзгеше көзделмесе,  
мерзiмнiң соңғы күнi жұмыс күнi емес күнге  
келсе, онда одан кейiнгi бiрiншi жұмыс күнi мерзiмнiң аяқталған  
күнi болып есептеледi.

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

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

**2-тарау.  
МЕМЛЕКЕТТIК ОРГАНДАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫН РЕТТЕУ САЛАСЫНДАҒЫ  
ҚҰЗЫРЕТI**

**15-бап. Қазақстан Республикасы Үкiметiнiң  
еңбек**  
**қатынастарын реттеу саласындағы құзыретi**

Қазақстан Республикасының Үкiметi:

1) еңбек, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласындағы мемлекеттiк саясаттың негiзгi бағыттарын әзiрлейдi  
және iске асырылуын қамтамасыз етедi;

2) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласындағы мемлекеттiк бағдарламалардың әзiрленуiн және  
орындалуын ұйымдастырады;

3) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласындағы мемлекеттiк бақылауды ұйымдастыру және жүргiзу  
тәртiбiн белгiлейдi;

4) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласында ақпарат беру және мемлекеттiк статистика жүргiзу тәртiбiн айқындайды;

5) шетелдiк жұмыс күшiн тарту тәртiбiн белгiлейдi;

6) еңбекке уақытша қабiлетсiздiгi бойынша әлеуметтiк жәрдемақының  
мөлшерiн, оны тағайындау және төлеу тәртiбiн айқындайды;

7) екi айдан астам еңбекке уақытша қабiлетсiздiк мерзiмi  
белгiленуi мүмкiн ауру түрлерiнiң тiзбесiн бекiтедi;

8) орташа жалақыны есептеудiң бiрыңғай тәртiбiн белгiлейдi;

9) Акцияларының бақылау пакетi мемлекетке тиесiлi ұлттық  
компаниялардың, акционерлiк қоғамдардың басшы қызметкерлерiнiң еңбегiне  
ақы төлеу мен сыйлықақы беру шарттары туралы үлгiлiк  
ереженi бекiтедi;

10) азаматтық қызметке орналасу және азаматтық қызметшiнiң  
бос лауазымына тұруға конкурс өткiзу тәртiбiн айқындайды;

11) азаматтық қызметшiлер лауазымдарының тiзбесiн айқындайды;

12) жұмыс берушiлердiң республикалық бiрлестiктерiмен және  
қызметкерлердiң республикалық бiрлестiктерiмен бас келiсiм  
жасасады;

13) тиiстi уәкiлеттi органдардың еңбек қауiпсiздiгi және  
еңбектi қорғау саласындағы нормативтiк құқықтық  
актiлердi қабылдау тәртiбiн белгiлейдi;

14) мемлекеттiк бюджет қаражаты есебiнен ұсталатын ұйымдар қызметкерлерiнiң  
еңбегiне ақы төлеу жүйесiн бекiтедi;

15) ұйымда кадрларды кәсiптiк даярлауға, қайта даярлауға  
және олардың бiлiктiлiгiн арттыруға қойылатын жалпы  
талаптарды айқындайды;

16) салалық келiсiмдерде айқындалатын салалық арттырушы  
коэффициенттердi бекiтедi;

17) бес адамнан көп адам қаза тапқан кезде топтық  
жазатайым оқиғаларды тергеуге комиссия құрады.  
      *Ескерту.  
15-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.12.19.*N 9*(2008 жылғы  
1 қаңтардан бастап қолданысқа енгiзiледi) Заңымен.*

**16-бап. Еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк  
органның**  
**еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыретi**

      Еңбек  
жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган:

1) еңбек, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласындағы мемлекеттiк саясатты iске асырады;

2) қызметтiң барлық салаларына арналған еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғауға қойылатын жалпы  
талаптарды белгiлейтiн Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық  
актiлерiн қабылдайды;

3) Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту  
туралы заңнамасы мен еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау талаптарының сақталуына мемлекеттiк бақылауды  
ұйымдастырады;

4) мемлекеттiк органдардың еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау саласындағы техникалық регламенттердi әзiрлеу  
жөнiндегi қызметiн үйлестiредi;

5) еңбек қауiпсiздiгiн және еңбектi қорғауды  
қамтамасыз ету саласында басқа мемлекеттiк органдармен, сондай-ақ  
қызметкерлердiң және жұмыс берушiлердiң өкiлдерiмен  
үйлестiрудi және өзара iс-қимылды жүзеге асырады;

6) еңбек кiтапшаларының нысанын, оларды жүргiзу және сақтау  
тәртiбiн белгiлейдi;

7) еңбек жөнiндегi үлгiлiк нормалар мен нормативтердi  
ауыстыру және қайта қарау тәртiбiн белгiлейдi;

8) көрсетiлетiн қызметтерiне (тауарларына, жұмыстарына)  
тарифтердi (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттiк реттеу енгiзiлетiн ұйымдарда  
еңбек нормаларын ұсыну, қарау және келiсу тәртiбiн белгiлейдi;

9) көрсетiлетiн қызметтерiне (тауарларына, жұмыстарына)  
тарифтердi (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттiк реттеу енгiзiлетiн ұйымдар  
қызметкерлерiнiң еңбегiне ақы төлеу жүйесi   
бойынша параметрлердi ұсыну, қарау және келiсу тәртiбiн белгiлейдi;

10) облыс (республикалық маңызы бар қала, астана) деңгейiнде  
жасалған салалық келiсiмдер мен өңiрлiк келiсiмдердi  
тiркеудi жүзеге асырады;

11) мемлекеттiк еңбек инспекторларын оқытуды және  
аттестаттауды жүргiзедi;

12) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды тергеп-тексерудiң  
уақтылы және объективтi жүргiзiлуiн Қазақстан  
Республикасының заңнамасында белгiленген тәртiппен бақылауды  
жүзеге асырады;

13) еңбек қатынастарын реттеу саласындағы халықаралық  
ынтымақтастықты жүзеге асырады;

14) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
проблемалары жөнiндегi зерттеу бағдарламаларын әзiрлейдi;

15) жұмыс берушiнiң қаражаты есебiнен қызметкерлерге сүт,  
емдiк-профилактикалық тағам, арнаулы киiм, арнаулы аяқ киiм және  
басқа да жеке қорғану құралдарын беру тәртiбi  
мен нормаларын әзiрлеп, бекiтедi, сондай-ақ қызметкерлердi  
ұжымдық қорғану құралдарымен, санитарлық-тұрмыстық  
үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз  
ету тәртiбiн белгiлейдi;

16) анықтамалықтарды, бiлiктiлiк сипаттамаларын әзiрлеу, қайта  
қарау, бекiту және қолдану тәртiбiн айқындайды;

17) экономикалық қызметтiң әрқилы түрдегi ұйымдарының  
басшылары, мамандары мен басқа да қызметшiлерi лауазымдарының  
үлгiлiк бiлiктiлiк сипаттамаларын қарайды және келiседi;

18) тиiстi қызмет салаларындағы уәкiлеттi мемлекеттiк  
органдардың еңбек жөнiндегi үлгiлiк нормалар мен  
нормативтердi бекiту тәртiбiн айқындайды;

19) денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк  
органмен келiсiм бойынша он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң  
еңбегiн пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың  
тiзiмiн, он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң ауыр  
заттарды тасуы мен жылжытуының шектi нормаларын айқындайды;

20) денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк  
органмен келiсiм бойынша әйелдердiң еңбегiн пайдалануға  
тыйым салынатын жұмыстардың тiзiмiн, әйелдердiң  
ауыр заттарды қолмен көтеруiнiң және жылжытуының шектi  
нормаларын айқындайды;

21) еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi  
өндiрiстердiң, цехтардың, кәсiптер мен лауазымдардың  
тiзiмiн, ауыр жұмыстардың, жұмыстардың тiзбесiн айқындайды;

22) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласында мониторингтi және тәуекелдi бағалауды ұйымдастырады;

23) өндiрiстiк объектiлердi еңбек жағдайлары бойынша мiндеттi  
мерзiмдiк аттестаттау тәртiбiн белгiлейдi;

24) Ұйымдағы еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау қызметi туралы үлгiлiк ереженi бекiтедi.

**17-бап. Еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк органның**  
**аумақтық бөлiмшелерiнiң еңбек қатынастарын**  
**реттеу саласындағы құзыретi**

Еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органның аумақтық  
бөлiмшелерi:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi  
талаптардың сақталуына мемлекеттiк бақылауды жүзеге  
асырады;

2) жұмыс берушiлер табыс еткен ұжымдық шарттардың  
мониторингiн жүзеге асырады;

3) өндiрiстiк жарақаттанудың, кәсiптiк аурулардың,  
кәсiптiк уланулардың себептерiне талдау жүргiзедi және  
олардың алдын алу жөнiнде ұсыныстар әзiрлейдi;

4) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды Қазақстан  
Республикасының заңнамасында белгiленген тәртiппен тексередi;

5) басшы қызметкерлердiң және жұмыс берушiлерде еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғауды қамтамасыз  
етуге жауапты адамдардың бiлiмiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган бекiткен ережелерге сәйкес тексерудi жүргiзедi;

6) өндiрiстiк мақсаттағы объектiлердi пайдалануға қабылдау  
жөнiндегi қабылдау комиссиясының құрамына қатысады;

7) қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң өкiлеттi өкiлдерiмен  
еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
нормативтерiн жетiлдiру мәселелерi бойынша өзара iс-қимыл  
жасайды;

8) қызметкерлердiң, жұмыс берушiлердiң және  
олардың өкiлдерiнiң еңбек қауiпсiздiгi және  
еңбектi қорғау мәселелерi жөнiндегi өтiнiштерiн  
қарайды.

**18-бап. Жергiлiктi атқарушы органдардың еңбек**  
**қатынастарын реттеу саласындағы құзыретi**

Жергiлiктi атқарушы органдар:

1) тиiстi әкiмшiлiк-аумақтық бiрлiк аумағында еңбек  
қызметiн жүзеге асыру үшiн шетелдiк жұмысшы күшiн  
тартуға рұқсат бередi;

2) жергiлiктi өкiлдi органның келiсiмiмен ауылдық (селолық)  
жерде жұмыс iстейтiн денсаулық сақтау, әлеуметтiк қамсыздандыру,  
бiлiм беру, мәдениет және спорт мамандары лауазымдарының  
тiзбесiн айқындайды;

3) қалалық, аудандық деңгейде жасалған салалық  
және өңiрлiк келiсiмдердi тiркеудi жүзеге асырады;

4) халықтың тұрмыс-тiршiлiгiн қамтамасыз ететiн ұйымдарда  
(қоғамдық көлiк, сумен, электр энергиясымен, жылумен қамтамасыз  
ететiн ұйымдар) ереуiл өткiзудi келiседi;

5) жұмыс берушiлердiң өңiрлiк бiрлестiктерiмен және  
қызметкерлердiң өңiрлiк бiрлестiктерiмен өңiрлiк  
(облыстық, қалалық, аудандық) келiсiмдер жасайды;

6) көрсетiлетiн қызметтерiне (тауарларына, жұмыстарына)  
тарифтердi (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттiк реттеу енгiзiлетiн ұйымдар  
қызметкерлерiнiң еңбек нормаларын және еңбегiне ақы  
төлеу жүйесiнiң параметрлерiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган белгiлеген тәртiппен қарайды және  
келiседi;

7) Қазақстан Республикасының заңдарында айқындалған  
халық санаттарын жұмысқа орналастыру үшiн квота  
белгiлейдi.

**3-тарау. ЕҢБЕК  
ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ СУБЪЕКТIЛЕРI. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ  
ТУЫНДАУ НЕГIЗДЕРI**

**19-бап. Еңбек қатынастарының субъектiлерi**

1. Қызметкер мен жұмыс берушi еңбек қатынастарының  
субъектiлерi болып табылады.  
      Шетелдiк заңды тұлға филиалының  
немесе өкiлдiгiнiң басшысы осы заңды тұлға атынан  
жұмыс берушiнiң барлық құқықтарын жүзеге  
асырады және барлық мiндеттерiн орындайды.  
      2. Жеке және заңды тұлғалар  
нормативтiк құқықтық актiлер, сот шешiмдерi,  
сондай-ақ құрылтай құжаттары не сенiмхат негiзiнде  
өздерiне берiлген өкiлеттiктер шегiнде қызметкерлердiң  
немесе жұмыс берушiнiң мүдделерiн бiлдiредi.

**20-бап. Еңбек қатынастарының туындау  
негiздерi**

1. Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген жағдайларды  
қоспағанда, еңбек қатынастары қызметкер мен жұмыс  
берушiнiң арасында осы Кодекске сәйкес жасалған еңбек  
шартының негiзiнде туындайды.  
      2. Қазақстан Республикасының  
заңдарында, құрылтай құжаттарында, жұмыс  
берушiнiң актiлерiнде белгiленген жағдайларда және тәртiппен  
еңбек шартын жасау алдында:  
      1) лауазымға сайлану (сайлау);  
      2) тиiстi лауазымға орналасуға  
конкурс бойынша сайлану;  
      3) лауазымға тағайындау немесе  
лауазымға бекiту;  
      4) заңда уәкiлеттiк берiлген  
органдардың белгiленген квота есебiне жұмысқа жiберуi;  
      5) еңбек шартын жасасу туралы сот шешiмiн  
шығару рәсiмдерi болуы мүмкiн.

**21-бап. Белгiленген квота есебiне жiберiлген**  
**азаматтармен еңбек шартын жасасу**

1. Жергiлiктi атқарушы орган Қазақстан Республикасының заңдарында айқындалған  
халық санаттарын жұмысқа орналастыру үшiн квота  
белгiлейдi.  
      2. Жұмысқа орналасу үшiн  
жiберiлген адамдардың бiлiктiлiгi жұмыс берушiнiң талаптарына  
сәйкес келген жағдайда, жұмыс берушiлер белгiленген квота  
шегiнде олармен еңбек шартын жасасады.

**22-бап. Қызметкердiң негiзгi құқықтары  
мен мiндеттерi**

1. Қызметкердiң:

1) осы Кодексте көзделген тәртiппен және жағдайларда еңбек  
шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;

2) жұмыс берушiден еңбек шартының, ұжымдық шарттың  
талаптарын орындауды талап етуге;

3) еңбек қауiпсiздiгiне және еңбектi қорғауға;

4) еңбек жағдайлары мен еңбектi қорғаудың  
жай-күйi туралы толық және дәйектi ақпарат алуға;

5) еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес  
уақтылы және толық көлемде жалақы төленуiне;

6) бос тұрып қалу үшiн осы Кодекске сәйкес ақы  
алуға;

7) тынығуға, оның iшiнде жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысына;

8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше  
көзделмесе, өз еңбек құқықтарының  
берiлуi мен оларды қорғау үшiн, кәсiподақ немесе  
басқа да бiрлестiктер құру, сондай-ақ оларға мүшелiк  
құқығын қоса алғанда, бiрiгуге;

9) өзiнiң өкiлдерi арқылы ұжымдық келiссөздерге  
қатысуға және ұжымдық шарт жобасын әзiрлеуге,  
сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен  
танысуға;

10) осы Кодексте көзделген тәртiппен кәсiптiк даярлықтан,  
қайта даярлықтан өтуге және өзiнiң  
бiлiктiлiгiн арттыруға;

11) еңбек мiндеттерiн атқаруға байланысты денсаулығына  
келтiрiлген зиянды өтетуге;

12) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген  
жағдайларда мiндеттi әлеуметтiк сақтандырылуға;

13) кепiлдiктерге және өтемақы төлемдерiне;

14) өзiнiң құқықтары мен заңды мүдделерiн  
заңға қайшы келмейтiн барлық тәсiлдермен қорғауға;

15) бiрдей еңбегi үшiн қандай да болмасын кемсiтусiз бiрдей ақы  
алуға;

16) еңбек дауын шешу үшiн таңдауы бойынша келiсiм  
комиссиясына, сотқа жүгiнуге;

17) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

18) Қазақстан Республикасының еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау туралы заңнамасында, сондай-ақ  
еңбек шартында, ұжымдық  шартта көзделген талаптарға  
сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен,  
арнаулы киiммен қамтамасыз етiлуге;

19) өзiнiң денсаулығына немесе өмiрiне қауiп төндiретiн  
жағдай туындаған кезде, бұл туралы тiкелей басшы немесе жұмыс  
берушiнiң өкiлiн хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас  
тартуға;

20) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
жөнiндегi талаптарға сәйкес келмеуi себептi ұйымның  
жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта орташа жалақысының  
сақталуына;

21) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi органға немесе оның  
аумақтық бөлiмшелерiне өзiнiң жұмыс орнындағы  
еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жағдайларын  
тексеру туралы өтiнiш жасауға, сондай-ақ еңбек жағдайларын,  
қауiпсiздiгiн және еңбектi қорғауды жақсартуға  
байланысты мәселелердi тексеру мен қарауға өкiлдiкпен қатысуға;

22) жұмыс берушiнiң еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау саласындағы iс-әрекетiне (әрекетсiздiгiне)  
шағым жасауға;

23) бiлiктiлiгiне, еңбектiң күрделiлiгiне, орындалған жұмыстың  
саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес  
еңбегiне ақы төленуiне;

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

25) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында  
белгiленген тәртiппен, ереуiлге құқықты қоса  
алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге құқығы  
бар.

2. Қызметкер:

1) еңбек мiндеттерiн еңбек шартына, ұжымдық шартқа,  
жұмыс берушiнiң актiлерiне сәйкес орындауға;

2) еңбек тәртiбiн сақтауға;

3) жұмыс орнында еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау,  
өрт қауiпсiздiгi мен өндiрiстiк санитария жөнiндегi  
талаптарды сақтауға;

4) жұмыс берушiнiң және қызметкерлердiң мүлкiне  
ұқыпты қарауға;

5) адамдардың өмiрi мен денсаулығына, жұмыс берушi мен қызметкерлер  
мүлкiнiң сақталуына қауiп төндiретiн ахуал туындағаны,  
сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс  
берушiге хабарлауға;

6) еңбек мiндеттерiн орындауға байланысты өзiне мәлiм  
болған мемлекеттiк құпияны, қызметтiк, коммерциялық  
және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды  
құрайтын мәлiметтердi жария етпеуге;

7) жұмыс берушiге келтiрiлген зиянды осы Кодексте белгiленген шектерде өтеуге  
мiндеттi.

3. Қызметкердiң осы Кодексте көзделген өзге де құқықтары  
болады және ол өзге де мiндеттердi атқарады.

**23-бап. Жұмыс берушiнiң негiзгi құқықтары  
мен мiндеттерi**

1. Жұмыс берушiнiң:

1) жұмысқа қабылдау кезiнде таңдау еркiндiгiне;

2) қызметкерлермен еңбек шартын осы Кодексте көзделген тәртiппен  
және негiздер бойынша өзгертуге, толықтыруға және  
бұзуға;

3) өз өкiлеттiгi шегiнде жұмыс берушiнiң актiлерiн шығаруға  
құқығы бар.  
      Еңбек жағдайларының өзгеруiне  
байланысты актiлер шығару осы Кодекстiң 48-бабына сәйкес жүзеге  
асырылады;

4) өз құқықтары мен мүдделерiне өкiлдiк  
ету және оларды қорғау мақсатында бiрлестiктер құруға  
және оларға кiруге;

5) қызметкерлерден еңбек шарты, ұжымдық шарт  
талаптарының, еңбек тәртiптемесi ережелерiнiң және  
жұмыс берушiнiң басқа да актiлерiнiң орындалуын талап  
етуге;

6) осы Кодексте көзделген жағдайларда және тәртiппен қызметкерлердi  
көтермелеуге, оларға тәртiптiк жаза қолдануға, қызметкерлердi  
материалдық жауапкершiлiкке тартуға;

7) еңбек мiндеттерiн атқару кезiнде қызметкердiң  
келтiрген зиянын өтетуге;

8) еңбек саласындағы өзiнiң құқықтары  
мен заңды мүдделерiн қорғау мақсатында сотқа  
жүгiнуге;

9) қызметкерге сынақ мерзiмiн белгiлеуге;

10) егер жеке еңбек шартының талаптарында ескертiлген болса, қызметкердi  
оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге құқығы  
бар.

2. Жұмыс берушi:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының,  
келiсiмдердiң, ұжымдық шарттың, еңбек шартының,  
өздерi шығарған актiлердiң талаптарын сақтауға;

2) жұмысқа қабылдаған кезде осы Кодексте белгiленген тәртiппен  
және жағдайларда қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуға;

3) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
бойынша iшкi  бақылауды жүзеге асыруға;

4) қызметкерге еңбек шартында келiсiлген жұмысты беруге;

5) қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық  
актiлерiнде, еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс  
берушiнiң актiлерiнде көзделген жалақы мен өзге де төлемдердi  
уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;

6) қызметкердi жұмыс берушiнiң актiлерiмен және ұжымдық  
шартпен таныстыруға;

7) қызметкерлердiң өкiлдерiне ұжымдық келiссөздер  
жүргiзу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың  
орындалуын бақылау үшiн қажеттi толық және дәйектi  
ақпарат беруге;

8) қызметкерлер өкiлдерiнiң ұсыныстарын қарауға,  
ұжымдық келiссөздер жүргiзуге және осы Кодексте  
белгiленген тәртiппен ұжымдық шарт жасасуға;

9) қызметкерлердi Қазақстан Республикасының еңбек  
заңнамасына, еңбек шартына, ұжымдық шартқа сәйкес  
еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге;

10) қызметкерлердi жабдықпен, құралдармен, техникалық  
құжаттамамен және еңбек мiндеттерiн атқару үшiн  
қажеттi өзге де құралдармен өз қаражаты  
есебiнен қамтамасыз етуге;

11) мемлекеттiк еңбек инспекторларының нұсқамаларын  
орындауға;

12) егер жұмысты жалғастыру қызметкердiң және өзге  
де адамдардың өмiрiне, денсаулығына қауiп төндiретiн  
болса, жұмысты тоқтата тұруға;

13) қызметкерлердi мiндеттi әлеуметтiк сақтандыруды жүзеге  
асыруға;

14) қызметкер еңбек мiндеттерiн атқару кезiнде оның өмiрi  
мен денсаулығына зиян келтiргенi үшiн азаматтық-құқықтық  
жауапкершiлiгiн сақтандыруға;

15) қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын  
беруге;

16) қызметкерлердiң еңбек қызметiн растайтын құжаттардың  
және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған  
ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы деректердiң сақталуын  
және мемлекеттiк мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз  
етуге;

17) қызметкерге зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi  
жұмыс жағдайлары мен кәсiптiк аурудың болу мүмкiндiгi  
туралы ескертуге;

18) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде қауiп-қатердi  
болғызбау жөнiнде шаралар қабылдауға, өндiрiстiк  
және ғылыми-техникалық прогрестi ескере отырып профилактикалық  
жұмыстар жүргiзуге;

19) жұмыс уақытының, оның iшiнде әрбiр қызметкер  
орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды (ерекше зиянды), қауiптi  
еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың  
нақты есебiн жүргiзуге;

20) қызметкерлердiң кәсiби даярлықтан, қайта  
даярлықтан өтуiн және олардың бiлiктiлiгiн арттыруды  
осы Кодекске сәйкес қамтамасыз етуге;

21) қызметкердiң өмiрi мен денсаулығына келтiрiлген зиянды  
Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес  
өтеуге;

22) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi органның және  
еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органның аумақтық  
бөлiмшелерiнiң лауазымды адамдарын, қызметкерлер өкiлдерiн,  
еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық  
инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауiпсiздiгiнiң,  
еңбек жағдайы және еңбектi қорғаудың  
жай-күйiн және Қазақстан Республикасының еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау туралы заңнамасының  
сақталуын, сондай-ақ өндiрiстегi жазатайым оқиға  
мен кәсiптiк ауруларды тексеру үшiн кедергiсiз жiберуге;

23) жұмысқа қабылдау кезiнде осы Кодекстiң 31-бабына сәйкес  
еңбек шартын жасасу үшiн қажеттi құжаттарды талап  
етуге мiндеттi.

3. Жұмыс берушiнiң осы Кодексте көзделген өзге де құқықтары  
болады және ол өзге де мiндеттердi атқарады.

**ЕРЕКШЕ БӨЛIМ**

**2-БӨЛIМ.  
ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ**

**4-тарау. ЕҢБЕК  
ШАРТЫ**

**24-бап. Еңбек шартының нысанасы**

Еңбек шарты бойынша қызметкер сыйақы үшiн тиiстi  
бiлiктiлiгi бойынша жұмысты (еңбек функциясын) атқарады және  
еңбек тәртiптемесiн сақтайды, ал жұмыс берушi еңбек  
жағдайларын қамтамасыз етедi, қызметкерге Қазақстан  
Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек шартында, ұжымдық  
шартта, тараптардың келiсiмiнде көзделген жалақыны уақтылы  
және толық көлемiнде төлейдi және өзге де төлемдердi  
жүзеге асырады.

**25-бап. Еңбек шартын жасасу кезiндегi құқықтар  
мен**  
**мүмкiндiктер теңдiгiнiң кепiлдiктерi**

1. Еңбек шартын жасасу кезiнде құқықтар мен мүмкiндiктер  
теңдiгiн бұзуға тыйым салынады.  
      2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды  
қоспағанда, жүктiлiк, үш жасқа дейiнгi балаларының  
болуы, кәмелетке толмағандық, мүгедектiк еңбек  
шартын жасасу құқығын шектей алмайды.  
      Осы тармақтың бiрiншi абзацында көрсетiлген  
адамдар санатының талабы бойынша жұмыс берушi бас тарту себебiн  
жазбаша нысанда хабарлауға мiндеттi.  
      3. Еңбек шартын жасасу кезiнде құқықтар  
мен мүмкiндiктер теңдiгiнiң бұзылу фактiсi анықталған  
жағдайда, жұмыс берушi Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген жауаптылықта  
болады.

**26-бап. Еңбек шартын жасасуға қойылатын  
шектеулер**

Еңбек шартын:

1) медициналық қорытынды негiзiнде адамның денсаулық жағдайы  
бойынша қайшы келетiн жұмысты орындауға;

2) ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше  
зиянды) және (немесе) қауiптi жұмыстарға, сондай-ақ  
жұмыс берушiнiң мүлкi мен басқа да құндылықтарының  
сақталуын қамтамасыз етпегенi үшiн қызметкердiң  
толық материалдық жауапкершiлiгi көзделетiн лауазымдар мен жұмыстарға,  
он сегiз жасқа толмаған азаматтармен;

3) соттың заңды күшiне енген үкiмiне сәйкес  
белгiлi бiр лауазымға тұру немесе белгiлi бiр қызметпен шұғылдану  
құқығынан айырылған азаматтармен;

4) Қазақстан Республикасының Үкiметi белгiлеген тәртiппен  
шетелдiк жұмыс күшiн тартуға жергiлiктi атқарушы  
органның рұқсатын алғанға дейiн немесе Қазақстан  
Республикасының заңдарында белгiленген шектеулердi  
немесе алып тастауларды сақтамай, Қазақстан Республикасы аумағында  
уақытша тұратын шетелдiктермен және азаматтығы жоқ  
адамдармен жасасуға жол берiлмейдi.

**27-бап. Еңбек шартының шарттардың өзге  
түрлерiнен**  
**ерекшелiгi**

Еңбек шартында мына талаптардың бiреуiнiң болуы:

1) қызметкердiң жұмысты (еңбек функциясын) белгiлi бiр  
бiлiктiлiк, мамандық, кәсiп немесе лауазым бойынша орындауы;

2) мiндеттемелердiң еңбек тәртiптемесiне бағына отырып  
жеке орындалуы;

3) қызметкердiң еңбегi үшiн жалақы алуы еңбек  
шартының шарттардың өзге түрлерiнен ерекшелiгi болып  
табылады.

**28-бап. Еңбек шартының мазмұны**

1. Еңбек шартында:

1) тараптардың деректемелерi:  
      жұмыс берушi-жеке тұлғаның  
тегi, аты, әкесiнiң аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта  
көрсетiлген болса), оның тұрақты тұратын  
мекен-жайы, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмiрi,  
берiлген күнi, салық төлеушiнiң тiркеу нөмiрi;  
      жұмыс берушi-заңды тұлғаның  
толық атауы мен орналасқан жерi, жұмыс берушi-заңды тұлғаның  
мемлекеттiк тiркеу нөмiрi мен күнi, салық төлеушiнiң  
тiркеу нөмiрi;  
      қызметкердiң тегi, аты, әкесiнiң  
аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетiлген  
болса), жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмiрi,  
берiлген күнi, жеке сәйкестендiру нөмiрi және салық  
төлеушiнiң тiркеу нөмiрi, әлеуметтiк жеке коды;

2) белгiлi бiр мамандық, бiлiктiлiк немесе лауазым бойынша жұмысы  
(еңбек функциясы);

3) жұмыстың атқарылатын орны;

4) еңбек шартының мерзiмi;

5) жұмыстың басталу күнi;

6) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимi;

7) еңбекке ақы төлеу мөлшерi мен өзге де  
шарттары;

8) егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және  
(немесе) зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi жағдайларда  
орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы,  
кепiлдiктер мен жеңiлдiктер;

9) қызметкердiң құқықтары мен мiндеттерi;

10) жұмыс берушiнiң құқықтары мен  
мiндеттерi;

11) еңбек шартын өзгерту мен тоқтату тәртiбi;

12) кепiлдiктер мен өтемақы төлемдерi, оларды төлеу тәртiбi;

13) сақтандыру жөнiндегi талаптар;

14) тараптардың жауапкершiлiгi;

15) жасалу күнi мен реттiк нөмiрi болуға тиiс.

2. Тараптардың келiсiмi бойынша еңбек шартына Қазақстан  
Республикасының заңнамасына қайшы келмейтiн өзге де  
талаптар енгiзiлуi мүмкiн.

3. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен  
салыстырғанда қызметкердiң жағдайын нашарлататын еңбек  
шартының ережелерi жарамсыз деп танылады.

**29-бап. Еңбек шартының мерзiмi**

1. Еңбек шарты:

1) белгiленбеген мерзiмге;

2) осы баптың 1-тармағының 3), 4) және 5) тармақшаларында  
белгiленген жағдайларды қоспағанда, бiр жылдан кем емес  
белгiлi бiр мерзiмге жасалуы мүмкiн.  
      Бұрын бiр жылдан кем емес белгiлi бiр  
мерзiмге шарт жасасқан қызметкермен жеке еңбек шарты қайтадан  
жасалған жағдайда, оның iшiнде еңбек шартының  
мерзiмi ұзартылған кезде, ол белгiленбеген мерзiмге жасалған  
болып есептеледi.   
      Еңбек шарты белгiленбеген мерзiмге жасалған  
қызметкерлер үшiн көзделген кепiлдiктер мен өтемақыларды  
беруден жалтару мақсатында еңбек шарттарын белгiлi бiр мерзiмге  
жасауға тыйым салынады.   
      Егер еңбек шартының қолданылу  
мерзiмi аяқталған кезде тараптардың бiрде-бiрi тәулiк  
iшiнде еңбек қатынастарын тоқтатуды талап етпеген болса, онда  
ол белгiленбеген мерзiмге жасалған болып есептеледi;

3) белгiлi бiр жұмыстың орындалу уақытына;

4) жұмыста уақытша болмаған қызметкердi ауыстыру уақытына;

5) маусымдық жұмысты орындау уақытына жасалуы мүмкiн.

2. Жұмыс берушi-заңды тұлғаның атқарушы  
органының басшысы лауазымындағы жұмысқа еңбек  
шарты жұмыс берушiнiң құрылтай құжаттарында  
немесе тараптардың келiсiмiнде белгiленген мерзiмге жасалады. Мұндай  
шартқа осы баптың 3-тармағында белгiленген ережелер қолданылмайды.

3. Егер еңбек шартында оның қолданылу мерзiмi айтылмаса, онда  
шарт белгiленбеген мерзiмге жасалған деп есептеледi.

**30-бап. Еңбек шартын жасасуға жол берiлетiн жас  
мөлшерi**

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

2. Ата-анасының бiреуiнiң, қорғаншысының, қамқоршысының  
немесе асырап алушысының жазбаша келiсiмiмен:

1) орта бiлiм беру ұйымында негiзгi орта, жалпы орта бiлiм алған жағдайда,  
он бес жасқа толған азаматтармен;

2) сабақтан бос уақытында, денсаулығына зиян келтiрмейтiн және  
оқу процесiн бұзбайтын жұмысты орындау үшiн, он төрт  
жасқа толған оқушылармен;

3) кинематография ұйымдарында, театрларда, театр және концерт ұйымдарында,  
цирктерде денсаулығына және адамгершiлiк тұрғысынан  
дамуына нұқсан келтiрмей, шығармалар жасауға және  
(немесе) орындауға қатысу үшiн, осы баптың 2-тармағы  
2) тармақшасында айқындалған талаптарды сақтай отырып,  
он төрт жасқа толмаған адамдармен еңбек шарты жасалуы мүмкiн.

3. Осы баптың 2-тармағында айқындалған жағдайларда  
еңбек шартына кәмелетке толмаған адаммен қатар оның  
ата-анасының бiреуi, қорғаншысы, қамқоршысы  
немесе асырап алушысы қол қоюға тиiс.  
      *Ескерту.  
30-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.07.27.*N 320*(қолданысқа  
енгiзiлу тәртiбiн*2-баптан*қараңыз)  
Заңымен.*

**31-бап. Еңбек шартын жасасуға қажеттi құжаттар**

1. Еңбек шартын жасау үшiн мынадай құжаттар:

1) жеке басының куәлiгi немесе төлқұжаты (он алты  
жасқа толмаған адамдар үшiн тууы туралы куәлiгi);

2) ықтиярхаты немесе азаматтығы жоқ адамның куәлiгi  
(Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты  
тұратын шетелдiктер мен азаматтығы жоқ адамдар үшiн);

3) тиiстi бiлiмдi, дағдылар мен машықтарды талап ететiн жұмысқа  
еңбек шартын жасасу кезiнде бiлiмi, бiлiктiлiгi туралы, арнаулы бiлiмi  
немесе кәсiптiк даярлығының болуы туралы құжат;

4) еңбек қызметiн растайтын құжат (еңбек стажы  
бар адамдар үшiн);

5) әскери есеп құжаты (әскери мiндеттiлер мен әскери  
қызметке шақырылуға жататын адамдар үшiн);

6) алдын ала медициналық куәландырудан өткенi туралы құжат  
(осы Кодекске және Қазақстан Республикасының заңнамасына  
сәйкес осындай куәландырудан өтуге мiндеттi адамдар үшiн);

7) салық төлеушiнiң тiркеу нөмiрiн және әлеуметтiк  
жеке код беру туралы куәлiктердiң көшiрмелерi қажет.

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

3. Қызметкердiң келiсiмiмен құжаттардың түпнұсқалары  
жұмыс берушiде сақталған не Қазақстан  
Республикасының заңнамасында белгiленген рәсiмдердi орындау үшiн  
уақытша қалдырылған жағдайда, жұмыс берушi қызметкерге  
құжаттарды қайтару туралы жазбаша мiндеттеме бередi.

**32-бап. Еңбек шартын жасасу, өзгерту және  
толықтыру**  
**тәртiбi**

1. Еңбек шарты жазбаша нысанда кемiнде екi дана етiп жасалады және  
оған тараптардың қолдары қойылады. Еңбек шарты  
бiр-бiр данадан қызметкер мен жұмыс берушiде сақталады. Қызметкердiң  
еңбек шартының бiр данасын алуы жазбаша нысанда расталады.

2. Еңбек шартына, оның iшiнде басқа жұмысқа  
ауыстыру кезiнде, өзгерiстер мен толықтырулар енгiзудi тараптар осы  
баптың 1-тармағында көзделген тәртiппен жазбаша нысанда  
жүзеге асырады.  
      Еңбек шартының талаптарын өзгерту  
туралы ұсынысты еңбек шарты тараптарының бiрi жазбаша нысанда  
бередi және екiншi тарап оны берiлген күннен бастап күнтiзбелiк  
жетi күн iшiнде қарайды.

3. Ұйымның атқарушы органының лауазымды адамдарымен еңбек  
шартын ұйым мүлкiнiң меншiк иесi не ол уәкiлеттiк  
берген адам немесе орган ұйымның құрылтай құжаттарында  
белгiленген тәртiппен жасайды.

**33-бап. Жұмысқа қабылдауды ресiмдеу**

1. Жұмысқа қабылдау жасалған еңбек шарты негiзiнде  
шығарылатын жұмыс берушiнiң актiсiмен ресiмделедi.

2. Жұмыс берушi үш күн мерзiмде қызметкердi актiмен  
таныстыруға мiндеттi. Жұмыс берушiнiң актiсiмен танысқаны  
қызметкердiң қол қоюымен куәландырылады.

3. Қызметкердiң талап етуi бойынша жұмыс берушi оған  
актiнiң тиiсiнше расталған көшiрмесiн беруге мiндеттi.   
      Жұмысқа қабылдаған кезде  
жұмыс берушi қызметкердi ұйымдағы iшкi еңбек тәртiптемесi  
ережелерiмен, жұмыс берушiнiң қызметкердiң жұмысына  
(еңбек функциясына) қатысы бар өзге де актiлерiмен, ұжымдық  
шартпен таныстыруға мiндеттi.

**34-бап. Қызметкердiң еңбек қызметiн  
растайтын құжаттар**

Мына құжаттардың кез келгенi:

1) еңбек кiтапшасы;

2) тоқтату күнi мен оны тоқтатудың негiзi туралы жұмыс  
берушiнiң белгiсi бар еңбек шарты;

3) еңбек шартының жасалуы және тоқтатылуы негiзiнде еңбек  
қатынастарының туындауын және тоқтатылуын растайтын жұмыс  
берушi актiлерiнен үзiндi көшiрмелер;

4) қызметкерлерге жалақы төлеу ведомосынан үзiндi көшiрмелер;

5) жұмыс берушiнiң қолы қойылған, ұйымның  
мөрiмен расталған не нотариат растаған қызмет ету  
тiзiмi (қызметкердiң жұмысы, еңбек қызметi туралы  
мәлiметтер тiзбесi);

6) қызметкердiң еңбек қызметi туралы мәлiметтер қамтылған  
мұрағаттық анықтама қызметкердiң еңбек  
қызметiн растайтын құжат болып табылады.

**35-бап. Еңбек кiтапшасы**

1. Еңбек кiтапшасы қызметкердiң еңбек қызметi  
туралы мәлiметтердi қамтитын құжат болып табылады.

2. Еңбек кiтапшаларының нысанын, оны жүргiзу және сақтау  
тәртiбiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган  
белгiлейдi.

3. Жұмыс берушi қызметкердiң еңбек кiтапшасына (ол бар  
болған кезде) ұйымдағы еңбек қызметi туралы  
тиiстi жазбалар енгiзуге мiндеттi.

4. Еңбек кiтапшасына еңбек шартын тоқтатудың себептерi  
туралы жазбалар осы Кодекстiң нормаларын көрсете отырып жүргiзiлуге  
тиiс.

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

1. Еңбек шартында қызметкердiң тапсырылатын жұмысқа  
бiлiктiлiгiнiң сәйкестiгiн тексеру мақсатымен сынақ  
мерзiмi туралы талап белгiленуi мүмкiн. Бұл талап еңбек  
шартында болмаса, қызметкер жұмысқа сынақ мерзiмiнсiз қабылданды  
деп есептеледi.

2. Сынақ мерзiмi еңбек шарты күшiне енген кезден басталады.

3. Сынақ мерзiмi кезеңiнде қызметкерлерге осы Кодекстiң  
нормалары, еңбек шартының, ұжымдық шарттың  
талаптары қолданылады.

4. Сынақ мерзiмi қызметкердiң жұмыс стажына қосылады  
және үш айдан аспауға тиiс. Қызметкер жұмыста iс  
жүзiнде болмаған кезең сынақ мерзiмiне есептелмейдi.

5. Жұмысқа қабылдау кезiнде:  
      тиiстi лауазымға орналасуға конкурс  
бойынша жұмысқа қабылданатын адамдарға;  
      орта бiлiмнен кейiнгi және жоғары  
бiлiм беру ұйымын бiтiрген және алған мамандығы бойынша  
жұмысқа алғаш кiретiн адамдарға;  
      мүгедектерге сынақ мерзiмi белгiленбейдi.  
      *Ескерту.  
36-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.07.27.*N 320*(қолданысқа  
енгiзiлу тәртiбiн*2-баптан*қараңыз)  
Заңымен.*

**37-бап. Жұмысқа қабылдау кезiндегi сынақ  
нәтижесi**

1. Сынақ мерзiмi кезеңiнде қызметкердiң жұмысы  
терiс нәтиже берсе, жұмыс берушi сынақ мерзiмi аяқталуына  
күнтiзбелiк жетi күн қалғаннан бастап қызметкерге  
жазбаша түрде ескертiп, бұл қызметкердi сынақ  
мерзiмiнен өте алмады деп тануға негiз болған себептердi көрсете  
отырып, онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.  
      2. Егер сынақ мерзiмi аяқталса және  
тараптардың ешқайсысы еңбек шартының бұзылуын  
талап етпесе, онда қызметкер сынақтан өткен болып есептеледi.  
      3. Жұмыс берушi сынақ мерзiмi аяқталғанға  
дейiн қызметкердi одан жоғары лауазымға тағайындаған  
жағдайда да қызметкер сынақтан өткен болып есептеледi.

**38-бап. Еңбек шарты қолданылуының басталуы**

1. Еңбек шартының қолданылуы оған тараптардың қолы  
қойылған күннен не шартта белгiленген күннен басталады.  
      2. Қызметкердi жұмысқа нақты  
жiберу еңбек шартына тараптардың қолы қойылғаннан  
кейiн ғана жүзеге асырылады.  
      3. Жұмыс берушiнiң кiнәсiнен еңбек  
шарты болмаған және (немесе) тиiстi үлгiде ресiмделмеген жағдайда,  
ол Қазақстан Республикасы заңдарында белгiленген тәртiппен  
жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары  
қызметкер жұмысқа кiрiскен күннен бастап туындады деп  
есептеледi.

**39-бап. Еңбек шартының жарамсыздығы**

1. Еңбек шарты:

1) алдау, күш көрсету, қауiп төндiру арқылы ықпал  
етiп;

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

3) әрекетке қабiлетсiз деп танылған адаммен;

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

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

2. Еңбек шартының жұмыс берушiнiң кiнәсiнен  
жарамсыз деп танылуы бұрынғы қызметкердiң еңбегiне  
ақы алу, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының  
пайдаланылмаған күндерi үшiн өтемақы төлемiн,  
өзге де төлемдер мен жеңiлдiктер алу құқығынан  
айрылуына әкеп соқпайды.

3. Еңбек шартының жұмыс берушiнiң немесе қызметкердiң  
кiнәсiнен жарамсыз деп танылуы олардың Қазақстан  
Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылығына әкеп  
соғады.

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

**40-бап. Еңбек шартында келiсiлмеген жұмысты  
орындауға**  
**тыйым салу**

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

**41-бап. Қызметкердi басқа жұмысқа  
ауыстыру**

1. Қызметкердi басқа жұмысқа ауыстыру деп:

1) қызметкер жұмысының (еңбек функциясының) өзгеруi,  
яғни жұмысты басқа лауазым, мамандық, кәсiп,  
бiлiктiлiк бойынша орындау;

2) орындау кезiнде еңбек шартында келiсiлген еңбек жағдайлары  
(жалақы мөлшерi, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының  
режимi, жеңiлдiктер мен басқа да жағдайлар) өзгеретiн жұмысты  
тапсыру;

3) жұмыс берушiнiң оқшауланған құрылымдық  
бөлiмшесiне ауыстыру;

4) жұмыс берушiмен бiрге басқа жерге ауыстыру есептеледi.

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердi  
басқа жұмысқа ауыстыруға қызметкердiң  
келiсiмiмен жол берiледi, ол еңбек шартына тиiстi өзгерiстер  
енгiзумен және жұмыс берушiнiң актiсiмен ресiмделедi.

3. Қызметкердi сол ұйымда басқа жұмыс орнына, осы ұйымның  
сол жердегi басқа құрылымдық бөлiмшесiне  
ауыстыру, оған басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс  
iстеудi тапсыру, егер бұл осы баптың 1-тармағында көзделген  
өзгерiстерге әкеп соқпаса, басқа жұмысқа  
ауыстыру болып табылмайды және бұған қызметкердiң  
келiсiмiн алу талап етiлмейдi.

**42-бап. Қызметкердi жұмыс берушiмен бiрге басқа**  
**жерге ауыстыру**

1. Егер еңбек шартында, ұжымдық шартта ескертудiң анағұрлым  
ұзақ мерзiмi көзделмесе, жұмыс берушi жұмыс берушiнiң  
басқа жерге көшетiнi туралы қызметкерге кемiнде бiр ай бұрын  
жазбаша ескертуге мiндеттi.  
      2. Қызметкер жұмыс берушiмен бiрге  
басқа жерге жұмысқа ауыстырылған жағдайда, жұмыс  
берушi қызметкердiң көшуiне байланысты осы Кодекстiң  
153-бабында көзделген өтемақы төлемдерiн жасайды.  
      3. Қызметкер жұмыс берушiмен бiрге  
басқа жерге ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда,  
қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстiң 59-бабы 1-тармағының  
1) тармақшасында көзделген негiз бойынша тоқтатылады.

**43-бап. Өндiрiстiк қажеттiлiк жағдайында  
басқа жұмысқа**  
**уақытша ауыстыру**

Өндiрiстiк қажеттiлiк болған, оның iшiнде жоқ қызметкердi  
уақытша алмастырған жағдайда, жұмыс берушiнiң қызметкердi  
оның келiсiмiнсiз күнтiзбелiк жыл iшiнде бiр айға дейiнгi  
мерзiмге, орындалатын жұмыс бойынша еңбегiне ақы төлеп,  
бiрақ бұрынғы жұмысындағы орташа жалақысынан  
кем емес жалақымен, еңбек шартында келiсiлмеген және денсаулық  
жағдайы бойынша қайшы келмейтiн сол ұйымдағы, сол  
жердегi басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы  
бар.

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

1. Жұмыс берушiнiң бос тұрып қалу жағдайында қызметкердiң  
мамандығын, бiлiктiлiгiн ескере отырып, оның келiсiмiнсiз, күнтiзбелiк  
жыл iшiнде бiр айдан аспайтын мерзiмге, оны денсаулық жағдайы  
бойынша қайшы келмейтiн басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы  
бар.  
      2. Бос тұрып қалу жағдайындағы  
ауыстыру кезiнде қызметкердiң еңбегiне ақы төлеу  
орындалатын жұмыс бойынша, бiрақ оның бұрынғы жұмысындағы  
орташа айлық жалақысының кемiнде үштен екiсi мөлшерiнде  
жүргiзiледi.   
      Еңбек жағдайының өзгеруiне  
байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан жазбаша түрде  
бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты осы  
Кодекстiң 59-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген  
негiздер бойынша тоқтатылады.

**45-бап. Денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа**  
**уақытша ауыстыру**

1. Қызметкер денсаулық жағдайы бойынша медициналық қорытындыда  
көрсетiлген мерзiмге неғұрлым жеңiл жұмысқа  
уақытша ауыстырылады. Тараптардың келiсiмiмен қызметкердiң  
бұрынғы жұмысы бойынша жалақысы сақталуы мүмкiн.  
      2. Қызметкердiң еңбек  
мiндеттерiн орындауға байланысты жарақаттануына, кәсiптiк  
ауруға шалдығуына немесе денсаулығына өзге де зақым  
келуiне байланысты еңбекке қабiлеттiлiгi қалпына келгенше  
немесе мүгедектiк белгiленгенге дейiн жұмыс берушi қызметкердi  
анағұрлым жеңiл жұмысқа ауыстыруға не Қазақстан  
Республикасының азаматтық заңнамасына, сондай-ақ еңбек  
шартының, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес  
залалдың өтемiн төлей отырып, оны жұмыстан босатуға  
мiндеттi.  
      3. Қызметкер еңбек мiндеттерiн атқаруға  
байланысты өндiрiстiк жарақат алған, кәсiптiк ауруға  
шалдыққан немесе денсаулығына өндiрiске байланысты емес  
өзге де зақым келген кезде басқа жұмысқа ауысудан  
жазбаша түрде бас тартқан жағдайда қызметкермен еңбек  
шарты осы Кодекстiң 59-бабы 1-тармағының 4) тармақшасында  
көзделген негiз бойынша тоқтатылады.

**46-бап. Қызметкердi басқа жұмысқа  
ауыстыруды шектеу**

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

**47-бап. Қызметкердi басқа жұмыс орнына  
ауыстыру.**  
**Лауазым (жұмыс) атауының өзгеруi**

1. Құрылымдық бөлiмшедегi, белгiлi бiр жұмыс  
орнындағы, механизмдегi немесе агрегаттағы жұмыстың өзгеше  
еңбек жағдайлары болуын қоспағанда, қызметкердi  
басқа жұмыс орнына не сол жердегi басқа құрылымдық  
бөлiмшеге ауыстыруға, не оған еңбек шартында келiсiлген  
лауазым, мамандық, кәсiп, бiлiктiлiк шегiнде басқа механизмдегi  
немесе агрегаттағы жұмысты тапсыруға қызметкердiң  
келiсiмi талап етiлмейдi.  
      2. Қызметкер үшiн еңбек жағдайларын  
және (немесе) еңбек шартын өзгертуге әкеп соқпайтын  
қызметкер лауазымының (жұмысының), құрылымдық  
бөлiмшенiң атауын өзгертудi, басқару құрылымын  
өзгертудi жұмыс берушi қызметкердiң келiсiмiнсiз жүзеге  
асыра алады.

**48-бап. Еңбек жағдайларының өзгеруi**

1. Өндiрiстi ұйымдастырудағы, соның iшiнде қайта ұйымдастыру  
кезiндегi өзгерiстерге және (немесе) жұмыс берушiнiң жұмыс  
көлемiнiң қысқаруына байланысты, қызметкер еңбек  
шартында келiсiлген тиiстi бiлiктiлiктегi лауазым, мамандық немесе кәсiп  
бойынша жұмысын жалғастырған кезде, оның еңбек жағдайларын  
өзгертуге жол берiледi.   
      Еңбек жағдайлары өзгерген  
кезде еңбек шартына және (немесе) ұжымдық шартқа  
тиiстi толықтырулар мен өзгерiстер енгiзiледi.

2. Егер еңбек шарты мен ұжымдық шартта ескертудiң анағұрлым  
ұзақ мерзiмi көзделмесе, жұмыс берушi қызметкерге  
және (немесе) оның өкiлдерiне еңбек жағдайларының  
өзгеруi туралы бiр айдан кешiктiрмей жазбаша түрде ескертуге тиiс.  
      Егер қызметкер жұмысты жаңа жағдайда  
жалғастыруға келiспесе, онда жұмыс берушi - бар болса, қызметкердiң  
бiлiктiлiгi мен денсаулық жағдайына сәйкес келетiн өзге  
жұмысты, ал мұндай жұмыс болмаса, қызметкердiң  
бiлiктiлiгi мен денсаулық жағдайы ескерiлiп, ол орындай алатын, бос  
тұрған төмен лауазым немесе ақысы төмен бос жұмысты  
жазбаша нысанда ұсынуға мiндеттi.

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

4. Егер осы баптың 1-тармағында көзделген мән-жайлар қызметкерлердiң  
санын немесе штатын қысқартуға әкеп соғуы мүмкiн  
болса, жұмыс берушiнiң жұмыс орындарын сақтау мақсатында,  
қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрiн ескере отырып, толық  
емес жұмыс уақыты режимiн енгiзуге құқығы  
бар.  
      Жұмыс берушi қызметкерлердiң  
санын немесе штатын қысқартуға әкеп соғуы мүмкiн  
толық емес жұмыс уақыты режимiн тоқтатуды қызметкерлер  
өкiлдерiнiң пiкiрiн ескере отырып жүргiзедi.

**49-бап. Жұмыс берушiнiң атауы, ведомстволық  
тиесiлiгi**  
**өзгерген, мүлкiнiң меншiк иесi ауысқан немесе**  
**жұмыс берушi қайта құрылған кездегi еңбек**  
**қатынастары**

Жұмыс берушiнiң атауы, ведомстволық тиесiлiгi өзгерген,  
мүлкiнiң меншiк иесi ауысқан немесе жұмыс берушi қайта  
құрылған жағдайларда қызметкерлермен еңбек қатынастары  
өзгерiссiз жалғаса бередi.

**50-бап. Жұмыстан шеттету**

1. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген  
жағдайларда, жұмыс берушi тиiстi уәкiлеттi мемлекеттiк  
органдардың актiлерi негiзiнде қызметкердi жұмыстан шеттетуге  
мiндеттi.

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

1) жұмыста алкогольдiк, нашақорлық, уытқұмарлық  
масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған  
немесе жұмыс күнi iшiнде осындай масаңдық туғызатын  
заттарды пайдаланған;

2) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
ережелерi бойынша емтихан тапсырмаған;

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

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

5) егер оның iс-әрекеттерi немесе әрекетсiздiгi авариялық  
ахуал туғызуға, еңбектi қорғау, өрт қауiпсiздiгi  
ережелерiнiң не көлiктегi қозғалыс қауiпсiздiгiнiң  
бұзылуына әкеп соғуы мүмкiн болса, қызметкердi жұмыстан  
шеттетуге мiндеттi.

3. Жұмыстан шеттету кезеңiнде қызметкердiң жалақысы  
сақталмайды және еңбекке уақытша қабiлетсiздiгi  
бойынша жұмыс берушiнiң қаражаты есебiнен жәрдемақы  
төленбейдi.

4. Қызметкердi жұмыстан шеттету оны шеттету үшiн негiз болған  
себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға  
дейiнгi мерзiмге жүзеге асырылады.

5. Жұмыс берушi қызметкердi жұмыстан заңсыз шеттеткен  
жағдайда оның жалақысы сақталады.  
      *Ескерту.  
50-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.12.19.*N 9*(2008 жылғы  
1 қаңтардан бастап қолданысқа енгiзiледi) Заңымен.*

**51-бап. Еңбек шартын тоқтату негiздерi**

Мыналар:

1) тараптардың келiсiмi бойынша еңбек шартын бұзу;

2) еңбек шарты мерзiмiнiң аяқталуы;

3) жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

4) қызметкердiң бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

5) тараптардың еркiнен тыс мән-жайлар;

6) қызметкердiң еңбек қатынастарын жалғастырудан  
бас тартуы;

7) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген  
жағдайларды қоспағанда, қызметкердiң сайланбалы жұмысқа  
(лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру  
мүмкiндiгiн болғызбайтын лауазымға тағайындалуы;

8) еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы;

9) жұмыс берушiнiң атқарушы органы басшысымен жасалған  
еңбек шартында көзделген негiздер еңбек шартын тоқтату  
негiздерi болып табылады.

**52-бап. Тараптардың келiсiмi бойынша еңбек  
шартын бұзу**

1. Еңбек шарты тараптардың келiсiмi бойынша бұзылуы мүмкiн.

2. Еңбек шартын тараптардың келiсiмi бойынша бұзуға  
тiлек бiлдiрушi еңбек шартының бiр тарапы екiншi тарапына хабарлама  
жiбередi. Хабарлама алған тарап үш жұмыс күнi iшiнде  
екiншi тарапқа қабылданған шешiм туралы жазбаша нысанда  
хабарлауға мiндеттi.

3. Тараптардың келiсiмi бойынша еңбек шартының бұзылу күнi  
қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы келiсу бойынша  
айқындалады.

4. Еңбек шартында қызметкермен келiсiм бойынша, жұмыс  
берушiнiң қызметкерге бiр жылғы орташа жалақысынан кем  
емес мөлшерде өтемақы төлей отырып, осы баптың  
2-тармағында белгiленген талаптарды сақтамай-ақ еңбек  
шартын бұзу құқығы көзделедi.

**53-бап. Мерзiмiнiң аяқталуына байланысты еңбек**  
**шартын тоқтату**

1. Белгiлi бiр мерзiмге жасалған еңбек шарты, мерзiмiнiң аяқталуына  
байланысты тоқтатылады.

2. Еңбек шартында келiсiлген мерзiмге сәйкес, қызметкердiң  
соңғы жұмыс күнi белгiлi бiр мерзiмге жасалған еңбек  
шарты мерзiмiнiң аяқталар күнi болып табылады.

3. Жұмыстың аяқталған күнi белгiлi бiр жұмыстың  
орындалу уақытына жасалған еңбек шарты мерзiмiнiң аяқталар  
күнi болып табылады.

4. Жұмыс орны (лауазымы) сақталған қызметкердiң жұмысқа  
шыққан күнi уақытша болмаған қызметкердiң  
орнын ауыстыру уақытына жасалған еңбек шарты мерзiмiнiң  
аяқталар күнi болып табылады.

5. Егер еңбек шартының мерзiмi аяқталғанда еңбек қатынастары  
iс жүзiнде жалғасып, тараптардың ешқайсысы оның  
тоқтатылуын талап етпесе, шарттың қолданылуы белгiленбеген  
мерзiмге ұзартылды деп есептеледi.

**54-бап. Жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша еңбек**  
**шартын бұзудың негiздерi**

1. Қызметкермен еңбек шарты жұмыс берушiнiң бастамасы  
бойынша:

1) жұмыс берушi - заңды тұлға таратылған не жұмыс  
берушi - жеке тұлғаның қызметi тоқтатылған;

2) қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған;

3) бiлiктiлiгiнiң жетiспеуi салдарынан қызметкер атқарып жүрген  
лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

4) өзiнiң жұмысын жалғастыруына денсаулық жағдайының  
кедергi келтiруi салдарынан қызметкер атқаратын лауазымына немесе  
орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

5) сынақ мерзiмi кезеңiнде жұмыс нәтижесi дұрыс  
болмаған;

6) қызметкер бiр жұмыс күнi (жұмыс ауысымы) iшiнде дәлелдi  
себепсiз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста  
болмаған;

7) қызметкер жұмыста алкогольдiк, нашақорлық,  
психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға  
ұқсас) жағдайында болған, оның iшiнде жұмыс  
күнi iшiнде алкогольдiк, нашақорлық, уытқұмарлық  
масаңдық (соларға ұқсас) жағдай туғызатын  
заттарды пайдаланған;

8) қызметкер, жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда,  
ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе соғуы мүмкiн,  
еңбектi қорғау немесе өрт қауiпсiздiгi не көлiктегi  
жүру қауiпсiздiгi ережелерiн бұзған;

9) қызметкердiң жұмыс орнында басқаның мүлкiн  
ұрлау (оның iшiнде ұсақ ұрлық), оны қасақана  
жою немесе бүлдiру әрекетi заңды күшiне енген сот үкiмiмен  
немесе қаулысымен анықталған;

10) ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет  
көрсететiн қызметкердiң кiнәлi әрекеттер жасауы  
немесе әрекетсiздiгi, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсiздiк  
жұмыс берушiнiң тарапынан оған деген сенiмнiң жоғалуына  
негiз болса;

11) тәрбиелiк функциялар атқаратын қызметкер осы жұмысын  
жалғастырумен сыйыспайтын, адамгершiлiкке жат қылықтар жасаған;

12) қызметкер еңбек мiндеттерiн атқаруға байланысты өзiне  
мәлiм болған мемлекеттiк құпияларды және заңмен  
қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәлiметтердi  
жария еткен;

13) егер тәртiптiк жазасы бар қызметкер еңбек мiндеттерiн дәлелдi  
себепсiз қайталап орындамаған немесе тиiсiнше орындамаған;

14) Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген  
жағдайларда қызметкердiң мемлекеттiк құпияларға  
жiберiлу рұқсаты тоқтатылған;

15) еңбек шартын жасасу кезiнде түпнұсқа құжаттар  
немесе мәлiметтер еңбек шартын жасасудан бас тартуға негiз  
болатын жағдайда, қызметкер жұмыс берушiге көрiнеу жалған  
құжаттар немесе мәлiметтер ұсынған;

16) жұмыс берушiнiң атқарушы органы басшысының, оның  
орынбасарының не жұмыс берушi бөлiмшесi басшысының еңбек  
мiндеттерiн бұзуы жұмыс берушiге материалдық залал келтiруге әкеп  
соққан;

17) қызметкер жүктiлiгi және босануы бойынша демалыста болған,  
сондай-ақ егер ауру Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiтетiн еңбекке  
қабiлетсiздiктiң анағұрлым ұзақ мерзiмi  
белгiленген аурулар тiзбесiне енгiзiлген жағдайларды қоспағанда,  
қызметкер еңбекке уақытша қабiлетсiздiгi салдарынан қатарынан  
екi айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда  
бұзылуы мүмкiн.  
      Өндiрiстiк жарақат алуына немесе кәсiптiк  
ауруға шалдығуына байланысты еңбекке қабiлеттiлiгiнен  
айрылған қызметкердiң жұмыс орны (лауазымы) еңбекке  
қабiлеттiлiгi қалпына келгенге дейiн немесе мүгедектiк  
белгiленгенге дейiн сақталады;

18) қызметкер сот актiсiне сәйкес одан әрi жұмыс iстеу  
мүмкiндiгiн жоятын сыбайлас жемқорлық құқық  
бұзушылық жасаған жағдайларда бұзылуы мүмкiн.

2. Осы Кодексте қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн жұмыс  
берушiнiң бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзудың қосымша  
негiздерi көзделген.

**55-бап. Жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша еңбек  
шартын**  
**бұзу мүмкiндiктерiн шектеу**

Осы Кодекстiң 54-бабы 1-тармағының 1) тармақшасында көзделген  
жағдайды қоспағанда, қызметкердiң уақытша еңбекке  
қабiлетсiздiк кезеңiнде және жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысында жүрген кезеңiнде еңбек шартын жұмыс  
берушiнiң бастамасы бойынша бұзуға жол берiлмейдi.

**56-бап. Жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша еңбек  
шартын**  
**бұзу тәртiбi**

1. Егер еңбек шартында, ұжымдық шартта ескертудiң анағұрлым  
ұзақ мерзiмi белгiленбесе, жұмыс берушi осы Кодекстiң  
54-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген  
негiздер бойынша еңбек шартын бұзатыны туралы қызметкерге бiр  
ай бұрын жазбаша ескертуге мiндеттi. Қызметкердiң жазбаша  
келiсiмiмен еңбек шартын бұзу ескерту мерзiмi аяқталғанға  
дейiн жүргiзiлуi мүмкiн.

2. Кәсiптiк одақтың мүшесi болып табылатын қызметкерлермен  
осы Кодекстiң 54-бабы 1-тармағының 2), 3) тармақшаларында  
көзделген негiздер бойынша еңбек шартын бұзу, сондай-ақ  
осы Кодекстiң 59-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес  
еңбек шартын тоқтату ұжымдық шартта көзделген тәртiппен,  
осы ұйымның кәсiптiк одағы органының дәлелдi  
пiкiрiн ескере отырып жүргiзiледi.

3. Осы Кодекстiң 54-бабы 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес  
еңбек шартын бұзу үшiн қызметкердiң осы жұмысты  
жалғастыруына кедергi келтiретiн денсаулық жағдайы салдарынан  
атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес  
келмеуi Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген тәртiппен  
медициналық-әлеуметтiк сараптама қорытындысымен расталған  
болуға тиiс.

4. Еңбек шартын осы Кодекстiң 54-бабы 1-тармағының 6) -  
13) және 16) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша бұзу  
осы Кодекстiң 73-бабында көзделген тәртiптiк жазалар қолдану  
тәртiбi және 74-бабының талаптары сақтала отырып жүргiзiледi.

5. Еңбек шарты осы Кодекстiң 54-бабы 1-тармағының 2) -  
4) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша бұзылған  
кезде, қызметкер келiскен жағдайда жұмыс берушi оны басқа  
жұмысқа ауыстыру шараларын қабылдауға тиiс.

6. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше  
белгiленбесе, қызметкер бiлiктiлiгiнiң жеткiлiксiздiгi салдарынан  
атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес  
келмегендiктен, жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша еңбек  
шартын бұзу аттестациялық комиссияның шешiмiне негiзделуге тиiс,  
оның құрамына қызметкерлер өкiлi қатысуға  
тиiс.  
      Қызметкерлердi аттестаттау тәртiбi,  
талаптары мен кезеңдiлiгi ұжымдық шартта, ал ол жоқ болған  
жағдайда жұмыс берушiнiң актiсiнде айқындалады.

**57-бап. Қызметкердiң бастамасы бойынша еңбек  
шартын бұзу**

1. Осы баптың 4-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда,  
қызметкер жұмыс берушiге кемiнде бiр ай бұрын жазбаша ескерте  
отырып, еңбек шартын өзiнiң бастамасы бойынша бұзуға  
құқылы.

2. Еңбек шарты қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы  
келiсiм бойынша осы баптың 1-тармағында көзделген ескерту  
мерзiмi аяқталғанға дейiн бұзылуы мүмкiн.

3. Еңбек шартын бұзу жұмысты жалғастыру мүмкiндiгiнiң  
болмауына байланысты жағдайларда, қызметкер еңбек шартын өтiнiште  
көрсетiлген мерзiмде бұзу туралы жұмыс берушiге жазбаша  
ескертедi.

4. Қызметкер жұмыс берушiнiң еңбек шарты талаптарын  
орындамағаны туралы оған жазбаша хабарлауға құқылы.  
Егер жетi күн мерзiм өткен соң жұмыс берушiнiң еңбек  
шарты талаптарын орындамауы жалғасқан жағдайда, қызметкер  
үш жұмыс күнiнен кешiктiрмей жұмыс берушiге жазбаша  
ескерте отырып, еңбек шартын бұзуға құқылы.

5. Қызметкер осы бапта көзделген ескерту мерзiмi iшiнде еңбек  
шартын бұзу туралы өтiнiшiн жазбаша нысанда қайтарып алуға  
құқылы.

6. Осы бапта көрсетiлген ескерту мерзiмi өткен соң қызметкер  
жұмысты тоқтатуға құқылы, ал жұмыс  
берушi қызметкерге еңбек қызметiне байланысты құжаттар  
мен оған тиесiлi ақшалай төлемдердi беруге мiндеттi.

7. Осы Кодексте қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн еңбек  
шартын қызметкердiң бастамасы бойынша бұзудың ерекше тәртiбi  
көзделедi.

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

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

1) қызметкер әскери қызметке шақырылған (кiрген)  
кезде қызметкер тиiстi құжатты ұсынған күннен  
бастап үш күн мерзiмнен кешiктiрiлмей;

2) қызметкер не жұмыс берушi-жеке тұлға еңбек қатынастарын  
жалғастыру мүмкiндiгiн болғызбайтын жазамен сотталған  
сот үкiмi заңды күшiне енген кезде;

3) қызметкер не жұмыс берушi-жеке тұлға қайтыс  
болған жағдайда, сондай-ақ сот қызметкердi не жұмыс  
берушi - жеке тұлғаны қайтыс болды деп жариялаған  
немесе хабарсыз кеттi деп таныған жағдайда;

4) сот қызметкердi әрекетке қабiлетсiз немесе әрекетке қабiлетi  
шектеулi деп таныған, соның салдарынан қызметкердiң бұрынғы  
жұмысын жалғастыруға мүмкiндiгi болмайтын жағдайда;

5) бұрын осы жұмысты атқарған қызметкер жұмысына  
қайта алынған жағдайда тоқтатылуға тиiс.

2. Сот үкiмiнiң, шешiмiнiң заңды күшiне енген күнi  
немесе қызметкердiң қайтыс болған күнi осы баптың  
1-тармағының 2) - 4) тармақшаларында көрсетiлген  
негiздер бойынша еңбек шартының тоқтатылған күнi  
болып табылады.

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

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

1) қызметкер жұмыс берушiмен бiрге басқа жерге жұмысқа  
ауысудан бас тартқан;

2) еңбек жағдайларының өзгеруiне байланысты қызметкер  
жұмысты жалғастырудан бас тартқан;

3) жұмыс берушi - заңды тұлға қайта құрылған  
кезде қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартқан;

4) еңбек мiндеттерiн атқаруға байланысты өндiрiстiк  
жарақат алған, кәсiптiк ауруға шалдыққан  
немесе денсаулығына өндiрiске байланысты емес өзге де зақым  
келген кезде қызметкер басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан  
жағдайларда тоқтатылуға жатады.

2. Қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша түрде  
бас тартқан кезде ғана еңбек шартын тоқтатуға жол  
берiледi.

3. Қызметкердiң уақытша еңбекке қабiлетсiз болуы  
(оның iшiнде жүктiлiгi және босануы бойынша) және  
демалысы кезеңiнде еңбек шартын тоқтатуға жол  
берiлмейдi.

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

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында осындай  
лауазымдарды атқаратын адамдарға ақы төленетiн өзге  
лауазымдарда iстеуге тыйым салу белгiленген болса, қызметкердiң  
сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе лауазымға  
тағайындалуына байланысты онымен еңбек шарты бұзылады.  
      Қызметкердiң жұмыс берушiнi  
хабардар етуi және қызметкердiң жұмысқа (лауазымға)  
сайлану немесе тағайындалу актiсi негiз болып табылады.

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

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

1) медициналық қорытынды негiзiнде қызметкердiң  
денсаулық жағдайына қайшы келетiн жұмысты атқаруға  
еңбек шарты жасалған;

2) адамды белгiлi бiр лауазымдарды немесе белгiлi бiр қызметтi атқару  
құқығынан айырған заңды күшiне енген  
сот үкiмiн немесе шешiмiн бұза отырып жұмысты орындауға  
еңбек шарты жасалған;

3) белгiленген тәртiппен шетелдiк жұмыс күшiн тартуға  
рұқсат алмай немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген шектеулердi  
немесе алып тастауларды сақтамай, шетелдiк азаматтармен және  
азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалған;

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

2. Егер қызметкердi оның келiсiмiмен жұмыс берушiде бар басқа,  
орындау үшiн қызметкерге шектеу қойылмайтын жұмысқа  
ауыстыру мүмкiндiгi болмаса, осы баптың 1-тармағының 1)  
- 2) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша еңбек шартын  
тоқтатуға жол берiледi. Қызметкер басқа жұмысқа  
ауысуға келiсiм берген кезде, онымен еңбек шарты жасалады.

3. Еңбек шарты осы баптың 1-тармағының 1), 3) тармақшаларында  
көзделген жағдайларда тоқтатылған кезде, жұмыс  
берушi қызметкерге үш айдағы орташа жалақысы мөлшерiнде  
өтемақы төлемiн жүргiзедi.

**62-бап. Еңбек шартының тоқтатылуын  
ресiмдеу**

1. Жұмыс берушi - жеке тұлға қайтыс болған (сот қайтыс  
болды деп хабарлаған немесе хабарсыз кеттi деп таныған) жағдайда  
еңбек шартының тоқтатылуын және үй қызметкерлерiмен  
еңбек шартының тоқтатылуын қоспағанда, еңбек  
шартының тоқтатылуы жұмыс берушiнiң актiсiмен  
ресiмделедi.  
      2. Жұмыс берушiнiң актiсiнде осы  
Кодекске сәйкес еңбек шартын тоқтатудың негiзi көрсетiлуге  
тиiс.  
      3. Осы Кодексте көзделген жағдайларды  
қоспағанда, жұмыстың соңғы күнi еңбек  
шартының тоқтатылған күнi болып табылады.  
      4. Жұмыс берушiнiң еңбек  
шартын тоқтату туралы актiсiнiң көшiрмесi үш күн  
мерзiмде қызметкерге тапсырылады не оған хабарламалы хатпен  
жiберiледi.

**63-бап. Еңбек кiтапшасын және еңбек қызметiне**  
**байланысты құжаттарды беру**

1. Жұмыс берушi еңбек шарты тоқтатылған күнi қызметкерге  
еңбек кiтапшасын немесе қызметкердiң еңбек қызметiн  
растайтын өзге де құжатты беруге мiндеттi.  
      2. Жұмыс берушi қызметкердiң  
(оның iшiнде бұрынғы қызметкердiң) талап етуi  
бойынша өтiнiш берiлген кезден бастап бес жұмыс күнi iшiнде  
оның мамандығын (бiлiктiлiгiн, лауазымын), жұмыс iстеген уақытын  
және жалақы мөлшерiн көрсете отырып, анықтаманы, қызметкердiң  
бiлiктiлiгi және оның жұмысқа көзқарасы  
туралы мәлiметтердi қамтитын мiнездеме-ұсынымды, сондай-ақ  
осы Кодексте көзделген басқа да құжаттарды беруге  
мiндеттi.  
      3. Жұмыс берушi - заңды тұлға  
таратылған, банкроттыққа ұшыраған, жұмыс  
берушi - жеке тұлға қызметiн тоқтатқан кезде жұмыс  
берушi, қызметкердiң алдында берешегi болса, жалақы және  
өзге де төлемдер бойынша жинақталған берешектiң мөлшерi  
туралы тиiстi түрде ресiмделген анықтама беруге мiндеттi.

**5-тарау. ҚЫЗМЕТКЕРДIҢ  
ЖЕКЕ ДЕРЕКТЕРIН ҚОРҒАУ**

**64-бап. Қызметкердiң жеке деректерi, оларды өңдеу**

Қызметкердiң жеке деректерi - еңбек қатынастары туындаған,  
жалғасқан және тоқтатылған кезде қажет  
болатын қызметкер туралы ақпарат.  
      Қызметкердiң жеке деректерiн өңдеу  
- қызметкердiң жеке деректерiн алу, сақтау, беру.

**65-бап. Қызметкердiң жеке деректерiн өңдеуге  
қойылатын**  
**талаптар**

Қызметкердiң жеке деректерiн өңдеу кезiнде жұмыс  
берушi мынадай талаптарды сақтауға мiндеттi:

1) қызметкердiң жеке деректерiн өңдеу заңдар мен өзге  
де нормативтiк құқықтық актiлердiң сақталуын  
қамтамасыз ету, қызметкердiң жұмысқа орналасуына,  
оқуына және қызметте жоғарылауына жәрдемдесу, қызметкердiң  
жеке қауiпсiздiгiн қамтамасыз ету мақсатында жүзеге  
асырылады;

2) қызметкердiң өңделетiн жеке деректерiнiң көлемi  
мен мазмұны Қазақстан Республикасының Конституциясына,  
осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге  
де заңдарына сәйкес айқындалады;

3) қызметкердiң жеке деректерiн оның өзi табыс етедi;

4) жұмыс берушiнiң қызметкерден оның саяси, дiни және  
өзге де сенiмдерi мен жеке өмiрi туралы ақпарат талап етуге құқығы  
жоқ

5) жұмыс берушiнiң қызметкерден оның қоғамдық  
бiрлестiктерге, соның iшiнде кәсiптiк одақтарға мүшелiгi  
немесе олардағы қызметi туралы ақпарат талап етуге құқығы  
жоқ

6) жұмыс берушiнiң қызметкердiң мүдделерiне қатысты  
шешiмдер қабылдаған кезде қызметкердiң автоматтандырылған  
өңдеу немесе электрондық алу нәтижесiнде алынған  
жеке деректерiн негiзге алуға құқығы жоқ

7) жұмыс берушi қызметкердiң жеке деректерiн қорғауды  
Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген тәртiппен  
қамтамасыз етедi.

**66-бап. Қызметкердiң жеке деректерiн сақтау**

Жұмыс берушi ұйымдағы қызметкердiң жеке  
деректерiн сақтау тәртiбiн Қазақстан Республикасының  
заңнамасында белгiленген талаптарды сақтай отырып белгiлейдi.  
      Қызметкердiң жеке деректерiн сақтау  
тәртiбiн белгiлейтiн жұмыс берушiнiң актiлерiмен қызметкер  
таныстырылуға тиiс.

**67-бап. Қызметкердiң жеке деректерiн беру**

1. Қызметкердiң жеке деректерiн беру кезiнде жұмыс берушi  
мынадай талаптарды сақтауға:  
      1) қызметкердiң жазбаша келiсiмiнсiз  
оның жеке деректерiн үшiншi тарапқа хабарламауға;  
      2) арнайы уәкiлеттiк берiлген адамдарға  
ғана қызметкердiң жеке деректерiн алуға рұқсат  
етуге тиiс. Бұл ретте, аталған адамдар қызметкердiң нақты  
функцияларды орындау үшiн қажеттi жеке деректерiн ғана алуға  
құқылы болып, құпиялылық режимiн сақтауға;  
      3) қызметкердiң жеке деректерiн ұйым  
шегiнде берудi жұмыс берушiнiң қызметкер таныстырылуға  
тиiс актiсiне сәйкес жүзеге асыруға тиiс.  
      2. Қызметкердiң жеке деректерi  
берiлген адамдар бұл деректер қандай мақсат үшiн  
хабарланса, сол мақсатта ғана пайдалануға тиiс және Қазақстан  
Республикасының заңдарында белгiленген жағдайларды қоспағанда,  
оны үшiншi тарапқа беруге құқылы емес.

**68-бап. Қызметкердiң жұмыс берушiде сақталатын  
жеке**  
**деректерiн қорғауды қамтамасыз ету мақсатындағы**  
**құқықтары**

Қызметкердiң жұмыс берушiде сақталатын жеке деректерiн қорғауды  
қамтамасыз ету мақсатында:  
      1) Қазақстан Республикасының  
заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердiң  
жеке деректерi бар жазбалардың көшiрмелерiн алу құқығын  
қоса алғанда, өзiнiң жеке деректерiне тегiн қолжетiмдiлiгiне;  
      2) дұрыс емес немесе толық емес жеке  
деректердi, сондай-ақ осы Кодекстiң талаптарын бұза отырып өңделген  
деректердi алып тастауға немесе түзетуге;  
      3) бұрын қызметкердiң дұрыс  
емес немесе толық емес жеке деректерi берiлген адамдарға ол  
деректерге жасалған түзетулердi жұмыс берушiнiң  
хабарлауын талап етуге;  
      4) жеке деректерiн өңдеген кезде жұмыс  
берушiнiң жiберген iс-әрекеттерi (әрекетсiздiгi) үшiн  
сотқа шағым жасауға құқығы бар.

**6-тарау. ЕҢБЕК  
ТӘРТIПТЕМЕСI. ЕҢБЕК ТӘРТIБI**

**69-бап. Еңбек тәртiптемесiнiң ережелерi**

1. Жұмыс берушi еңбек тәртiптемесiнiң ережелерiн қызметкерлер  
өкiлдерiмен келiсе отырып бекiтедi.  
      2. Еңбек тәртiптемесiнiң  
ережелерiнде қызметкерлердiң жұмыс уақыты мен тынығу  
уақыты, еңбек тәртiбiн қамтамасыз етудiң  
талаптары, еңбек қатынастарын реттеудiң өзге де мәселелерi  
белгiленедi.  
      3. Қызметкерлердiң жекелеген  
санаттары үшiн еңбек тәртiптемесi Қазақстан  
Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен  
бекiтiлетiн жарғыларда және ережелерде реттеледi.  
      4. Еңбек тәртiптемесiнiң  
ережелерiн орындау жұмыс берушiлер мен қызметкерлер үшiн  
мiндеттi болып табылады.

**70-бап. Еңбек тәртiбiн қамтамасыз ету**

Еңбек тәртiбiн жұмыс берушi жеке және ұжымдық  
еңбек үшiн қажеттi ұйымдастырушылық және  
экономикалық жағдайлар жасау, қызметкерлердiң еңбекке  
саналы көзқарасы арқылы, сендiру, адал еңбегi үшiн  
көтермелеу әдiстерiмен, сондай-ақ тәртiптiк терiс қылық  
жасаған қызметкерлерге тәртiптiк жаза қолдану арқылы  
қамтамасыз етедi.

**71-бап. Еңбегi үшiн көтермелеу**

1. Жұмыс берушi қызметкерлерге еңбектегi жетiстiктерi үшiн  
көтермелеудiң кез келген түрiн қолдануға құқылы.  
      2. Қызметкерлердi көтермелеудiң  
түрлерi мен оларды қолданудың тәртiбi Қазақстан  
Республикасының заңнамасында, жұмыс берушiнiң  
актiлерiнде, еңбек шартында, ұжымдық шартта айқындалады.

**72-бап. Тәртiптiк жазалар**

1. Жұмыс берушi қызметкердiң тәртiптiк терiс қылық  
жасағаны үшiн:  
      1) ескерту;  
      2) сөгiс;  
      3) қатаң сөгiс;  
      4) осы Кодексте белгiленген жағдайларда еңбек  
шартын жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша бұзу түрiндегi  
тәртiптiк жаза қолдануға құқылы.  
      2. Осы Кодексте және Қазақстан  
Республикасының өзге де заңдарында көзделмеген  
тәртiптiк жазаларды қолдануға жол берiлмейдi.

**73-бап. Тәртiптiк жазаларды қолдану және оған**  
**шағым жасау тәртiбi**

1. Жұмыс берушi өзiнiң актiсiн шығару арқылы тәртiптiк  
жаза қолданады.

2. Жұмыс берушi тәртiптiк жазаны қолданғанға  
дейiн қызметкерден жазбаша түсiнiктеме талап етуге мiндеттi. Қызметкердiң  
жазбаша түсiнiктеме беруден бас тартуы тәртiптiк жаза қолдануға  
кедергi жасай алмайды. Қызметкер аталған түсiнiктеменi  
беруден бас тартқан жағдайда тиiстi акт жасалады.

3. Жұмыс берушi тәртiптiк жазаның түрiн айқындау  
кезiнде жасалған тәртiптiк терiс қылықтың мазмұнын,  
сипатын және ауырлығын, оны жасаудың мән-жайларын, қызметкердiң  
оның алдындағы және одан кейiнгi тәртiбiн, еңбекке  
деген көзқарасын ескеруге тиiс.

4. Әрбiр тәртiптiк терiс қылығы үшiн қызметкерге  
бiр тәртiптiк жаза ғана қолданыла алады.

5. Жұмыс берушiнiң қызметкерге тәртiптiк жаза қолдану  
туралы актiсi:

1) қызметкердiң еңбекке уақытша қабiлетсiздiгi;

2) қызметкер мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттер атқару  
уақытына жұмыстан босатылған;

3) қызметкер демалыста болған;

4) қызметкер iссапарда болған кезеңде шығарылмайды.

6. Тәртiптiк жаза қолдану туралы акт ол шығарылған күнiнен  
бастап үш жұмыс күнi iшiнде тәртiптiк жазаға  
тартылған қызметкерге қолын қойғызып хабарланады.  
Қызметкер жұмыс берушiнiң актiсiмен танысқанын қол  
қойып растаудан бас тартқан жағдайда, тәртiптiк жаза қолдану  
туралы актiде ол туралы тиiстi жазба жасалады. Қызметкердi жұмыс  
берушiнiң тәртiптiк жаза қолдану туралы актiсiмен жеке  
таныстыруға мүмкiндiк болмаған жағдайда жұмыс  
берушi актiнi қызметкерге хабарламалы хатпен жiберуге мiндеттi.

7. Қызметкер тәртiптiк жаза жөнiнде осы Кодексте белгiленген  
тәртiппен шағым жасай алады.

**74-бап. Тәртiптiк жазаларды белгiлеу мерзiмi**

1. Осы Кодекстiң 73-бабы 5-тармағында және Қазақстан  
Республикасының басқа да заңдарында көзделген жағдайларды  
қоспағанда, тәртiптiк жаза қызметкерге тәртiптiк  
терiс қылық анықталғаннан кейiн тiкелей, бiрақ ол  
анықталған күннен бастап бiр айдан кешiктiрiлмей қолданылады.  
      2. Тәртiптiк жазаны - тәртiптiк  
терiс қылық жасалған күннен бастап алты айдан асқаннан  
кейiн, ал Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген  
немесе ревизия немесе жұмыс берушiнiң қаржы-шаруашылық қызметiн  
тексеру нәтижелерi бойынша тәртiптiк терiс қылығы анықталған  
жағдайларда қызметкер тәртiптiк терiс қылық жасаған  
күннен бастап бiр жылдан асқаннан кейiн қолдануға  
болмайды. Көрсетiлген мерзiмдерге қылмыстық iс бойынша iс жүргiзу  
уақыты кiрмейдi.   
      3. Қызметкердiң еңбекке уақытша  
қабiлетсiздiгiне, мемлекеттiк немесе қоғамдық мiндеттер  
орындау үшiн жұмыстан босатылуына, демалыста, iссапарда болуына  
байланысты жұмыста болмаған уақытында тәртiптiк жаза қолдану  
мерзiмiнiң барысы тоқтатыла тұрады.

**75-бап. Тәртiптiк жазаның қолданылу  
мерзiмi**

1. Осы Кодекстiң 72-бабы 1-тармағының 4) тармақшасында  
көзделген жағдайды қоспағанда, тәртiптiк жазаның  
қолданылу мерзiмi ол қолданылған күннен бастап алты  
айдан аспауға тиiс. Егер осы мерзiм iшiнде қызметкер жаңа тәртiптiк  
жазаға тартылмаса, оның тәртiптiк жазасы жоқ деп  
есептеледi.  
      2. Қызметкерге тәртiптiк жаза қолданған  
жұмыс берушi өзiнiң бастамасымен, қызметкердiң  
немесе оның тiкелей басшысының өтiнуiмен, қызметкерлер өкiлiнiң  
өтiнiшi бойынша тәртiптiк жазаны мерзiмiнен бұрын алып тастауға  
құқылы.

**7-тарау. ЖҰМЫС  
УАҚЫТЫ**

**76-бап. Жұмыс уақыты**

1. Ұзақтығы қалыпты, ұзақтығы қысқартылған  
және толық емес жұмыс уақыты болуы мүмкiн.  
      2. Жұмыс уақытына дайындық-қорытынды  
жұмыстар (наряд-тапсырма, материалдар, құралдар алу,  
техникамен, құжаттамалармен танысу, жұмыс орнын дайындау және  
жинау, дайын өнiмдi тапсыру және басқалар), еңбек  
технологиясында, еңбектi ұйымдастыруда, еңбектi нормалау мен қорғау  
ережелерiнде көзделген үзiлiстер, қызметкер өзiнiң  
уақытына еркiн иелiк ете алмайтын жұмыс орнында болу немесе жұмысты  
күту уақыты, мереке және демалыс күндерiндегi кезекшiлiктер,  
үйдегi кезекшiлiк және еңбек шартында, ұжымдық  
шартта, жұмыс берушiнiң актiлерiнде не Қазақстан  
Республикасының нормативтiк құқықтық  
актiлерiнде айқындалатын басқа да кезеңдер жатады.

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

1. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы  
аптасына 40 сағаттан аспауға тиiс.  
      2. Еңбек шартында, ұжымдық  
шартта жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы  
үшiн төленетiндей төлемақымен ұзақтығы  
аз жұмыс уақыты көзделуi мүмкiн.

**78-бап. Қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн  
жұмыс**  
**уақытының қысқартылған ұзақтығы**

1. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер үшiн жұмыс  
уақытының қысқартылған ұзақтығы  
осы Кодекстiң 181-бабына сәйкес белгiленедi.  
      2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары  
зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi жұмыстарда  
iстейтiн қызметкерлер үшiн жұмыс уақытының қысқартылған  
ұзақтығы осы Кодекстiң 202-бабына сәйкес  
белгiленедi.  
      3. Бiрiншi және екiншi топтардағы мүгедектер  
үшiн жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы  
осы Кодекстiң 224-бабына сәйкес белгiленедi.  
      4. Еңбек шартында, ұжымдық  
шартта осы баптың 1 - 3-тармақтарында көрсетiлгеннен кем жұмыс  
уақытының ұзақтығы көзделуi мүмкiн.  
      5. Қызметкерлерге жұмыс уақытының  
қысқартылған ұзақтығы белгiленген кезде еңбекке  
ақы төлеу осы Кодекске сәйкес жүргiзiледi.

**79-бап. Толық емес жұмыс уақыты**

Осы Кодексте белгiленген қалыпты ұзақтықтан аз уақыт,  
оның iшiнде:  
      толық емес жұмыс күнi, яғни  
күнделiктi жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының  
нормасын азайту;  
      толық емес жұмыс аптасы, яғни  
жұмыс аптасындағы жұмыс күндерiнiң санын қысқарту;  
      бiр мезгiлде күнделiктi жұмыс (жұмыс  
ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту және жұмыс  
аптасындағы жұмыс күндерiнiң санын қысқарту  
толық емес жұмыс уақыты болып есептеледi.

**80-бап. Толық емес жұмыс уақытындағы  
жұмыс жағдайлары**

1. Еңбек шартында тараптардың келiсiмiмен қызметкер үшiн  
толық емес жұмыс уақыты белгiленуi мүмкiн.  
      2. Толық емес жұмыс уақыты  
белгiлi немесе белгiсiз мерзiмге белгiленедi.   
      3. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында  
жұмыс iстеу қызметкер үшiн осы Кодексте, еңбек  
шартында, ұжымдық шартта, келiсiмдерден белгiленген жыл сайынғы  
ақылы еңбек демалысының ұзақтығын қандай  
да бiр шектеуге әкеп соқтырмайды.

**81-бап. Жұмыс аптасының түрлерi**

1. Қызметкерлер үшiн екi демалыс күнi бар бес күндiк жұмыс  
аптасы белгiленедi. Бес күндiк жұмыс аптасы кезiнде күнделiктi  
жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыстың  
ерекшелiгi ескерiле және жұмыс аптасының белгiленген ұзақтығы  
сақтала отырып, жұмыс берушiнiң актiсiмен айқындалады.   
      2. Өндiрiс сипаты мен жұмыс жағдайлары  
бойынша бес күндiк жұмыс аптасын енгiзу қисынсыз болатын ұйымдарда  
бiр демалыс күнi бар алты күндiк жұмыс аптасы  
белгiленедi.   
      3. Жұмыс берушi еңбек шартының  
және (немесе) ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес  
бес күндiк немесе алты күндiк жұмыс аптасын белгiлейдi.

**82-бап. Күнделiктi жұмыстың (жұмыс  
ауысымының) ұзақтығы**

1. Бес күндiк жұмыс аптасы кезiнде күнделiктi жұмыстың  
(жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма  
40 сағат болғанда - 8 сағаттан, апталық норма 36 сағат  
болғанда - 7 сағат 12 минуттан және апталық норма 24 сағат  
болғанда 5 сағаттан аспауға тиiс.  
      2. Алты күндiк жұмыс аптасы кезiнде  
күнделiктi жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы  
апталық норма 40 сағат болғанда - 7 сағаттан, апталық  
норма 36 сағат болғанда - 6 сағаттан және апталық  
норма 24 сағат болғанда 4 сағаттан аспауға тиiс.   
      3. Күнделiктi жұмыстың (жұмыс  
ауысымының) ұзақтығы, күнделiктi жұмыстың  
(жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы  
үзiлiстер уақыты жұмыс аптасының белгiленген ұзақтығы  
сақтала отырып, ұйымның еңбек тәртiптемесi  
ережелерiмен, еңбек шартымен, ұжымдық шартпен  
белгiленедi.   
      4. Өнер және мәдени демалыс кәсiптiк  
ұйымдарының шығармашылық қызметкерлерi, бұқаралық  
ақпарат құралдарының қызметкерлерi, спортшылар,  
жаттықтырушылар үшiн Қазақстан Республикасының еңбек  
заңнамасына, жұмыс берушiнiң актiлерiне, ұжымдық  
шартқа немесе еңбек шартына сәйкес күнделiктi жұмыстың  
(жұмыс ауысымының) өзгеше ұзақтығы белгiленуi  
мүмкiн.

**83-бап. Күнделiктi жұмысты (жұмыс  
ауысымын) бөлiктерге**  
**бөлу**

1. Күнделiктi жұмысты (жұмыс ауысымын) бөлiктерге бөлуге:  
      1) жұмыс қарқындылығы әртүрлi  
болатын жұмыстарда;  
      2) егер бұл қызметкердiң әлеуметтiк-тұрмыстық  
және өзге де жеке қажеттiлiктерiмен байланысты болса, оның  
бастамасы бойынша жол берiледi.  
      2. Күнделiктi жұмысты (жұмыс  
ауысымын) бөлiктерге бөлген кезде жұмыс уақытының  
жалпы ұзақтығы күнделiктi жұмыстың (жұмыс  
ауысымының) белгiленген ұзақтығынан аспауға тиiс.  
      3. Күнделiктi жұмыс (жұмыс  
ауысымы) бөлiктерге бөлiнетiн жұмыс түрлерi, жұмыстағы  
үзiлiстердiң саны мен ұзақтығы, сондай-ақ  
осындай жағдайлары бар жұмыс үшiн қызметкерлерге төленетiн  
өтемақылардың түрлерi мен мөлшерi еңбек шартында,  
ұжымдық шартта белгiленедi.

**84-бап. Ауысымдық жұмыс**

1. Өндiрiстiк процестiң ұзақтығы не жұмыс  
берушiнiң өндiрiстiк қызметiнiң режимi күнделiктi  
жұмыс ұзақтығының нормасынан асып кеткен жағдайларда  
ауысымдық жұмыс белгiленуi мүмкiн.  
      2. Ауысымдық жұмыс кезiнде жұмыс  
ауысымының ұзақтығы, бiр жұмыс ауысымынан  
екiншiсiне өту қызметкерлер өкiлдерiмен келiсе отырып жұмыс  
берушi бекiткен ауысым кестелерiмен белгiленедi.  
      3. Жұмыс берушi ауысым кестелерiн қызметкерлер  
назарына осы кестелер қолданысқа енгiзiлгенге дейiн бiр айдан  
кешiктiрмей жеткiзедi.  
      4. Қызметкердi қатарынан екi жұмыс  
ауысымында жұмысқа тартуға тыйым салынады.

**85-бап. Икемдi жұмыс уақыты режимiндегi жұмыс**

1. Қызметкерлердiң әлеуметтiк-тұрмыстық және  
жеке қажеттiлiктерiн өндiрiс мүдделерiмен үйлестiру мақсатында  
икемдi жұмыс уақыты режимi белгiленуi мүмкiн.

2. Икемдi жұмыс уақыты режимiнiң кезiнде:

1) тiркелген жұмыс уақыты;

2) қызметкер сол уақыт iшiнде еңбек мiндеттерiн өз қалауы  
бойынша атқаруға құқылы икемдi (ауыспалы) жұмыс  
уақыты;

3) есептiк кезең белгiленедi.

3. Шегiнде қызметкерлердiң осы санаты үшiн белгiленген жұмыс  
уақыты ұзақтығының орташа нормасы сақталуға  
тиiс кезең икемдi жұмыс уақыты кезеңiндегi есептiк кезең  
деп танылады.

4. Икемдi жұмыс уақыты кезеңiндегi есептiк кезең бiр  
айдан аспауға тиiс.

5. Икемдi жұмыс уақыты кезеңiндегi күнделiктi жұмыстың  
(жұмыс ауысымының) және (немесе) апта сайынғы жұмыс  
уақытының ұзақтығы күнделiктi және  
(немесе) апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының  
нормасынан көп немесе аз болуы мүмкiн.

6. Тiркелген жұмыс уақытының, икемдi (ауыспалы) жұмыс  
уақытының ұзақтығы, икемдi жұмыс уақыты  
режимiндегi есептiк кезең еңбек шартында, ұжымдық  
шартта белгiленедi.

**86-бап. Жұмыс уақытының жиынтық  
есебi**

1. Жұмыс уақытының жиынтық есебi үздiксiз жұмыс  
iстейтiн өндiрiстерде, цехтарда, учаскелерде және өндiрiс (жұмыс)  
жағдайлары бойынша қызметкерлердiң осы санаты үшiн  
белгiленген жұмыс уақытының күнделiктi немесе апта  
сайынғы ұзақтығы сақтала алмайтын жұмыстардың  
кейбiр түрлерiнде қолданылады.  
      2. Шегiнде қызметкерлердiң осы  
санаты үшiн белгiленген күнделiктi және (немесе) апта сайынғы  
жұмыс уақыты ұзақтығының нормасы орташа алғанда  
сақталуға тиiс кезең жұмыс уақытының жиынтық  
есебi кезiндегi есептiк кезең деп танылады.  
      3. Кез келген, бiрақ бiр жылдан аспайтын күнтiзбелiк  
кезең немесе белгiлi бiр жұмысты орындау кезеңi жұмыс  
уақытының жиынтық есебi кезiндегi есептiк кезең болуы мүмкiн.  
      4. Жұмыс уақытының жиынтық  
есебiн белгiлеу кезiнде жұмыстың аяқталуы мен келесi жұмыс  
күнiнiң (жұмыс ауысымының) басталуы арасындағы қызметкердiң  
демалыс ұзақтығының сақталуы мiндеттi болып  
табылады.  
      5. Жұмыс уақытының жиынтық  
есебi кезiнде жұмыс iстеу тәртiбi, жұмыс уақытының  
жиынтық есебi белгiленетiн қызметкерлердiң санаттары, қызметкерлер  
өкiлдерiнiң пiкiрi ескерiле отырып, еңбек шартында немесе ұжымдық  
шартта не жұмыс берушiнiң актiсiнде айқындалады.  
      6. Осы Кодекстiң 183, 190, 225-баптарында  
көзделген жағдайларда жұмыс уақытының жиынтық  
есебiн қолдануға жол берiлмейдi.

**87-бап. Түнгi уақыттағы жұмыс**

1. 22 сағаттан бастап таңертеңгi сағат 6-ға  
дейiнгi уақыт түнгi уақыт болып есептеледi.  
      2. Қызметкерлердi түнгi уақыттағы  
жұмысқа тарту осы Кодексте белгiленген шектеулер сақтала  
отырып жүргiзiледi.

**88-бап. Үстеме жұмысқа тартуды шектеу**

1. Үстеме жұмыстарға:  
      1) жүктi әйелдер;  
      2) он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер  
жiберiлмейдi.  
      2. Осы Кодекстiң 90-бабында көзделген  
жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға  
тартуға қызметкердiң жазбаша келiсiмiмен ғана жол  
берiледi.

**89-бап. Үстеме жұмыстардың шектi саны**

1. Үстеме жұмыстар әрбiр қызметкер үшiн тәулiк  
iшiнде - екi сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары  
зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi жұмыстарда бiр  
сағаттан аспауға тиiс.  
      2. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы  
айына он екi сағаттан және жылына жүз жиырма сағаттан  
аспауға тиiс.  
      3. Үстеме жұмыстардың шектi  
санын шектеу осы Кодекстiң 90-бабының 1) тармақшасында көзделген  
жағдайлардағы жұмыстарға қолданылмайды.

**90-бап. Қызметкерлердiң келiсiмiнсiз үстеме  
жұмыстарға**  
**жол берiлетiн ерекше жағдайлар**

Қызметкерлердiң келiсiмiнсiз үстеме жұмыстарға  
тек қана мынадай жағдайларда:  
      1) ел қорғанысы үшiн, сондай-ақ  
төтенше жағдайларды, дүлей зiлзаланы немесе өндiрiстiк  
аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшiн қажеттi  
жұмыстар жүргiзу кезiнде;   
      2) сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың,  
жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және  
тiршiлiктi қамтамасыз етудiң басқа жүйелерiнiң қалыпты  
жұмыс iстеуiн бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшiн;  
      3) егер үзiлiс жасауға болмайтын жұмыста  
ауыстыратын қызметкер келмей қалғанда, басқа қызметкермен  
ауыстыру шарасын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшiн  
жол берiледi.

**91-бап. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргiзу  
тәртiбi**

1. Жұмыс берушi қызметкердiң нақты жұмыс iстеген  
жұмыс уақытын есепке алуды жүзеге асыруға тиiс.   
      2. Қызметкер жұмыс iстеген және  
жұмыс iстемеген уақыт қамтылатын нақты жұмыс уақыты  
есепке алынуға тиiс.   
      3. Жұмыс iстелген уақыт құрамында  
нақты жұмыс iстелген жұмыс уақыты және жұмыс  
уақытына жатқызылатын өзге де уақыт кезеңдерi  
есепке алынуға тиiс. Бұл ретте үстеме жұмыстар уақыты,  
түнгi уақыттағы, демалыс, мереке күндердегi жұмыстар,  
iссапар күндерi бөлек есептеледi.   
      4. Жұмыс iстелмеген уақыт құрамында  
ақы төленетiн және ақы төленбейтiн уақыт,  
сондай-ақ қызметкердiң және (немесе) жұмыс  
берушiнiң кiнәсiнен жоғалтылған жұмыс уақыты  
есепке алынуға тиiс.  
      5. Жұмыс уақытын есепке алу жұмыс  
берушi айқындаған құжаттарда жүргiзiледi.  
      6. Қызметкердiң жұмыс уақытына  
жұмыстарды жұмыс орнынан тыс жерлерде орындаған не олардың  
орындалуын жұмыс берушi нақты уақытпен тiркей алмайтын кезеңдер  
қосылатын жағдайларда, бұл кезеңдер жұмыс уақытын  
есепке алу құжаттарында еңбек шартында белгiленген жұмыстар  
көлемiн орындау ретiнде белгiленедi.

**8-тарау. ТЫНЫҒУ  
УАҚЫТЫ**

**92-бап. Тынығу уақытының түрлерi**

Тынығу уақытының түрлерi:  
      1) жұмыс күнi (жұмыс ауысымы)  
iшiндегi үзiлiстер - тынығуға және тамақтануға  
арналған үзiлiс; ауысымiшiлiк және арнаулы үзiлiстер;  
      2) күнделiктi (ауысымаралық) тынығу;  
      3) демалыс күндерi (апта сайынғы үздiксiз  
тынығу);  
      4) мереке күндерi;  
      5) демалыстар болып табылады.

**93-бап. Тынығуға және тамақтануға  
арналған үзiлiс**

1. Қызметкерге күнделiктi жұмыс (жұмыс ауысымы) iшiнде  
тынығуға және тамақтануға арналған ұзақтығы  
жарты сағаттан кем болмайтын бiр үзiлiс берiлуге тиiс.  
      2. Осы баптың 3-тармағында  
белгiленген жағдайларды қоспағанда, тынығуға және  
тамақтануға арналған үзiлiс күнделiктi жұмыс  
(жұмыс ауысымы) басталғаннан кемiнде үш сағат өткеннен  
кейiн және төрт сағаттан кешiктiрiлмей белгiленуге тиiс.  
      3. Ұзақтығы 8 сағаттан  
асатын күнделiктi жұмыста (жұмыс ауысымында) жұмыс уақытының  
икемдi жиынтық есебi режимi кезiнде тынығуға және тамақтануға  
арналған үзiлiс күнделiктi жұмыс (жұмыс ауысымы)  
басталғаннан кемiнде төрт сағат өткеннен кейiн  
белгiленуi мүмкiн.  
      4. Тынығуға және тамақтануға  
арналған үзiлiс беру уақыты, оның ұзақтығы  
еңбек тәртiптемесi ережелерiнде, еңбек шартында, ұжымдық  
шартта белгiленедi.  
      5. Тынығуға және тамақтануға  
арналған үзiлiс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды.  
Өндiрiс жағдайлары бойынша үзiлiс беру мүмкiн болмайтын  
жұмыстарда жұмыс берушi қызметкердi жұмыс уақытында  
арнаулы жабдықталған орында тынығу және тамақтану  
мүмкiндiгiмен қамтамасыз етуге мiндеттi. Мұндай жұмыстардың  
тiзбесi, тынығудың және тамақтанудың тәртiбi  
мен орны ұжымдық шартта немесе жұмыс берушiнiң қызметкерлер  
өкiлдерiмен келiсе отырып шығарылған актiлерiнде белгiленедi.

**94-бап. Ауысымiшiлiк және арнаулы үзiлiстер**

1. Жұмыстың жекелеген түрлерiнде қызметкерлерге  
технологияға және өндiрiс пен еңбектi ұйымдастыруға  
байланысты, жұмыс уақытына қосылатын ауысымiшiлiк үзiлiстер  
берiледi. Бұл жұмыс түрлерi, мұндай үзiлiстер  
берудiң ұзақтығы мен тәртiбi ұжымдық  
шартта немесе жұмыс берушiнiң қызметкерлер өкiлдерiмен  
келiсе отырып қабылданған актiлерiнде белгiленедi.  
      2. Жылдың суық мезгiлiнде ашық  
ауада немесе жылытылмайтын жабық үй-жайларда жұмыс iстейтiн,  
сондай-ақ тиеу-түсiру жұмыстарында iстейтiн қызметкерлерге  
жылыну және тынығу үшiн жұмыс уақытына қосылатын  
арнаулы үзiлiстер берiледi. Жұмыс берушi қызметкерлердiң  
жылынуы мен тынығуына арналған үй-жайлардың жабдықталуын  
қамтамасыз етуге мiндеттi.  
      3. Бiр жарым жасқа толмаған балалары  
бар жұмыс iстейтiн әйелдерге тынығуға және тамақтануға  
арналған үзiлiстен бөлек, осы Кодекстiң 188-бабына сәйкес  
баланы тамақтандыруға арналған қосымша үзiлiстер  
берiледi.

**95-бап. Күнделiктi (ауысымаралық) тынығудың  
ұзақтығы**

Қызметкердiң жұмыстың аяқталуы мен оның  
келесi күнi басталуы (жұмыс ауысымы) арасындағы күнделiктi  
(ауысымаралық) тынығуының ұзақтығы он екi  
сағаттан кем болмауға тиiс.

**96-бап. Демалыс күндерi**

1. Қызметкерлерге апта сайын демалыс күндерi берiледi.

2. Бес күндiк жұмыс аптасында қызметкерлерге аптасына екi  
демалыс күнi, ал алты күндiк жұмыс аптасында - бiр күн  
берiледi.

3. Бес күндiк және алты күндiк жұмыс аптасында жексенбi  
жалпы демалыс күнi болып табылады. Бес күндiк жұмыс аптасындағы  
екiншi демалыс күнi жұмыс берушiнiң актiсiнде немесе ауысым  
кестесiнде белгiленедi. Егер ұжымдық шартта, еңбек шартында өзгеше  
белгiленбесе, екi демалыс күнi қатар берiледi.

4. Мұсылман күнтiзбесi бойынша атап өтiлетiн Құрбан  
айттың бiрiншi күнi, 7 қаңтар - православиелiк  
Рождество демалыс күндерi болып табылады.

5. Үздiксiз өндiрiстерде немесе өндiрiстiк-техникалық  
жағдайлар бойынша немесе халыққа ұдайы үздiксiз қызмет  
ету қажеттiгi салдарынан демалыс күндерi жұмысты тоқтату  
мүмкiн болмайтын өндiрiстерде iстейтiн қызметкерлерге демалыс  
күндерi жұмыс берушiнiң қызметкерлер өкiлдерiмен  
келiсе отырып қабылданған актiлерiнде бекiтiлген ауысымдық  
кестеге сәйкес қызметкерлерге (қызметкерлер тобына) аптаның  
әр күндерi кезекпен берiледi.

6. Iссапарда жүрген қызметкер демалыс күндерiн өзi  
жiберiлген жұмыс берушiнiң еңбек тәртiптемесiне сәйкес  
пайдаланады.

**97-бап. Демалыс және мереке күндерiндегi жұмыс**

1. Осы Кодекстiң 98-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда,  
жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша демалыс және мереке күндерiндегi  
жұмысқа қызметкердiң жазбаша келiсiмiмен жол берiледi.  
      2. Демалыс және мереке күндерiнде қызметкердiң  
бастамасы бойынша жұмысқа жұмыс берушiнiң рұқсаты  
негiзiнде жол берiледi.  
      3. Демалыс және мереке күндерiндегi  
жұмыс кезiнде қызметкердiң қалауы бойынша оған  
басқа демалыс күнi берiледi немесе осы Кодекстiң 128-бабында  
көрсетiлген мөлшерде ақы төленедi.

**98-бап. Қызметкердiң келiсiмiнсiз демалыс және  
мереке**  
**күндерi жұмысқа тартудың ерекше жағдайлары**

Қызметкердiң келiсiмiнсiз демалыс және мереке күндерi жұмысқа  
тартуға мынадай жағдайларда:  
      1) төтенше жағдайларды, дүлей  
зiлзаланы немесе өндiрiстiк аварияны болдырмау не олардың  
зардаптарын дереу жою үшiн;  
      2) жазатайым оқиғаларды, мүлiктiң  
опат болуын немесе бүлiнуiн болдырмау және оларға тексеру жүргiзу  
үшiн;  
      3) жалпы ұйымның немесе оның  
жекелеген бөлiмшелерiнiң одан әрi қалыпты жұмысы  
осылардың жедел орындалуына тәуелдi болатын шұғыл, бұрын  
көзделмеген жұмыстарды орындау үшiн жол берiледi.

**99-бап. Қызметкерлердi демалыс және мереке күндерi**  
**жұмысқа тартуды ресiмдеу**

Қызметкерлердi демалыс және мереке күндерi жұмысқа  
тарту жұмыс берушiнiң актiсiмен ресiмделедi.

**100-бап. Демалыс түрлерi**

1. Қызметкерлерге демалыстардың мынадай түрлерi:

1) жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары;

2) әлеуметтiк демалыстар берiледi.

2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкердiң  
тынығуына, жұмыс қабiлетiн қалпына келтiруiне, денсаулығын  
нығайтуына және қызметкердiң өзге де жеке қажеттiктерiне  
арналады және жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала  
отырып, белгiлi бiр күнтiзбелiк күндер санына берiледi.

3. Әлеуметтiк демалыс деп ана болуға, балалардың күтiмiне,  
өндiрiстен қол үзбей бiлiм алуға қолайлы жағдайлар  
жасау мақсатында және өзге де әлеуметтiк мақсаттар  
үшiн қызметкердi белгiлi бiр кезеңге жұмыстан босату түсiнiледi.

4. Қызметкерлерге әлеуметтiк демалыстардың мынадай түрлерi:

1) жалақы сақталмайтын демалыс;

2) оқу демалысы;

3) баланы (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды)  
асырап алуға байланысты демалыстар берiледi.

**101-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысының ұзақтығы**

Егер қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн басқа нормативтiк құқықтық актiлерде,  
еңбек шартында, ұжымдық шартта және жұмыс берушiнiң  
актiлерiнде көп күн саны көзделмесе, қызметкерлерге ұзақтығы  
күнтiзбелiк жиырма төрт күн болатын жыл сайынғы ақылы  
еңбек демалысы берiледi. Z960048

**102-бап. Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек  
демалыстары**

1. Мыналарға:  
      1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары  
зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi жұмыстарда  
iстейтiн қызметкерлерге ұзақтығы кемiнде күнтiзбелiк  
алты күн болатын жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек  
демалыстары берiледi;  
      2) бiрiншi және екiншi топтардағы мүгедектерге  
ұзақтығы кемiнде күнтiзбелiк он бес күн болатын  
жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары берiледi.  
      2. Қызметкерлердiң өзге  
санаттарына жыл сайынғы қосымша демалыс беру және оның  
ең төменгi ұзақтығы Қазақстан  
Республикасының заңдарында белгiленуi мүмкiн.  
      3. Еңбек шартында, ұжымдық  
шартта қызметкерлерге үздiксiз ұзақ жұмысы, маңызды,  
күрделi, жедел жұмыстарды, сондай-ақ өзге де сипаттағы  
жұмыстарды орындағаны үшiн көтермелеу сипатында жыл  
сайынғы ақылы қосымша демалыстар белгiленуi мүмкiн.

**103-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысының ұзақтығын**  
                **есептеу**

1. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы  
қолданылатын жұмыс режимдерi мен кестелерiне қарамастан, еңбек  
демалысы күндерiне тура келетiн мереке күндерi есепке алынбай, күнтiзбелiк  
күндермен есептеледi.  
      2. Жыл сайынғы еңбек демалысының  
жалпы ұзақтығын есептеу кезiнде жыл сайынғы қосымша  
еңбек демалыстары жыл сайынғы негiзгi еңбек демалысына қосылады.  
Бұл ретте жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығы  
ең жоғарғы шекпен шектелмейдi.

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

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына құқық  
беретiн жұмыс стажына:  
      1) нақты жұмыс iстелген уақыт;  
      2) қызметкер нақты жұмыс  
iстемеген, бiрақ оның жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы  
толық немесе iшiнара сақталған уақыт;  
      3) қызметкер еңбекке уақытша  
жарамсыздығына байланысты нақты жұмыс iстемеген уақыт;  
      4) қызметкер жұмысына қайта  
алыну алдында нақты жұмыс iстемеген уақыт қосылады.

**105-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалыстарын беру**  
                **тәртiбi**

1. Қызметкерге жұмыс iстеген бiрiншi және келесi жылдары үшiн  
жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы тараптардың келiсiмi  
бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында берiледi.  
      2. Вахталық әдiспен жұмыс  
iстейтiн қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысын беру ерекшелiктерi осы Кодекстiң 213-бабында белгiленедi.  
      3. Жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысы қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы  
келiсiм бойынша бөлiктерге бөлiнуi мүмкiн.  
      4. Жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысы Кодекстiң 108-бабының 3-тармағындағы талаптар  
сақтала отырып, осы Кодекстiң 108 және 109-баптарында  
белгiленген жағдайларда және тәртiппен ауыстырылады, ұзартылады,  
үзiледi.  
      5. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы  
төлеу ол басталардан үш күнтiзбелiк күннен  
кешiктiрiлмей жүргiзiледi.

**106-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалыстарын беру**  
                **кезеңiн айқындау**

Жұмыс жылы қызметкердiң бiрiншi жұмыс күнiнен  
бастап есептелген он екi айды құрайды.

**107-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалыстарын беру**  
                **кезектiлiгi**

1. Қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын  
берудiң кезектiлiгi еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс  
берушi қызметкерлердiң пiкiрiн ескере отырып бекiтетiн демалыс  
кестесiнде белгiленедi.  
      2. Демалыс кестелерi өндiрiстiк қажеттiлiкке  
байланысты өзгертiлген жағдайда жұмыс берушi бұл туралы  
қызметкерге еңбек демалысы басталардан кемiнде екi апта бұрын  
хабарлауға мiндеттi.

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

1. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы:  
      қызметкер еңбекке уақытша  
жарамсыз болған, жүктiлiкке және босануға байланысты  
демалыста болған;  
      егер бұл үшiн заңда жұмыстан  
босату көзделсе, қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысы уақытында мемлекеттiк мiндеттер атқарған жағдайларда,  
толық немесе оның бiр бөлiгi ауыстырылуы немесе ұзартылуы  
мүмкiн.  
      2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы  
(оның бiр бөлiгi) қызметкердiң жазбаша келiсiмiмен  
немесе оның өтiнуi бойынша ғана ұзартылуы немесе  
ауыстырылуы мүмкiн. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың  
келiсiмi бойынша келесi жылғы еңбек демалысына қосылуы немесе  
қызметкердiң өтiнiшi бойынша басқа уақытта бөлек  
берiлуi мүмкiн.  
      3. Еңбек демалысын қатарынан екi жыл  
бойы бермеуге тыйым салынады.

**109-бап. Жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысынан шақыртып**  
                **алу**

1. Жұмыс берушi жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын тек қызметкердiң  
жазбаша келiсiмiмен ғана үзуi мүмкiн. Қызметкердiң  
жұмыс берушiнiң ұсынысынан бас тартуы еңбек тәртiбiн  
бұзу болып табылмайды.  
      2. Жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысынан шақыртып алуға байланысты пайдаланылмаған бөлiгi  
еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша ағымдағы жыл  
iшiнде немесе келесi жұмыс жылында кез келген уақытта берiледi не  
келесi жұмыс жылындағы жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысына қосылады.  
      3. Қызметкердi жыл сайынғы ақылы  
еңбек демалысынан шақыртып алған кезде демалыстың  
пайдаланылмаған бөлiгiн басқа уақытта берудiң  
орнына қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы келiсiм  
бойынша қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының  
пайдаланылмаған бөлiгiнiң күндерi үшiн өтемақы  
төлемi жүргiзiлуi мүмкiн.  
      4. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердi,  
жүктi әйелдердi және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары  
зиянды (ерекше зиянды), қауiптi жұмыстарда iстейтiн қызметкерлердi  
жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алуға  
жол берiлмейдi.

**110-бап. Еңбек шарты тоқтатылған кезде  
пайдаланылмаған**  
                **жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы үшiн  
өтемақы**  
                **төлемi**

Еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған  
немесе толық пайдаланбаған қызметкерге жыл сайынғы ақылы  
еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының)  
пайдаланылмаған күндерi үшiн өтемақы төлемi  
жүргiзiледi.

**111-бап. Жалақы сақталмайтын демалыс**

1. Еңбек шарты тараптарының келiсiмi бойынша қызметкердiң  
өтiнiшi негiзiнде оған жалақы сақталмайтын демалыс  
берiлуi мүмкiн.  
      2. Жалақы сақталмайтын демалыстың  
ұзақтығы қызметкер мен жұмыс берушiнiң  
арасындағы келiсiм бойынша айқындалады.  
      3. Жұмыс берушi:  
      1) неке тiркелген;  
      2) бала туылған;  
      3) жақын туыстары қайтыс болған;  
      4) еңбек шартында, ұжымдық  
шартта көзделген өзге де жағдайлар кезiнде қызметкердiң  
жазбаша өтiнiшi негiзiнде күнтiзбелiк бес күнге дейiн жалақы  
сақталмайтын демалыс беруге мiндеттi.

**112-бап. Оқу демалысы**

1. Бiлiм беру ұйымдарында оқып жүрген қызметкерлерге  
сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру,  
зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты  
(жобаны) дайындау мен қорғау үшiн оқу демалыстары  
берiледi.  
      2. Оқу демалысына ақы төлеу еңбек  
шартында, ұжымдық шартта, оқу шартында айқындалады.

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

1. Жүктi әйелдерге, баланы (балаларды) туған әйелдерге,  
жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге  
(еркектерге) баланың туылуына байланысты мынадай демалыстар:  
      1) жүктiлiкке және босануға  
байланысты демалыс;  
      2) жаңа туған баланы (балаларды)  
асырап алған қызметкерлерге демалыс;  
      3) бала үш жасқа толғанға  
дейiн оның күтiмiне байланысты жалақы сақталмайтын  
демалыс берiледi.  
      2. Баланы (балаларды) тууға, жаңа туған  
баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыстар беру осы Кодекстiң  
192 - 195-баптарында көзделген шарттармен жүзеге асырылады.  
      3. алынып тасталды  
      *Ескерту.  
113-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.12.19.*N 9*(2008 жылғы  
1 қаңтардан бастап қолданысқа енгiзiледi) Заңымен.*

**114-бап. Демалысты ресiмдеу**

Демалысты беру, ауыстыру, ұзарту не демалыстан шақырып алу жұмыс  
берушiнiң актiсiмен ресiмделедi.

**9-тарау. ЕҢБЕКТI  
НОРМАЛАУ**

**115-бап. Еңбектi нормалауды ұйымдастыру  
саласындағы**  
                **мемлекеттiк кепiлдiктер**

Еңбектi нормалауды ұйымдастыру саласындағы мемлекеттiк  
кепiлдiктер:  
      еңбектiң үлгiлiк нормалары мен  
нормативтерiн;  
      мемлекеттiк органдардың еңбектiң  
техникалық негiзделген үлгiлiк нормалары мен нормативтерiн әзiрлеудi  
қамтамасыз етуiн;  
      жұмыс берушiлердiң еңбек  
нормаларын әзiрлеудi, енгiзудi және қайта қарауды қамтамасыз  
етуiн бақылауды қамтиды.

**116-бап. Еңбек нормалары**

1. Еңбек (өндiрiм, уақыт, қызмет ету) нормалары еңбек  
шығындарының өлшемi болып табылады және тиiстi  
бiлiктiлiгi бар қызметкерi үшiн техниканың, технологияның,  
өндiрiс пен еңбектi ұйымдастырудың қол  
жеткiзiлген деңгейiне сәйкес белгiленедi.  
      2. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер  
үшiн өндiрiм нормалары осы Кодекстiң 182-бабына сәйкес  
белгiленедi.  
      3. Қызметкерлердiң жекелеген  
санаттарының еңбегiне уақыт бойынша ақы төлеу  
кезiнде нормаланған тапсырмалар белгiленедi. Жұмыс берушi жекелеген  
функциялар мен жұмыс көлемдерiнiң орындалуы үшiн қызмет  
ету нормаларын немесе қызметкерлер санының нормаларын  
(нормативтерiн) белгiлеуi мүмкiн.

**117-бап. Жаңа еңбек нормаларын әзiрлеу,  
енгiзу,**  
                **қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыру және**  
                **қайта қарау**

1. Жұмыс берушi еңбек нормаларын жаңадан енгiзудi, қолданыстағы  
еңбек нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды қызметкерлер  
өкiлдерiмен келiсе отырып, еңбектiң үлгiлiк нормалары  
мен нормативтерiн ескерiп жүргiзедi.

2. Еңбектiң үлгiлiк нормалары мен нормативтерiн тиiстi қызмет  
салаларындағы уәкiлеттi мемлекеттiк органдар еңбек жөнiндегi  
уәкiлеттi мемлекеттiк органмен келiсе отырып, өздерi белгiлеген тәртiппен  
бекiтедi.

3. Еңбектiң үлгiлiк нормалары мен нормативтерiн ауыстыруды және  
қайта қарауды оларды бекiткен органдар еңбек жөнiндегi  
уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлеген тәртiппен жүзеге  
асырады.

4. Еңбек нормалары жұмыс орындарына аттестаттау мен  
рационализациялау жүргiзу, еңбек өнiмдiлiгiнiң өсуiн  
қамтамасыз ететiн жаңа техника, технология және ұйымдық-техникалық  
iс-шаралар енгiзу шамасына қарай мiндеттi түрде ауыстырылуға  
тиiс.  
      Жекелеген қызметкерлердiң өз  
бастамасы бойынша жаңа еңбек тәсiлдерiн қолдануы және  
жұмыс орындарын жетiлдiруi есебiнен өнiм шығарудың (қызметтер  
көрсетудiң) жоғары деңгейiне қол жеткiзу бұрын  
белгiленген еңбек нормаларын қайта қарауға негiз болып  
табылмайды.

5. Қызметкерлер кемiнде бiр ай бұрын жұмыс берушiнiң жаңа  
еңбек нормаларын енгiзуi туралы хабардар етiледi.

**118-бап. Еңбек нормаларын әзiрлеуге қойылатын  
талаптар**

Еңбектiң нормаларын әзiрлеу кезiнде:  
      1) еңбек нормаларының сапасы, оны қажеттi  
еңбек шығындарына оңтайлы жақындату;  
      2) ұқсас ұйымдастыру-техникалық  
жағдайларда орындалатын бiрдей жұмыстарға бiрыңғай  
еңбек нормаларын белгiлеу;  
      3) еңбек нормаларының ғылым және  
техника жетiстiктерi негiзiндегi прогрессивтiлiгi;  
      4) еңбек нормалары белгiлене алатын және  
оны белгiлеу орынды болатын жұмыс түрлерiн еңбектi  
нормалаумен қамту;  
      5) еңбек нормаларының техникалық  
(ғылыми) негiздiлiгi қамтамасыз етiлуге тиiс.

**119-бап. Еңбектi нормалауды реттеудiң  
ерекшелiктерi**

Қызметтер көрсетуге (тауарларына, жұмыстарына) тарифтердi (бағаларды,  
алым ставкаларын) мемлекеттiк реттеу енгiзiлетiн ұйымдарда еңбек  
нормаларын ұсыну, қарау және келiсу тәртiбiн еңбек  
жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлейдi.

**10-тарау. ЕҢБЕККЕ  
АҚЫ ТӨЛЕУ**

**120-бап. Еңбекке ақы төлеу саласындағы  
мемлекеттiк**  
                **кепiлдiктер**

Қызметкерлердiң еңбегiне ақы төлеу саласындағы  
мемлекеттiк кепiлдiктер:  
      айлық жалақының ең төменгi  
мөлшерiн;  
      осы Кодекстiң 122-бабына сәйкес айқындалатын  
сағаттық жалақының ең төменгi мөлшерiн;  
      еңбекке ақы төлеудiң ең  
төменгi стандарттарын;  
      үстеме жұмыс үшiн ақы төлеудi;  
      мереке және демалыс күндердегi жұмыс  
үшiн ақы төлеудi;  
      түнгi уақыттағы жұмыс үшiн  
ақы төлеудi;  
      жұмыскердiң жалақысынан ұстап  
қалулардың мөлшерiн шектеудi;  
      жалақының толық және уақтылы  
төленуiн және еңбекке ақы төлеу саласындағы  
мемлекеттiк кепiлдiктердiң iске асырылуын мемлекеттiк бақылауды;  
      жалақы төлеудiң тәртiбi  
мен мерзiмдерiн қамтиды.

**121-бап. Жалақының мөлшерi**

1. Қызметкердiң айлық жалақысының мөлшерi қызметкердiң  
бiлiктiлiгiне, орындалатын жұмыстың күрделiлiгiне, санына және  
сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына қарай сараланып  
белгiленедi.  
      2. Осы кезеңге белгiленген жұмыс уақытының  
нормасын толық атқарған және еңбек нормаларын (еңбек  
мiндеттерiн) орындаған қызметкердiң айлық жалақысының  
мөлшерi Қазақстан Республикасының заңында белгiленген  
айлық жалақының ең төменгi мөлшерiнен кем  
болмауға тиiс.

**122-бап. Жалақының ең төменгi мөлшерiн  
белгiлеу**

1. Тиiстi қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан  
Республикасының заңымен жыл сайын белгiленетiн айлық  
жалақының ең төменгi мөлшерi ең төмен  
күнкөрiс деңгейiнен кем болмауға тиiс және ол қосымша  
ақылар мен үстеме ақыларды, өтемақы төлемдерi  
мен әлеуметтiк төлемдердi, сыйлықақылар мен басқа  
да ынталандыратын төлемдердi қамтымайды және жұмыс  
iстелген уақытқа барабар төленедi.  
      2. Еңбекке ақы төлеудiң  
ең төменгi стандарты тиiстi қаржы жылына арналған республикалық  
бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында  
белгiленген айлық жалақының ең төменгi мөлшерiн  
және салалық келiсiмдерде анықталып, Қазақстан  
Республикасының Үкiметi бекiтетiн салалық арттырушы  
коэффиценттердi есептеуден айқындалады.  
      3. Өз еңбек мiндеттерiн (еңбек  
нормаларын) орындаған қызметкердiң сағаттық жалақысының  
ең төменгi мөлшерi тиiстi күнтiзбелiк жылдағы жұмыс  
уақыты балансына сәйкес орташа айлық жұмыс сағатының  
санына бөлiнген айлық жалақының ең төменгi  
мөлшерiнен кем болмауға тиiс.  
      4. Бiрiншi разрядты қызметкердiң еңбек  
шартының, ұжымдық шарттың талаптарында және  
(немесе) жұмыс берушiнiң актiлерiнде көзделген айлық  
жалақысының ең төменгi мөлшерi немесе айлық  
тарифтiк ставкасының мөлшерi тиiстi қаржы жылына арналған  
республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгiленген  
айлық жалақының ең төменгi мөлшерiнен кем  
болмауға, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды  
(ерекше зиянды), қауiптi жұмыстарда iстейтiн қызметкерлер үшiн  
- еңбекке ақы төлеудiң ең төменгi  
стандартынан кем болмауға тиiс.  
      *Ескерту. Осы  
Кодекстiң 122-бабы 2-тармағы 2008 жылғы 1 қаңтардан  
бастап*қолданысқа*енгiзiледi.*

**123-бап. Еңбекке сағаттық ақы төлеу**

Жұмыс күнi толық болмаған немесе ол толық жүктелмеген  
кезде нақты орындалған жұмыстар үшiн, сондай-ақ  
уақытша немесе бiржолғы сипаттағы жұмыстарға ақы  
төлеу үшiн еңбек шартының, ұжымдық шарттың  
талаптарымен және (немесе) жұмыс берушiнiң актiсiмен еңбекке  
сағаттық ақы төлеудi белгiлеуге болады.

**124-бап. Жалақыны индекстеу**

Жалақыны көбейту жұмыс берушiнiң Қазақстан  
Республикасының нормативтiк құқықтық  
актiлерiнде тиiстi кезеңге белгiленген инфляция деңгейiн негiзге  
ала отырып, келiсiмдерде, ұжымдық шартта немесе жұмыс  
берушiнiң актiсiнде белгiленген тәртiппен жүргiзетiн жалақыны  
индекстеуiн қамтиды.

**125-бап. Еңбекке ақы төлеудi ұйымдастыру**

1. Қызметкерлерге қойылатын бiлiктiлiк талаптары мен белгiлi бiр жұмыс  
түрлерiнiң күрделiлiгi Жұмысшылардың жұмыстары  
мен кәсiптерiнiң бiрыңғай тарифтiк-бiлiктiлiк анықтамалығы,  
жұмысшы кәсiптерiнiң тарифтiк-бiлiктiлiк сипаттамалары,  
Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшiлер  
лауазымдарының бiлiктiлiк анықтамалығы, сондай-ақ ұйымдар  
басшыларының, мамандарының және басқа да қызметшiлерi  
лауазымдарының үлгiлiк бiлiктiлiк сипаттамалары негiзiнде  
белгiленедi.  
      2. Орындалатын жұмыстарды белгiлi бiр күрделiлiкке  
жатқызу және қызметкерлерге бiлiктiлiк разрядтары мен  
санаттарын беру Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсiптерiнiң  
бiрыңғай тарифтiк-бiлiктiлiк анықтамалығына және  
Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшiлер  
лауазымдарының бiлiктiлiк анықтамалығына, жұмысшы кәсiптерiнiң  
тарифтiк-бiлiктiлiк сипаттамаларына және ұйымдар басшыларының,  
мамандардың және басқа да қызметшiлер лауазымдарының  
үлгiлiк бiлiктiлiк сипаттамаларына сәйкес жүргiзiледi.  
      3. Осы баптың 1-тармағында көрсетiлген  
анықтамалықтарды, жұмысшы кәсiптерiнiң  
тарифтiк-бiлiктiлiк сипаттамаларын әзiрлеудi, қайта қарауды,  
байқап көрудi, бекiтудi және қолдану тәртiбiн еңбек  
жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган айқындайды. Әр  
түрлi экономикалық қызмет ұйымдары басшыларының,  
мамандарының және басқа да қызметшiлерi лауазымдарының  
үлгiлiк бiлiктiлiк сипаттамаларын тиiстi қызмет саласының уәкiлеттi  
мемлекеттiк органдары еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк  
органмен келiсе отырып әзiрлейдi және бекiтедi.

**126-бап. Еңбекке ақы төлеу жүйелерi**

1. Қызметкерлердiң еңбегiне уақыт бойынша, кесiмдi  
немесе өзге де еңбекке ақы төлеу жүйелерi бойынша  
ақы төленедi. Ақы төлеу жеке және (немесе) ұжымдық  
еңбек нәтижелерi үшiн жүргiзiлуi мүмкiн.  
      Еңбекке ақы төлеу жүйесi  
тарифтiк, тарифсiз немесе аралас жүйелер негiзiнде қалыптастырылуы  
мүмкiн.  
      Еңбекке ақы төлеудiң  
тарифтiк жүйесi: тарифтiк ставкаларды (айлықақыларды),  
тарифтiк торды, тарифтiк коэффициенттердi қамтиды.  
      Еңбекке ақы төлеудiң  
тарифсiз жүйесi еңбекке ақы төлеуге арналған қаражатты  
қызметкерлердiң кәсiби қабiлеттерiн бағалаудың  
өлшемдерi мен принциптерiне және олардың түпкi нәтижеге  
қосқан үлестерiне қарай үлестiк бөлуге  
негiзделедi.  
      Еңбекке ақы төлеудiң  
аралас жүйесiнде еңбекке ақы төлеудiң тарифтiк және  
тарифсiз жүйелерiнiң элементтерi қамтылуы мүмкiн.  
      2. Жұмыс берушi қызметкерлердiң  
өндiрiс тиiмдiлiгi мен орындалатын жұмыстың сапасын арттыруға  
мүдделiлiгiн күшейту үшiн сыйлықақы беру жүйесiн  
және еңбекке ынталандырудың басқа да нысандарын енгiзе  
алады.  
      3. Қызметкерлердiң еңбегiне ақы  
төлеу және еңбекке ынталандыру жүйелерi ұжымдық  
шарттың, еңбек шартының талаптарында және (немесе) жұмыс  
берушiнiң актiлерiнде айқындалады.  
      4. Еңбекке ақы төлеу жүйесi  
бiржолғы ынталандырушы төлемдердi есепке алмағанда, қызметкерлердiң  
орташа айлық жалақысының кемiнде 75 процентi болатын негiзгi  
жалақы үлесiн (жалақының негiзгi бөлiгiне қатысты)  
қамтамасыз етуге тиiс.  
      5. Мемлекеттiк бюджет және Қазақстан  
Республикасы Ұлттық Банкiнiң сметасы (бюджетi) есебiнен ұсталатын  
ұйымдар қызметкерлерiнiң еңбегiне ақы төлеу  
жүйесi Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық  
актiлерiнде белгiленедi.  
      6. Акцияларының бақылау пакетi мемлекетке  
тиесiлi ұлттық компаниялар мен акционерлiк қоғамдар  
басшыларының еңбегiне ақы төлеу және оларға  
сыйлықақы беру шарттары Қазақстан Республикасының  
Үкiметi бекiткен Үлгiлiк ереженiң негiзiнде айқындалады.  
      7. Қызметтер көрсетуге (тауарларына,  
жұмыстарына) тарифтердi (бағаларды, алым ставкаларын) мемлекеттiк  
реттеу енгiзiлетiн ұйымдар қызметкерлерiнiң еңбегiне ақы  
төлеу жүйесiн қараудың және келiсудiң тәртiбiн  
еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлейдi.  
      8. Еңбек шартында, ұжымдық  
шартта, келiсiмдерде, жұмыс берушiнiң актiлерiнде айқындалған  
еңбекке ақы төлеу талаптары осы Кодексте және Қазақстан  
Республикасының өзге де нормативтiк құқықтық  
актiлерiнде белгiленген талаптармен салыстырғанда нашар бола алмайды.

**127-бап. Үстеме жұмысқа ақы төлеу**

Еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезiнде үстеме уақыттағы  
жұмысқа кемiнде бiржарым есе мөлшерде ақы төлеу жүргiзiледi.  
Еңбекке кесiмдi ақы төлеу кезiнде үстеме уақыттағы  
жұмысқа қызметкердiң белгiленген тарифтiк ставкасының  
(лауазымдық айлықақысының) кемiнде елу процентi мөлшерiнде  
қосымша ақы төленедi.

**128-бап. Мереке және демалыс күндерiндегi жұмысқа  
ақы**  
                **төлеу**

Мереке және демалыс күндерiндегi жұмысқа қызметкердiң  
күндiк (сағаттық) ставкасы негiзге алына отырып, кемiнде екi  
есе мөлшерде ақы төлеу жүргiзiледi.

**129-бап. Түнгi уақыттағы еңбекке ақы  
төлеу**

Түнгi уақыттағы жұмыстың әр сағатына қызметкердiң  
күндiк (сағаттық) ставкасы негiзге алына отырып, кемiнде бiр  
жарым есе мөлшерде ақы төленедi.

**130-бап. Әр түрлi бiлiктiлiк жұмыстарын  
орындаған кезде**  
                **еңбекке ақы төлеу**

Қызметкер әр түрлi бiлiктiлiк жұмыстарын орындаған  
кезде оның еңбегiне неғұрлым жоғары бiлiктiлiк жұмысы  
бойынша ақы төленедi.  
      Жоғары бiлiктiлiк қызметкерiне өндiрiс  
сипатын ескере отырып оған тағайындалған разрядтан төмен  
тарифтелетiн жұмысты орындау тапсырылған жағдайда, еңбекке  
ақы төлеу оған тағайындалған бiлiктiлiк (разряд)  
бойынша жүргiзiледi.

**131-бап. Лауазымдарды қоса атқару (қызмет  
ету аймағының**  
                **кеңеюi) және уақытша болмаған қызметкердiң**  
                **мiндеттерiн орындау кезiнде еңбекке ақы төлеу**

1. Бiр ұйымда, өзiнiң еңбек шартында қарастырылған  
негiзгi жұмысымен қатар басқа лауазым бойынша қосымша жұмыс  
орындайтын немесе уақытша болмаған қызметкердiң  
мiндеттерiн өзiнiң негiзгi жұмысынан босатылмай орындайтын қызметкерлерге  
қосымша ақы  
төленедi.  
      2. Жұмыс берушi лауазымдарды қоса атқарғаны  
(қызмет ету аймағының кеңеюi) және уақытша  
болмаған қызметкердiң мiндеттерiн орындағаны үшiн  
берiлетiн қосымша ақылар мөлшерлерiн қызметкермен  
келiсе отырып белгiлейдi.

**132-бап. Жаңа өндiрiстердi (өнiмдердi)  
игеру кезiнде**  
                **еңбекке ақы төлеу**

Ұжымдық шартта және (немесе) еңбек шартында жаңа өндiрiстердi  
(өнiмдердi) игеру кезеңiнде қызметкердiң бұрынғы  
жалақысының сақталуы көзделуi мүмкiн.

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

1. Жұмыс берушiнiң кiнәсiнен жұмыстың бос тұрып  
қалу уақытына ақы төлеудiң тәртiбi мен  
талаптары еңбек шартында, ұжымдық шартта айқындалады және  
қызметкердiң орташа жалақысының елу процентiнен кем  
емес мөлшерде белгiленедi.  
      2. Қызметкердiң кiнәсiнен бос  
тұрып қалған уақытқа ақы төленбеуге  
тиiс.

**134-бап. Жалақы төлеудiң тәртiбi мен  
мерзiмдерi**

1. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық  
валютасындағы ақшалай нысанда айына кемiнде бiр рет, келесi айдың  
бiрiншi онкүндiгiнен кешiктiрiлмей төленедi. Жалақы төленетiн  
күн еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделедi.  
      2. Жалақы төлеу кезiнде жұмыс  
берушi әрбiр қызметкерге тиiстi кезеңдегi тиесiлi жалақының  
құрамдас бөлiктерi, жүргiзiлген ұстап қалулардың  
мөлшерлерi мен негiздерi туралы, оның iшiнде ұстап қалынған  
және аударылған мiндеттi зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ  
төленуге тиiстi жалпы ақша сомасы туралы мәлiметтердi жазбаша  
түрде ай сайын хабарлауға мiндеттi.  
      3. Жалақы төлеу күнi демалыс  
немесе мереке күндерiне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында  
жүргiзiледi.  
      4. Жалақыны және қызметкермен  
еңбек шартын бұзуға байланысты өзге де төлемдердi  
төлеу жұмыс берушiнiң кiнәсiнен кешiктiрiлген кезде, жұмыс  
берушi қызметкерге берешек пен өсiмақыны төлейдi. Өсiмақы  
мөлшерi жалақы төлеу жөнiндегi мiндеттемелердi орындау  
күнiне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкiнiң  
қайта қаржыландыру ставкасын негiзге ала отырып есептеледi және  
төлем жүргiзiлуге тиiстi күннен кейiнгi күннен бастап әрбiр  
кешiктiрiлген күнтiзбелiк күн үшiн есептеледi және төлем  
жасалған күнмен аяқталады.  
      5. Еңбек шарты тоқтатылған  
кезде жұмыс берушiден қызметкерге тиесiлi барлық сомаларды төлеу  
шарт аяқталған күннен кейiнгi үш жұмыс күнiнен  
кешiктiрiлмей жүргiзiледi.

**135-бап. Жалақы төленетiн орын**

Қызметкерлерге жалақы төлеу, егер еңбек шартының,  
ұжымдық шарттың талаптарында өзгеше көзделмесе,  
олардың жұмыс iстейтiн орнында жүргiзiлуге тиiс.

**136-бап. Қызметкердiң орташа айлық жалақысын  
есептеу**

1. Бес күндiк, сондай-ақ алты күндiк жұмыс аптасында  
орташа айлық жалақыны есептеу белгiленген қосымша ақылар  
мен үстеме ақылар, сыйлықақылар және еңбекке  
ақы төлеу жүйесiнде көзделген тұрақты  
сипаттағы басқа да ынталандыру төлемдерi ескерiле отырып,  
тиiстi кезеңдегi орташа күндiк (сағаттық) жалақының  
есебiнен нақты жұмыс iстелген уақыт үшiн жүргiзiледi.  
      2. Осы Кодекске сәйкес тиiстi ақы (төлем)  
төлеуге байланысты оқиғаның алдындағы он екi күнтiзбелiк  
ай орташа жалақыны есептеу үшiн есептiк кезең болып табылады.  
Күнтiзбелiк он екi айдан аз жұмыс iстеген қызметкерлер үшiн  
орташа айлық жалақы нақты жұмыс iстелген уақыт  
бойынша айқындалады.  
      3. Орташа айлық жалақыны айқындаудың  
осы Кодексте көзделген барлық жағдайлары үшiн Қазақстан  
Республикасының Үкiметi оны есептеудiң бiрыңғай тәртiбiн белгiлейдi.  
      4. Егер бұл қызметкердiң жағдайын  
нашарлатпайтын болса, ұжымдық шартта орташа жалақыны  
есептеудiң өзге кезеңдерi көзделуi мүмкiн.

**137-бап. Жалақыдан ұстап қалу**

1. Қызметкердiң жалақысынан ұстап қалу сот шешiмi  
бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында  
көзделген жағдайларда жүргiзiледi.  
      2. Қызметкердiң өзi жұмыс  
iстейтiн ұйымға берешегiн өтеу үшiн оның жалақысынан  
ұстап қалу қызметкердiң жазбаша келiсiмi бар болған  
кезде жұмыс берушiнiң актiсi негiзiнде жүргiзiлуi мүмкiн.  
      3. Ай сайынғы ұстап қалудың  
жалпы мөлшерi қызметкерге тиесiлi жалақының елу  
процентiнен аспауға тиiс.

**138-бап. Қызметкердiң қайтыс болуына  
байланысты**  
                **алынбаған жалақыны беру**

Қызметкердiң қайтыс болуына байланысты алынбаған жалақы  
Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында белгiленген  
тәртiппен берiледi.

**11-тарау. КӘСIПТIК  
ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БIЛIКТIЛIКТI АРТТЫРУ**

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

Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:  
      1) оқыту шарты - жұмыс берушi мен оқитын  
адамның арасындағы кәсiптiк даярлау, қайта даярлау және  
бiлiктiлiктi арттыру шарттары туралы жазбаша келiсiм;  
      2) кәсiптiк даярлау - белгiлi бiр жұмыс  
түрiн орындауға қажеттi жаңа кәсiби дағдыларды  
меңгеру немесе кәсiби дағдыларды өзгерту үшiн  
адамды дамытуға бағытталған кәсiптiк оқыту  
нысаны;  
      3) қайта даярлау - басқа кәсiптi  
немесе мамандықты игеруге мүмкiндiк беретiн кәсiптiк оқыту  
нысаны;  
      4) бiлiктiлiктi арттыру - бұрын алған  
кәсiптiк бiлiмiн, шеберлiгi мен дағдыларын қолдауға, кеңейтуге,  
тереңдету мен жетiлдiруге мүмкiндiк беретiн кәсiптiк оқыту  
нысаны.

**140-бап. Жұмыс берушiнiң даярлау, қайта  
даярлау және**  
                **бiлiктiлiктi арттыру жөнiндегi құқықтары  
мен**  
                **мiндеттерi**

1. Ұйымның жұмыс iстеуi мен дамуы үшiн кәсiптiк  
даярлаудың, қайта даярлау мен бiлiктiлiктi арттырудың қажеттiгiн  
және оның көлемiн жұмыс берушi айқындайды.  
      2. Жұмыс берушi қызметкерлердi  
немесе өзiмен еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге  
адамдарды (бұдан әрi - оқитын адамдар) кәсiптiк  
даярлауды, қайта даярлауды және олардың бiлiктiлiгiн арттыруды:  
      1) тiкелей ұйымда;  
      2) техникалық және кәсiптiк,  
орта бiлiмнен кейiнгi, жоғары және жоғары оқу орнынан  
кейiнгi бiлiмнiң бiлiм беру бағдарламаларын iске асыратын бiлiм  
беру ұйымдарында жүргiзедi.  
      3. Жұмыс берушi кәсiптiк даярлаудан,  
қайта даярлаудан немесе бiлiктiлiгiн арттырудан өтетiн қызметкерлерге  
осы Кодексте, келiсiмдерде, ұжымдық шартта, еңбек шартында көзделген  
жұмысты оқумен қатар алып жүру үшiн жағдайлар  
жасауға мiндеттi.  
      *Ескерту.  
140-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.07.27.*N 320*(қолданысқа  
енгiзiлу тәртiбiн*2-баптан*қараңыз)  
Заңымен.*

**141-бап. Жұмыс берушiнiң жолдамасы бойынша бiлiм  
беру**  
                **ұйымдарында кәсiптiк даярлау, қайта  
даярлау**  
                **және бiлiктiлiктi арттыру**

1. Жұмыс берушiнiң жолдамасы бойынша бiлiм беру ұйымдарында оқитын  
адамдарды кәсiптiк даярлау, қайта даярлау және олардың  
бiлiктiлiгiн арттыру оқыту шартына сәйкес жұмыс берушiнiң  
қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында  
тыйым салынбаған өзге де қаражаттар есебiнен жүзеге  
асырылады.  
      2. Келiсiмде, ұжымдық шартта және  
(немесе) еңбек шартында оқытуға байланысты жеңiлдiктер  
мен өтемақы төлемдерi көзделуi мүмкiн.

**142-бап. Ұйымда қызметкерлердi кәсiптiк  
даярлау, қайта**  
                **даярлау және олардың бiлiктiлiгiн арттыру**

1. Ұйымда қызметкерлердi кәсiптiк даярлауды, қайта  
даярлауды және олардың бiлiктiлiгiн арттыруды жұмыс берушi жүзеге  
асырады.  
      2. Кадрларды кәсiптiк даярлау, қайта  
даярлау және олардың бiлiктiлiгiн арттыру нысандарын жұмыс  
берушi айқындайды.  
      3. Ұйымда кадрларды кәсiптiк даярлауға,  
қайта даярлауға және олардың бiлiктiлiгiн арттыруға  
қойылатын жалпы талаптарды Қазақстан Республикасының Үкiметi айқындайды.

**143-бап. Қызметкерлердiң кәсiптiк даярлау,  
қайта**  
                **даярлау және бiлiктiлiктi арттыру жөнiндегi**  
                **құқықтары мен мiндеттерi**

1. Қызметкерлердiң жаңа кәсiптер мен мамандықтарға  
оқытуды қоса алғанда, кәсiптiк даярлауға, қайта  
даярлауға және бiлiктiлiктi арттыруға құқығы  
бар.  
      2. Кәсiптiк даярлаудан, қайта  
даярлаудан немесе бiлiктiлiктi арттырудан өтетiн қызметкерлер жұмыс  
берушiмен келiсе отырып жұмыстан босатылуы не жұмысты толық  
емес жұмыс уақыты жағдайында орындауы мүмкiн.  
      3. Кәсiптiк даярлаудан, қайта  
даярлаудан немесе бiлiктiлiктi арттырудан өтетiн қызметкерлер осы  
Кодексте, ұжымдық шартта, еңбек шартында көзделген  
кепiлдiктердi пайдаланады.  
      4. Кәсiптiк даярлау, қайта даярлау және  
бiлiктiлiктi арттыру аяқталғаннан кейiн оқитын адам тараптар  
оқыту шартында келiскен мерзiмде жұмыс берушiде жұмыспен өтеуге  
мiндеттi.  
      5. Еңбек шарты қызметкердiң  
бастамасы бойынша немесе қызметкердiң кiнәсi салдарынан жұмыс  
берушiнiң бастамасы бойынша мерзiмiнен бұрын бұзылған  
жағдайда қызметкер өзiн оқытуға байланысты шығындарды  
жұмыспен өтеу мерзiмiнiң жұмыс iстелмеген мерзiмiне  
барабар мөлшерде жұмыс берушiге өтейдi.

**144-бап. Оқыту шартының мазмұны**

1. Оқыту шарты:  
      1) оқитын адам алатын нақты кәсiпке,  
мамандыққа, бiлiктiлiкке сiлтеменi;  
      2) жұмыс берушiнiң және оқитын  
адамның құқықтары мен мiндеттерiн;  
      3) оқыту мерзiмiн және оқыту  
аяқталғаннан кейiн жұмыс берушiде жұмыспен өтеу  
мерзiмiн;  
      4) оқытуға байланысты кепiлдiктер  
мен өтемақы төлемдерiн;  
      5) тараптардың жауапкершiлiгiн қамтуға  
тиiс.  
      2. Оқыту шартында тараптардың  
келiсiмiмен айқындалған өзге де талаптар қамтылуы мүмкiн.

**12-тарау. ЖҰМЫСҚА  
ОРНАЛАСТЫРУ**

**145-бап. Жұмысқа орналастыру кезiндегi  
мемлекеттiк**  
                **кепiлдiктер**

Мемлекет халықты жұмыспен қамту саласында азаматтарға:  
      1) кемсiтушiлiктiң кез келген нысанынан қорғауға  
және кәсiп пен жұмыс алуда тең мүмкiндiктермен қамтамасыз  
етуге;  
      2) кәсiптiк даярлау, қайта даярлау,  
бiлiктiлiгiн арттыруға және жұмыссыздар үшiн қоғамдық  
жұмыстар ұйымдастыруға;  
      3) шағын бизнес пен кәсiпкерлiктi  
дамытуға жәрдемдесуге;  
      4) жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегi  
уәкiлеттi орган және жұмыспен қамтудың жекеше  
агенттiгi арқылы еңбек делдалдығын ұйымдастыруға;  
      5) кәсiптiк-бағдарлау қызметтерiн  
көрсетуге, бос орындар мен бос жұмыс орындары туралы ақпараттар  
беруге;  
      6) кәсiптiк бiлiм беру жүйесiн еңбек  
нарығында сұранысқа ие мамандарды даярлауға бағдарлауға;  
      7) жұмыс күшiн мемлекеттiк бағдарламаларға  
сәйкес өңiраралық қайта бөлуге;  
      8) еңбек қатынастарын анықтау  
және жария ету жөнiндегi шараларды әзiрлеуге және iске  
асыруға;  
      9) инвестициялық келiсiм-шарттарда  
инвестордың кәсiптiк даярлау, жаңа жұмыс орындарын ашу  
және бар жұмыс орындарын сақтап қалу жөнiндегi  
мiндеттерiн белгiлеуге;  
      10) кәсiптiк даярлықты, қайта  
даярлықты және бiлiктiлiктi дамытуға тiкелей ұйымдарда  
жағдай жасауға;  
      11) жұмыспен қамту жөнiндегi уәкiлеттi  
органдардың жұмыс берушiлермен өзара iс-қимылына;  
      12) нысаналы топтарға кiретiн адамдарды жұмысқа  
орналастыру үшiн жағдайлармен қамтамасыз етуге кепiлдiктер  
бередi.

**146-бап. Азаматтардың жұмысқа орналасу  
саласындағы**  
                **құқықтары**

Азаматтардың:  
      1) жұмыс берушiлерге тiкелей өтiнiш  
бiлдiру жолымен, сондай-ақ халықтың жұмысқа  
орналасуына жәрдем көрсететiн жұмыспен қамту мәселелерi  
жөнiндегi уәкiлеттi органның немесе жұмыспен қамтудың  
жекеше агенттiгiнiң еңбек делдалдығы арқылы қызмет  
пен кәсiп түрiн еркiн таңдауға;  
      2) жұмысты өзi iздеуге және жұмысқа  
орналасуға, соның iшiнде шетелден жұмыс iздеуге және жұмысқа  
орналасуға;  
      3) жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегi  
уәкiлеттi органдардан және жұмыспен қамтудың  
жекеше агенттiктерiнен консультациялар мен ақпараттар алуға;  
      4) қоғамдық жұмыстарға  
қатысуға құқығы бар.

**147-бап. Жұмыс берушiнiң жұмысқа  
орналастыру кезiндегi**  
                **құқықтары мен мiндеттерi**

1. Жұмыс берушiнiң:  
      1) кадрлар iрiктеудi жүзеге асыруға;  
      2) жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегi  
уәкiлеттi органдардан еңбек нарығының жай-күйi және  
кәсiптiк даярлаудың мүмкiндiктерi туралы дәйектi, толық  
және жедел ақпарат алуға құқығы бар.  
      2. Жұмыс берушi жұмыспен қамту  
мәселелерi жөнiндегi уәкiлеттi органға:  
      қызметкерлердiң ұйымның  
таратылуына, қызметкерлер санының немесе штатының қысқартылуына  
байланысты алдағы уақытта жұмыстан босатылуы туралы жұмыстан  
босату басталардан кемiнде бiр ай бұрын;  
      қызметкерлердi жалдауға деген қажеттiктерi  
туралы және жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегi уәкiлеттi  
орган жiберген азаматтармен әңгiмелесудiң нәтижелерi  
туралы бес жұмыс күнi iшiнде ақпарат беруге мiндеттi.

**148-бап. Еңбек делдалдығы**

Жұмыспен қамту мәселелерi жөнiндегi уәкiлеттi  
орган немесе жұмыспен қамтудың жекеше агенттiгi:  
      1) азаматтарды - жұмысқа тұру  
мүмкiндiгi туралы, ал жұмыс берушiлердi жұмыс күшiмен қамтылу  
мүмкiндiгi туралы хабардар ету;  
      2) азаматтардың жұмыс таңдауына  
жәрдем көрсету;  
      3) азаматтарға бос жұмыс орнына жұмысқа  
орналасу үшiн жұмыс берушiге жолдама беру;  
      4) еңбек нарығы жөнiндегi  
деректер базасын қалыптастыру;  
      5) өтiнiш бiлдiрген азаматтарды есепке алу  
мен тiркеу;  
      6) кәсiптiк бағдар жасауда қызметтер  
көрсету;  
      7) жұмыс берушiлермен шарттар негiзiнде жұмысқа  
орналасу мәселелерi жөнiнде өзара iс-қимыл жасасу арқылы  
еңбек делдалдығын жүзеге асырады.

**13-тарау.  
КЕПIЛДIКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРI**

**149-бап. Қызметкерлер мемлекеттiк немесе қоғамдық**  
                **мiндеттердi орындаған кезде берiлетiн**  
                **кепiлдiктер**

1. Жұмыс берушi Қазақстан Республикасының заңдарында  
көзделген жағдайларда қызметкерлер мемлекеттiк немесе қоғамдық  
мiндеттердi орындауға тартылған уақытта оларды жұмыс  
орнын (лауазымын) сақтай отырып, еңбек мiндеттерiн орындаудан  
босатады.  
      2. Қызметкерлерге мемлекеттiк және қоғамдық  
мiндеттердi орындағаны үшiн аталған мiндеттердi орындайтын  
жерi бойынша, бiрақ негiзгi жұмыс орнындағы орташа жалақысынан  
төмен емес жалақы төленедi.  
      3. Мерзiмдi әскери қызметiн өткерiп  
келген қызметкер өзi мерзiмдiк әскери қызметке шақырылғанға  
дейiн жұмыс iстеген кәсiпорынға жұмысқа қабылдау  
кезiнде артықшылықты құқыққа ие  
болады.

**150-бап. Медициналық тексеруге жiберiлетiн қызметкерлер**  
                **үшiн кепiлдiктер**

Осы Кодекске не ұжымдық шартқа сәйкес кезеңдiк  
медициналық тексерулерден өтуге мiндеттi қызметкерлердiң  
олардан өткен уақытта жұмыс берушiнiң қаражаты  
есебiнен жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

**151-бап. Донор болып табылатын қызметкерлер үшiн**  
                **кепiлдiктер**

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

**152-бап. Iссапарларға жiберiлетiн қызметкерлер үшiн**  
                **кепiлдiктер мен өтемақы төлемдерi**

1. Iссапар уақытында қызметкердiң жұмыс орны (лауазымы)  
мен жалақысы сақталады.  
      2. Iссапарларға жiберiлетiн қызметкерлерге: P001428  
      1) қызметтiк iссапарда, оның iшiнде  
жолда болған күнтiзбелiк күндерi үшiн тәулiктiк төлемдер;  
      2) баратын жерiне дейiнгi және керi қайтудағы  
жол жүру шығыстары;  
      3) тұрғын үй жалдау шығыстары  
төленедi.  
      3. Қызметкерлердi iссапарларға  
жiберудiң талаптары мен мерзiмдерi еңбек шартымен, ұжымдық  
шартпен немесе жұмыс берушiнiң актiсiмен айқындалады.  
      4. Қызметкерлердi iссапарларға  
жiберу осы Кодекстiң 183, 187, 226-баптарында көзделген шектеулер  
ескерiле отырып жүзеге асырылады.

**153-бап. Қызметкердi жұмыс берушiмен бiрге басқа  
жерге**  
                **ауыстыру кезiндегi кепiлдiктер мен өтемақы**  
                **төлемдерi**

1. Қызметкер жұмыс берушiмен бiрге басқа жерге ауыстырылған  
кезде жұмыс берушi қызметкерге:  
      1) қызметкер мен оның отбасы мүшелерiнiң  
көшiп-қону;  
      2) қызметкер мен оның отбасы мүшелерiнiң  
мүлкiн жеткiзу жөнiндегi шығыстарын өтеуге мiндеттi.  
      2. Осы баптың 1-тармағында көзделген  
өтемақы төлемдерiнiң тәртiбi мен мөлшерi еңбек  
шартында, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушiнiң  
актiсiнде айқындалады.

**154-бап. Экологиялық зiлзала және радиациялық  
қатер**  
                **аймақтарында еңбек қызметiн жүзеге  
асыратын**  
                **қызметкерлерге берiлетiн кепiлдiктер**

Экологиялық зiлзала және радиациялық қатер аймақтарында  
еңбек қызметiн жүзеге асыратын қызметкерлерге берiлетiн  
кепiлдiктер Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленедi.

**155-бап. Қызметкердiң жеке мүлкiн жұмыс  
берушiнiң**  
                **мүддесiне пайдалануға байланысты өтемақы**  
                **төлемдерi**

Қызметкер жеке мүлкiн жұмыс берушiнiң мүддесiне және  
оның келiсiмiмен пайдаланған кезде жұмыс берушi құрал-саймандарды,  
жеке көлiктi, басқа да техникалық құралдарды  
пайдаланғаны, тоздырғаны (амортизациясы) үшiн және  
оларды пайдалану шығыстарына тараптардың келiсiмi бойынша өтемақы  
төлемдерiн жүргiзедi.

**156-бап. Жұмысы жолда өтетiн немесе жүрiп-тұру  
сипаты**  
                **бар не қызмет ету учаскелерi шегiндегi**  
                **қызметтiк сапарлармен байланысты болатын**  
                **жағдайларда қызметкерлерге өтемақы төлемдерi**

1. Қызметкерлердiң жұмысы жолда өтетiн немесе жүрiп-тұру  
сипаты бар не қызмет көрсету учаскелерi шегiндегi қызметтiк  
сапарлармен байланысты болатын жағдайларда, оларға тұрақты  
тұратын жерiнен тысқары жерде болған әр күн үшiн  
келiсiмде, ұжымдық шартта, еңбек шартында және (немесе)  
жұмыс берушiнiң актiсiнде белгiленген тәртiппен өтемақы  
төлемдерi жүргiзiледi.  
      2. Қызметкерлер айдың барлық жұмыс  
күндерiнде емес, белгiлi бiр күндерiнде сапарда болған жағдайда,  
төлем жұмыс (жұмыс өндiрiсi) орнына баруға және  
керi қайтуға жол жүрген нақты күндер санына  
барабар жүргiзiледi.  
      3. Өтемақы төлемдерi еңбек  
пен тынығуды ұйымдастыру режимiне қарамастан жүзеге  
асырылады.  
      4. Ұйым қызметкерлерiнiң  
орташа жалақысын есептеу кезiнде өтемақы төлемдерi  
ескерiлмейдi.

**157-бап. Жұмысынан айрылуына байланысты берiлетiн**  
                **өтемақы төлемдерi**

1. Жұмыс берушi мынадай жағдайларда:  
      1) жұмыс берушi - заңды тұлға  
таратылған не жұмыс берушi - жеке тұлға қызметiн  
тоқтатқан жағдайда жұмыс берушiнiң бастамасы  
бойынша еңбек шарты бұзылғанда;  
      2) қызметкерлердiң саны немесе штаты  
қысқарған жағдайда жұмыс берушiнiң  
бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылғанда қызметкерге жұмысынан  
айрылуына байланысты айына айлық орташа жалақысы мөлшерiнде өтемақы  
төлемiн жүргiзедi.  
      2. Еңбек шартын жасасу кезiнде жұмыс  
берушi еңбек жағдайлары туралы дәйексiз ақпарат берген  
не жұмыс берушi Қазақстан Республикасының еңбек  
заңнамасын, еңбек шартының, ұжымдық шарттың  
талаптарын бұзған жағдайда қызметкердiң бастамасы  
бойынша еңбек  
шарты бұзылған кезде жұмыс берушi қызметкерге жұмысынан  
айрылуына байланысты үш айға орташа жалақысы мөлшерiнде  
өтемақы төлемiн жүргiзедi.  
      3. Еңбек шартында, ұжымдық  
шартта жұмысынан айрылуына байланысты өтемақы төлемiнiң  
неғұрлым жоғары мөлшерi көзделуi мүмкiн.

**158-бап. Далалық жабдықталым ақшасын төлеудiң  
тәртiбi**  
                **мен шарттары**

1. Геологиялық барлау, топографиялық-геодезиялық, iздестiру ұйымдарының  
қызметкерлерiне:  
      1) тұрақты тұратын жерiне күн  
сайын қайтып келмейтiн тұрақты тұратын жерiнен тысқары  
жерде;  
      2) сол сияқты тұрақты тұратын  
жерi болып табылмайтын, далалық ұйым орналасқан жерге күнде  
қайтып келгенiмен тұрақты тұратын жерiнен тысқары  
жерде;  
      3) еңбектi вахталық әдiспен ұйымдастыру  
жолымен тұрақты тұратын жерiнен тысқары жерде далалық  
жағдайда жұмыстар орындаған кезде далалық жабдықталым  
ақшасы төленедi.  
      2. Далалық жабдықталым ақшасын  
төлеу дала жұмыстарында болған барлық күнтiзбелiк  
күндер үшiн жүргiзiледi.  
      3. Жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысында болған уақыт үшiн қызметкерлерге далалық  
жабдықталым ақшасы төленбейдi.  
      4. Қызметкер далалық ұйымнан  
iссапарға шыққан кезде оған далалық жабдықталым  
ақшасын төлеу тоқтатылады, ал iссапарға байланысты шығыстар  
осы Кодекске сәйкес өтеледi.  
      5. Ұйым қызметкерлерiнiң  
орташа жалақысын есептеу кезiнде далалық жабдықталым ақшасының  
мөлшерi есепке алынбайды.  
      6. Далалық жабдықталым ақшасын  
төлеудiң тәртiбi, шарттары мен мөлшерi, далалық  
жағдайдағы жұмыс уақытын есепке алу тәртiбi  
келiсiмдерде, еңбек шартында, ұжымдық шартта белгiленедi және  
жұмыс берушiнiң актiсiмен бекiтiледi.  
      7. Далалық жағдайлардағы жұмыс  
кезiнде қызметкерге демалыс күндерi үшiн далалық жабдықталым  
ақшасын төлеу оны ол қай жерде (далалық жұмыстар  
жүргiзiлетiн объектiде, учаскеде, ұйымның далалық  
базасында, жұмыстар жүргiзiлетiн жерден тысқары) өткiзуiне  
байланысты жүргiзiледi. Мұндай тәртiп еңбектi ұйымдастырудың,  
еңбек пен тынығу режимiнiң қабылданған  
нысандарына қарамастан қолданылуы мүмкiн.

**159-бап. Қызметкерлерге жұмыс берушiнiң қаражаты**  
                **есебiнен әлеуметтiк жәрдемақы төлеу**

1. Жұмыс берушi өз қаражаты есебiнен қызметкерлерге еңбекке  
уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтiк жәрдемақы  
төлеуге мiндеттi.  
      2. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген тәртiппен  
берiлген еңбекке жарамсыздық парақтары еңбекке уақытша  
жарамсыздық бойынша әлеуметтiк жәрдемақылар төлеу  
үшiн негiз болып табылады.  
      3. Еңбекке уақытша жарамсыздық  
бойынша әлеуметтiк жәрдемақылар қызметкерлерге еңбекке  
жарамсыздықтың бiрiншi күнiнен бастап еңбек қабiлетi  
қалпына келген күнге дейiн немесе мүгедектiк белгiленгенге  
дейiн Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес  
есептелген олардың орташа жалақысының есебiмен төленедi.  
      4. Әлеуметтiк жәрдемақы мөлшерiн,  
оларды тағайындау және төлеу тәртiбiн Қазақстан  
Республикасының Үкiметi айқындайды. Жұмыс  
берушiлер қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында  
белгiленген әлеуметтiк жәрдемақы мөлшерiне қосымша  
төлемдер белгiлеуге құқылы.  
      *Ескерту.  
159-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.12.19.*N 9*(2008 жылғы  
1 қаңтардан бастап қолданысқа енгiзiледi) Заңымен.*

**14-тарау. ЕҢБЕК  
ШАРТЫ ТАРАПТАРЫНЫҢ МАТЕРИАЛДЫҚ**  
**ЖАУАПКЕРШIЛIГI**

**160-бап. Еңбек шарты тарапының келтiрiлген  
залалды**  
                **(зиянды) өтеу жөнiндегi мiндеттерi**

1. Еңбек шартының басқа тарапқа залал (зиян) келтiрген  
тарапы оны осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге  
де заңдарына сәйкес өтейдi.  
      2. Еңбек шартында, ұжымдық  
шартта қызметкер мен жұмыс берушiнiң материалдық  
жауапкершiлiгi нақтылануы мүмкiн.  
      3. Еңбек шартының залал (зиян)  
келтiрiлгеннен кейiн тоқтатылуы еңбек шарты тарапын басқа  
тарапқа келтiрiлген залалды (зиянды) өтеу жөнiндегi  
материалдық жауапкершiлiктен босатуға әкеп соқпайды.

**161-бап. Еңбек шарты тарапының залал (зиян)  
келтiргенi**  
                **үшiн материалдық жауапкершiлiгi басталатын**  
                **жағдайлар**

1. Еңбек шарты тарапының еңбек шартының басқа  
тарапына өзi келтiрген залал (зиян) үшiн материалдық  
жауапкершiлiгi, егер осы Кодексте және Қазақстан Республикасының  
өзге заңдарында өзгеше көзделмесе, құқыққа  
қарсы кiнәлi мiнез-құлық (әрекет немесе  
әрекетсiздiк) нәтижесiнде келтiрiлген залал (зиян) үшiн және  
құқыққа қарсы кiнәлi мiнез-құлық  
пен келтiрiлген залал (зиян) арасындағы себептi байланыс үшiн басталады.  
      2. Жұмыс берушi қызметкер алдында:  
      1) қызметкердi өз жұмыс  
орнында еңбек ету мүмкiндiгiнен заңсыз айыру арқылы  
келтiрiлген залал үшiн;  
      2) қызметкердiң мүлкiне  
келтiрiлген залал үшiн;  
      3) қызметкердiң өмiрiне және  
(немесе) денсаулығына келтiрiлген зиян үшiн материалдық  
жауаптылықта болады.  
      3. Қызметкер жұмыс берушiнiң  
алдында:  
      1) жұмыс берушiнiң мүлкiн жоғалту  
немесе бүлдiру арқылы келтiрiлген залал үшiн;  
      2) қызметкердiң әрекетi (әрекетсiздiгi)  
нәтижесiнде туындаған залал үшiн материалдық жауаптылықта  
болады.  
      4. Қызметкер мен жұмыс берушi ұжымдық  
шартта, еңбек шартында белгiленген басқа жағдайларда өзара  
материалдық жауаптылықта болады.

**162-бап. Жұмыс берушiнiң қызметкерге оны еңбек  
ету**  
                **мүмкiндiгiнен заңсыз айыру арқылы  
келтiрiлген**  
                **залал үшiн материалдық жауапкершiлiгi**

1. Қызметкер басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған,  
жұмыс орнына жiберiлмеген, еңбек шартының талаптары бiржақты  
өзгертiлген, қызметкер жұмыстан шеттетiлген, еңбек  
шарты негiзсiз бұзылған жағдайда, жұмыс берушi қызметкердiң  
алмай қалған жалақысы мен оған  
тиесiлi өзге де төлемдердi оған өтеуге мiндеттi.  
      2. Еңбек шартында, ұжымдық  
шартта, жұмыс берушiнiң қызметкерлер өкiлдерiмен  
келiсiлген актiлерiнде қызметкердi еңбек ету мүмкiндiгiнен заңсыз  
айыру арқылы келтiрiлген залалды жұмыс берушiнiң өтеуiнiң  
қосымша жағдайлары белгiленуi мүмкiн.

**163-бап. Қызметкердiң мүлкiне келтiрiлген  
залал үшiн**  
                **жұмыс берушiнiң материалдық жауапкершiлiгi**

Қызметкердiң мүлкiне залал келтiрген жұмыс берушi оны еңбек  
шартының, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес толық  
көлемде өтеуге мiндеттi.

**164-бап. Қызметкердiң өмiрiне және  
(немесе)**  
                **денсаулығына келтiрiлген зиян үшiн жұмыс**  
                **берушiнiң материалдық жауапкершiлiгi**

1. Қызметкердiң еңбек мiндеттерiн атқаруына байланысты  
оның өмiрiне және (немесе) денсаулығына зиян  
келтiрiлгенде жұмыс берушi қызметкерге келтiрiлген зиянды Қазақстан  
Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген  
көлемде өтеуге мiндеттi.  
      2. Осы баптың 1-тармағында көзделген  
зиян қызметкерде сақтандыру төлемдерi болмаған кезде  
толық көлемде өтеледi. Сақтандыру төлемдерi болған  
кезде жұмыс берушi қызметкерге сақтандыру сомасы мен зиянның  
нақты мөлшерi арасындағы айырманы өтеуге мiндеттi.  
      3. Жұмыс берушiлердiң қызметкерлердiң  
өмiрiне және (немесе) денсаулығына келтiрiлген зиянды өтеу  
тәртiбi Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалады.

**165-бап. Қызметкердiң жұмыс берушiге залал  
келтiргенi**  
                **үшiн материалдық жауапкершiлiгi**

1. Қызметкердiң жұмыс берушiге залал келтiргенi үшiн  
материалдық жауапкершiлiгi осы Кодексте көзделген жағдайларда  
және мөлшерде басталады.  
      2. Қызметкер жұмыс берушiге  
келтiрiлген тiкелей нақты залалды өтеуге мiндеттi.  
      3. Егер залал еңсерiлмейтiн күштiң  
не аса қажеттiлiктiң, қажеттi қорғаныстың,  
сондай-ақ жұмыс берушi қызметкерге берiлген мүлiктiң  
сақталуы үшiн тиiстi жағдайларды қамтамасыз ету жөнiндегi  
мiндеттердi орындамауы салдарынан туындаған болса, қызметкердiң  
жұмыс берушiге келтiрiлген залал үшiн жауапкершiлiгi жойылады.  
      4. Қызметкерге қалыпты өндiрiстiк-шаруашылық  
тәуекел санатына жатқызылуы мүмкiн залал үшiн  
жауапкершiлiк жүктеуге жол берiлмейдi.  
      5. Жұмыс берушi қызметкерлердiң  
қалыпты жұмысы және оларға сенiп тапсырылған мүлiктiң  
толық сақталуын қамтамасыз ету үшiн қажеттi жағдайлар  
жасауға мiндеттi.  
      6. Тiкелей нақты залал деп жұмыс  
берушiнiң бар мүлкiнiң азаюы немесе аталған мүлiктiң  
(оның iшiнде, егер жұмыс берушi осы мүлiктiң сақталуы  
үшiн жауаптылықта болса, үшiншi тұлғалардың  
жұмыс берушiде жатқан мүлiктерiнiң) жай-күйiнiң  
нашарлауы, сондай-ақ жұмыс берушiнiң мүлiктi сатып алу  
немесе қалпына келтiру үшiн шығындалуына не артық төлем  
төлеуiне деген қажеттiлiгi түсiнiледi.

**166-бап. Қызметкердiң материалдық  
жауапкершiлiгiнiң шегi**

Қызметкер келтiрiлген залал үшiн, егер осы Кодексте өзгеше көзделмесе,  
өзiнiң орташа айлық жалақысы шегiнде материалдық  
жауаптылықта болады.

**167-бап. Қызметкердiң жұмыс берушiге  
келтiрiлген залал**  
                **үшiн толық материалдық жауапкершiлiкте  
болу**  
                **жағдайлары**

Мынадай:  
      1) қызметкерге толық материалдық  
жауапкершiлiктi өзiне алу туралы жазбаша шарт негiзiнде берiлген мүлiктiң  
және басқа да бағалы заттардың сақталуы қамтамасыз  
етiлмеген;  
      2) қызметкер бiржолғы құжат  
бойынша есебiне алған мүлiктiң және басқа да бағалы  
заттардың сақталуы қамтамасыз етiлмеген;  
      3) алкогольдiк, нашақорлық немесе  
уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас)  
жағдайда залал келтiрiлген;  
      4) материалдар, жартылай фабрикаттар, бұйымдар  
(өнiмдер), оның iшiнде оларды әзiрлеу кезiндегiнi қоса  
алғанда, сондай-ақ жұмыс берушi қызметкерге пайдалануға  
берген құрал-саймандар, өлшеуiш аспаптар, арнайы киiмдер мен  
басқа заттар кем шыққан, қасақана жойылған  
немесе қасақана бүлдiрiлген;  
      5) қызметкердiң Қазақстан  
Республикасының заңнамасында белгiленген тәртiппен расталған  
заңсыз iс-әрекеттерiнен залал келтiрiлген жағдайларда жұмыс  
берушiге келтiрiлген залалдың толық мөлшерiндегi материалдық  
жауапкершiлiк қызметкерге жүктеледi.

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

1. Өндiрiс процесiнде өзiне берiлген мүлiк пен құндылықтарды  
сақтауға, өңдеуге, сатуға (жiберуге), тасымалдауға,  
қолдануға немесе өзге де пайдалануға байланысты лауазым  
атқаратын немесе жұмыстар орындайтын қызметкер және жұмыс  
берушi қызметкерге берiлген мүлiктiң және басқа  
да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз  
етпегенi үшiн қызметкердiң толық жеке материалдық  
жауапкершiлiгi туралы жазбаша нысанда шарт жасасады.  
      2. Өндiрiс процесiнде өздерiне  
берiлген мүлiк пен құндылықтарды сақтауға, өңдеуге,  
сатуға (жiберуге), тасымалдауға, қолдануға немесе өзге  
де пайдалануға байланысты, келтiрiлген залал үшiн әрбiр қызметкердiң  
материалдық жауапкершiлiгiнiң аражiгiн ажырату мүмкiн  
болмайтын жұмыстарды бiрлесiп орындайтын қызметкерлер және жұмыс  
берушi қызметкерлерге берiлген мүлiктiң және басқа  
да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегенi  
үшiн қызметкерлердiң толық ұжымдық (ортақ)  
материалдық жауапкершiлiгi туралы жазбаша нысанда шарт жасасады.  
      3. Толық жеке немесе ұжымдық  
(ортақ) материалдық жауапкершiлiк туралы шарттар еңбек шартын  
жасасу кезiнде де, еңбек шартына қосымша ретiнде де жасалуы мүмкiн.  
      4. Қызметкерлерге берiлген мүлiктiң  
және басқа да құндылықтардың сақталуын  
қамтамасыз етпегенi үшiн толық жеке және ұжымдық  
(ортақ) материалдық жауапкершiлiк туралы шарттар жасалуы мүмкiн  
қызметкерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың  
тiзбесi, сондай-ақ толық материалдық жауапкершiлiк туралы үлгiлiк  
шарт ұжымдық шартпен (ол бар болған кезде) немесе жұмыс  
берушiнiң актiлерiмен бекiтiледi.

**169-бап. Еңбек шарты тараптарының келтiрiлген  
залалды**  
                **(зиянды) өтеу тәртiбi**

Еңбек шартының басқа тарапқа залал (зиян) келтiрген  
тарапы оны осы Кодексте және Қазақстан Республикасының  
заңдарында белгiленген мөлшерде сот шешiмiнiң негiзiнде не  
ерiктi түрде өтейдi.

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

**170-бап. Жеке еңбек дауларын қарау жөнiндегi  
органдар**

1. Жеке еңбек дауларын келiсiм комиссиялары және (немесе) соттар қарайды.  
      2. Жеке еңбек дауларын еңбек дауы  
тараптарының өтiнiшi бойынша келiсiм комиссиясы қарайды.  
      3. Еңбек шартының тараптары жеке еңбек  
дауын шешу үшiн өз қалауы бойынша тiкелей сотқа жүгiне  
алады.

**171-бап. Келiсу комиссиясын құру және оның  
жұмысын**  
                **ұйымдастыру**

1. Келiсу комиссиясы тепе-теңдiк негiзiнде жұмыс берушiнiң және  
қызметкерлердiң өкiлдерiнiң бiрдей санынан құрылады.  
      2. Келiсу комиссиясының сандық құрамы,  
оның жұмыс iстеу тәртiбi және келiсiм комиссиясы өкiлеттiгiнiң  
мерзiмi жұмыс берушi мен қызметкерлердiң арасындағы  
келiсiм бойынша қызметкерлердiң жалпы  
жиналысында (конференциясында) белгiленедi.  
      3. Келiсу комиссиясының қызметкерлерден  
құрылатын мүшелерi қызметкерлердiң жалпы  
жиналысында (конференциясында) сайланады. Келiсу комиссиясының жұмыс  
берушiден құрылатын мүшелерi жұмыс берушiнiң  
актiсiмен тағайындалады. Келiсу комиссиясының мүшелерi  
бiрiншi ұйымдастыру отырысында көпшiлiк дауыспен өз құрамынан  
төраға мен хатшыны сайлайды.  
      4. Келiсу комиссиясы еңбек дауын өтiнiш  
берген күннен бастап жетi күндiк мерзiмде қарайды.  
      5. Қарау нәтижесi бойынша келiсу комиссиясының  
шешiмi қабылданады, ол қабылданған күннен бастап үш  
жұмыс күнiнен кешiктiрiлмей өтiнiш иесiне берiледi.

**172-бап. Жеке еңбек дауларын қарау жөнiндегi  
органдарға**  
                **жүгiну мерзiмi**

Жеке еңбек дауларын қарау жөнiндегi органдарға жүгiну  
үшiн мынадай мерзiмдер белгiленедi:  
      1) жұмысқа қайта алу туралы  
даулар бойынша - жұмыс берушiнiң еңбек шартын бұзу  
туралы актiсiнiң көшiрмесi табыс етiлген күннен бастап үш  
ай;  
      2) басқа еңбек даулары бойынша - қызметкер  
немесе жұмыс берушi өз құқығының бұзылғаны  
туралы бiлген немесе бiлуге тиiстi күннен бастап бiр жыл.

**173-бап. Еңбек даулары жөнiндегi келiсу  
комиссиясының**  
                **құзыретi**

Келiсу комиссиясы, осы Кодексте және Қазақстан Республикасының  
өзге де заңдарында қараудың өзгеше тәртiбi  
белгiленген дауларды қоспағанда, ұйымдарда туындайтын еңбек  
дауларын қарау жөнiндегi орган болып табылады.  
      Егер қызметкер келiспеушiлiктердi жұмыс  
берушiмен арадағы өзi немесе өз өкiлi қатысатын  
тiкелей келiссөздер барысында реттемеген болса, еңбек дауын келiсу  
комиссиясы қарайды.

**174-бап. Еңбек дауларын келiсу комиссиясында қарау**  
                **тәртiбi**

Келiсу комиссиясына келiп түскен өтiнiш аталған комиссияда  
мiндеттi түрде тiркелуге тиiс.  
      Келiсу комиссиясы еңбек дауын өтiнiш  
берiлген күннен бастап күнтiзбелiк жетi күн iшiнде қарауға  
мiндеттi.  
      Дау өтiнiш берушiнiң немесе ол уәкiлеттiк  
берген өкiлдiң қатысуымен қаралады. Дауды қызметкердiң  
немесе оның өкiлiнiң қатысуынсыз қарауға  
тек оның жазбаша өтiнiшi бойынша ғана жол берiледi. Қызметкер  
немесе оның өкiлi аталған комиссияның отырысына келмей қалған  
жағдайда, еңбек дауын қарау кейiнге қалдырылады. Қызметкер  
немесе оның өкiлi дәлелдi себептерсiз екiншi рет келмей қалған  
жағдайда, келiсiм комиссиясы мәселенi қараудан алып тастау  
туралы шешiм шығаруы мүмкiн, мұның өзi қызметкердi  
осы Кодексте белгiленген мерзiм шегiнде еңбек дауын қарау туралы қайтадан  
өтiнiш беру құқығынан айырмайды.  
      Келiсу комиссиясы отырысқа куәгерлердi  
шақыртуға, мамандарды шақыруға құқылы.  
Комиссияның талап етуi бойынша ұйымның басшысы оған қажеттi  
құжаттарды белгiленген мерзiмде табыс етуге мiндеттi.  
      Келiсу комиссиясының отырысы оған қызметкерлер  
атынан өкiлдiк ететiн мүшелерiнiң кемiнде жартысы және  
жұмыс берушi атынан өкiлдiк ететiн мүшелерiнiң кемiнде  
жартысы қатысқан жағдайда, заңды деп есептеледi.  
      Келiсу комиссиясының отырысында хаттама жүргiзiледi,  
оған комиссияның төрағасы немесе оның орынбасары қол  
қояды.

**175-бап. Келiсу комиссиясының шешiм қабылдау тәртiбi**  
                **және оның мазмұны**

Келiсу комиссиясы отырысқа қатысып отырған комиссия мүшелерiнiң  
жай көпшiлiк даусымен шешiм қабылдайды. Өтiнiш берушiнiң  
немесе комиссия мүшелерiнiң бiрiнiң талап етуi бойынша дауыс  
беру жасырын өткiзiледi.  
      Келiсу комиссиясының шешiмiнде:  
      ұйымның (бөлiмшенiң)  
атауы, комиссияға жүгiнген қызметкердiң тегi, аты, әкесiнiң  
аты, лауазымы, кәсiбi немесе мамандығы;  
      комиссияға жүгiнген күн мен  
дауды қарау күнi, даудың мәнi;  
      комиссия мүшелерi мен отырысқа қатысқан  
басқа да адамдардың тегi, аты, әкесiнiң аты;  
      шешiмнiң мәнi және оның  
негiздемесi (заңға, өзге де нормативтiк құқықтық  
актiге сiлтеме жасай отырып);  
      дауыс беру нәтижелерi көрсетiледi.  
      Келiсу комиссиясы шешiмiнiң тиiсiнше  
расталған көшiрмелерi шешiм қабылданған күннен  
бастап үш күн iшiнде ұйымның қызметкерi мен  
басшысына берiледi.

**176-бап. Келiсу комиссиясының шешiмдерiн орындау**

Келiсу комиссиясының шешiмi онда белгiленген мерзiмде орындалуға  
тиiс.  
      Комиссияның шешiмi белгiленген мерзiмде  
орындалмаған жағдайда қызметкер немесе жұмыс берушi еңбек  
дауын шешудi сот тәртiбiмен жүзеге асыруға құқылы.

**177-бап. Жеке еңбек дауын қарау жөнiндегi  
органның**  
                **қызметкердi жұмысына қайта алдыртуы**

1. Осы баптың 3-тармағында көрсетiлген жағдайларды қоспағанда,  
еңбек шарты бұған заңды негiзсiз, не басқа жұмысқа  
заңсыз ауыстыру, басқа жұмыс орнына заңсыз көшiру,  
еңбек жағдайларын заңсыз өзгерту, жұмыстан заңсыз  
шеттету себебiнен тоқтатылған жағдайда, жеке еңбек  
дауын қарау жөнiндегi орган қызметтердi бұрынғы жұмысына  
қайта алу туралы шешiм шығарады.  
      2. Бұрынғы жұмысына қайта  
алынған қызметкерге амалсыз бос жүрген (жұмыстан  
шеттетiлген) барлық уақыты үшiн орташа жалақысы немесе  
төмен ақы төленетiн жұмысты орындағаны үшiн,  
бiрақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы  
айырма төленедi.  
      3. Жеке еңбек дауын қарайтын орган қызметкердiң  
өтiнiшi бойынша қызметкерге осы баптың 2-тармағында көрсетiлген  
мөлшерде жалақы төлеу туралы шешiм шығарумен шектелуi мүмкiн.  
      4. Жеке еңбек дауын қарау жөнiндегi  
органның қызметкердi бұрынғы жұмысында қайта  
алу туралы шешiмi дереу орындалуға тиiс. Жұмыс берушi жұмысқа  
қайта алу туралы шешiмнiң орындалуын кiдiрткен кезде, жеке еңбек  
дауын қарау жөнiндегi орган қызметкерге шешiмнiң  
орындалуы кiдiртiлген уақыт үшiн орташа жалақысын немесе жалақысының  
айырмасын төлеу туралы шешiм шығарады.

**3-БӨЛIМ.  
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДIҢ ЖЕКЕЛЕГЕН САНАТТАРЫНЫҢ ЕҢБЕГIН**  
**РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**16-тарау. ОН  
СЕГIЗ ЖАСҚА ТОЛМАҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДIҢ ЕҢБЕГIН**  
**РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**178-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң  
еңбек**  
                **саласындағы құқықтары**

Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер еңбек қатынастарында  
құқықтары бойынша кәмелетке толғандармен теңестiрiледi,  
ал еңбектi қорғау, жұмыс уақыты, демалыс уақыты  
және басқа да еңбек жағдайлары саласында осы Кодексте  
белгiленген қосымша кепiлдiктердi пайдаланады.

**179-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң**  
                **еңбегiн пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар**

1. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң еңбегiн  
ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және  
(немесе) қауiптi жұмыстарда, сондай-ақ орындалуы олардың  
денсаулығы мен имандылығының дамуына зиян келтiруi мүмкiн  
жұмыстарда (ойын бизнесi, түнгi ойын-сауық мекемелерiндегi жұмыс,  
алкоголь өнiмдерiн, темекi бұйымдарын, есiрткi, психотроптық  
заттар мен прекурсорларды өндiру, тасымалдау мен сату) қолдануға  
тыйым салынады.  
      2. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң  
өздерiне белгiленген шектi нормалардан артық жүктердi тасуына  
және қозғалтуына тыйым салынады.  
      3. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң  
еңбегiн пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың  
тiзiмiн, он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң жүктердi  
тасуы мен қозғалтуының шектi нормаларын еңбек жөнiндегi  
уәкiлеттi мемлекеттiк орган денсаулық сақтау саласындағы  
уәкiлеттi мемлекеттiк органмен келiсiм бойынша белгiлейдi.

**180-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердi**  
                **мiндеттi медициналық тексерулер**

Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлермен еңбек шарттары  
алдын ала мiндеттi медициналық тексеруден кейiн ғана жасалады. Одан  
әрi қызметкерлер он сегiз жасқа толғанға дейiн  
жыл сайын мiндеттi медициналық тексеруден өтуге тиiс.

**181-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер  
үшiн**  
                **жұмыс уақытының ұзақтығы**

Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлерге:  
      1) он төрт жастан он алты жасқа  
дейiнгi қызметкерлер үшiн - аптасына 24 сағаттан аспайтын;  
      2) он алты жастан он сегiз жасқа дейiнгi қызметкерлер  
үшiн - аптасына 36 сағаттан аспайтын;  
      3) бiлiм беру мекемелерiнде оқитын және  
оқу жылы iшiнде оқуды жұмыспен қатар алып жүретiн  
он төрт жастан он алты жасқа дейiнгi оқушыларға - күнiне  
2,5 сағат, он алты жастан он сегiз жасқа дейiнгi оқушыларға  
күнiне 3,5 сағат жұмыс уақытының қысқартылған  
ұзақтығы белгiленедi.

**182-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер  
үшiн**  
                **еңбекке ақы төлеу және өндiрiм  
нормалары**

1. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң еңбегiне  
ақы төлеу жұмыс уақытының қысқартылған  
ұзақтығы ескерiле отырып жүргiзiледi.  
      2. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң  
өндiрiм нормалары қызметкерлерге арналған жалпы өндiрiм  
нормаларын негiзге ала отырып, осы Кодекстiң 181-бабында белгiленген жұмыс  
уақытының барабар қысқартылған ұзақтығымен  
белгiленедi.  
      3. Орта, техникалық және кәсiптiк  
бiлiм беру ұйымдарын бiтiргеннен кейiн жұмысқа кiретiн,  
сондай-ақ өндiрiсте кәсiптiк оқытудан өткен он  
сегiз жасқа дейiнгi қызметкерлер үшiн өндiрiмнiң  
азайтылған нормалары белгiленуi мүмкiн.  
      4. Жұмыс берушi он сегiз жасқа толмаған  
қызметкерлерге күнделiктi жұмыстың толық ұзақтығы  
кезiнде қызметкерлердiң еңбегiне ақы төлеу деңгейiне  
дейiн қосымша ақы төлей алады.  
      *Ескерту.  
182-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.07.27.*N 320*(қолданысқа  
енгiзiлу тәртiбiн*2-баптан*қараңыз)  
Заңымен.*

**183-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң  
еңбек**  
                **және тынығу режимiнiң ерекшелiктерi**

Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердi түнгi уақыттағы  
жұмысқа, үстеме жұмысқа, жұмыс уақытының  
жиынтық есебi кезiндегi жұмысқа тартуға, оларды iссапарға  
және вахталық әдiспен орындалатын жұмысқа  
жiберуге, сондай-ақ оларды жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысынан керi шақырып алуға тыйым салынады.

**184-бап. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлердiң**  
                **материалдық жауапкершiлiгiн шектеу**

Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлермен толық  
материалдық жауапкершiлiк туралы шарт жасасуға тыйым салынады.

**17-тарау. ӘЙЕЛДЕРДIҢ  
ЖӘНЕ ОТБАСЫЛЫҚ МIНДЕТТЕРI БАР ӨЗГЕ**  
**АДАМДАРДЫҢ ЕҢБЕГIН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**185-бап. Жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша еңбек  
шартын**  
                **бұзуды шектеу**

1. Жүктi әйелдермен, үш жасқа дейiнгi балалары бар әйелдермен,  
он төрт жасқа дейiнгi баланы (он сегiз жасқа дейiнгi мүгедек-баланы)  
тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, аталған  
балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де тұлғалармен  
еңбек шартын жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша бұзуға,  
осы Кодекстiң 54-бабы 1-тармағының 1), 3) - 18) тармақшаларында  
көзделген жағдайларды қоспағанда, жол берiлмейдi.  
      2. Егер әйел еңбек шартының  
мерзiмi аяқталған күнi мерзiмi он екi апта және одан көп  
апта жүктiлiгi туралы медициналық қорытынды  
ұсынса, жұмыс берушi оның жазбаша өтiнiшi бойынша еңбек  
шартының  
мерзiмiн бала үш жасқа толғанға дейiн оның күтiмiне  
байланысты демалыс аяқталған күнге дейiн ұзартуға  
мiндеттi.

**186-бап. Әйелдердiң еңбегiн пайдалануға  
тыйым салынатын**  
                **жұмыстар**

1. Әйелдердiң еңбегiн ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары  
зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi жұмыстарда  
пайдалануға тыйым салынады.  
      2. Әйелдердiң өздерi үшiн  
белгiленген шектi нормалардан асатын жүктi қолмен көтеруiне және  
жылжытуына тыйым салынады.  
      3. Әйелдердiң еңбегiн пайдалануға  
тыйым салынатын жұмыстардың тiзiмiн, әйелдердiң жүктердi  
қолмен көтеруiнiң және қозғалтуының  
шектi нормаларын еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган  
денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк  
органмен келiсе отырып айқындайды.

**187-бап. Әйелдердiң және отбасылық  
мiндеттерi бар басқа**  
                **да адамдардың еңбегi мен тынығу режимiнiң**  
                **ерекшелiктерi**

1. Жұмыс берушiнiң жүктi әйелдердi түнгi уақыттағы  
жұмысқа, демалыс және мереке күндерiндегi жұмысқа,  
үстеме жұмысқа тартуға, оларды iссапарға  
жiберуге, сондай-ақ оларды жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысынан керi шақырып алуға құқығы жоқ.  
      2. Жұмыс берушiнiң:  
      1) жетi жасқа дейiнгi балалары бар әйелдердi  
және жетi жасқа дейiнгi балаларды анасыз тәрбиелеп отырған  
басқа да адамдарды;  
      2) егер үш жасқа дейiнгi балалар, мүгедек  
балалар не отбасының ауру мүшесi медициналық қорытынды  
негiзiнде тұрақты күтiм жасауға мұқтаж  
болса, отбасының ауру мүшелерiне күтiм жасайтын не мүгедек  
балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлердi жазбаша  
келiсiмiнсiз түнгi уақыттағы жұмысқа, үстеме  
жұмысқа тартуға, сондай-ақ iссапарға және  
вахталық әдiспен орындалатын жұмысқа жiберуге құқығы  
жоқ.

**188-бап. Баланы тамақтандыруға арналған үзiлiстер**

1. Тынығуға және тамақтануға арналған үзiлiстерден,  
ауысымiшiлiк және арнайы үзiлiстерден басқа, бiр жарым жасқа  
дейiнгi балалары бар әйелдерге, бiр жарым жасқа дейiнгi балаларды  
анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға)  
баланы (балаларды) тамақтандыру үшiн жұмыстың кемiнде әрбiр  
үш сағаты сайын:  
      1) бiр баласы бар болғанда - әрбiр үзiлiс  
кемiнде отыз минут;  
      2) екi немесе одан да көп баласы бар болғанда  
- әрбiр үзiлiс кемiнде бiр сағат болатын қосымша үзiлiстер  
берiледi.  
      2. Осы баптың 1-тармағында көрсетiлген  
қызметкердiң өтiнiшi бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға  
арналған үзiлiстер тынығуға және тамақтануға  
арналған үзiлiстерге қосылады не жиынтық үзiлiстер  
жұмыс күнiнiң (ауысымының) басында немесе аяғында  
берiледi.  
      3. Баланы (балаларды) тамақтандыруға  
арналған үзiлiстер жұмыс уақытына кiредi. Үзiлiстер  
уақытында әйелдердiң (әкелердiң, асырап  
алушылардың) орташа жалақысы сақталады.

**189-бап. Әйелдерге және отбасылық  
мiндеттерi бар басқа**  
                **да адамдарға толық емес жұмыс уақытын  
белгiлеу**

Жұмыс берушi жүктi әйелдiң, үш жасқа толмаған  
баласы (балалары) бар әйелдiң, үш жасқа дейiнгi баланы  
анасыз тәрбиелеп отырған әкенiң, асырап алушының,  
сондай-ақ отбасының ауру мүшесiне медициналық қорытындыға  
сәйкес күтiм жасайтын қызметкердiң жазбаша өтiнiшi  
бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимiн бередi.

**190-бап. Жүктi әйелдерге жұмыс уақытының  
жиынтық есебiн**  
                **қолдануды шектеу**

Егер жұмыс күнiнiң ұзақтығы сегiз сағаттан  
асатын болса, жүктi әйелдерге жұмыс уақытының (жұмыс  
ауысымының) жиынтық есебiн қолдануға жол берiлмейдi.

**191-бап. Жүктi әйелдердi басқа жұмысқа  
уақытша ауыстыру**

Жұмыс берушi медициналық қорытынды негiзiнде жүктi әйелдi  
орташа жалақысын сақтай отырып, зиянды және (немесе) қауiптi  
өндiрiстiк факторлардың әсерi болмайтын басқа жұмысқа  
ауыстыруға мiндеттi.

**192-бап. Жыл сайынғы ақылы демалыс кезектiлiгiн**  
                **белгiлеу кезiнде әйелдерге берiлетiн кепiлдiк**

Әйелге, қалауы бойынша, жүктiлiкке және босануға  
байланысты демалыстың алдында немесе тiкелей одан кейiн не балаға күтiм  
жасауға арналған демалыс бiткен соң жыл сайынғы ақылы  
еңбек демалысы берiледi.

**193-бап. Жүктiлiкке және босануға  
байланысты**  
                **демалыс**

1. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше  
белгiленбесе, әйелдерге жүктiлiгiне және босануына байланысты  
ұзақтығы босануға дейiн күнтiзбелiк жетпiс күнге  
және босанғаннан кейiн күнтiзбелiк елу алты (қиналып  
босанған немесе екi немесе одан да көп бала туған жағдайда  
- жетпiс) күнге дейiн демалыс берiледi.  
      2. Демалыстарды есептеу жиынтықтап жүргiзiледi  
және демалыс әйелге босанғанға дейiн нақты  
пайдаланған күндерiнiң санына және жұмыс  
берушiдегi жұмысының ұзақтығына қарамастан,  
толық берiледi.  
      *Ескерту.  
193-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.12.19.*N 9*(2008 жылғы  
1 қаңтардан бастап қолданысқа енгiзiледi) Заңымен.*

**194-бап. Жаңа туған балаларды асырап алған**  
                **қызметкерлерге берiлетiн демалыс**

Жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге  
(ата-ананың бiреуiне) баланы асырап алған күннен бастап және  
бала туған күннен елу алты күн өткенге дейiнгi кезеңге  
демалыс берiледi.  
      *Ескерту.  
194-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.12.19.*N 9*(2008 жылғы  
1 қаңтардан бастап қолданысқа енгiзiледi) Заңымен.*

**195-бап. Балалардың күтiмiне байланысты жалақы**  
                **сақталмайтын демалыс**

1. Жұмыс берушi қызметкерге:  
      1) ата-анасының қалауы бойынша -  
баланың анасына не әкесiне;  
      2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған  
ата-ананың бiреуiне;  
      3) баланы iс жүзiнде тәрбиелеп отырған  
әжесiне, атасына, басқа туысына немесе қамқоршысына;  
      4) жаңа туған баланы (балаларды)  
асырап алған қызметкерге бала үш жасқа толғанға  
дейiн баланың күтiмiне байланысты жалақы сақталмайтын  
демалыс беруге мiндеттi.  
      2. Бала үш жасқа толғанға  
дейiн оның күтiмiне байланысты жалақы сақталмайтын  
демалыс осы баптың 1-тармағында көрсетiлген қызметкердiң  
жазбаша өтiнiшi негiзiнде оның қалауы бойынша толық  
немесе бөлiнiп пайдаланылуы мүмкiн.  
      3. Бала үш жасқа толғанға  
дейiн оның күтiмiне байланысты жалақы сақталмайтын  
демалыс уақытында қызметкердiң жұмыс орны (лауазымы) сақталады.  
      4. Егер Қазақстан Республикасының  
заңдарында өзгеше көзделмесе, бала үш жасқа толғанға  
дейiн оның күтiмiне байланысты жалақысы сақталмайтын  
демалыс уақыты жалпы еңбек стажына, мамандығы бойынша жұмыс  
стажына есептеледi.

**18-тарау. ҚОСА  
АТҚАРАТЫН ЖҰМЫС IСТЕЙТIН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДIҢ**  
**ЕҢБЕГIН РЕТТЕУДIҢ ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**196-бап. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек  
шарты**

1. Қызметкер өзi еңбек қатынастарында тұрған  
бiр жұмыс берушiмен (негiзгi жұмыс орыны бойынша), сондай-ақ  
бiрнеше жұмыс берушiмен де қоса атқаратын жұмыс туралы  
еңбек шартын жасасуға құқылы.  
      2. Қоса атқаратын жұмыс туралы  
еңбек шартында жұмысты қоса атқару жөнiнде  
сiлтеме болуы мiндеттi.

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

Қызметкер басқа жұмыс берушiмен қоса атқаратын жұмыс  
туралы еңбек шартын жасасу үшiн осы Кодекстiң 31-бабында көзделген  
құжаттардан бөлек, негiзгi жұмыс орны бойынша еңбектiң  
сипаты мен жағдайлары (жұмыс орны, лауазымы, еңбек жағдайлары)  
туралы анықтама табыс етедi.

**198-бап. Қоса атқаратын жұмыс кезiндегi жұмыс  
уақытының**  
                **ұзақтығы**

Негiзгi жұмыс орны бойынша және қоса атқаратын жұмысы  
бойынша күнделiктi жұмыстың жиынтық ұзақтығы  
осы Кодекстiң 82-бабында белгiленген күнделiктi жұмыс уақытының  
нормасынан 4 сағаттан артық аспауға тиiс.

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

1. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жұмыс  
iстейтiн қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысы негiзгi жұмысы бойынша демалыспен қатар берiледi.  
      2. Егер қоса атқаратын жұмыс  
туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысының ұзақтығы басқа жұмыс бойынша  
демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс берушi қоса  
атқарушы - қызметкердiң өтiнiшi бойынша демалыс ұзақтығының  
айырмасын құрайтын күндерге жалақысы сақталмайтын  
демалыс бередi.

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

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

**201-бап. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек  
шартын жұмыс**  
                **берушiнiң бастамасы бойынша бұзудың қосымша**  
                **негiздерi**

Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты, осы Кодекстiң  
54-бабында көзделген негiздерден басқа, еңбек шарты осы жұмыс  
өзi үшiн негiзгi болып табылатын қызметкермен жасалынған  
жағдайда жұмыс берушiнiң бастамасымен бұзылуы мүмкiн.

**19-тарау. АУЫР  
ЖҰМЫСТАРДА, ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ ЗИЯНДЫ (ЕРЕКШЕ**  
**ЗИЯНДЫ) ЖӘНЕ (НЕМЕСЕ) ҚАУIПТI ЖҰМЫСТАРДА  
IСТЕЙТIН**  
**ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДIҢ ЕҢБЕГIН РЕТТЕУДIҢ  
ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**202-бап. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары  
зиянды**  
                **(ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi**  
                **жұмыстарда iстейтiн қызметкерлердiң жұмыс**  
                **уақытының қысқартылған ұзақтығы**

1. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және  
(немесе) қауiптi жұмыстарда iстейтiн қызметкерлер үшiн  
жұмыс уақытының аптасына 36 сағаттан аспайтын қысқартылған  
ұзақтығы белгiленедi.  
      2. Жұмыс уақытының қысқартылған  
ұзақтығына құқық беретiн өндiрiстердiң,  
цехтардың, кәсiптер мен лауазымдардың тiзiмiн, сондай-ақ  
ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды)  
және (немесе) қауiптi жұмыстардың тiзбесiн еңбек  
жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган денсаулық сақтау  
саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк органмен келiсiм бойынша айқындайды.

**203-бап. Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек  
демалысы**

Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары қызметкерлерге  
өндiрiстердiң, цехтардың, кәсiптер мен лауазымдардың  
тiзiмiне, сондай-ақ жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек  
демалысына құқық беретiн ауыр жұмыстардың,  
еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi  
жұмыстардың тiзбесiне сәйкес берiледi. Демалыстың бұл  
түрiнiң ұзақтығын, сондай-ақ оны берудiң  
шартын еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган денсаулық  
сақтау саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк органмен келiсе  
отырып айқындайды.

**204-бап. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары  
зиянды**  
                **(ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi**  
                **жұмыстарда iстейтiн қызметкерлердiң еңбегiне**  
                **ақы төлеу**

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауiптi  
жұмыстарда iстейтiн қызметкерлердiң еңбегiне ақы  
төлеу қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыстарда  
iстейтiн қызметкерлердiң еңбегiне ақы төлеумен  
салыстырғанда жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар  
(ставкалар) немесе қосымша ақылар белгiлеу жолымен жоғарылатылған  
мөлшерде, бiрақ Қазақстан Республикасының заңнамасында,  
салалық келiсiмдерде немесе ұжымдық шарттарда еңбекке ақы  
төлеудiң ең төменгi стандарттарына негiзделiп  
белгiленгеннен төмен емес мөлшерде белгiленедi.  
      Өндiрiстердiң, цехтардың, кәсiптер  
мен лауазымдардың тiзiмiн, сондай-ақ ауыр жұмыстардың,  
еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi  
жұмыстардың тiзбесiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi  
мемлекеттiк органмен келiсе отырып айқындайды.  
      Осы бапта белгiленген еңбекке ақы төлеу  
шарттары ауыр, зиянды (ерекше зиянды), қауiптi жағдайлардағы  
еңбегi жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелерiмен расталған  
қызметкерлерге қолданылады.  
      *Ескерту. Осы  
Кодекстiң 204-бабы 2008 жылғы 1 қаңтардан бастап*қолданысқа*енгiзiледi.*

**205-бап. Салауатты және қауiпсiз еңбек жағдайларын**  
                **қамтамасыз ету**

Ұйым қызметкерлерiне еңбек жағдайлары бойынша жұмыс  
берушiнiң қаражаты есебiнен еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк органдар белгiлейтiннен төмен емес нормаларда  
арнайы киiм, арнайы аяқ киiм және басқа да дара қорғану  
құралдары, жуу және зарарсыздандыру материалдары, сүт,  
емдеу-профилактикалық тағамдары берiледi.

**20-тарау.  
МАУСЫМДЫҚ ЖҰМЫСТАРДА IСТЕЙТIН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДIҢ**  
**ЕҢБЕГIН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**206-бап. Маусымдық жұмыстар**

Климаттық немесе өзге де табиғи жағдайлары бойынша  
белгiлi бiр, бiрақ бiр жылдан аспайтын кезең (маусым) iшiнде  
орындалатын жұмыстар маусымдық деп танылады.

**207-бап. Маусымдық қызметкерлермен еңбек  
шартын жасасу**  
                **ерекшелiктерi**

1. Еңбек шартында маусымдық жұмыстар орындауға арналған  
шарт жасасу туралы талап және жұмыстарды орындаудың айқындалған  
кезеңi көрсетiлуге тиiс.  
      2. Маусымдық жұмыстарға арналған  
еңбек шартын жасасу кезiнде қызметкердiң өзiне  
тапсырылатын жұмысқа сәйкестiгiн тексеру мақсатындағы  
сынақ мерзiмi белгiленбейдi.

**208-бап. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкерлермен**  
                **еңбек шартын жұмыс берушiнiң бастамасы  
бойынша**  
                **бұзудың қосымша негiздерi**

Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкерлермен еңбек  
шарты, осы Кодекстiң 54-бабында көзделген негiздерден басқа:  
      1) жұмыс берушiдегi жұмыстар өндiрiстiк  
сипаттағы себептер бойынша екi аптадан артық мерзiмге тоқтатылған;  
      2) қызметкер еңбекке уақытша  
жарамсыздығы салдарынан қатарынан бiр ай бойы жұмысқа  
шықпаған жағдайларда жұмыс берушiнiң бастамасы  
бойынша бұзылуы мүмкiн.

**209-бап. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкерлермен**  
                **еңбек шартын бұзу тәртiбiнiң  
ерекшелiктерi**

1. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкер, бұл туралы  
жұмыс берушiнi күнтiзбелiк жетi күн бұрын жазбаша түрде  
ескерте отырып, еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзуға  
құқылы.  
      2. Жұмыс берушi маусымдық жұмыстарда  
iстейтiн қызметкердi еңбек шартының осы Кодекстiң  
54-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген  
негiздер бойынша бұзылатыны туралы күнтiзбелiк жетi күн бұрын  
жазбаша ескертуге мiндеттi.  
      3. Маусымдық жұмыстарда iстейтiн қызметкермен  
еңбек шарты бұзылған кезде, жұмыс берушi пайдаланылмаған  
демалыс үшiн өтемақы төлемiн жұмыс iстелген уақытқа  
барабар төлейдi.  
      4. Маусымдық жұмыста iстейтiн қызметкермен  
еңбек шарты ұйымның таратылуына, қызметкерлер санының  
немесе штатының қысқаруына байланысты тоқтатылған  
кезде екi апталық орташа жалақы мөлшерiнде демалыс жәрдемақысы  
төленедi.

**21-тарау.  
ВАХТАЛЫҚ ӘДIСПЕН ЖҰМЫС IСТЕЙТIН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДIҢ**  
**ЕҢБЕГIН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**210-бап. Вахталық әдiспен жұмыс iстеу  
ерекшелiктерi**

1. Вахталық әдiс, қызметкерлердiң тұрақты тұратын  
жерiне күн сайын қайтып келуi қамтамасыз етiле алмайтын  
кезде, олардың тұрақты тұратын жерiнен тысқары  
жерде еңбек процесiн жүзеге асырудың ерекше нысаны болып  
табылады.  
      2. Жұмыс берушi вахталық әдiспен  
жұмыс iстейтiн қызметкерлер жұмыс өндiрiсi объектiсiнде  
болған кезде оларды тыныс-тiршiлiгiн қамтамасыз ету үшiн тұрғын  
үймен, жұмыс орнына және одан керi жеткiзiп салуды, сондай-ақ  
жұмыс орындау жағдайларымен және  
ауысымаралық демалыспен қамтамасыз етуге мiндеттi.  
      Жұмыс берушi қызметкердiң жұмыс  
өндiрiсi объектiсiнде болу жағдайларын еңбек шартына, ұжымдық  
шартқа сәйкес қамтамасыз етедi.

**211-бап. Вахталық әдiспен жұмыс iстеуге қойылатын**  
                **шектеулер**

Вахталық әдiспен орындалатын жұмыстарға он сегiз жасқа  
толмаған қызметкерлер, жүктi әйелдер, бiрiншi және  
екiншi топтардағы мүгедектер жiберiлмейдi. Өзге қызметкерлер,  
егер мұндай жұмыстар медициналық қорытынды негiзiнде  
олардың денсаулығына қайшы келмесе, вахталық әдiспен  
орындалатын жұмыстарға тартылуы мүмкiн.

**212-бап. Вахтаның ұзақтығы**

1. Объектiде жұмыс орындау уақытын және ауысымаралық  
тынығу уақытын қамтитын кезең вахта деп есептеледi.  
      2. Вахтаның ұзақтығы күнтiзбелiк  
отыз күннен аспауға тиiс.

**213-бап. Вахталық әдiспен жұмыс iстеу  
кезiнде жұмыс**  
                **уақытын және тынығу уақытын есепке  
алу**

1. Жұмыстың вахталық әдiсi кезiнде айлық, тоқсандық  
немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бiрақ бiр  
жылдан аспайтын кезең iшiндегi жұмыс уақытының жиынтық  
есебi белгiленедi.  
      2. Есептiк кезең жұмыс уақытын,  
демалыс уақытын, жұмыс берушi  
орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейiнгi және  
одан керi қайту жолының уақытын қамтиды. Бұл  
ретте, есептiк кезеңдегi жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы  
осы Кодексте белгiленген нормалардан аспауға тиiс.  
      3. Жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысын вахтааралық тынығу кезеңiнде бөлiп беруге жол  
берiлмейдi.  
      4. Жұмыс берушi вахталық әдiспен  
жұмыс iстейтiн әрбiр қызметкердiң жұмыс уақыты  
мен тынығу уақытының есебiн ай бойынша және барлық  
есептiк кезең бойынша жүргiзуге мiндеттi.

**22-тарау. ҮЙ  
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРIНIҢ ЕҢБЕГIН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**214-бап. Үй қызметкерлерiмен еңбек шартын  
жасасу және**  
                **тоқтату ерекшелiктерi**

1. Үй қызметкерлерi деп жұмыс берушi - жеке тұлғалардың  
үй шаруашылығында жұмыстар (қызмет көрсетулер)  
орындайтын қызметкерлер танылады.  
      2. Жұмыс берушi үй қызметкерiн  
жұмысқа қабылдау не онымен еңбек қатынастарын тоқтату  
туралы акт шығармайды және еңбек кiтапшасына оның жұмысы  
туралы мәлiметтер енгiзбейдi.  
      3. Үй қызметкерiнiң еңбек  
қызметi еңбек шартымен расталады.  
      4. Үй қызметкерiмен еңбек  
шарты тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы жазбаша ескертудiң  
мерзiмi, сондай-ақ жұмысынан айырылуға байланысты өтемақы  
төлеу жағдайлары мен мөлшерi еңбек шартында  
белгiленедi.

**215-бап. Үй қызметкерлерiнiң жұмыс  
уақыты мен тынығу**  
                **уақытының режимi**

1. Үй қызметкерлерiне осы Кодексте белгiленген жұмыс уақыты  
мен тынығу уақыты ұзақтығының нормалары қолданылады.  
      2. Үй қызметкерiнiң жұмыс  
режимi, оларға демалыс күндерiн, жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысын беру, оларды үстеме жұмыстарға, түнгi уақытта,  
демалыс және мереке күндерi жұмысқа тарту тәртiбi  
еңбек шартында айқындалады.

**216-бап. Тәртiптiк жазаны қолдану және  
алып тастау**  
                **тәртiбi**

Үй қызметкерiне қатысты тәртiптiк жазаны қолдану  
және алып тастау тәртiбi еңбек шартымен айқындалады.

**217-бап. Жеке еңбек дауларын шешу**

Үй қызметкерi мен жұмыс берушiнiң арасындағы жеке  
еңбек даулары тараптар келiсiмiмен және (немесе) сотта шешiледi.

**218-бап. Үй қызметкерiмен еңбек шартын бұзу**

Үй қызметкерiмен еңбек шартын бұзу еңбек шартында  
көзделген негiздер бойынша жүргiзiледi.

**23-тарау. ҮЙДЕ  
ЖҰМЫС IСТЕЙТIН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДIҢ ЕҢБЕГIН РЕТТЕУ**  
**ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**219-бап. Үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлер**

1. Жұмыс берушiмен жұмысты өз материалдарымен және өзiндiк  
немесе жұмыс берушi бөлiп беретiн не жұмыс берушi қаражаты  
есебiнен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды  
пайдаланып, үйде жеке еңбегiмен орындау туралы еңбек шартын  
жасасқан адамдар үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлер деп  
есептеледi.  
      2. Қызметкердiң жұмысты үйде  
орындауы еңбек шартын жасасқан кезде, сол сияқты еңбек  
шартының қолданылу мерзiмi iшiнде еңбек шартына тиiстi өзгерiстер  
енгiзе отырып белгiленуi мүмкiн.

**220-бап. Үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлердiң  
еңбек**  
                **жағдайлары**

1. Үйде iстелетiн жұмыс қызметкердiң денсаулық жағдайына  
қайшы келмейтiн және оларды орындау үшiн еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау жөнiндегi талаптар қамтамасыз  
етiлген жағдайда ғана орындалуы мүмкiн.  
      2. Үйде iстелетiн жұмыстарды орындауға  
арналған еңбек шартында:  
      1) жұмысты қызметкерге меншiк құқығымен  
тиесiлi немесе жұмыс берушi бөлiп беретiн не жұмыс берушiнiң  
қаражаты есебiнен сатып алынатын жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар  
мен құрылғыларды пайдаланып орындау;  
      2) қызметкердi жұмысты орындау үшiн  
шикiзатпен, материалдармен, жартылай дайын өнiмдермен қамтамасыз  
ету тәртiбi мен мерзiмдерi;  
      3) дайын өнiмдi алып шығу тәртiбi  
мен мерзiмдерi;  
      4) қызметкерге төленетiн өтемақы  
және өзге де төлемдер туралы талаптар мiндеттi түрде көзделуге  
тиiс.

**221-бап. Үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлердiң  
жұмыс**  
                **уақыты мен тынығу уақытының режимi,  
еңбек**  
                **қауiпсiздiгiн және еңбегiн қорғауды  
қамтамасыз**  
                **ету жағдайлары**

Жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимi, жұмыс  
берушiнiң қызметкердiң жұмыс уақыты режимiн сақтауын  
бақылау ерекшелiктерi, еңбек қауiпсiздiгiн және еңбектi  
қорғауды қамтамасыз ету және үйде жұмыс  
iстейтiн қызметкер үшiн осы талаптардың сақталуы жөнiндегi  
жағдайлар еңбек шартында белгiленедi.

**24-тарау. МҮГЕДЕКТЕРДIҢ  
ЕҢБЕГIН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**222-бап. Мүгедектердiң еңбек ету құқығын  
iске асыруы**

1. Мүгедектер әдеттегiдей еңбек жағдайлары бар не мүгедектер  
еңбегiн пайдаланатын мамандандырылған ұйымдарда оңалтудың  
жеке бағдарламасын ескере отырып, жұмыс берушiлермен еңбек  
шарттарын жасасуға құқылы.  
      2. Халықты әлеуметтiк қорғау  
саласындағы уәкiлеттi органның қорытындысы бойынша  
денсаулық жағдайы еңбек мiндеттерiн орындауға кедергi  
келтiретiн не оның денсаулығына және (немесе) басқа  
адамдар еңбегiнiң қауiпсiздiгiне қатер төндiретiн  
жағдайларды қоспағанда, мүгедектiк себептерi бойынша еңбек  
шартын жасасудан бас тартуға, мүгедектi басқа жұмысқа  
ауыстыруға, еңбек жағдайларын өзгертуге тыйым салынады.

**223-бап. Мүгедек қызметкерлердiң еңбек  
жағдайлары**

1. Еңбектi нормалау, еңбекке ақы төлеу және еңбектi  
қорғау жағдайлары, жұмыс режимi, кәсiптердi  
(лауазымдарды) қоса атқару тәртiбi, техникалық,  
санитарлық, гигиеналық, өндiрiстiк-тұрмыстық жағдайлар,  
сондай-ақ тараптар келiсiмi бойынша еңбек шартының, ұжымдық  
шарттың өзге де жағдайлары басқа қызметкерлермен  
салыстырғанда мүгедек қызметкерлердiң жағдайларын  
нашарлата немесе құқықтарын шектей алмайды.  
      2. Мүгедектер еңбегiн ауыр жұмыстарда,  
зиянды (ерекше зиянды), қауiптi еңбек жағдайлары бар жұмыстарда  
пайдалануға тыйым салынады.  
      3. Жұмыс iстеп жүрген мүгедектерге  
осы Кодексте, келiсiмдерде, жұмыс берушiнiң актiлерiнде, сондай-ақ  
еңбек шартында, ұжымдық шартта белгiленген қосымша  
кепiлдiктер берiлуi мүмкiн.  
      4. Жұмыс берушi жұмыс iстеп жүрген  
мүгедектердiң толық емес жұмыс уақыты режимi, жүктеменi  
азайту және басқа еңбек жағдайлары туралы медициналық  
қорытындыларды орындауға мiндеттi.

**224-бап. Мүгедек қызметкерлердiң жұмыс  
уақытының**  
                **қысқартылған ұзақтығы**

1. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедек қызметкерлерге  
аптасына 36 сағаттан аспайтын ұзақтығы қысқартылған  
жұмыс уақыты белгiленедi.  
      2. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедек  
қызметкерлердiң күнделiктi жұмысының (жұмыс  
ауысымының) ұзақтығы жетi сағаттан аспауға  
тиiс.

**225-бап. Мүгедек қызметкерлерге жұмыс уақытының  
жиынтық**  
                **есебiн қолдануды шектеу**

1. Бiрiншi және екiншi топтағы мүгедек қызметкерлерге жұмыс  
уақытының жиынтық есебiн қолдануға жол  
берiлмейдi.  
      2. Егер үшiншi топтағы мүгедек  
қызметкерлерге медициналық  
көрсетулер бойынша жұмыс уақытының жиынтық есебi  
белгiленетiн  
режимге тыйым салынған болса, оларға мұндай есеп  
белгiленбейдi.

**226-бап. Мүгедек қызметкерлердiң түнгi  
уақыттағы**  
                **жұмысын, үстеме жұмысын, демалыс және  
мереке**  
                **күндердегi жұмысын, оларды iссапарға  
жiберудi**  
                **шектеу**

Мүгедек қызметкерлердi үстеме жұмысқа, түнгi  
уақытта, демалыс және мереке күндерiндегi жұмысқа  
тартуға, iссапарға жiберуге, егер олар үшiн мұндай жұмыстарға  
медициналық көрсетулер бойынша тыйым салынбаған болса, олардың  
жазбаша келiсiмiмен ғана жол берiледi.

**227-бап. Мүгедек қызметкерлерге жыл сайынғы  
ақылы еңбек**  
                **демалысын беру**

Мүгедек қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысы олармен келiсе отырып, жұмыс берушi бекiтетiн демалыс кестесiне  
сәйкес берiледi.

**228-бап. Мүгедек қызметкерлерге жыл сайынғы  
ақылы**  
                **қосымша демалыс беру**

Жыл сайынғы ақылы қосымша демалыс - жыл сайынғы ақылы  
еңбек демалысымен бiр мезгiлде не мүгедек қызметкердiң қалауы  
бойынша жұмыс жылының басқа уақытында берiледi.

**25-тарау.  
АЗАМАТТЫҚ ҚЫЗМЕТШIЛЕРДIҢ ЕҢБЕГIН РЕТТЕУ**  
**ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**229-бап. Азаматтық қызметке кiру**

1. Азаматтық қызметке кiру тағайындау тәртiбiмен немесе  
конкурс бойынша жүзеге асырылады.  
      2. Конкурсты бос лауазымы бар мемлекеттiк  
мекеме, қазыналық кәсiпорын ұйымдастырып, өткiзедi.  
      3. Азаматтық қызметке кiру және  
азаматтық қызметшiнiң бос лауазымына орналасуға арналған  
конкурсты өткiзу тәртiбiн Қазақстан Республикасының  
Үкiметi айқындайды.  
      4. Азаматтық қызметке қабылдау  
еңбек шартын жасасу және жұмыс берушiнiң актiсiн шығару  
жолымен жүзеге асырылады.

**230-бап. Азаматтық қызметшiлер лауазымдарының  
тiзбесi**

Азаматтық қызметшiлер лауазымдарының тiзбесiн Қазақстан  
Республикасының Үкiметi айқындайды.

**231-бап. Азаматтық қызметте болумен байланысты  
шектеулер**

Азаматтық қызметшi:  
      1) материалдық-техникалық, қаржылық  
және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын,  
басқа да мемлекеттiк мүлiк пен қызметтiк ақпаратты қызметтiк  
емес мақсатта пайдалануға;  
      2) азаматтық қызметтiң қалыпты  
жұмыс iстеуiне және лауазымдық  
мiндеттердi атқаруға кедергi келтiретiн iс-әрекеттерге қатысуға;  
      3) қызмет жағдайын азаматтық қызметпен  
байланысты емес мақсатта пайдалануға;  
      4) азаматтық қызметтi өткеру  
кезеңiнде белгiлi болған мемлекеттiк құпияны, қызметтiк  
және заңмен қорғалатын өзге де құпияны  
құрайтын мәлiметтердi жария етуге құқылы  
емес.

**232-бап. Азаматтық қызметшiнi басқа  
мемлекеттiк**  
                **мекемеге (қазыналық кәсiпорынға) жұмысқа**  
                **ауыстыру**

Азаматтық қызметшi өзiнiң жазбаша өтiнiшi бойынша  
тиiстi ұйымдардың басшылары арасындағы келiсiм бойынша басқа  
мемлекеттiк мекемеге (қазыналық кәсiпорынға) жұмысқа  
ауыстырылуы мүмкiн.

**233-бап. Азаматтық қызметшiлердi аттестаттау**

Азаматтық қызметшiлер кәсiптiк және бiлiктiлiк даярлығы  
деңгейiн, iскерлiк қасиеттерiн айқындау мақсатында  
аттестаттаудан өтедi.  
      Азаматтық қызметшiлердi  
аттестаттаудан өткiзудiң тәртiбi мен шарттарын тиiстi қызмет  
саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк орган айқындайды.

**234-бап. Азаматтық қызметтегi жоғарылату**

1. Азаматтық қызметшiлердiң қызметтегi жоғарылауы  
оларды жоғары лауазымға ауыстыру жолымен жүзеге асырылады.  
      2. Бiлiктiлiк деңгейi жоғары және  
жұмыс тәжiрибесi бар, өзiнiң кәсiптiк, бiлiктiлiк  
деңгейiн үнемi арттырып отыратын азаматтық қызметшiлер  
азаматтық қызмет бойынша жоғарылатуда басым құқықты  
пайдаланады.

**235-бап. Азаматтық қызметшiлердiң  
бiлiктiлiгiн арттыру**  
                **және оларды қайта даярлау**

1. Азаматтық қызметшiлер кәсiптiк бiлiмi мен дағдыларын  
тереңдету, кәсiптер мен мамандықтар алу мақсатында  
тиiстi бiлiм беру ұйымдарына жiберiлуi мүмкiн.  
      2. Азаматтық қызметшiнiң оқуы,  
қайта оқуы, тағылымдамадан өтуi, өндiрiстен (жұмыстан)  
қол үзбей оқу жағдайындағы ғылыми тағылымдамасын  
қоса алғанда, жiберушi ұйымның қаражаты есебiнен  
төленедi.  
      Азаматтық қызметшiнiң оқуы  
кезiнде оның атқаратын лауазымы, кепiлдiктерi мен өтемақы  
төлемдерi сақталады.  
      3. Бiлiктiлiгiн арттырудан немесе азаматтық  
қызмет бейiнiне сәйкес келетiн мамандық бойынша қайта  
даярлаудан өтiп жатқан азаматтық қызметшiлерге ақылы  
оқу демалысы берiледi.

**236-бап. Азаматтық қызметшiлердi көтермелеу**

Лауазымдық мiндеттерiн адал атқарғаны, жұмысты, оның  
iшiнде айрықша күрделi және шұғыл жұмыстарды  
өте сапалы орындағаны үшiн, бастамашылдығы, шығармашылық  
белсендiлiгi және жұмыстағы басқа да жетiстiктерi үшiн  
азаматтық қызметшiлер:  
      1) азаматтық қызметтегi жоғарылатумен;  
      2) ақшалай сыйақымен;  
      3) алғыс жариялаумен көтермеленуi мүмкiн.  
      Ұжымдық шартта көтермелеудiң  
басқа да шаралары көзделуi мүмкiн.

**237-бап. Азаматтық қызметшiлерге басқа  
жерге жұмысқа**  
                **ауысуы кезiнде берiлетiн кепiлдiктер мен**  
                **өтемақы төлемдерi**

Азаматтық қызметшiлерге мемлекеттiк мекемемен (қазыналық  
кәсiпорынмен) бiрге қолданыстағы әкiмшiлiк-аумақтық  
бөлiнiс бойынша басқа жерге (басқа елдi мекенге) жұмысқа  
ауысу кезiнде:  
      азаматтық қызметшiнiң өзiнiң  
және оның отбасы мүшелерiнiң жұмыс орнына дейiнгi  
жолақысының құны (мемлекеттiк мекеме (қазыналық  
кәсiпорын) тиiстi қозғалыс құралын беретiн жағдайлардан  
басқа);  
      мүлiктi тасымалдау шығыстары;  
      жолда болған әр күн үшiн  
тәулiктiк шығыстар;  
      атқаратын лауазымы бойынша алты лауазымдық  
жалақысы мөлшерiндегi бiржолғы жәрдемақы;  
      жолға жиналу және жаңа орынға  
орналасу күндерi үшiн, бiрақ алты күннен аспайтын,  
сондай-ақ жолда болған уақыты үшiн жалақысы төленедi.

**238-бап. Азаматтық қызметшiлердiң еңбегiне  
ақы төлеу**

1. Мемлекеттiк бюджет есебiнен ұсталатын азаматтық қызметшiлердiң  
еңбегiне ақы төлеу жүйесiн Қазақстан  
Республикасының Үкiметi айқындайды.  
      2. Ауылдық (селолық) жерде жұмыс  
iстейтiн денсаулық сақтау, әлеуметтiк қамсыздандыру,  
бiлiм беру, мәдениет және спорт саласының азаматтық қызметшiлерiне,  
егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше  
белгiленбесе, жергiлiктi өкiлдi органдардың шешiмi бойынша бюджет қаражаты  
есебiнен қызметтiң, осы түрлерiмен қалалық жағдайда  
айналысатын азаматтық қызметшiлердiң жалақыларымен және  
ставкалармен салыстырғанда кемiнде жиырма бес процентке жоғары  
лауазымдық жалақылар мен тарифтiк ставкалар белгiленедi.  
      3. Ауылдық (селолық) жерде жұмыс  
iстейтiн денсаулық сақтау, әлеуметтiк қамсыздандыру,  
бiлiм беру, мәдениет және спорт мамандары лауазымдарының  
тiзбесiн жергiлiктi өкiлдi органмен келiсiм бойынша жергiлiктi атқарушы  
орган айқындайды.

**239-бап. Азаматтық қызметшiлерге берiлетiн  
демалыс**

1. Мемлекеттiк бюджет есебiнен ұсталатын азаматтық қызметшiлерге  
лауазымдық жалақысы мөлшерiнде сауықтыруға арналған  
жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтiзбелiк  
отыз күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақылы еңбек  
демалысы берiледi. Азаматтық  
қызметшiлерге сауықтыруға арналған жәрдемақы  
күнтiзбелiк жылда бiр рет төленедi.  
      Азаматтық қызметшiлердiң  
жекелеген санаттарына Қазақстан Республикасының заңдарымен неғұрлым  
ұзақ мерзiмдi жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы  
белгiленуi мүмкiн.  
      2. Жоғары оқу орындарында оқитын  
азаматтық қызметшiлерге жұмыс берушiмен келiсiм бойынша  
емтихандар тапсыру, диплом жобасын (жұмысын) дайындау мен қорғау,  
оқу бiтiру емтихандарын тапсыру кезеңiне ақылы оқу  
демалыстары берiледi.  
      *Ескерту. Осы  
Кодекстiң 239-бабы 1-тармағы 2008 жылғы 1 қаңтардан  
бастап*қолданысқа*енгiзiледi.*

**240-бап. Азаматтық қызметшiлермен еңбек  
шартын**  
                **тоқтатудың қосымша негiзi**

1. Қызметкерлермен еңбек шартын тоқтату үшiн осы  
Кодексте белгiленген негiздермен қатар азаматтық қызметшiлердiң  
Қазақстан Республикасының заңында белгiленген  
зейнеткерлiк жасқа жетуi олармен еңбек шартын тоқтатудың  
қосымша негiзi болып табылады.  
      2. Мемлекеттiк мекеменiң (қазыналық  
кәсiпорынның) басшысы не жауапты хатшысы немесе Қазақстан  
Республикасының Президентi айқындайтын өзге де лауазымды адам  
зейнеткерлiк жасқа жеткен, кәсiптiк және бiлiктiлiк деңгейi  
жоғары қызметкермен оның еңбекке қабiлеттiлiгiн  
ескере отырып, еңбек шартын жыл сайын ұзартуы мүмкiн.  
      *Ескерту.  
240-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.07.27.*N 315*(ресми  
жарияланған күнiнен бастап қолданысқа енгiзiледi) Заңымен.*

**26-тарау. ШАҒЫН  
КӘСIПКЕРЛIК СУБЪЕКТIЛЕРI ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРIНIҢ**  
**ЕҢБЕГIН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**241-бап. Өздерiне қатысты еңбек қатынастарын  
реттеу**  
                **ерекшелiктерi белгiленетiн шағын кәсiпкерлiк**  
                **субъектiлерi**

Осы тарауда белгiленген еңбектi реттеу ерекшелiктерi қызметкерлерiнiң  
орташа жылдық саны 25 адамнан аспайтын шағын кәсiпкерлiк  
субъектiлерiне қолданылады.

**242-бап. Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерi үшiн  
еңбек**  
                **шарттарының мерзiмдерi**

Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерi қызметкерлермен еңбек  
шарттарын осы Кодекстiң 29-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында  
көзделген шектеусiз белгiлi бiр мерзiмге жасаса алады.

**243-бап. Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерiнiң  
еңбек**  
                **тәртiптемесiнiң ережелерi**

Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерi еңбек тәртiптемесiнiң  
ережелерiн дербес бекiтедi.

**244-бап. Жұмыс режимi**

Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерiнiң жұмыс берушi  
бекiтетiн кестеге сәйкес демалыс және мереке күндерi жұмысқа  
тартуды көздейтiн жұмыс режимiн белгiлеуге, сондай-ақ жұмыс  
уақытының ұзақтығы жөнiндегi жалпы  
талаптарды сақтай отырып, жұмыс уақытының жиынтық  
есебiн немесе жұмыс күнiн бөлiктерге бөлудi пайдалануға  
құқығы бар.

**245-бап. Еңбекке ақы төлеу шарттары**

Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерi қызметкерлерiнiң еңбегiне  
ақы төлеу шарттарын жұмыс берушi белгiлейдi немесе өзгертедi  
және еңбек шартын жасасу кезiнде немесе оларды бекiтуге кемiнде бiр  
ай қалғанда қызметкерлер назарына жеткiзедi. Жұмысқа  
ақы төлеу шарттарын бекiту кезiнде жұмыс берушiнiң еңбек  
шартының талаптарын бiржақты тәртiппен өзгертуге құқығы  
жоқ.

**246-бап. Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерiнiң  
әлеуметтiк**  
                **әрiптестiкке қатысуы**

Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерi қатысатын еңбек қатынастарына,  
егер жұмыс берушiлер мен қызметкерлер келiссөздер жүргiзу  
және осындай келiсiмдерге қол қою үшiн тиiстi ұйымдарға  
бiрiккен болса, келiсiмдердiң күшi қолданылады.

**247-бап. Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерiнде еңбек**  
                **қауiпсiздiгiн және еңбектi қорғауды**  
                **ұйымдастыру ерекшелiктерi**

Шағын кәсiпкерлiк субъектiлерiнде еңбек қауiпсiздiгiн және  
еңбектi қорғауды ұйымдастыруды жеке немесе заңды  
тұлғалар шарт негiзiнде жүзеге асыруы мүмкiн.

**27-тарау. ЗАҢДЫ  
ТҰЛҒАНЫҢ АЛҚАЛЫ АТҚАРУШЫ ОРГАНЫНЫҢ БАСШЫСЫ**  
**МЕН МҮШЕЛЕРIНIҢ ЕҢБЕГIН РЕТТЕУ  
ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**248-бап. Заңды тұлғаның атқарушы  
органы басшысының**  
                **еңбегiн реттеудiң құқықтық  
негiздерi**

Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек  
қатынастары осы Кодекске, Қазақстан Республикасының заңдарына,  
құрылтай құжаттары мен еңбек шартына сәйкес  
жүзеге асырылады.

**249-бап. Заңды тұлғаның атқарушы  
органы басшысымен**  
                **еңбек шартын жасасу**

Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек  
шартын заңды тұлға мүлкiнiң меншiк иесi немесе ол  
уәкiлеттiк берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның  
уәкiлеттi органы Қазақстан Республикасының заңдарында,  
құрылтай құжаттарында немесе тараптар келiсiмiнде  
белгiленген мерзiмге жасасады.  
      Қазақстан Республикасының заңдарында  
немесе құрылтай құжаттарында заңды тұлғаның  
атқарушы органы басшысымен еңбек шартын жасасу алдында қосымша  
рәсiмдер белгiленуi мүмкiн.

**250-бап. Заңды тұлғаның атқарушы  
органы басшысының қоса**  
                **атқаратын жұмысы**

Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы  
заңды тұлғаның уәкiлеттi органының не заңды  
тұлға мүлкiнiң меншiк иесiнiң, не ол уәкiлеттiк  
берген тұлғаның (органның) рұқсатымен ғана  
басқа ұйымдарда ақы төленетiн лауазымдарды атқара  
алады.

**251-бап. Заңды тұлғаның атқарушы  
органы басшысының**  
                **материалдық жауапкершiлiгi**

Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы  
заңды тұлғаға келтiрген залалы үшiн осы Кодексте  
немесе Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында  
белгiленген тәртiппен материалдық жауаптылықта болады.

**252-бап. Заңды тұлғаның атқарушы  
органы басшысымен**  
                **еңбек шартын тоқтатудың қосымша  
негiздерi**

Заңды тұлға мүлкiнiң меншiк иесiнiң не ол уәкiлеттiк  
берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның  
уәкiлеттi органының еңбек қатынастарын мерзiмiнен бұрын  
тоқтату туралы шешiмi осы Кодексте көзделген негiздермен қатар  
заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек  
шартын тоқтатуға қосымша негiз болып табылады.  
      Заңды тұлғаның атқарушы  
органы басшысымен еңбек шарты тоқтатылған жағдайда, оның  
қолданылу мерзiмi өткенге дейiн еңбек шартын мерзiмiнен бұрын  
бұзғаны үшiн оған еңбек шартында айқындалатын  
мөлшерде өтемақы төлемi төленедi.

**253-бап. Заңды тұлғаның атқарушы  
органы басшысының**  
                **бастамасы бойынша еңбек шартын мерзiмiнен**  
                **бұрын бұзу**

Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы  
заңды тұлға мүлкiнiң меншiк иесiн не ол уәкiлеттiк  
берген тұлғаны (органды) немесе заңды тұлғаның  
уәкiлеттi органын бұл жөнiнде жазбаша түрде кемiнде екi  
ай бұрын ескерте отырып, еңбек шартын мерзiмiнен бұрын бұзуға  
құқылы.

**254-бап. Заңды тұлғаның алқалы  
атқарушы органы**  
                **мүшелерiнiң еңбегiн реттеу ерекшелiктерi**

Осы тарауда белгiленген атқарушы орган басшысының еңбегiн  
реттеу ерекшелiктерi, егер Қазақстан Республикасының заңдарында,  
құрылтай құжаттарында өзгеше белгiленбесе, заңды  
тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа  
да мүшелерiне қолданылады.

**28-тарау.  
МЕМЛЕКЕТТIК ҚЫЗМЕТШIЛЕРДIҢ, ПАРЛАМЕНТ ЖӘНЕ**  
**МӘСЛИХАТТАР ДЕПУТАТТАРЫНЫҢ, ҚАЗАҚСТАН  
РЕСПУБЛИКАСЫ**  
**СУДЬЯЛАРЫНЫҢ, ӘСКЕРИ ҚЫЗМЕТТЕГI  
АДАМДАРДЫҢ ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ**  
**ОРГАНДАРЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРIНIҢ ЕҢБЕГIН  
РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛIКТЕРI**

**255-бап. Мемлекеттiк қызметшiлердiң, Парламент және**  
                **мәслихаттар депутаттарының, Қазақстан**  
                **Республикасы судьяларының еңбегiн реттеу**

Мемлекеттiк қызметшiлердiң, Парламент және мәслихаттар  
депутаттарының, Қазақстан Республикасы судьяларының еңбегi  
қызметке кiрудiң, оны өткеру мен тоқтатудың  
ерекше жағдайлары мен тәртiбiн, еңбектiң ерекше жағдайларын,  
еңбекке ақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша  
жеңiлдiктердi, артықшылықтар мен шектеулердi белгiлейтiн Қазақстан  
Республикасының заңдарында және Қазақстан  
Республикасының өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiнде көзделген ерекшелiктермен  
бiрге осы Кодексте реттеледi. Z010148, Z000132

**256-бап. Әскери қызметтегi адамдар және құқық  
қорғау**  
                **органдарының қызметкерлерi**

1. Әскери қызметтегi адамдарға Қазақстан  
Республикасының Қарулы Күштерiнде, ұлттық қауiпсiздiк  
органдарында, Республикалық ұланда, iшкi әскерлерде, әскери-тергеу  
органдары мен әскери полицияда, Қазақстан Республикасы  
Президентiнiң Күзет қызметiнде, Қазақстан Республикасының  
төтенше жағдайлар жөнiндегi орталық атқарушы  
органының азаматтық қорғанысты басқару органдары  
мен бөлiмдерiнде және әскери прокуратура органдарында әскери  
қызмет өткерiп жүрген адамдар  
жатады. Z050029, Z952710, Z952671, Z922200, Z050032, Z952483, Z970100  
      2. Құқық қорғау  
органдарының қызметкерлерiне Қазақстан Республикасының  
iшкi iстер, қылмыстық-атқару жүйесi органдарында, қаржы  
полициясында, мемлекеттiк өртке қарсы қызметте, кеден  
органдарында, прокуратура органдарында қызметте тұрған, Қазақстан  
Республикасының заңдарына сәйкес құқық  
қорғау қызметiн жүзеге асыратын адамдар  
жатады. Z020336, Z960048, K030401, Z952709

**257-бап. Әскери қызметтегi адамдардың және  
құқық қорғау**  
                **органдары қызметкерлерiнiң еңбегiн реттеу**

Әскери қызметтегi адамдардың және құқық  
қорғау органдары қызметкерлерiнiң еңбегi қызметке  
кiрудiң, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше жағдайлары  
мен тәртiбiн, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекке ақы  
төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңiлдiктердi,  
артықшылықтар мен шектеулердi белгiлейтiн Қазақстан  
Республикасының арнаулы заңдарында және Қазақстан  
Республикасының өзге де нормативтiк құқықтық актiлерiнде көзделген  
ерекшелiктермен бiрге осы Кодекспен реттеледi.

**4-БӨЛIМ.  
ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТIК ӘРIПТЕСТIК ЖӘНЕ**  
**ҰЖЫМДЫҚ ҚАТЫНАСТАР**

**29-тарау. ЕҢБЕК  
САЛАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТIК ӘРIПТЕСТIК**

**258-бап. Әлеуметтiк әрiптестiктiң  
мiндеттерi**

Қазақстан Республикасындағы әлеуметтiк әрiптестiк:  
      1) әлеуметтiк, еңбек және  
осылармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудiң  
тиiмдi тетiгiн жасау;  
      2) қоғамның барлық  
жiктерiнiң мүдделерiн объективтi ескеру негiзiнде әлеуметтiк  
тұрақтылық пен қоғамдық келiсiмдi қамтамасыз  
етуге жәрдемдесу;  
      3) қызметкерлердiң еңбек  
саласындағы құқықтарының кепiлдiктерiн қамтамасыз  
етуге жәрдемдесу, оларды әлеуметтiк қорғауды жүзеге  
асыру;  
      4) барлық деңгейдегi әлеуметтiк  
әрiптестiк тараптары арасындағы консультациялар мен келiссөздер  
процесiне жәрдемдесу;  
      5) ұжымдық еңбек дауларын  
шешуге жәрдемдесу;  
      6) әлеуметтiк-еңбек қатынастары  
саласындағы мемлекеттiк саясатты iске асыру жөнiндегi ұсыныстарды  
талдап-тұжырымдау мiндеттерiн шешуге бағытталған.

**259-бап. Әлеуметтiк әрiптестiктiң негiзгi  
принциптерi**

Әлеуметтiк әрiптестiктiң негiзгi принциптерi мыналар:  
      1) тараптар өкiлдерiнiң өкiлеттiлiгi;  
      2) тараптардың тең құқықтылығы;  
      3) талқыланатын мәселелердi таңдау  
еркiндiгi;  
      4) мiндеттемелер қабылдау ерiктiлiгi;  
      5) тараптар мүдделерiн құрметтеу;  
      6) ұжымдық шарттарды, келiсiмдердi  
орындау мiндеттiлiгi;  
      7) келiсiм бойынша қабылданған  
мiндеттемелердi өз кiнәсi бойынша орындамағаны үшiн  
тараптардың, олардың өкiлдерiнiң жауаптылығы;  
      8) әлеуметтiк әрiптестiктi нығайту  
мен дамытуға мемлекеттiң жәрдемдесуi;  
      9) қабылданатын шешiмдердiң  
жариялылығы.

**260-бап. Әлеуметтiк әрiптестiк органдары**

Әлеуметтiк әрiптестiк әлеуметтiк әрiптестiк органдары:  
      1) республикалық деңгейде - әлеуметтiк  
әрiптестiк пен әлеуметтiк және еңбек қатынастарын  
реттеу жөнiндегi республикалық үшжақты комиссия (бұдан  
әрi - республикалық комиссия);  
      2) салалық деңгейде - әлеуметтiк  
әрiптестiк пен әлеуметтiк және еңбек қатынастарын  
реттеу жөнiндегi салалық комиссиялар (бұдан әрi -  
салалық комиссия);  
      3) өңiрлiк (облыстық, қалалық,  
аудандық) деңгейде - әлеуметтiк әрiптестiк пен әлеуметтiк  
және еңбек қатынастарын реттеу жөнiндегi облыстық,  
қалалық, аудандық комиссиялар (бұдан әрi - өңiрлiк  
комиссия) арқылы тараптардың өзара iс-қимыл жасасуы  
нысанында;  
      4) ұйымдар деңгейiнде - қызметкерлердiң  
өкiлдерi мен жұмыс берушiнiң арасында еңбек саласындағы  
өзара нақты мiндеттемелердi белгiлейтiн келiсiмдер немесе ұжымдық  
шарттар нысанында қамтамасыз етiледi, ал шет ел қатысатын ұйымдарда  
оны Қазақстан Республикасының резиденттерi халықаралық  
шарттардың (келiсiмдердiң) және Қазақстан  
Республикасы заңнамасының негiзiнде қамтамасыз етедi.

**261-бап. Әлеуметтiк әрiптестiк нысандары**

Әлеуметтiк әрiптестiк:  
      ұжымдық шарттардың,  
келiсiмдердiң жобаларын әзiрлеу және оларды жасасу жөнiндегi  
ұжымдық келiссөздер;  
      еңбек қатынастарын және  
олармен тiкелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердiң  
еңбек саласындағы құқықтарының  
кепiлдiктерiн қамтамасыз ету және Қазақстан  
Республикасының еңбек заңнамасын жетiлдiру мәселелерi  
бойынша өзара консультациялар (келiссөздер);  
      қызметкерлер мен жұмыс берушiлер өкiлдерiнiң  
еңбек дауларын сотқа дейiн шешуге қатысуы нысандарында жүзеге  
асырылады.

**262-бап. Әлеуметтiк әрiптестiк тараптары**

Тиiстi атқарушы органдар атынан мемлекет, белгiленген тәртiппен уәкiлеттiк  
берiлген өз өкiлдерi атынан қызметкерлер мен жұмыс  
берушiлер әлеуметтiк әрiптестiк тараптары болып табылады.

**263-бап. Әлеуметтiк әрiптестiктi республикалық  
деңгейде**  
                **ұйымдастыру**

1. Республикалық комиссия тиiстi шешiмдермен ресiмделетiн консультациялар  
мен келiссөздер жүргiзу арқылы әлеуметтiк әрiптестiк  
тараптарының мүдделерiн келiсудi қамтамасыз ететiн тұрақты  
жұмыс iстейтiн орган болып табылады.  
      2. Қазақстан Республикасы Үкiметiнiң,  
қызметкерлердiң республикалық бiрлестiктерi мен жұмыс  
берушiлердiң республикалық бiрлестiктерiнiң өкiлеттi өкiлдерi  
республикалық комиссияның қатысушылары болып табылады.  
      3. Қазақстан Республикасы  
облыстарының, республикалық маңызы бар қалалардың  
жартысынан астамының аумағында құрылымдық бөлiмшелерi  
(филиалдары мен өкiлдiктерi) бар бiрлестiктер қызметкерлердiң  
республикалық бiрлестiктерiнiң өкiлеттi өкiлдерi болып  
табылады.  
      4. Жеке кәсiпкерлiк субъектiлерi  
бiрлестiктерiнiң республикалық одағының (қауымдастығының),  
шағын кәсiпкерлiк жөнiндегi республикалық бiрлестiктiң,  
жеке кәсiпкерлiк субъектiлерiнiң республикалық салалық  
бiрлестiктерiнiң өкiлдерi жұмыс берушiлердiң  
республикалық бiрлестiктерiнiң өкiлеттi өкiлдерi болып  
табылады.  
      Аталған одақтардан (қауымдастықтардан)  
өкiлдiк ету олардың құрамына кiретiн республикалық  
қоғамдық бiрлестiктердiң санына қарай пропорциялық  
негiзде жүзеге асырылады.

**264-бап. Әлеуметтiк әрiптестiктi салалық  
деңгейде**  
                **ұйымдастыру**

1. Салалық комиссия тиiстi шешiмдермен ресiмделетiн консультациялар мен  
келiссөздер жүргiзу арқылы әлеуметтiк әрiптестердiң  
мүдделерiн келiсудi қамтамасыз ету жөнiндегi тұрақты  
жұмыс iстейтiн орган болып табылады. Осы Кодекстiң мақсаттары  
үшiн салалар тiзбесiн республикалық комиссия белгiлейдi.  
      2. Тиiстi қызмет саласындағы уәкiлеттi  
мемлекеттiк органдардың өкiлеттi өкiлдерi, жұмыс  
берушiлер мен қызметкерлердiң өкiлдерi салалық  
комиссиялардың қатысушылары болып табылады.  
      3. Облыстардың, республикалық маңызы  
бар қалалардың аумағында құрылымдық бөлiмшелерi  
(филиалдары мен өкiлдiктерi) бар салалық кәсiптiк одақтар  
қызметкерлердiң салалық бiрлестiктерiнiң өкiлеттi  
өкiлдерi болып табылады.  
      4. Салалық ұйымдардың өкiлдерi  
жұмыс берушiлердiң өкiлеттi өкiлдерi болып табылады.

**265-бап. Әлеуметтiк әрiптестiктi өңiрлiк  
деңгейде**  
                **ұйымдастыру**

1. Өңiрлiк комиссия тиiстi келiсiмдермен және шешiмдермен  
ресiмделетiн консультациялар мен келiссөздер жүргiзу арқылы әлеуметтiк  
әрiптестердiң мүдделерiн келiсудi қамтамасыз ету жөнiндегi  
тұрақты жұмыс iстейтiн орган болып табылады.  
      2. Жергiлiктi атқарушы органдардың  
тиiстi өкiлеттi өкiлдерi, жұмыс берушiлер мен қызметкерлердiң  
өкiлдерi өңiрлiк комиссиялардың қатысушылары  
болып табылады.  
      3. Облыстық, қалалық және  
аудандық деңгейдегi кәсiптiк одақтар бiрлестiктерi қызметкерлердiң  
өңiрлiк бiрлестiктерiнiң өкiлеттi өкiлдерi болып  
табылады.  
      4. Өңiрлiк деңгейдегi жұмыс  
берушiлердiң өкiлеттi өкiлдерi:  
      облыстық деңгейде - жеке кәсiпкерлiк  
субъектiлерiнiң облыстық бiрлестiктерi, шағын кәсiпкерлiк  
жөнiндегi облыстық бiрлестiк;  
      қалалық, аудандық деңгейлерде  
- шағын кәсiпкерлiк жөнiндегi қалалық, аудандық  
бiрлестiктер болып табылады.

**266-бап. Әлеуметтiк-еңбек қатынастарын ұйым  
деңгейiнде**  
                **реттеу**

1. Әлеуметтiк-еңбек қатынастарын реттеудi қамтамасыз  
ету, ұжымдық келiссөздер жүргiзу және ұжымдық  
шарттың жобасын дайындау және оны жасасу, осы Кодекске сәйкес  
қызметкерлер өкiлдерiнiң пiкiрi ескерiлiп немесе солардың  
келiсiмi бойынша шығарылуы жүзеге асырылатын жұмыс берушi  
актiлерiнiң жобаларын талқылау үшiн, сондай-ақ ұжымдық  
шарттың орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшiн тараптар  
шешiмi бойынша тең құқықтылық негiзде  
тараптардың қажеттi өкiлеттiктер берiлген өкiлдерiнен тұратын  
комиссиялар құрылады.  
      2. Жұмыс берушi ұжымдық шарттың  
талаптарына сәйкес ұйымда жұмыс iстейтiн кәсiптiк одақтың  
қызметi үшiн жағдай жасайды.  
      3. Тараптардың келiсiмi бойынша және  
кәсiптiк одақ мүшелерi болып табылатын қызметкерлердiң  
жазбаша өтiнiштерi болған кезде, жұмыс берушi кәсiптiк  
одақтың есеп-шотына қызметкерлердiң жалақысынан ұсталатын  
мүшелiк кәсiподақ жарналарын ай сайын аудара алады.

**267-бап. Тұрақты жұмыс iстейтiн  
республикалық, салалық,**  
                **өңiрлiк комиссияларды құрудың  
принциптерi мен**  
                **тәртiбi**

1. Тұрақты жұмыс iстейтiн республикалық, салалық,  
өңiрлiк комиссиялар мынадай принциптер:  
      1) комиссиялардың қызметiне атқарушы  
билiк органдары өкiлдерiнiң, жұмыс берушiлер мен қызметкерлер  
өкiлдерiнiң қатысу мiндеттiлiгi;  
      2) тараптардың өкiлеттiлiгi;  
      3) тепе-тең өкiлдiк ету;  
      4) тараптардың тең құқықтылығы;  
      5) тараптардың өзара жауапкершiлiгi  
негiзiнде құрылады.  
      2. Комиссиялар қатысушыларының жеке құрамын  
әлеуметтiк әрiптестiктiң әрбiр тарапы дербес құрады.

**268-бап. Республикалық, салалық, өңiрлiк  
комиссиялардың**  
                **негiзгi мақсаттары мен мiндеттерi**

1. Комиссиялардың негiзгi мақсаттары әлеуметтiк және еңбек  
қатынастарын реттеу және әлеуметтiк әрiптестiк  
тараптарының мүдделерiн келiсу болып табылады.  
      2. Комиссиялардың негiзгi мiндеттерi:  
      1) әлеуметтiк және экономикалық  
саясаттың негiзгi бағыттары бойынша әлеуметтiк әрiптестiк  
тараптарының ұстанымдарын келiсу;  
      2) келiсiмдердi әзiрлеу мен жасасу;  
      3) келiсiмдердi iске асыру жөнiндегi  
iс-шараларды әзiрлеу, келiсу және бекiту;  
      4) халықаралық еңбек  
нормаларын ратификациялауға және қолдануға байланысты мәселелер  
бойынша консультациялар өткiзу және ұсынымдар әзiрлеу  
болып табылады.  
      3. Комиссиялар өздерi бекiткен ережелерге  
және жұмыс жоспарларына сәйкес жұмыс iстейдi. Комиссия  
отырыстары жылына екi реттен сирек болмайтындай етiп өткiзiледi.

**269-бап. Республикалық, салалық және өңiрлiк**  
                **комиссиялардың негiзгi құқықтары**

Республикалық, салалық және өңiрлiк комиссиялар:  
      1) өз отырыстарында әлеуметтiк және  
еңбек қатынастары саласында келiсiлген саясат жүргiзу  
проблемаларын қарауға;  
      2) келiсiм жобасын әзiрлеу, көрсетiлген  
келiсiмдi iске асыру, комиссия шешiмдерiн орындау кезiнде атқарушы  
органдардың, жұмыс берушiлер мен қызметкерлер бiрлестiктерiнiң  
мүдделерiн келiсуге;  
      3) атқарушы органдардан, жұмыс  
берушiлерден және (немесе) қызметкерлер өкiлдерiнен әлеуметтiк  
және еңбек қатынастарын реттейтiн, жасалатын және жасалған  
келiсiмдер туралы ақпарат сұратуға;  
      4) өз шешiмдерiнiң орындалуын бақылауды  
жүзеге асыруға, ал жауапты тұлғалар оларды орындамаған  
жағдайда әлеуметтiк әрiптестiктiң тиiстi тарапына анықталған  
бұзушылықтарды жою және келiсiмнiң талаптарын орындамағаны  
үшiн кiнәлi тұлғаларды жауапқа тарту жөнiндегi  
ұсыныстары бар ақпарат жiберуге;  
      5) атқарушы органдардан ұжымдық  
келiссөздер жүргiзу және келiсiмнiң жобасын әзiрлеу,  
аталған келiсiмнiң орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшiн  
қажеттi әлеуметтiк жағдай туралы ақпаратты сұратуға  
және алуға;  
      6) уәкiлеттi мемлекеттiк органдардың  
қарауына әлеуметтiк және еңбек қатынастары  
саласындағы нормативтiк құқықтық актiлердi әзiрлеу  
жөнiнде ұсыныстар енгiзуге;  
      7) ғалымдар мен мамандарды тарта отырып, жұмыс  
топтарын құруға;  
      8) комиссия отырысына атқарушы органдардың,  
қоғамдық бiрлестiктердiң қызметкерлерiн, сондай-ақ  
тәуелсiз сарапшыларды шақыруға;  
      9) атқарушы органдар, жұмыс берушiлер  
мен қызметкерлердiң бiрлестiктерi комиссия белгiленген мерзiмде қарауға  
және орындауға мiндеттi бiрлескен келiсiмдер мен шешiмдер қабылдауға;  
      10) әлеуметтiк және еңбек қатынастары  
мен әлеуметтiк әрiптестiк мәселелерi бойынша халықаралық,  
республикалық, өңiраралық кеңестер,  
конференциялар, конгрестер, семинарлар өткiзуге аталған  
iс-шараларды ұйымдастырушылармен келiсiлген тәртiппен қатысуға  
құқылы.

**270-бап. Қызметкерлер өкiлдерiнiң өкiлеттiктерi**

1. Қызметкерлер өкiлдерiнiң:  
      1) қызметкерлердiң әлеуметтiк-еңбек  
құқықтары мен мүдделерiн бiлдiруге және қорғауға;  
      2) жұмыс берушiмен жобаларды әзiрлеу  
және келiсiмдердi, ұжымдық шарттарды жасасу жөнiндегi ұжымдық  
келiссөздер жүргiзуге, осы мақсаттарда еңбек қатынастары  
мәселелерi бойынша қажеттi ақпарат алуға;  
      3) келiсiмдерде немесе ұжымдық  
шарттарда көзделген әлеуметтiк-экономикалық даму мәселелерiн  
шешуге қатысуға;  
      4) осы Кодексте белгiленген тәртiппен қоғамдық  
бақылауды жүзеге асыруға;  
      5) еңбек заңнамасын бұзу мәселелерi  
бойынша еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органның  
мемлекеттiк инспекторларымен өзара iс-қимыл жасасуға;  
      6) келiсiмдерге және ұжымдық  
шарттарға сәйкес қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз  
ету жөнiндегi шараларды зерделеу мен қолдану үшiн жұмыс  
орындарында болуға;  
      7) еңбек қатынастарына және әлеуметтiк-экономикалық  
мәселелерге байланысты заңнамалық актiлердiң, бағдарламалардың  
жобаларын әзiрлеу мен қарау жөнiндегi консультациялық-кеңесшi  
органдардың жұмысына қатысуға;  
      8) осы Кодексте белгiленген тәртiппен қызметкер  
мен жұмыс берушiнiң арасындағы еңбек дауларын реттеуге қатысуға;  
      9) Қазақстан Республикасының  
заңнамасында көзделген тәртiппен жиналыстар, шерулер,  
митингiлер, пикеттер, ереуiлдер өткiзуге құқығы  
бар.  
      2. Жұмыс берушiлердiң қызметкерлер  
өкiлдерiне өз өкiлеттiктерiн жүзеге асыруына кедергi  
жасауына жол берiлмейдi.

**30-тарау. ӘЛЕУМЕТТIК  
ӘРIПТЕСТIК ТАРАПТАРЫ АРАСЫНДА**  
**КЕЛIСIМДЕР ЖАСАСУ ТӘРТIБI**

**271-бап. Келiсiмдердi дайындау жөнiнде келiссөздер**  
                **жүргiзу құқығы**

1. Әлеуметтiк әрiптестiктiң кез келген тарапы келiсiмдi әзiрлеу,  
оның мазмұны, оны жасасу, өзгерту, толықтыру жөнiндегi  
келiссөздердiң бастамашысы болуға құқылы.  
      2. Республикалық, салалық, өңiрлiк  
деңгейлерде қызметкерлер мен жұмыс берушiлер уәкiлеттiк  
берген бiрнеше өкiл бар болса, олардың әрқайсысына өздерi  
өкiлдiк ететiн қызметкерлер мен жұмыс берушiлердiң  
атынан келiссөздер жүргiзу құқығы берiледi.

**272-бап. Келiссөздер жүргiзудiң,  
келiсiмдердi әзiрлеу**  
                **мен жасасудың тәртiбi**

1. Екiншi тараптан келiссөздердiң басталуы туралы жазбаша ұсыныстар  
алған тараптар күнтiзбелiк он күн iшiнде оларды қарауға  
және келiссөздерге кiрiсуге мiндеттi.  
      Тараптар арасында салалық келiсiмнiң  
жекелеген ережелерi бойынша келiспеушiлiктер болғанда, келiссөздер  
басталған күннен бастап үш ай iшiнде тараптар бiр мезгiлде  
келiспеушiлiктер хаттамасын жасай отырып, келiсiлген шарттарда салалық  
келiсiмге қол қоюға тиiс.  
      2. Келiссөздер жүргiзу тәртiбiн,  
келiсiмдердi әзiрлеу мен жасасу мерзiмдерiн, сондай-ақ оларға  
өзгерiстер мен толықтырулар енгiзудi, оларға қосылуды  
комиссиялар бекiтедi.  
      3. Келiсiмдер оларға тараптар қол қойған  
кезден бастап не келiсiмдерде белгiленген күннен бастап күшiне  
енедi. Келiсiмдердiң барлық қосымшалары олардың  
ажырамас бөлiгi болып табылады және солармен бiрдей заң күшiне  
ие болады.  
      4. Келiсiмнiң қолданылу мерзiмi  
тараптардың келiсiмi бойынша не жаңа келiсiм қабылданғанға  
дейiн белгiленедi, бiрақ үш жылдан аспауға тиiс.  
      5. Қызметкерлерге бiр мезгiлде бiрнеше  
келiсiмдердiң күшi қолданылған жағдайларда,  
келiсiмдердiң қызметкерлер үшiн неғұрлым қолайлы  
шарттары қолданылады.  
      6. Бас, салалық, өңiрлiк  
келiсiмдердi әлеуметтiк әрiптестiк тараптарының өкiлдерi  
қол қойып бекiтедi.  
      7. Тараптар қол қойған салалық,  
өңiрлiк келiсiмдер қосымшаларымен қоса он күн  
мерзiмде хабарламалық тiркеу үшiн жiберiледi.

**273-бап. Республикалық, салалық, өңiрлiк  
комиссиялардың**  
                **шешiмдер қабылдау тәртiбi**

1. Комиссиялардың шешiмдерi келiссөздерде барлық тараптардың  
келiсiмiне қол жеткiзу негiзiнде ғана қабылданады және  
тиiстi келiсiмдермен ресiмделедi.  
      2. Келiсiм барысында, егер тараптар келiсiмге  
келе алмаса, келiспеушiлiктердi жою жөнiндегi және келiссөздердi  
қайта жалғастыру мерзiмдерi туралы тараптардың түпкiлiктi  
тұжырымдалған ұсыныстары енгiзiлетiн хаттама жасалады.  
      3. Шешiмдер қабылдау мен жұмысты ұйымдастыру  
тәртiбiн комиссиялар әзiрлеп, бекiтедi.

**274-бап. Комиссиялардың үйлестiрушiлерi**

Республикалық, салалық және өңiрлiк комиссиялардың  
үйлестiрушiлерi тараптардың бiрлескен шешiмiмен тағайындалады.  
Комиссияның үйлестiрушiсi:  
      1) тараптардың қызметiне  
араласпайды;  
      2) комиссия жұмысына қатысу үшiн  
жұмыс берушiлер мен қызметкерлер бiрлестiктерiнiң өкiлдерiн,  
атқарушы билiк органдарының комиссия мүшелерi болып  
табылмайтын өкiлдерiн, сондай-ақ ғалымдар мен мамандарды, басқа  
да ұйымдардың өкiлдерiн шақырады;  
      3) комиссияның және жұмыс  
топтарының жұмысын, хаттамалардың жүргiзiлуiн,  
шешiмдердiң жобаларын дайындауды және олардың орындалуын бақылауды  
қамтамасыз етедi.

**275-бап. Келiсiмдердiң тараптары, түрлерi**

1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасының  
Үкiметi, жұмыс берушiлердiң республикалық бiрлестiктерi  
мен қызметкерлердiң республикалық бiрлестiктерi арасында Бас  
келiсiм жасалады.  
      2. Салалық деңгейде тиiстi атқарушы  
органдар, жұмыс берушiлер мен қызметкерлердiң өкiлеттi өкiлдерi  
арасында салалық келiсiмдер жасалады.  
      3. Өңiрлiк деңгейде жергiлiктi  
атқарушы органдар және жұмыс берушiлер мен қызметкерлердiң  
өкiлеттi өкiлдерi арасында өңiрлiк (облыстық, қалалық,  
аудандық) келiсiмдер жасалады.

**276-бап. Келiсiмдердiң мазмұны**

1. Келiсiмдер:  
      1) қолданылу мерзiмi туралы;  
      2) орындалуын бақылау тәртiбi  
туралы;  
      3) келiсiмге өзгерiстер мен толықтырулар  
енгiзу тәртiбi туралы;  
      4) тараптардың өздерiне жүктелген  
мiндеттемелердi орындамаған жағдайдағы жауаптылығы  
туралы ережелердi қамтуға тиiс.  
      2. Бас келiсiмнiң мазмұнын республикалық  
комиссия әлеуметтiк әрiптестiктiң барлық тараптары  
немесе солардың бiреуi ұсынған Бас келiсiмнiң жобаларын  
негiзге ала отырып айқындайды.  
      3. Салалық және өңiрлiк  
келiсiмдердiң мазмұнын салалық және өңiрлiк  
комиссиялар әлеуметтiк әрiптестiктiң барлық тараптары  
немесе солардың бiреуi ұсынған келiсiмдер жобаларының  
негiзiнде айқындайды.  
      4. Келiсiмдерде:  
      1) еңбекке ақы төлеу, еңбек  
жағдайлары мен еңбектi қорғау, еңбек режимi және  
тынығу режимi туралы ережелер көзделуi мүмкiн.  
      Салалар бойынша тарифтiк ставканың (айлықақының)  
ең төменгi мөлшерiнiң көлемi салалық  
келiсiмдерде айқындалады;  
      2) бағалар мен инфляцияның, ең  
төменгi күнкөрiс деңгейi және келiсiмде айқындалған  
көрсеткiштердiң орындалуы негiзге алына отырып, еңбекке ақыны  
реттеу тетiгi туралы;  
      3) өтемақы төлемдерi туралы;  
      4) қызметкерлердi жұмыспен қамтуға,  
кәсiптiк даярлауға және қайта даярлауға жәрдемдесу  
туралы;  
      5) жұмысқа және тынығуға  
қолайлы жағдайлар жасау және тиiстi қоршаған  
ортаны қамтамасыз ету жолымен өндiрiсте қызметкерлердiң  
денсаулығын сақтауды ұйымдастыру туралы;  
      6) салауатты өмiр салтын насихаттау жөнiндегi  
шаралар туралы;  
      7) қызметкерлердi және олардың  
отбасы мүшелерiн әлеуметтiк қорғау жөнiндегi  
арнайы iс-шаралар туралы;  
      8) өндiрiстiң уақытша тоқтатылуы  
жағдайында қызметкерлердi қорғау шаралары туралы;  
      9) жанжалдар мен ереуiлдердi болдырмау, еңбек  
тәртiбiн нығайту  
туралы;  
      10) қызметкерлер өкiлдерiнiң қызметiн  
жүзеге асыру үшiн талаптар туралы;  
      11) заңнамаға қайшы келмейтiн әлеуметтiк-еңбек  
мәселелерi бойынша басқа да ережелер;  
      12) әлеуметтiк инфрақұрылымды  
дамытуға жәрдемдесу туралы ережелер көзделуi мүмкiн.  
      5. Салалық келiсiмдерде:  
      1) еңбекке ақы төлеу, еңбек  
жағдайлары және еңбектi қорғау, еңбек және  
тынығу режимi туралы;  
      2) өтемақы төлемдерi туралы;  
      3) қызметкерлердi әлеуметтiк қорғау  
жөнiндегi арнайы iс-шаралар туралы;  
      4) инфляция, ең төменгi күнкөрiс  
деңгейi негiзге алынып, еңбекке ақы төлеудi реттеу және  
келiсiмде айқындалған көрсеткiштердi орындау тетiктерi  
туралы;  
      5) көтерiңкi салалық  
коэффициенттердi белгiлеу туралы ережелер көзделуге тиiс.  
      6. Қазақстан Республикасының еңбек  
заңнамасымен салыстырғанда қызметкердiң жағдайын  
нашарлататын келiсiмнiң ережелерi жарамсыз деп танылады.  
      *Ескерту. Осы  
Кодекстiң 276-бабы 5-тармағы 5) тармақшасы 2008 жылғы 1  
қаңтардан бастап*қолданысқа*енгiзiледi.*

**277-бап. Келiсiмдердi тiркеу**

1. Облыстық деңгейде жасалған салалық және өңiрлiк  
келiсiмдердi тiркеудi еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк  
орган жүзеге асырады.  
      2. Қалалық, аудандық деңгейде  
жасалған салалық және өңiрлiк келiсiмдердi  
тiркеудi жергiлiктi атқарушы органдар жүзеге асырады.

**278-бап. Келiсiмдердiң қолданылуы**

1. Келiсiмдердiң күшi келiссөздерде осы келiсiмдердi әзiрлеу  
мен өз аттарынан жасасу үшiн тиiстi тараптар өкiлдерiне уәкiлеттiк  
берген тиiстi атқарушы органдарға, қызметкерлер мен жұмыс  
берушiлерге қолданылады.  
      2. Келiсiм:  
      жұмыс берушiлер бiрлестiктерiнiң мүшелерi  
болып табылатын, келiсiмдi жасасқан барлық жұмыс берушiлерге қатысты  
қолданылады. Жұмыс берушiлер бiрлестiгiндегi мүшелiктi тоқтату  
жұмыс берушiнi соның мүшесi болған кезеңде жасалған  
келiсiмдi орындаудан босатпайды. Келiсiм қолданыста болған кезеңде  
жұмыс берушiлер бiрлестiгiне кiрген жұмыс берушi осы келiсiмде көзделген  
мiндеттемелердi орындауға мiндеттi;  
      келiсiмге қол қойылғаннан  
кейiн қосылған жұмыс берушiлерге қатысты қолданылады.  
      3. Келiсiмдер Қазақстан  
Республикасының аумағында орналасқан, мүлкiнiң  
меншiк иелерi, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе  
акционерлерi шетелдiк жеке және заңды тұлғалар не  
шетелдiк қатысуы бар ұйымдар болып табылатын ұйымдарға  
да қолданылады.  
      4. Келiсiм жарияланғаннан кейiн еңбек  
жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган республикалық деңгейде,  
тиiстi қызмет саласындағы уәкiлеттi мемлекеттiк органдар  
салалық деңгейде және жергiлiктi атқарушы органдар өңiрлiк  
деңгейде келiсiм жасасуға қатыспаған жұмыс  
берушiлер бiрлестiктерiне, жұмыс берушiлерге, қызметкерлер  
бiрлестiктерiне тиiстi деңгейде келiсiмге қосылуға ұсыныс  
жасауға құқылы. Аталған ұсыныс ресми  
жариялануға тиiс.  
      Егер жұмыс берушiлер бiрлестiктерi, жұмыс  
берушiлер, қызметкерлер бiрлестiктерi келiсiмге қосылу туралы ұсыныс  
ресми жарияланған күннен бастап күнтiзбелiк 30 күн  
iшiнде тиiстi атқарушы органдарға оған қосылудан дәйектi  
бас тартуды жазбаша түрде ұсынбаған болса, онда келiсiм соларға  
қатысты осы ұсыныс ресми жарияланған күннен бастап қолданылады  
деп есептеледi.

**279-бап. Келiсiмдердiң орындалуын бақылау**

Келiсiмдердiң орындалуын бақылауды әлеуметтiк әрiптестiк  
тараптары жүзеге асырады.

**280-бап. Келiссөздерге қатысудан жалтарғаны  
үшiн**  
                **жауапкершiлiк**

Тараптар өкiлдерiнiң әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiмдi  
жасасу, өзгерту жөнiндегi келiссөздерге қатысудан  
жалтаруы немесе әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiлген келiсiмге қол  
қоюдан құқыққа сыйымсыз бас тартуы, келiссөздер  
жүргiзу және әлеуметтiк әрiптестiк туралы келiсiм  
нормаларының сақталуына бақылау жасау үшiн қажеттi  
ақпарат бермеуi, сондай-ақ оның талаптарын бұзуы немесе  
орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген  
жауаптылыққа әкеп соғады.

**31-тарау. ҰЖЫМДЫҚ  
ШАРТ**

**281-бап. Ұжымдық келiссөздер жүргiзудiң  
принциптерi**

Ұжымдық келiссөздер жүргiзудiң принциптерi:  
      тараптар мүдделерiнiң тең құқықтылығы  
және оларды құрметтеу;  
      ұжымдық шарттың немесе  
келiсiмнiң мазмұнын құрайтын мәселелердi талқылаудағы  
таңдау еркiндiгi;  
      тараптардың мiндеттемелер қабылдау  
ерiктiлiгi;  
      Қазақстан Республикасының еңбек  
заңнамасын сақтау болып табылады.

**282-бап. Ұжымдық келiссөздер жүргiзудiң,  
ұжымдық шартты**  
                **әзiрлеу мен жасасудың тәртiбi**

1. Кез келген тарап ұжымдық шарт жобасын әзiрлеудiң  
бастамашысы бола алады.  
      Екiншi тараптың ұжымдық шарт  
жасасу жөнiндегi келiссөздердi бастау туралы ұсынысы бар  
хабарламасын алған тарап оны он күндiк мерзiмде қарап, осы  
баптың 2-тармағында белгiленген тәртiппен келiссөздерге  
кiрiсуге мiндеттi.  
      2. Ұжымдық келiссөздер жүргiзу  
және ұжымдық шарттың жобасын әзiрлеу үшiн  
тараптар тепе-тең негiзде комиссия құрады. Комиссия мүшелерiнiң  
саны, оның жеке құрамы, жобаны әзiрлеу және ұжымдық  
шарт жасасу мерзiмдерi тараптар келiсiмiмен айқындалады.  
      Жұмыс берушi тараптардың келiсiмi  
бойынша ұжымдық шартты әзiрлеу мен жасасу үшiн қажеттi  
жағдай жасауды қамтамасыз етедi.  
      Кәсiптiк одақтың мүшелерi  
болып табылмайтын қызметкерлер жұмыс берушiмен өзара қарым-қатынастарда  
өз мүдделерiн бiлдiру үшiн кәсiподақ органына да,  
өзге өкiлдерге де уәкiлеттiк беруге құқылы.  
      Ұйымда қызметкерлердiң бiрнеше  
өкiлдерi болған кезде комиссияға қатысу және ұжымдық  
шартқа қол қою үшiн олар бiртұтас өкiлдi  
орган құруы мүмкiн. Бұл ретте олардың әрқайсысына  
өздерi өкiлдiк ететiн қызметкерлердiң санына қарай  
пропорционалды өкiлдiк ету принципi негiзiнде келiссөздер жүргiзу  
жөнiндегi бiртұтас органның құрамында өкiлдiк  
ету құқығы берiледi.  
      3. Комиссия әзiрлеген ұжымдық  
шарттың жобасын ұйым қызметкерлерi мiндеттi түрде талқылауға  
тиiс. Жобаны талқылау нысанын қызметкерлердiң өздерi айқындайды.  
Комиссия келiп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып,  
жобаны пысықтайды.  
      4. Тараптардың келiсiмiне қол  
жеткiзiлген кезде ұжымдық шарт кемiнде екi данада жасалады және  
оған тараптардың өкiлдерi қол қояды.  
      5. Ұжымдық шарттың жекелеген  
ережелерi бойынша тараптар арасында келiспеушiлiктер болған кезде ұжымдық  
келiссөздер басталған күннен бастап бiр ай iшiнде тараптар  
бiр мезгiлде келiспеушiлiктер хаттамасын жасай отырып, келiсiлген талаптармен ұжымдық  
шартқа қол қоюға тиiс.  
      6. Ұжымдық шартты өзгерту және  
толықтыру осы бапта оны жасасу үшiн белгiленген тәртiппен  
тараптардың өзара келiсiмiмен ғана жүргiзiледi.  
      7. Егер алынған мәлiметтер  
мемлекеттiк, қызметтiк, коммерциялық және заңмен қорғалатын  
өзге де құпияларды құрайтын болса, ұжымдық  
келiссөздерге қатысушылардың бұл мәлiметтердi  
жария етуге құқығы жоқ.  
      8. Ұжымдық келiссөздерге қатысушылар  
келiссөздер жүргiзу кезiнде орташа айлық жалақысы сақтала  
отырып, еңбек мiндеттерiн орындаудан босатылуы мүмкiн. Бұл  
мерзiм олардың еңбек өтiлiне қосылады.  
      9. Тараптардың өкiлдерi тараптар қол  
қойған ұжымдық шартты бiр ай мерзiм iшiнде еңбек  
жөнiндегi уәкiлеттi органның аумақтық бөлiмшесiне  
мониторинг үшiн ұсынуға мiндеттi.  
      10. Тараптардың өкiлдерi қызметкерлерге  
ұжымдық шарттың орындалу барысы туралы мезгiл-мезгiл хабарлап  
отыруға мiндеттi.

**283-бап. Ұжымдық шарттың тараптары**

1. Қызметкерлер және жұмыс берушi ұжымдық шарттың  
тараптары болып табылады.  
      2. Ұжымдық шарт ұйымдарда да,  
филиалдар мен өкiлдiктерде де жасалуы мүмкiн.

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

1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын  
тараптар айқындайды. Ұжымдық шартқа:  
      1) еңбекке ақы төлеудi  
нормалау, оның нысандары, жүйелерi, қызметкерлерге, оның  
iшiнде ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi  
еңбек жағдайлары бар жұмыстарда iстейтiн қызметкерлерге  
тарифтiк ставкалар мен жалақылар, үстемақылар мен қосымша  
ақылар мөлшерi туралы;  
      2) еңбекке ақы төлеудi  
индекстеу туралы, жәрдемақылар мен өтемақы төлемдерiн  
төлеу туралы, оның iшiнде жазатайым оқиғалар кезiндегi қосымша  
өтемақылар туралы;  
      3) тиiстi мамандықтың, ұйымдағы  
лауазымның ең жоғары және ең төменгi жалақысы  
мөлшерлерiнiң арасындағы жол берiлетiн арақатынас  
туралы;  
      4) разрядаралық коэффициенттердi белгiлеу  
туралы;  
      5) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының  
ұзақтығы, еңбек демалыстары туралы;  
      6) салауатты және қауiпсiз еңбек  
пен тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау жөнiндегi шараларды қаржыландыру  
көлемi туралы, денсаулық сақтауды жақсарту туралы, қызметкерлердi  
және олардың отбасы мүшелерiн медициналық сақтандыру  
кепiлдiктерi туралы, қоршаған ортаны қорғау туралы;  
      7) тиiстi саланың разрядаралық  
коэффициенттерiн белгiлеу туралы ережелер енгiзiлуге тиiс.  
      2. Ұжымдық шартқа:  
      1) еңбектi ұйымдастыруды жақсарту  
және өндiрiс тиiмдiлiгiн арттыру туралы;  
      2) еңбек тәртiптемесi мен еңбек  
тәртiбiн реттеу туралы;  
      3) босатылатын қызметкерлердiң жұмыспен  
қамтылуын, оларды даярлауды, бiлiктiлiгiн арттыруды, қайта  
даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету  
туралы;  
      4) жұмысты оқумен қоса атқаратын  
қызметкерлерге берiлетiн кепiлдiктер мен жеңiлдiктер туралы;  
      5) қызметкерлердiң тұрғын  
үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту  
туралы;  
      6) қызметкерлердi сауықтыру,  
санаторий-курорттық емдеу және олардың тынығуы туралы;  
      7) кәсiподақ мүшелерi болып  
табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзған кезде ұйымның  
кәсiподақ органының дәлелдi пiкiрiн ескерудiң тәртiбi  
туралы;  
      8) кәсiподақ органына сайланған  
қызметкерлерге берiлетiн кепiлдiктер туралы;  
      9) қызметкерлердiң өкiлдерi қызметiн  
жүзеге асыруға арналған талаптар туралы;  
      10) кәсiподақ қызметi үшiн  
жағдай жасау туралы;  
      11) қызметкерлердi сақтандыру  
туралы;  
      12) ұжымдық шарттың орындалуын  
бақылау және оған өзгерiстер мен толықтырулар  
енгiзу тәртiбi туралы;  
      13) еңбек шарттарын ереуiлдi желеу етiп жұмыс  
берушiнiң бастамасы бойынша бұзуды болдырмау туралы;  
      14) қызметкерлер мен жұмыс  
берушiлердiң өздерi келтiрген залал үшiн жауаптылығы  
туралы;  
      15) тараптардың ұжымдық шартты  
орындауға жауаптылығы туралы;  
      16) ерiктi кәсiптiк зейнетақы  
жарналары туралы;  
      17) тараптар айқындаған басқа  
да мәселелер бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушiнiң өзара  
мiндеттемелерi енгiзiлуi мүмкiн.  
      3. Ұжымдық шарт еңбек заңнамасымен,  
бас, салалық, өңiрлiк келiсiмдермен салыстырғанда қызметкерлер  
жағдайын нашарлатпауға тиiс. Мұндай ережелер жарамсыз деп  
танылады.

**285-бап. Ұжымдық шарттың қолданылу  
мерзiмдерi мен аясы**

1. Ұжымдық шарт тараптар айқындайтын мерзiмге жасалады.  
      2. Ұжымдық шарт, егер оның  
ережелерiнде өзгеше көзделмесе, қол қойылған  
кезден бастап күшiне енедi және тараптар оны орындауға  
мiндеттi.  
      3. Ұжымдық шарттың күшi  
жұмыс берушiге және солардың атынан ұжымдық шарт  
жасалған ұйым қызметкерлерiне және жазбаша өтiнiш  
негiзiнде оған қосылған қызметкерлерге қолданылады.  
      4. Ұйымның қайта ұйымдастырылу  
(бiрiгу, қосылу, бөлiну, бөлiнiп шығу, қайта құрылу)  
кезеңiнде ұжымдық шарт өз күшiн сақтайды.  
      5. Ұйым мүлкiнiң меншiк иесi  
ауысқан кезде ұжымдық шарт үш ай бойы өз күшiн  
сақтайды. Осы кезеңде тараптар жаңа ұжымдық шарт  
жасасу немесе қолданыстағы шартты сақтау, өзгерту және  
толықтыру туралы келiссөздердi бастауға құқылы.  
      6. Ұйым таратылған, ол банкрот деп  
жарияланған кезде ұжымдық шарттың қолданылуы  
барлық қызметкерлермен еңбек шарттары тоқтатылған  
кезден бастап тоқтатылады.

**286-бап. Тараптардың ұжымдық шартты  
орындамағаны үшiн**  
                **жауапкершiлiгi**

Ұжымдық шартта көзделген мiндеттемелердi орындамағаны үшiн  
тараптар ұжымдық шартқа және Қазақстан  
Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта  
болады.

**287-бап. Келiссөздер кезiндегi кепiлдiктер мен**  
                **өтемақылар**

Шақырылған сарапшылар мен мамандарға еңбекақы төлеу  
жұмыс берушiлердiң не қызметкерлердiң өкiлдi  
органдарының солармен жасасқан еңбек келiсiмi бойынша жүргiзiледi.  
      Қызметкерлердiң өкiлдi  
органдарының ұжымдық келiссөздерге қатысатын мүшелерi  
келiссөздер жүргiзу кезеңiнде (ұйымды тарату жағдайларынан  
басқа) тиiстi өкiлдi органның келiсiмiнсiз жұмыс  
берушiнiң бастамасы бойынша жұмыстан босатылмайды.

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

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

1. Ұжымдық еңбек дауы жұмыс берушiге жалпы жиналыстың  
(конференцияның) шешiмiмен бекiтiлген қызметкерлер талаптары туралы  
жазбаша хабарлама берiлген күннен бастап немесе жұмыс берушi, жұмыс  
берушiлердiң бiрлестiгi өз шешiмдерiн хабарламаған жағдайда,  
осы  
Кодекстiң 290-бабында көрсетiлген мерзiм өткен күннен  
бастап туындаған болып есептеледi.  
      2. Ұжымдық еңбек даулары  
бiтiмгерлiк рәсiмдер тәртiбiмен және (немесе) сот тәртiбiмен  
шешiледi.

**289-бап. Қызметкерлердiң талаптарын ресiмдеу мен**  
                **мәлiмдеу тәртiбi**

1. Қызметкерлердiң еңбек жағдайлары мен еңбегiне  
ақы төлеудi белгiлеу және өзгерту, қызметкерлер  
мен жұмыс берушiнiң, жұмыс берушiлер бiрлестiгiнiң  
арасындағы ұжымдық шарттар мен келiсiмдердi жасасу, өзгерту  
және орындау мәселелерi жөнiндегi талаптары  
қызметкерлердiң жалпы жиналысында (конференциясында) ұйым қызметкерлерi  
жалпы санының кемiнде жартысы болған кезде жиналысқа  
(конференцияға) қатысушылардың көпшiлiк даусымен түзiледi  
және бекiтiледi.  
      2. Қызметкерлердiң талаптары жазбаша  
түрде жазылады және жұмыс берушiлерге, жұмыс  
берушiлердiң бiрлестiктерiне жалпы жиналыс (конференция) өткiзiлген  
күннен бастап күнтiзбелiк үш күн мерзiмде жiберiледi.  
      3. Аталған талаптарды әртүрлi  
жұмыс берушiлердiң қызметкерлерi қойған жағдайда,  
бұл талаптарды кәсiптiк одақтардың салалық немесе  
өңiрлiк бiрлестiктерi не қызметкерлер уәкiлеттiк берген  
өзге де жеке және (немесе) заңды тұлғалар ұсынуы  
мүмкiн.  
      4. Жұмыс берушi, жұмыс берушiлердiң  
бiрлестiгi қызметкерлердiң талаптар қою жөнiнде жиналыс  
(конференция) өткiзуiне кедергi келтiруге әсер ететiн қандай  
да болмасын араласудан қалыс қалуға мiндеттi.

**290-бап. Қызметкерлердiң талаптарын қарау**

Жұмыс берушi, жұмыс берушiлердiң бiрлестiгi қызметкерлердiң  
қойған талаптарын соларды алған күннен бастап күнтiзбелiк  
жетi күннен кешiктiрмей қарауға және оларды шешу үшiн  
шаралар қолдануға, ал шешуге мүмкiндiк болмаған кезде  
туындаған келiспеушiлiктердi одан әрi қарау үшiн өз  
өкiлдерiн көрсете отырып, өздерiнiң шешiмдерi мен ұсыныстарын  
аталған мерзiм iшiнде қызметкерлерге жазбаша түрде жеткiзуге  
мiндеттi.

**291-бап. Бiтiмгерлiк рәсiмдер**

1. Қызметкерлердiң талаптарын осы Кодекстiң 290-бабында көзделген  
тәртiппен шешу мүмкiн болмаған кезде олар бiтiмгерлiк рәсiмдер  
тәртiбiмен қаралады.  
      Жұмыс берушi, жұмыс берушiлердiң  
бiрлестiгi (олардың өкiлдерi) қабылдамаған немесе  
олардың iшiнара қанағаттандырған талаптары алдымен  
бiтiмгерлiк комиссиясында, ал онда келiсiмге қол жеткiзiлмесе - еңбек  
арбитражында қаралады.  
      2. Тараптар ұжымдық еңбек  
дауын қараудың кез келген сатысында делдалға жүгiне  
алады. Делдалдық рәсiм бiтiмгерлiк комиссиясындағы, еңбек  
арбитражындағы бiтiмгерлiк рәсiмдерге қарағанда дербес  
рәсiм болып табылады және солармен қатар жүргiзiлуi мүмкiн.

**292-бап. Бiтiмгерлiк комиссиясы**

1. Бiтiмгерлiк комиссиясын тараптар жұмыс берушi, жұмыс берушiлердiң  
бiрлестiгi (олардың өкiлдерi) өз шешiмiн қызметкерлерге  
(олардың өкiлдерiне) хабарлаған не хабарламаған күннен  
бастап не ұжымдық келiссөздер барысында келiспеушiлiктер  
хаттамасы жасалған күннен бастап күнтiзбелiк үш күн  
iшiнде құрады.  
      2. Бiтiмгерлiк комиссиясы ұжымдық еңбек  
дауы тараптары өкiлдерiнен тепе-тең негiзде құрылады.  
Бiтiмгерлiк комиссиясын құру туралы шешiм жұмыс берушiнiң  
актiсiмен және қызметкерлер өкiлдерiнiң шешiмiмен  
ресiмделедi.  
      3. Бiтiмгерлiк комиссиясы құрылған  
күнiнен бастап күнтiзбелiк жетi күннен кешiктiрмей қызметкерлердiң  
(олардың өкiлдерiнiң) талаптарын қарайды. Бiтiмгерлiк  
комиссиясының талаптарды қарау, көрсетiлген мерзiмдi ұзарту  
тәртiбi тараптардың келiсiмiмен жүзеге асырылады және  
хаттамамен ресiмделедi.  
      4. Бiтiмгерлiк комиссиясы бiтiмгерлiк рәсiм  
барысында, қызметкерлермен (олардың өкiлдерiмен), жұмыс  
берушiмен, жұмыс берушiлер бiрлестiгiмен (олардың өкiлдерiмен),  
мемлекеттiк органдармен және өзге де мүдделi тұлғалармен  
консультациялар жүргiзедi.  
      5. Комиссияның шешiмi тараптар келiсiмiнiң  
негiзiнде қабылданады, тараптардың өкiлдерi қол қоятын  
хаттамамен ресiмделедi және оның тараптар үшiн мiндеттi күшi  
болады.  
      6. Бiтiмгерлiк комиссиясында келiсiмге қол  
жеткiзiлмегенде, оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшiн  
еңбек арбитражы құрылады.

**293-бап. Еңбек арбитражы**

1. Еңбек арбитражын ұжымдық еңбек дауының  
тараптары бiтiмгерлiк комиссиясының жұмысы тоқтатылған  
күннен бастап күнтiзбелiк бес күн iшiнде әлеуметтiк-еңбек  
қатынастарын реттеу жөнiндегi республикалық, салалық  
немесе өңiрлiк комиссия мүшелерiнiң  
қатысуымен құрады.  
      2. Еңбек арбитражы мүшелерiнiң  
саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қараудың  
тәртiбi тараптардың келiсiмiмен белгiленедi. Еңбек арбитражы  
кемiнде бес адамнан құрылуға тиiс. Еңбек арбитражының  
құрамына қоғамдық бiрлестiктердiң өкiлдерi,  
мемлекеттiк еңбек инспекторы, мамандар, сарапшылар мен басқа да  
адамдар енгiзiледi.  
      3. Еңбек арбитражының төрағасын  
тараптар арбитраж мүшелерi қатарынан сайлайды.  
      4. Еңбек арбитражы ұжымдық еңбек  
дауын ұжымдық еңбек дауы тараптары өкiлдерiнiң  
мiндеттi түрде қатысуымен, ал қажет болғанда басқа  
да мүдделi адамдар өкiлдерiнiң де қатысуымен қарайды.  
      5. Дауды қарау рәсiмiн еңбек  
арбитражы белгiлейдi және ұжымдық еңбек дауы  
тараптарының назарына жеткiзедi.  
      6. Еңбек арбитражының шешiмi құрылған  
күнiнен бастап күнтiзбелiк жетi күннен кешiктiрiлмей арбитраж  
мүшелерiнiң қарапайым көпшiлiк дауысымен қабылданады.  
Еңбек арбитражы мүшелерiнiң дауыстары тең бөлiнген  
кезде төрағаның дауысы шешушi болып табылады. Шешiм дәлелдi  
әрi жазбаша түрде болуға және оған арбитраж мүшелерiнiң  
барлығы қол қоюға тиiс.  
      7. Бiтiмгерлiк комиссиясында ұжымдық  
еңбек дауы тараптарының келiсiмiне қол жеткiзiлмеген кезде,  
заң бойынша ереуiлдер өткiзу тыйым салынған немесе шектелген ұйымдарда,  
еңбек арбитражы мiндеттi түрде құрылуға тиiс.  
      8. Ұжымдық еңбек дауының  
тараптары еңбек арбитражының шешiмiн орындауға мiндеттi  
болады.

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

1. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау  
тәртiбi ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiсiмi  
бойынша айқындалады.  
      2. Тараптар өздерiне қатысты тәуелсiз  
ұйымдар мен тұлғаларды делдал ретiнде белгiлейдi. Әлеуметтiк-еңбек  
қатынастарын реттеу жөнiндегi республикалық, салалық, өңiрлiк  
комиссиялар ұжымдық еңбек дауы тараптарының келiсiмiмен  
ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөнiндегi жұмысқа  
орталық және жергiлiктi атқарушы органдардың, қауымдастықтардың  
және басқа да қоғамдық бiрлестiктердiң  
басшылары мен қызметкерлерiн, жұмыс берушiлердi, сондай-ақ тәуелсiз  
сарапшыларды тарта алады.  
      Делдалды таңдау жағдайларының  
бәрiнде олардан делдалдық етуге жазбаша келiсiм алынуға тиiс.

**295-бап. Тараптардың ұжымдық еңбек  
дауы бойынша**  
                **келiсiмге қол жеткiзуiнiң салдарлары**

1. Ұжымдық еңбек дауының тараптары арасында дауды делдалдың  
қатысуымен немесе онсыз шешу туралы келiсiмге қол жеткiзiлген барлық  
жағдайларда аяқталмай қалған бiтiмгерлiк рәсiмдерi  
тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келiсiмнiң талаптары  
дауды шешудiң талаптары деп есептеледi.  
      Ұжымдық еңбек дауының  
тараптары қол жеткiзген келiсiмдер жазбаша түрде ресiмделедi.  
      2. Тараптар арасында даудың шешiлуi туралы  
келiсiмге қол жеткiзу, егер ереуiл жарияланған болса, оның тоқтатылуына  
әкеп соғады.

**296-бап. Ұжымдық еңбек дауының  
шешiлуiмен байланысты**  
                **кепiлдiктер**

Бiтiмгерлiк комиссиясының мүшелерi ұжымдық еңбек  
дауын шешу жөнiндегi келiссөздерге қатысқан уақытта  
орташа жалақысы сақтала отырып, негiзгi жұмысынан босатылады.  
      Қызметкерлердiң, олардың  
бiрлестiктерiнiң ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысатын  
өкiлдерi ұжымдық еңбек дауын шешу кезеңiнде тәртiптiк  
жазаға тартылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды немесе  
солардың өкiлдiк етуiне уәкiлеттiк берген органның  
алдын ала келiсiмiнсiз жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша олармен еңбек  
шарты бұзылмайды.

**297-бап. Тараптардың және бiтiмгерлiк  
органдарының**  
                **ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөнiндегi**  
                **мiндеттерi**

1. Тараптардың ешқайсысы бiтiмгерлiк рәсiмдерге қатысудан  
жалтаруға құқылы емес.  
      2. Бiтiмгерлiк комиссиясы, еңбек арбитражы  
реттей алмаған ұжымдық еңбек дауындағы  
келiспеушiлiктер жазбаша түрде тараптардың назарына жеткiзiлуге  
тиiс.  
      3. Егер жұмыс берушiнiң өкiлi өкiлеттiктерiнiң  
жеткiлiксiз болуына байланысты ұжымдық еңбек дауы тараптарының  
келiспеушiлiктерiн реттеу мүмкiн болмаса, қызметкерлердiң  
талаптары ұйымдардың, оның iшiнде Қазақстан  
Республикасының аумағында орналасқан, мүлкiнiң  
меншiк иелерi шетелдiк жеке немесе заңды тұлғалар болып  
табылатын ұйымдардың не шетелдiк қатысуы бар ұйымдардың  
мүлiк меншiк иелерiне, құрылтайшыларына (қатысушыларына)  
немесе акционерлерiне табыс етiледi.  
      4. Осы баптың 2, 3-тармақтарында көрсетiлген  
рәсiмдердiң нәтижелерiмен келiспеген жағдайда, қызметкерлер  
өз мүдделерiн қорғаудың заңда көзделген,  
ереуiл өткiзуге дейiнгi өзге де барлық тәсiлдерiн  
пайдалануға құқылы.

**298-бап. Ереуiл өткiзу құқығы**

1. Егер бiтiмгерлiк рәсiмдер арқылы ұжымдық еңбек  
дауын шешуге қол жеткiзiлмесе, сондай-ақ жұмыс берушi  
бiтiмгерлiк рәсiмдерден жалтарған не ұжымдық еңбек  
дауын шешу барысында қол жеткiзiлген келiсiмдi орындамаған жағдайларда  
қызметкерлер ереуiл өткiзу туралы шешiм қабылдай алады.  
      2. Ереуiл өткiзу жөнiндегi шешiм қызметкерлердiң  
(олардың өкiлдерiнiң) жиналысында (конференциясында) ұйым  
қызметкерлерi жалпы санының кемiнде жартысы болғанда қабылданады  
және жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың  
кемiнде үштен екiсi сол үшiн дауыс  
берген жағдайда қабылданды деп есептеледi.  
      3. Ереуiлдi қызметкерлер (олардың өкiлдерi)  
уәкiлеттiк берген орган (ереуiл комитетi) басқарады. Бiрнеше жұмыс  
берушiлердiң қызметкерлерi (олардың өкiлдерi) бiрдей  
талаптар қойып, ереуiл жариялаған жағдайда, оны осы қызметкерлер  
өкiлдерiнiң бiрдей санынан құрылатын бiрлескен орган  
басқаруы мүмкiн.  
      4. Ереуiлге қатысу ерiктi болып табылады.  
Ешкiмдi ереуiлге қатысуға немесе ереуiлге қатысудан бас тартуға  
мәжбүрлеуге болмайды.  
      5. Қызметкерлердi ереуiлге қатысуға  
немесе ереуiлге қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтiн тұлғалар  
Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен  
жауаптылықта болады.

**299-бап. Ереуiлдiң басталуы туралы жариялау**

1. Осы Кодекстiң 298-бабының 3-тармағында көрсетiлген уәкiлеттi  
орган ереуiлдiң басталуы мен болжамды ұзақтығы туралы жұмыс  
берушiге, жұмыс берушiлердiң бiрлестiгiне (олардың өкiлдерiне)  
оны жариялағанға дейiн күнтiзбелiк он бес күннен  
кешiктiрмей жазбаша түрде ескертуге тиiс.  
      2. Ереуiл жариялау туралы шешiмде:  
      1) тараптардың ереуiл өткiзуге негiз  
болған келiспеушiлiктерiнiң тiзбесi;  
      2) ереуiл өткiзiлетiн күн, орын мен  
уақыт, оның ұзақтығы және қатысушылардың  
болжамды саны;  
      3) ереуiлдi басқаратын органның  
атауы, бiтiмгерлiк рәсiмдерге қатысуға уәкiлеттiк  
берiлген қызметкерлер өкiлдерiнiң құрамы;  
      4) ереуiл өткiзу кезеңiнде  
орындалатын қажеттi жұмыстардың (қызмет көрсетулердiң)  
ең төменгi көлемi жөнiндегi ұсыныстар көрсетiледi.

**300-бап. Ереуiлдi басқаратын органның өкiлеттiктерi**

1. Ереуiлдi басқаратын орган өзiне осы Кодекспен берiлген құқықтар  
шегiнде және қызметкерлер (олардың өкiлдерi) берген өкiлеттiктер  
негiзiнде әрекет етедi.  
      2. Ереуiлдi басқаратын органның:  
      1) қойылған талаптарды шешу мәселелерi  
бойынша жұмыс берушiмен, жұмыс берушiлердiң бiрлестiгiмен  
(олардың өкiлдерiмен), мемлекеттiк, кәсiподақ, өзге  
де заңды және лауазымды тұлғалармен өзара қарым-қатынастарда  
қызметкерлер мүдделерiн бiлдiруге;  
      2) жұмыс берушiден, жұмыс берушiлер  
бiрлестiгiнен (олардың өкiлдерiнен) қызметкерлердiң мүдделерiн  
қозғайтын мәселелер бойынша ақпарат алуға;  
      3) қызметкерлердiң талаптарын қарау  
барысын бұқаралық ақпарат құралдарында  
жариялап отыруға;  
      4) даулы мәселелер бойынша қорытындылар  
шығару үшiн мамандарды тартуға;  
      5) қызметкерлердiң (олардың өкiлдерiнiң)  
келiсiмiмен ереуiлдi тоқтата тұруға құқығы  
бар.  
      3. Бұрын тоқтата тұрған  
ереуiлдi қайта бастау үшiн бiтiмгерлiк комиссиясының,  
делдалдың немесе еңбек арбитражында дауды қайта қарауы  
талап етiлмейдi. Жұмыс берушi, жұмыс берушiлер бiрлестiгi (олардың  
өкiлдерi) және еңбек дауларын реттеу жөнiндегi орган ереуiлдiң  
қайта басталуы туралы үш жұмыс күнiнен кешiктiрiлмей  
ескертiлуге тиiс.  
      4. Ұжымдық еңбек дауының  
тараптары оны реттеу жөнiндегi келiсiмге қол қойған,  
сондай-ақ ереуiл заңсыз деп танылған жағдайларда,  
ереуiлдi басқаратын органның өкiлеттiктерi тоқтатылады.  
      5. Ереуiлдi басқаратын органның өз  
өкiлеттiктерiн жүзеге асыру кезiнде жұмыс берушiнiң,  
мемлекеттiк органдардың және қоғамдық  
бiрлестiктердiң құзыретiне жататын шешiмдердi қабылдауға  
құқығы жоқ.

**301-бап. Ұжымдық еңбек дауы тараптарының  
ереуiл**  
                **барысындағы мiндеттерi**

Ереуiл өткiзу кезеңiнде ұжымдық еңбек дауының  
тараптары осы дауды бiтiмгерлiк рәсiмдер жүргiзу жолымен шешудi жалғастыруға  
мiндеттi.  
      Жұмыс берушi, мемлекеттiк органдар және  
ереуiлдi басқаратын орган ереуiл кезеңiнде қоғамдық  
тәртiптi, ұйымның мүлкiн және қызметкерлердiң  
қауiпсiздiгiн сақтау, сондай-ақ тоқтап қалуы  
адамдардың өмiрi мен денсаулығына тiкелей қатер төндiретiн  
машиналардың және жабдықтардың жұмысын қамтамасыз  
ету жөнiндегi өздерiне байланысты шараларды қабылдауға  
мiндеттi.

**302-бап. Қызметкерлерге ереуiл өткiзуге  
байланысты**  
                **берiлетiн кепiлдiктер**

1. Ереуiлдi ұйымдастыру немесе оған қатысу (осы Кодекстiң  
303-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда)  
қызметкердiң еңбек тәртiбiн бұзуы деп қаралмайды  
және осы Кодексте көзделген тәртiптiк ықпал ету  
шараларының қолданылуына әкеп соқпайды.  
      2. Ереуiл кезiнде қызметкердiң жұмыс  
орны (лауазымы), әлеуметтiк сақтандыру бойынша жәрдемақы  
төлемiне құқығы, еңбек өтiлi сақталады,  
сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына  
кепiлдiк берiледi.  
      Ереуiлдi жалақының төленбеуiне  
немесе уақтылы төленбеуiне байланысты өткiзуден басқа  
жағдайларда, ереуiлге қатысушы қызметкерлердiң ереуiл  
кезiндегi жалақысы сақталмайды.

**303-бап. Заңсыз ереуiлдер**

1. Ереуiлдер:  
      1) соғыс жағдайы немесе төтенше  
жағдай не төтенше жағдай туралы заңнамаға сәйкес  
айрықша шаралар енгiзiлген кезеңде; Қазақстан  
Республикасы Қарулы Күштерiнiң органдары мен ұйымдарында,  
елдiң қорғанысын, мемлекеттiң қауiпсiздiгiн,  
авариялық-құтқару, iздестiру-құтқару,  
өртке қарсы жұмыстарды қамтамасыз ету, төтенше жағдайлардың  
алдын алу немесе оларды жою мәселелерiмен айналысатын басқа да әскери  
құралымдар мен ұйымдарда; құқық қорғау  
органдарында; қауiптi өндiрiстiк объектiлер болып табылатын ұйымдарда;  
жедел және шұғыл медициналық көмек көрсету  
станцияларында;  
      2) осы баптың 2-тармағында көрсетiлген  
шарттар сақталмаған жағдайда, темiр жол көлiгi,  
азаматтық авиация, денсаулық сақтау ұйымдарында, халықтың  
тыныс-тiршiлiгiн қамтамасыз ететiн ұйымдарда (қоғамдық  
көлiк, сумен, электр энергиясымен, жылумен, байланыспен қамтамасыз  
ету), жұмысының тоқтатыла тұруы ауыр және қауiптi  
зардаптарға әкеп соғуы мүмкiн үздiксiз жұмыс  
iстейтiн өндiрiстерде;  
      3) осы Кодексте көзделген мерзiмдер, рәсiмдер  
және талаптар ескерiлмей жарияланған жағдайда;  
      4) адамдардың өмiрi мен денсаулығына  
нақты қатер төндiретiн жағдайларда;  
      5) Қазақстан Республикасының  
заңдарында көзделген өзге де жағдайларда заңсыз  
болып танылады.  
      Осы тармақта көрсетiлген негiздердiң  
бiреуi болғанда, сот тиiстi шешiм шығарғанға дейiн  
прокурор ереуiлдi тоқтата тұруға құқылы.  
      2. Темiр жол көлiгi, азаматтық  
авиация, денсаулық сақтау ұйымдарында, халықтың  
тыныс-тiршiлiгiн қамтамасыз ететiн ұйымдарда (қоғамдық  
көлiк, сумен, электр энергиясымен, жылумен, байланыспен қамтамасыз  
ету) ереуiл жергiлiктi атқарушы органмен алдын ала келiсу  
негiзiнде айқындалатын халыққа қажеттi тиiстi қызмет  
көрсетулердiң тiзбесi мен көлемi сақталған жағдайда  
өткiзiледi.  
      Үздiксiз жұмыс iстейтiн өндiрiстерде  
ереуiл негiзгi жабдықтардың, тетiктердiң iркiлiссiз жұмысы  
қамтамасыз етiлген жағдайда ғана өткiзiлуi мүмкiн.  
      3. Ереуiлдi заңсыз деп тану туралы шешiмдi  
сот Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес  
қабылдайды.  
      4. Ереуiлдi заңсыз деп тану туралы шешiмдi  
сот жұмыс берушiнiң немесе прокурордың өтiнiшi бойынша қабылдайды.  
      Сот шешiмi қызметкерлерге ереуiлдi басқаратын  
орган арқылы жеткiзiледi, ол ереуiлге қатысушыларды сот шешiмi  
туралы дереу хабардар етуге мiндеттi.  
      Ереуiлдi заңсыз деп тану туралы заңды  
күшiне енген сот шешiмi дереу орындалуға тиiс.  
      Адамдардың өмiрi мен денсаулығына  
тiкелей қатер төнген жағдайда прокурор немесе сот тиiстi  
шешiм қабылданғанға дейiн ереуiлдi тоқтата тұруға  
құқылы.  
      5. Ереуiлдi басқарушы органның сот  
шешiмiне Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген  
тәртiппен шағымдануға құқығы бар.

**304-бап. Ереуiлдердi заңсыз деп танудың салдары**

Сот ереуiлдi заңсыз деп танығанда, жұмыс берушi ереуiлдi ұйымдастыруға  
немесе өткiзуге қатысқан қызметкерлердi тәртiптiк  
жауапкершiлiкке тартуы мүмкiн.

**305-бап. Локаутқа тыйым салу**

Ереуiл өткiзудi қоса алғанда, ұжымдық еңбек  
дауын реттеу барысында локаутқа, яғни қызметкерлердiң ұжымдық  
еңбек дауына немесе ереуiлге қатысуына байланысты солармен жасалған  
еңбек шарттарын жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша бұзуға  
тыйым салынады.

**5-БӨЛIМ.  
ЕҢБЕК ҚАУIПСIЗДIГI ЖӘНЕ ЕҢБЕКТI ҚОРҒАУ**

**33-тарау. ЕҢБЕК  
ҚАУIПСIЗДIГI ЖӘНЕ ЕҢБЕКТI ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ**  
**МЕМЛЕКЕТТIК БАСҚАРУ**

**306-бап. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау**  
                **саласындағы мемлекеттiк саясаттың негiзгi**  
                **бағыттары**

Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласындағы мемлекеттiк саясат:  
      1) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау саласындағы Қазақстан Республикасының  
нормативтiк құқықтық актiлерiн әзiрлеуге және  
қабылдауға;  
      2) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау саласындағы мемлекеттiк, салалық (секторлық)  
және өңiрлiк бағдарламаларды әзiрлеуге;  
      3) еңбек жағдайларын, оның қауiпсiздiгi  
мен қорғалуын әзiрлеу және жақсарту, қауiпсiз  
техникалар мен технологияларды әзiрлеу және енгiзу, еңбектi қорғау,  
қызметкерлердiң жеке және ұжымдық қорғану  
құралдарын өндiру жөнiндегi қызметтi экономикалық  
ынталандыру жүйелерiн құруға және iске асыруға;  
      4) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау саласында мониторингтi жүзеге асыруға;  
      5) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау проблемалары бойынша ғылыми зерттеулер жүргiзуге;  
      6) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды  
және кәсiптiк ауруларды есепке алудың бiрыңғай тәртiбiн  
белгiлеуге;  
      7) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау саласындағы Қазақстан Республикасы заңнамасының  
сақталуын мемлекеттiк қадағалау мен бақылауға;  
      8) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау саласында қызметкерлердiң құқықтары  
мен заңды мүдделерiнiң сақталуына қоғамдық  
бақылауды жүзеге асыру тәртiбiн нормативтi түрде  
бекiтуге;  
      9) өндiрiстегi жазатайым оқиғалардан  
және кәсiптiк аурулардан зардап шеккен қызметкерлердiң,  
сондай-ақ олардың отбасы мүшелерiнiң заңды мүдделерiн  
қорғауға;  
      10) ауыр жұмыс және өндiрiс  
пен еңбектi ұйымдастырудың қазiргi заманғы  
техникалық деңгейiнде жойылмайтын зиянды (ерекше зиянды), қауiптi  
еңбек жағдайлары бар жұмыс үшiн еңбекақы төлеу  
шарттарын белгiлеуге;  
      11) еңбек жағдайларын жақсарту  
және еңбектi қорғау жөнiндегi отандық және  
шетелдiк озық жұмыс тәжiрибесiн таратуға;  
      12) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау жөнiндегi мамандарды даярлауға және олардың  
бiлiктiлiгiн арттыруға;  
      13) өндiрiстiк жарақат алу, кәсiптiк  
ауру туралы мемлекеттiк статистикалық есептiлiктi ұйымдастыруға;  
      14) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау саласындағы бiртұтас ақпараттық жүйенiң  
жұмыс iстеуiн қамтамасыз етуге;  
      15) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау саласындағы халықаралық ынтымақтастыққа  
бағытталған.

**307-бап. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау**  
                **саласындағы мемлекеттiк басқару, бақылау және**  
                **қадағалау**

Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласындағы мемлекеттiк басқаруды, бақылау мен қадағалауды  
Қазақстан Республикасының Үкiметi, еңбек жөнiндегi  
уәкiлеттi мемлекеттiк орган және өзге де уәкiлеттi  
мемлекеттiк органдар өз құзыретiне сәйкес жүзеге  
асырады.

**308-бап. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау**  
                **жөнiндегi талаптар**

1. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi  
талаптар Қазақстан Республикасының нормативтiк құқықтық  
актiлерiмен белгiленедi және қызметкерлердiң еңбек қызметi  
процесi кезiнде олардың өмiрi мен денсаулығын сақтауға  
бағытталған ережелердi, рәсiмдер мен өлшемдердi қамтуға  
тиiс.  
      2. Жұмыс берушiлер мен қызметкерлер Қазақстан  
Республикасының аумағында өз қызметiн жүзеге  
асыру кезiнде еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
жөнiндегi талаптарды орындауға мiндеттi.

**309-бап. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау**  
                **саласындағы мониторинг пен тәуекелдердi бағалау**

      Еңбек  
жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган мен оның аумақтық  
бөлiмшелерi жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын  
кешендi бағалау, өндiрiстiк жарақаттануды азайту және өндiрiстегi  
жазатайым оқиғалардың алдын алу мақсатында еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау саласында мониторинг пен тәуекелдердi  
бағалауды ұйымдастырады.

**34-тарау. ЕҢБЕК  
ҚАУIПСIЗДIГI ЖӘНЕ ЕҢБЕКТI ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ**  
**ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ  
КЕПIЛДIКТЕРI**

**310-бап. Еңбек шартын жасасу кезiнде еңбек қауiпсiздiгi**  
                **және еңбектi қорғау құқықтарына  
берiлетiн**  
                **кепiлдiктер**

1. Еңбек шартында зиянды және (немесе) қауiптi өндiрiстiк  
факторларды қоса алғанда, еңбек жағдайларының дәйектi  
сипаттамасы, Қазақстан Республикасының заңнамасында және  
ұжымдық шартта көзделген осындай жағдайлардағы жұмыс  
үшiн берiлетiн кепiлдiктер,  
жеңiлдiктер мен өтемақы төлемдерi көрсетiлуге  
тиiс.  
      2. Ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды)  
және (немесе) қауiптi еңбек жағдайлары бар жұмыстарда,  
сондай-ақ жерасты жұмыстарында iстейтiн қызметкерлермен еңбек  
шартын жасасу азамат алдын ала медициналық тексеруден өткеннен  
кейiн және денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi  
мемлекеттiк органның нормативтiк құқықтық  
актiлерiнде белгiленген талаптарға сәйкес денсаулық жағдайы  
бойынша қайшылықтар жоқ екендiгi айқындалғаннан  
кейiн жүзеге асырылуға тиiс.

**311-бап. Еңбек қызметi процесiнде қызметкерлердiң  
еңбек**  
                **қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
құқықтарына**  
                **берiлетiн кепiлдiктер**

1. Жұмыс орнындағы еңбек қауiпсiздiгiнiң жағдайлары  
мемлекеттiк стандарттарға, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау жөнiндегi ережелер талаптарына сәйкес болуға  
тиiс.  
      2. Жұмыс берушiнiң еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау жөнiндегi талаптарды бұзуы  
салдарынан жұмыс тоқтап тұрған уақытта қызметкердiң  
жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.  
      3. Өзiнiң немесе айналасындағы  
адамдардың өмiрi мен денсаулығына тiкелей қауiп туындаған  
жағдайда, қызметкердiң жұмысты орындаудан бас тартуы  
оны тәртiптiк және (немесе) материалдық жауапкершiлiкке тартуға  
әкеп соқпайды.  
      4. Жұмыс берушi қызметкердi жеке және  
(немесе) ұжымдық қорғану құралдарымен,  
арнаулы киiммен қамтамасыз етпеген жағдайда, қызметкер еңбек  
мiндеттерiн орындауды тоқтатуға құқылы, ал жұмыс  
берушi осы себеп бойынша туындаған iркiлiс кезiнде қызметкердiң  
орташа жалақысы мөлшерiнде еңбекақы төлеуге  
мiндеттi.  
      5. Еңбек мiндеттерiн орындау кезiнде қызметкердiң  
өмiрi мен денсаулығына зиян келтiрiлген жағдайда, келтiрiлген  
зиянды өтеу осы Кодексте және Қазақстан Республикасының  
азаматтық заңнамасында көзделген тәртiппен және  
шарттарда жүргiзiледi.

**312-бап. Қызметкерлердi мiндеттi медициналық  
тексеру**

1. Жұмыс берушi ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және  
(немесе) қауiптi еңбек жағдайлары бар жұмыстарда  
iстейтiн қызметкерлердi Қазақстан Республикасы заңнамасында  
белгiленген тәртiппен мерзiмдiк медициналық тексеруден және  
тексерiлуден өткiзудi өз қаражаты есебiнен ұйымдастыруға  
мiндеттi.  
      2. Ерекше қауiптi жұмыстармен,  
машиналармен және тетiктермен байланысты жұмыстарда iстейтiн қызметкерлер  
ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуге тиiс.  
Ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өту талап  
етiлетiн кәсiптердiң тiзiмiн денсаулық сақтау саласындағы  
уәкiлеттi мемлекеттiк орган айқындайды.

**313-бап. Қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi**  
                **қорғау мәселелерi бойынша оқыту, нұсқама  
беру**  
                **және бiлiмдерiн тексеру**

1. Қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау мәселелерi бойынша оқытуды, нұсқама  
берудi және бiлiмдерiн тексерудi жұмыс берушi өз қаражаты  
есебiнен жүргiзедi.  
      2. Қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау мәселелерi бойынша оқыту,  
нұсқама беру және бiлiмдерiн тексерудiң тәртiбi  
мен мерзiмiн еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган қызметтiң  
тиiстi салаларындағы өзге де уәкiлеттi мемлекеттiк  
органдармен келiсiм бойынша айқындайды.  
      3. Жұмысқа қабылданған  
адамдар кейiннен олардың еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау мәселелерi бойынша бiлiмi мiндеттi түрде  
тексерiле отырып, жұмыс берушi ұйымдастыратын алдын ала оқытудан  
мiндеттi түрде өтедi. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау мәселелерi бойынша алдын ала оқытудан, нұсқама  
беруден және бiлiмiн тексеруден өтпеген қызметкерлер жұмысқа  
жiберiлмейдi.  
      4. Өндiрiстiк ұйымдардың басшы  
қызметкерлерi мен еңбек қауiпсiздiгiн және еңбектi  
қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдары мезгiл-мезгiл, үш  
жылда бiр реттен сирек болмайтындай етiп тиiстi бiлiм беру ұйымдарында  
бiлiктiлiгiн арттыру курстарында еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау мәселелерi бойынша оқудан және бiлiмiн  
тексеруден өтуге мiндеттi.

**35-тарау. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДIҢ  
ЖӘНЕ ЖҰМЫС БЕРУШIНIҢ ЕҢБЕК**  
**ҚАУIПСIЗДIГI ЖӘНЕ ЕҢБЕКТI ҚОРҒАУ  
САЛАСЫНДАҒЫ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН**  
**МIНДЕТТЕРI**

**314-бап. Қызметкердiң еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi**  
                **қорғау құқықтары**

Қызметкердiң:  
      1) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау талаптарына сай жабдықталған жұмыс орнына;  
      2) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау жөнiндегi, сондай-ақ еңбек шартында, ұжымдық  
шартта көзделген талаптарға сәйкес санитарлық-тұрмыстық  
үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен,  
арнаулы киiммен қамтамасыз етiлуге;  
      3) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк органға және оның аумақтық бөлiмшелерiне  
өз жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен еңбектi  
қорғауға тексеру жүргiзу туралы өтiнiш бiлдiруге;  
      4) өзi немесе өз өкiлi арқылы  
еңбек жағдайларын, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғауды жақсартуға байланысты мәселелердi  
тексеруге және қарауға қатысуға;  
      5) денсаулығына немесе өмiрiне қауiп  
төндiретiн жағдай туындаған кезде бұл жөнiнде  
тiкелей басшысына немесе жұмыс берушiге жазбаша түрде хабарлай  
отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;  
      6) Қазақстан Республикасының  
заңнамасында белгiленген тәртiппен еңбек мiндеттерiн қауiпсiз  
атқару үшiн қажеттi бiлiм алуға және кәсiптiк  
даярлыққа;  
      7) жұмыс берушiден жұмыс орнының  
сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының  
жай-күйi, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
туралы, өмiрi мен денсаулығына төнген қатер туралы,  
сондай-ақ оны зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауiптi өндiрiстiк  
факторлардың әсерiнен қорғау жөнiндегi шаралар  
туралы дәйектi ақпарат алуға;  
      8) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау талаптарына сай болмауына байланысты ұйымның жұмысы  
тоқтатыла тұрған уақытта орташа жалақысының  
сақталуына;  
      9) жұмыс берушiнiң еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау саласындағы заңсыз әрекеттерiне  
шағымдануға құқығы бар.

**315-бап. Қызметкердiң еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi**  
                **қорғау саласындағы мiндеттерi**

Қызметкер:  
      1) өндiрiсте болған әрбiр  
жазатайым оқиға, кәсiптiк аурудың (уланудың)  
белгiлерi, сондай-ақ адамдардың өмiрi мен денсаулығына қауiп  
төндiретiн жағдай туралы өзiнiң тiкелей басшысына дереу  
хабарлауға;  
      2) мiндеттi мерзiмдi медициналық  
тексеруден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан,  
сондай-ақ өндiрiстiк қажеттiлiкке байланысты басқа жұмысқа  
ауысу үшiн не кәсiптiк аурудың белгiлерi пайда болған  
кезде медициналық куәландырудан өтуге;  
      3) жұмыс берушi беретiн жеке және ұжымдық  
қорғану құралдарын қолдануға және мақсатқа  
сай пайдалануға;  
      4) медициналық мекемелер ұсынған  
емдiк және сауықтыру iс-шараларын жұмыс берушi қаржыландырған  
жағдайда соларды орындауға;  
      5) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау жөнiндегi нормалардың, ережелердiң және  
нұсқаулықтардың талаптарын, сондай-ақ жұмыс  
берушiнiң өндiрiстегi жұмыстарды қауiпсiз жүргiзу  
жөнiндегi талаптарын сақтауға мiндеттi.

**316-бап. Жұмыс берушiнiң еңбек қауiпсiздiгi  
және**  
                **еңбектi қорғау саласындағы құқықтары**

Жұмыс берушi:  
      1) қызметкерлердi жұмыс орындарында қолайлы  
еңбек жағдайларын жасағаны, қауiпсiз еңбек жағдайларын  
жасау жөнiндегi өнертапқыштық ұсыныстары үшiн  
ынталандыруға;  
      2) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау жөнiндегi талаптарды бұзатын қызметкерлердi  
осы Кодексте белгiленген тәртiппен жұмыстан шеттетуге және тәртiптiк  
жауапкершiлiкке тартуға құқылы.

**317-бап. Жұмыс берушiнiң еңбек қауiпсiздiгi  
және**  
                **еңбектi қорғау саласындағы  
мiндеттерi**

1. Жұмыс берушi:  
      1) профилактикалық шаралар жүргiзу, өндiрiстiк  
жабдықтар мен технологиялық процестердi олардың неғұрлым  
қауiпсiз түрлерiмен ауыстыру жолымен жұмыс орындарында және  
технологиялық процестерде кез келген тәуекелдердi болғызбау жөнiндегi  
шараларды қабылдауға;  
      2) қызметкерлердi еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау бойынша оқыту мен даярлаудан өткiзуге;  
      3) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау жөнiндегi ұйымдастыру-техникалық  
iс-шараларын жүргiзуге;  
      4) нұсқаулар беруге, өндiрiстiк  
процесс пен жұмыстарды қауiпсiз жүргiзу жөнiндегi құжаттармен  
қамтамасыз етуге;  
      5) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган бекiткен ережелерге сәйкес бiлiмiн тексеруден  
өтуге және басшылар мен мамандардың еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау мәселелерi бойынша бiлiмдерiн  
тексерудi ұйымдастыруға;  
      6) қызметкерлерге қажеттi санитарлық-гигиеналық  
жағдайлар жасауға, қызметкерлердiң арнаулы киiмi мен аяқ  
киiмiн берудi және жөндеудi, еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган белгiлеген нормаларға сәйкес қызметкерлердi  
профилактикалық өңдеу, жуу және зарарсыздандыру құралдарымен,  
медициналық қобдишамен, сүтпен, емдеу-профилактикалық  
тағамдармен жабдықтауды қамтамасыз етуге;  
      7) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк органға және оның аумақтық бөлiмшелерiне,  
санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарының  
лауазымды адамдарына, қызметкерлердiң өкiлдерiне солардың  
жазбаша сауалы бойынша ұйымдардағы еңбек қауiпсiздiгi  
мен еңбек жағдайлары және еңбектi қорғаудың  
жай-күйi туралы қажеттi ақпарат беруге;  
      8) мемлекеттiк еңбек инспекторларының  
нұсқамаларын орындауға;  
      9) өндiрiстегi жазатайым оқиғалар  
мен кәсiптiк ауруларды тiркеудi, олардың есебiн жүргiзудi және  
талдауды жүзеге асыруға;  
      10) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган бекiткен ережелерге сәйкес қызметкерлер  
өкiлдерiнiң қатысуымен өндiрiстiк объектiлердегi еңбек  
жағдайларының жай-күйi бойынша бес жылда бiр реттен сирек  
болмайтындай етiп мерзiмдiк аттестаттауды өткiзуге, сондай-ақ  
реконструкциядан, жаңғыртудан, жаңа техника немесе технология  
орнатудан кейiн мiндеттi аттестаттауды өткiзуге;  
      11) Қазақстан Республикасының  
заңнамасында белгiленген тәртiппен өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды  
тексерудi қамтамасыз етуге;  
      12) еңбек мiндеттерiн атқару кезiнде  
қызметкердiң өмiрi мен денсаулығына зиян келтiрiлгенi үшiн  
жауапкершiлiктi сақтандыруға;  
      13) қатты улану жағдайлары туралы  
халықтың санитарлық-эпидемиологиялық ахуалы саласындағы  
уәкiлеттi мемлекеттiк органның тиiстi аумақтық бөлiмшесiне  
хабарлауға;  
      14) қауiпсiз еңбек жағдайларын  
қамтамасыз етуге;  
      15) Қазақстан Республикасының  
заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек  
жағдайларының өзгеруiне байланысты басқа жұмысқа  
ауыстыру кезiнде не кәсiптiк аурудың белгiлерi пайда болғанда  
өз қаражаты есебiнен қызметкерлердi мiндеттi, мерзiмдiк (еңбек  
қызметi барысында) медициналық тексерулерден және ауысым  
алдындағы медициналық куәландырудан өткiзуге;  
      16) авариялық жағдайдың өршуiн  
және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер  
етуiн болғызбау жөнiндегi шұғыл шараларды қабылдауға  
мiндеттi.  
      2. Қызмет ерекшелiктерi мен жұмыстардың  
түрлерi, айрықша қауiптiлiк көздерiнiң болуы  
ескерiле отырып, еңбек шартында не ұжымдық шартта жұмыс  
берушiнiң қосымша мiндеттерi көзделуi мүмкiн.  
      *Ескерту.  
317-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.12.19.*N 9*(алғашқы  
ресми жарияланғаннан кейiн күнтiзбелiк он күн өткен соң  
қолданысқа енгiзiледi) Заңымен.*

**318-бап. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау**  
                **жөнiндегi iс-шараларды қаржыландыру**

Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi  
iс-шараларды қаржыландыру жұмыс берушiнiң қаражаты және  
Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған  
басқа да көздер есебiнен жүзеге асырылады.  
      Қызметкерлер бұл мақсаттарға  
шығынданбайды.  
      Қаражат көлемi ұжымдық  
шартпен айқындалады.

**36-тарау. ЕҢБЕК  
ҚАУIПСIЗДIГIН ЖӘНЕ ЕҢБЕКТI ҚОРҒАУДЫ**  
**ҰЙЫМДАСТЫРУ**

**319-бап. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау**  
                **саласындағы нормативтiк құқықтық  
актiлердi**  
                **қабылдау**

1. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласындағы нормативтiк құқықтық актiлер еңбек  
қызметi процесiнде қызметкерлердiң өмiрi мен денсаулығын  
сақтауға бағытталған ұйымдастыру, техникалық,  
технологиялық, санитарлық-гигиеналық, биологиялық,  
физикалық және өзге де нормаларды, ережелердi, рәсiмдер  
мен өлшемдердi белгiлейдi.  
      2. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау саласындағы нормативтiк құқықтық  
актiлердi қабылдауды тиiстi уәкiлеттi мемлекеттiк органдар Қазақстан  
Республикасының Үкiметi белгiлеген тәртiппен жүзеге  
асырады.  
      3. Жұмыс берушi еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау жөнiндегi нұсқаулықтарды  
әзiрлеудi және бекiтудi еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган бекiткен тәртiппен жүзеге асырады.

**320-бап. Өндiрiстiк объектiлер мен өндiрiс құралдарын**  
                **жобалау, салу және пайдалану кезiндегi еңбек**  
                **қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
жөнiндегi**  
                **талаптар**

1. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
талаптарына сай келмейтiн өндiрiстiк ғимараттар мен құрылыстарды  
жобалауға, салуға және қайта құруға,  
технологияларды әзiрлеуге және пайдалануға, машиналарды,  
тетiктердi, жабдықтарды құрастыруға және әзiрлеуге  
жол берiлмейдi.  
      2. Егер жаңадан салынған немесе қайта  
құрылған өндiрiстiк объектiлер, өндiрiс құралдары  
немесе өнiмнiң басқа да түрлерi еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау талаптарына сай келмесе, қабылданбайды  
және пайдалануға берiлмейдi.  
      3. Өндiрiстiк объектiлер еңбек жөнiндегi  
уәкiлеттi орган белгiлеген тәртiппен еңбек жағдайлары  
бойынша мiндеттi мерзiмдiк аттестаттаудан өткiзiлуге тиiс.  
      4. Қабылдау комиссиясы өндiрiстiк мақсаттағы  
объектiнi пайдалануға қабылдап алуды мемлекеттiк еңбек  
инспекторының мiндеттi қатысуымен жүргiзедi.

**321-бап. Жұмыс орындарының қауiпсiздiк  
талаптары**

1. Жұмыс орындары орналасқан ғимараттар (құрылыстар)  
өзiнiң құрылысы бойынша олардың функционалдық  
мақсатына және еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау талаптарына сай болуға тиiс.  
      2. Жұмыс жабдығы осы жабдық түрi  
үшiн белгiленген қауiпсiздiк нормаларына сәйкес келуге, онда  
тиiстi сақтандыру белгiлерi болуға және қызметкерлердiң  
жұмыс орындарындағы қауiпсiздiгiн қамтамасыз ету үшiн  
қоршаулармен немесе қорғау құрылғыларымен қамтамасыз  
етiлуге тиiс.  
      3. Авариялық жолдар мен қызметкерлердiң  
үй-жайлардан шығатын жолдар бос болуға және ашық  
ауаға не қауiпсiз аймаққа шығаруға тиiс.  
      4. Қауiптi аймақтар нақты  
белгiленуге тиiс. Егер жұмыс орындары жұмыстың сипатына қарай  
қызметкерге қауiп-қатер төндiретiн немесе құлайтын  
заттар бар қауiптi аймақтарда болса, онда мұндай орындар мүмкiндiгiнше  
бұл аймақтарға бөгде адамдардың кiруiн шектейтiн құрылғыларымен  
жабдықталуға тиiс. Жаяу жүргiншiлер мен  
технологиялық көлiк құралдары ұйымның аумағында  
қауiпсiз жағдайларда жүрiп-тұруға тиiс.  
      5. Қауiптi өндiрiстiк объектiлерде  
(учаскелерде), оның iшiнде биiктiкте, жерасты жағдайларында, ашық  
камераларда, теңiз қайраңдары мен iшкi су айдындарында жұмыстар  
жүргiзу үшiн қызметкерлердiң жеке қорғану құралдары  
болуға тиiс.  
      6. Жұмыс орындары орналасқан үй-жайлардағы  
температура, табиғи және жасанды жарық, сондай-ақ  
желдеткiш жұмыс уақыты кезiнде еңбектiң қауiпсiздiк  
талаптарына сай болуға тиiс.  
      7. Қызметкерлер еңбек жағдайлары  
зиянды (шаң-тозаң, газдану және басқа да факторлар) жұмысқа  
жұмыс берушi қауiпсiз еңбек жағдайларын қамтамасыз  
еткеннен кейiн жiберiледi.

**37-тарау. ЕҢБЕК  
ҚЫЗМЕТIНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ЖАЗАТАЙЫМ ОҚИҒАЛАРДЫ**  
**ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ДЕНСАУЛЫҒЫНЫҢ  
ӨЗГЕ ДЕ ЗАҚЫМДАНУЛАРЫН**  
**ТЕРГЕП-ТЕКСЕРУ МЕН ЕСЕПКЕ АЛУ**

**322-бап. Тергеп-тексерудiң жалпы жағдайлары және**  
                **өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды есепке  
алу**

1. Қызметкерлердiң, сондай-ақ:  
      1) техникалық және кәсiптiк,  
орта оқу орнынан кейiнгi, жоғары және жоғары оқу  
орнынан кейiнгi бiлiм берудiң бiлiм беру бағдарламаларын iске  
асыратын оқу орындарында оқитын, кәсiптiк практикадан өтiп  
жүрген адамдардың  
      2) әскери қызмет өткерумен  
байланысты емес жұмыстарды орындауға тартылған әскери қызметшiлердiң  
      3) сот үкiмi бойынша еңбекке тартылған  
адамдардың  
      4) әскерилендiрiлген авариялық-құтқару  
бөлiмдерi, әскерилендiрiлген күзет жеке құрамының,  
авариялардың, дүлей зiлзаланың салдарларын жою жөнiндегi,  
адам өмiрiн және мүлiктi құтқару жөнiндегi  
ерiктi командалар мүшелерiнiң еңбек қызметiне байланысты  
және еңбекке қабiлетсiздiгiне не өлiмiне әкеп соққан  
денсаулығының зақымдану жағдайлары осы Кодекске сәйкес  
тергеп-тексеруге және есепке алуға жатады.  
      2. Өндiрiстiк жарақаттар мен қызметкердiң  
денсаулығына еңбек мiндеттерiн атқарумен байланысты  
келтiрiлген өзге де зақымданулар не жұмыс берушiнiң мүддесi  
үшiн өз бастамасы бойынша еңбекке қабiлетсiздiгiне не өлiмге  
әкеп соққан басқа да әрекеттер жасау, егер олар:  
      1) жұмыс уақыты басталар алдында  
немесе аяқталғаннан кейiн жұмыс орнын, өндiрiс құрал-жабдықтарын,  
жеке қорғану құралдарын және басқаларын  
дайындау және ретке келтiру кезiнде;  
      2) жұмыс орнындағы жұмыс уақыты  
iшiнде немесе iссапар кезiнде не жұмыс берушiнiң немесе ұйымның  
лауазымды адамының тапсырмасы бойынша еңбек немесе өзге де  
мiндеттемелердi орындауға байланысты басқа жерде болғанда;  
      3) қауiптi және (немесе) зиянды өндiрiстiк  
факторлар әсерiнiң нәтижесiнде;  
      4) жұмысы қызмет көрсету  
объектiлерi арасында жүрумен байланысты қызметкер жұмыс уақытында  
жұмыс берушiнiң тапсырмасы бойынша жұмыс орнына бара жатқан  
жолда;  
      5) қызметкердiң еңбек  
мiндеттерiн орындауы кезiнде жұмыс берушiнiң көлiгiнде;  
      6) жеке көлiгiн қызмет бабында  
пайдалану құқығына жұмыс берушiнiң жазбаша  
келiсiмi болғанда өзiнiң жеке көлiгiнде;  
      7) жұмыс берушiнiң өкiмi  
бойынша өз ұйымының немесе басқа ұйымның  
аумағында болған кезеңде, сондай-ақ жұмыс  
берушiнiң мүлкiн қорғау не жұмыс берушiнiң  
мүддесi үшiн өз бастамасы бойынша өзге де iс-әрекеттер  
жасау кезiнде болса, өндiрiстегi жазатайым оқиғалар ретiнде  
тергеп-тексерiледi және есепке алынады.  
      3. Тергеп-тексеру барысында жарақаттар мен  
зақымданулардың:  
      1) зардап шеккен адамның өз  
бастамасы бойынша жұмыстарды немесе өзге де iс-әрекеттердi  
функционалдық мiндеттерiне кiрмейтiн және жұмыс берушiнiң  
мүддесiмен байланысты емес, оның iшiнде вахталық әдiспен  
жұмыс iстеу кезiнде ауысымаралық демалыс және түскi ас үзiлiсi  
кезеңiнде, сондай-ақ алкогольдiк мас болу, уытты және есiрткi  
заттарды (олардың аналогтарын) пайдалану күйiнде орындаған  
кезде;  
      2) өз денсаулығына қасақана  
(әдейi) зиян келтiру нәтижесiнде немесе зардап шеккен адам қылмыс  
жасаған кезде;  
      3) зардап шеккен адам денсаулығының  
медициналық қорытындымен расталған, қауiптi және  
(немесе) зиянды өндiрiстiк факторлардың әсерiмен байланысты  
емес кенеттен нашарлауынан болғаны нақты анықталса, олар өндiрiстiк  
жарақаттар және қызметкерлер денсаулығының өндiрiстегi  
өзге де зақымданулары ретiнде ресiмделмейдi.  
      4. Әрбiр жазатайым оқиға  
туралы зардап шеккен адам немесе куәгер жұмыс берушiге немесе жұмыстарды  
ұйымдастырушыға дереу хабарлауға мiндеттi. Денсаулық сақтау  
ұйымдарының жауапты лауазымды адамдары қызметкерлердiң өндiрiсте  
жарақат алуына немесе өзге де зақымдануына байланысты бастапқы  
өтiнiш жасауының әрбiр жағдайы туралы жұмыс  
берушiнi және мемлекеттiк еңбек инспекциясының аумақтық  
бөлiмшелерiн, сондай-ақ қатерлi кәсiптiк ауру (улану)  
жағдайлары туралы халықтың санитарлық-эпидемиологиялық  
салауаттылығы саласындағы мемлекеттiк органды хабардар етуге тиiс.  
      5. Өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды  
тергеп-тексерудi ұйымдастыруға, ресiмдеуге және тiркеуге жұмыс  
берушi жауапты болады.  
      *Ескерту.  
322-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.07.27.*N 320*(қолданысқа  
енгiзiлу тәртiбiн*2-баптан*қараңыз)  
Заңымен.*

**323-бап. Жұмыс берушiнiң өндiрiстегi  
жазатайым оқиға**  
                **кезiндегi мiндеттерi**

1. Жұмыс берушi:  
      1) зардап шеккен адамға алғашқы  
медициналық көмек көрсетудi және қажет болған  
кезде, оны денсаулық сақтау ұйымына жеткiзудi ұйымдастыруға;  
      2) авариялық жағдайдың өршуiнiң  
және жазатайым оқиғаның орын алуына себеп болған  
факторлардың басқа адамдарға әсер етуiн болғызбау  
жөнiндегi шұғыл шараларды қабылдауға;  
      3) жазатайым оқиға болған  
жердегi ахуалды (жабдықтар мен тетiктердiң, еңбек құрал-жабдықтарының  
жай-күйiн), егер бұл басқа адамдардың өмiрi мен  
денсаулығына қатер төндiрмесе, ал өндiрiстiк процестiң  
үзiлiссiз жұмысын бұзу аварияға әкеп соқпайтын  
болса, оқиға болған кездегi күйде сақтауға,  
сондай-ақ жазатайым оқиға болған жердi фотосуретке түсiруге;  
      4) өндiрiстегi жазатайым оқиға  
жөнiнде зардап шеккен адамның жақын туыстарын дереу хабардар  
етуге және осы Кодексте, өзге де нормативтiк құқықтық  
актiлерде белгiленген мемлекеттiк органдар мен ұйымдарға хабарлама жiберуге;  
      5) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды  
тергеп-тексеру мен есепке алуды осы тарауға сәйкес қамтамасыз  
етуге;  
      6) арнайы тергеп-тексеру жөнiндегi  
комиссия мүшелерiн өндiрiстегi жазатайым оқиғаны  
тергеп-тексеру үшiн оқиға болған жерге кiргiзуге;  
      7) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды  
және кәсiптiк ауруларды тiркеудi, есепке алу мен талдауды жүзеге  
асыруға мiндеттi.  
      2. Жұмыс берушi өндiрiстегi  
жазатайым оқиға туралы еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган белгiлеген нысан бойынша:  
      1) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк органның мемлекеттiк еңбек испекциясының аумақтық  
бөлiмшелерiне;  
      2) қауiптi өнеркәсiп  
объектiлерiнде болған жазатайым оқиғалар кезiнде төтенше  
жағдайлардың алдын алу және оларды жою жөнiндегi  
жергiлiктi органдарға;  
      3) кәсiптiк ауру немесе улану жағдайлары  
жөнiнде халықтың санитарлық-эпидемиологиялық  
салауаттылығы саласындағы жергiлiктi мемлекеттiк органға;  
      4) қызметкерлер өкiлдерiне;  
      5) қызметкердiң өмiрi мен  
денсаулығына зиян келтiргенi үшiн жұмыс берушiнiң  
азаматтық-құқықтық жауапкершiлiгiн сақтандыру  
шартын жасасқан сақтандыру ұйымына хабарлайды.  
      Осы тарауға сәйкес арнайы  
тексерiлуге тиiс жазатайым оқиға болған кезде жұмыс  
берушi:  
      1) жазатайым оқиға болған  
жердегi құқық қорғау органына;  
      2) өндiрiстiк және ведомстволық  
бақылау мен қадағалаудың уәкiлеттi органдарына  
хабарлауға тиiс.  
      3. Өндiрiстегi жазатайым оқиғаны  
тергеп-тексеру кезiнде комиссияның талабы бойынша жұмыс берушi өз  
қаражаты есебiнен:  
      1) техникалық есептеулердiң  
орындалуын, зертханалық зерттеулердiң, сынақтардың, басқа  
да сараптама жұмыстарының жүргiзiлуiн және осы мақсаттарда  
сарапшы мамандардың тартылуын;  
      2) оқиға орнын және зақым  
келтiрiлген объектiлердi фотосуретке түсiрудi, жоспарлар, эскиздер,  
схемалар жасауды;  
      3) көлiк, қызметтiк үй-жай,  
байланыс құралдарын, арнаулы киiм, арнаулы аяқ киiм және  
тексеру жүргiзу үшiн қажеттi басқа да жеке қорғау  
құралдарын берудi;  
      4) мыналарды:  
      жұмыс орнының жай-күйiн, қауiптi  
және (немесе) зиянды өндiрiстiк факторлардың бар-жоғын  
сипаттайтын құжаттарды (жоспарларды, эскиздердi, схемаларды, ал қажет  
болғанда оқиға орнында түсiрiлген фото- және  
бейнематериалдарды және т.с.с);  
      нұсқау берулердi тiркеу  
журналдарынан және зардап шеккен адамдардың еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау жөнiндегi бiлiмiн тексеру  
хаттамаларынан, жазатайым оқиға куәгерлерi мен лауазымды  
адамдардан жауап алынған хаттамалардан, зардап шеккен адамдардың түсiнiктемелерiнен,  
мамандардың сараптама қорытындыларынан үзiндi көшiрмелердi;  
      зертханалық зерттеулер мен  
эксперименттердiң нәтижелерiн;  
      зардап шеккен адамның денсаулығына  
келтiрiлген зақымданудың сипаты мен ауырлық дәрежесi  
немесе оның өлiмiнiң себебi туралы, алкогольдiк, есiрткiлiк  
немесе уыттық мас болу белгiсiнiң бары (жоғы) туралы  
медициналық қорытындыны;  
      зардап шеккен адамға арнаулы киiм, арнаулы  
аяқ киiм және басқа да жеке қорғану құралдары  
берiлгенiн растайтын құжаттардың көшiрмелерiн;  
      аталған өндiрiсте (объектiде)  
мемлекеттiк еңбек инспекторлары мен аумақтық мемлекеттiк қадағалау  
органының лауазымды адамдарының (егер жазатайым оқиға  
осы орган бақылайтын ұйымда немесе объектiде орын алса) бұрын  
берiлген нұсқамаларынан үзiндi көшiрмелердi, сондай-ақ  
қоғамдық еңбек инспекторларының анықталған  
еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi  
нормативтiк талаптарды бұзушылықтарды жою туралы нұсқамаларынан  
үзiндi көшiрмелердi;  
      комиссияның қалауына қарай  
iстiң қаралуына қатысы бар басқа да құжаттарды  
бередi.

**324-бап. Өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды**  
                **тергеп-тексеру тәртiбi**

1. Арнайы тергеп-тексерiлуге тиiс жағдайларды қоспағанда, өндiрiстегi  
жазатайым оқиғаларды тергеп-тексерудi жазатайым оқиға  
болған кезден бастап жұмыс берушiнiң актiсiмен жиырма төрт  
сағат iшiнде құрылатын, мынадай құрамдағы  
комиссия жүргiзедi:  
      төраға - ұйымның (өндiрiстiк  
қызметтiң) басшысы немесе оның орынбасары;  
      мүшелерi - ұйымның еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау қызметiнiң  
басшысы және қызметкерлердiң өкiлi.  
      Жазатайым оқиға болған тиiстi  
учаскедегi еңбек қауiпсiздiгiне тiкелей жауап беретiн лауазымды  
адам тергеп-тексерудi жүргiзу кезiнде комиссия құрамына  
енгiзiлмейдi.  
      2. Арнайы тергеп-тексеруге:  
      1) ауыр немесе кiсi өлiмiмен аяқталған  
жазатайым оқиғалар;  
      2) зардап шеккен адамдар жарақаттарының  
ауырлық дәрежесiне қарамастан, бiр мезгiлде екi және  
одан да көп қызметкерлер ұшыраған топтық  
жазатайым оқиғалар;  
      3) қатерлi уланудың топтық оқиғалары  
жатады.  
      3. Жұмыс берушiнiң - жеке тұлғаның  
өндiрiсiндегi жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге жұмыс  
берушi немесе оның уәкiлеттi өкiлi, қызметкерлердiң  
өкiлi, жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге шарт негiзiнде де  
шақырылуы мүмкiн еңбектi қорғау жөнiндегi  
маман қатысады.  
      4. Қатерлi улану жағдайында  
комиссияның тергеп-тексеруiне халықтың санитарлық-эпидемиологиялық  
салауаттылығы саласындағы мемлекеттiк органның өкiлдерi  
қатысады.  
      5. Комиссияның жұмысына жұмыс  
берушiмен немесе зардап шеккен адаммен тиiстi шарттық қатынастары  
бар сақтандыру ұйымының өкiлi қатысуға құқылы.  
      6. Жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру  
мерзiмi комиссия құрылған күннен бастап он жұмыс  
күнiнен аспауға тиiс.  
      7. Өндiрiстiк практикадан өтiп жүрген,  
жалпы бiлiм беретiн, кәсiптiк мектептерде және жоғары оқу  
орындарында оқитын адамдар ұшыраған жазатайым оқиғаны  
тергеп-тексерудi жұмыс берушiнiң және зардап шеккен адам өкiлiнiң  
қатысуымен өз аумағында оқиға болған ұйымның  
басшысы құратын комиссия жүргiзедi.  
      8. Басқа ұйымның аумағында  
орналасып, жұмыс жүргiзiп жатқан ұйымның қызметкерi  
немесе өндiрiстiк тапсырманы (қызметтiк немесе шарттық  
мiндеттердi) орындау үшiн басқа ұйымға жiберiлген қызметкер  
ұшыраған жазатайым оқиғаны тергеп-тексерудi аумағында  
жазатайым оқиға болған ұйымның жауапты өкiлiнiң  
қатысуымен жұмыс берушiнiң өзi жүргiзедi.  
      9. Қызметкер қоса атқаратын жұмысын  
орындау кезiнде ұшыраған жазатайым оқиғаны жұмыс өз  
аумағында немесе соның тапсырмасы бойынша жүргiзiлген жұмыс  
берушi тергеп-тексередi және есепке алады.  
      10. Көлiк құралдарының  
авариясы салдарынан болған жазатайым оқиғаларды  
тергеп-тексеру жол полициясының тергеп-тексеру материалдары негiзiнде жүргiзiледi.  
      Жол полициясы жазатайым, оқиғаларды  
тергеп-тексеру жөнiндегi комиссия төрағасының талабы  
бойынша көлiк оқиғасы болған күннен бастап бес күн  
мерзiмде тергеп-тексеру материалдарының көшiрмелерiн беруге  
мiндеттi.  
      11. Әрбiр өндiрiстегi жазатайым оқиғаны  
тергеп-тексеру кезiнде комиссия оқиға куәгерлерiн, еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi  
талаптардың бұзылуына жол берген адамдарды анықтайды және  
олардан жауап алады, жұмыс берушiден қажеттi ақпарат және  
мүмкiн болса, зардап шеккен адамнан түсiнiктеме алады.  
      12. Жұмыс берушiге уақтылы  
хабарланбаған немесе нәтижесiнде еңбекке қабiлетсiздiгi  
бiрден туындамаған (талап ету мерзiмiне қарамастан) жазатайым оқиғалар  
зардап шеккен адамның (оның өкiлiнiң) өтiнiшi  
бойынша немесе мемлекеттiк еңбек инспекторының нұсқамасы  
бойынша өтiнiш тiркелген, нұсқама алынған күннен  
бастап он күн iшiнде тергеп-тексерiледi.  
      13. Жиналған құжаттар мен  
материалдар негiзiнде комиссия жазатайым оқиғаның мән-жайлары  
мен себептерiн анықтайды, жазатайым оқиғаның жұмыс  
берушiнiң өндiрiстiк қызметiмен байланысын және  
тиiсiнше, зардап шеккен адамға оқиға орнында өзiнiң  
еңбек мiндеттерiн орындауына байланысты болуы түсiндiрiлгенiн анықтайды,  
жазатайым оқиғаны өндiрiстегi жазатайым оқиға  
ретiнде немесе өндiрiспен байланысты емес жазатайым оқиға  
ретiнде саралайды, еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
талаптарының бұзылуына жол берген адамдарды анықтап, өндiрiстегi  
жазатайым оқиғалардың себептерiн жою және алдын алу жөнiндегi  
шараларды белгiлейдi.  
      14. Режимдi объектiлердегi жазатайым оқиғаларды  
тергеп-тексеру жөнiндегi комиссияның жұмыс жағдайлары  
осы объектiлерге кiру, соларда болу ерекшелiктерi ескерiлiп айқындалады.  
      15. Қызметкердiң (қызметкерлердiң)  
еңбекке қабiлеттiлiгiн жоғалтуына әкеп соққан  
өндiрiспен байланысты әрбiр жазатайым оқиға медициналық  
қорытындыға (ұсынымға) сәйкес еңбек жөнiндегi  
уәкiлеттi орган белгiлеген нысан бойынша жазатайым оқиға  
туралы актiмен қажеттi данасы жасалып (әрбiр зардап шеккен адамға  
жеке-жеке) ресiмделедi.  
      Денсаулық сақтау ұйымы белгiленген тәртiппен  
растаған улану жағдайлары да еңбекке қабiлеттiлiктiң  
жоғалғанына немесе жоғалмағанына қарамастан, жазатайым  
оқиға туралы актiмен ресiмделедi.

**325-бап. Өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды  
арнайы**  
                **тергеп-тексеру ерекшелiктерi**

1. Жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексерудi мемлекеттiк еңбек  
инспекциясы органының аумақтық бөлiмшесi құрған  
комиссия мына құрамда жүргiзедi:  
      төраға - мемлекеттiк еңбек  
инспекторы;  
      мүшелерi - жұмыс берушi және қызметкерлердiң  
өкiлi.  
      2. Екi адам қайтыс болған топтық  
жазатайым оқиғаларды тергеп-тексерудi облыстың, республикалық  
маңызы бар қаланың бас мемлекеттiк еңбек инспекторы басқаратын  
комиссия жүргiзедi.  
      3. Қауiптi өнеркәсiп  
объектiлерiнде болған жазатайым оқиғалар кезiнде комиссия құрамына  
төтенше жағдайлардың алдын алу және оларды жою жөнiндегi  
мемлекеттiк инспектор кiредi.  
      Техногендiк сипаттағы төтенше жағдайлар  
кезiнде болған жазатайым оқиғалар кезiнде төтенше жағдайлардың  
алдын алу және оларды жою жөнiндегi мемлекеттiк инспектор арнайы  
тергеп-тексеру жөнiндегi комиссияның төрағасы болып тағайындалады.  
Бұл жағдайда мемлекеттiк еңбек инспекторы комиссия мүшесi  
болып табылады.  
      4. Қайтыс болған адамдар саны үш  
адамнан бес адамға дейiн болса, топтық жазатайым оқиғаларды  
тергеп-тексерудi еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган,  
ал бес және одан да көп адам қайтыс болғанда - Қазақстан  
Республикасының Үкiметi құрған комиссия жүргiзедi.  
      5. Сараптамалық қорытындыны талап  
ететiн мәселелердi шешу үшiн арнайы тергеп-тексеру жөнiндегi  
комиссияның төрағасы ұйымдардың мамандары, ғалымдар  
және бақылау-қадағалау органдары қатарынан  
сараптамалық кiшi комиссиялар құруға құқылы.  
      6. Ауыр зардаптарға әкеп соққан  
немесе кiсi өлiмiмен аяқталған жазатайым оқиғаны,  
қызметкерлердiң топтық жазатайым оқиғасын және  
топтық қатерлi улану жағдайын тергеп-тексеру еңбек жөнiндегi  
уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлеген нысандағы арнайы  
тергеп-тексеру актiсiмен ресiмделедi.  
      7. Арнайы тергеп-тексеру жөнiндегi  
комиссия төрағасының келiсiмiнсiз куәлерден, куәгерлерден  
жауап алуды, сондай-ақ ресми тағайындалған комиссияның  
жұмыс күндерiнде кез келген бiреудiң немесе өзге де  
комиссияның осы жазатайым оқиғаға қатысты қатар  
тергеп-тексерулер жүргiзуiне үзiлдi-кесiлдi тыйым салынады.  
      8. Ұйым объектiлерiндегi жарылыстың,  
аварияның, қираудың және басқа да жағдайлардың  
нәтижесiнде зардап шеккен адамды (зардап шеккен адамдарды), жоғалған  
адамды (жоғалған адамдарды) iздеудiң тоқтатылуын арнайы  
тергеп-тексеру жөнiндегi комиссия авариялық-құтқару  
бөлiмшесi басшысының және сарапшы мамандардың қорытындысы  
негiзiнде айқындайды.

**326-бап. Өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды**  
                **тергеп-тексеру материалдарын ресiмдеу және**  
                **оларды есепке алу**

1. Жазатайым оқиға туралы акт толтырылып, оған еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау қызметiнiң және ұйым  
бөлiмшесiнiң басшылары, сондай-ақ ұйым қызметкерлерiнiң  
өкiлдерi қол қояды және оны жұмыс берушi бекiтiп,  
ұйымның мөрiмен расталады.  
      2. Улану жағдайларында жазатайым оқиға  
туралы актiге халықтың санитарлық-эпидемиологиялық  
салауаттылығы саласындағы мемлекеттiк органның өкiлi де  
қол қояды.  
      Егер жұмыс берушi жеке тұлға  
болса, жазатайым оқиға туралы акт толтырылып, оған жұмыс  
берушi қол қояды және нотариалды түрде расталады.  
      3. Акт тергеп-тексеру материалдарына сәйкес  
ресiмделуге тиiс.  
      Егер өндiрiстегi жазатайым оқиғаны  
тергеп-тексеру кезiнде комиссия зиянның туындауына немесе ұлғаюына  
өрескел абайсыздық себеп болғанын анықтаса, онда  
комиссия тараптардың аралас жауапкершiлiгiн қолданып, қызметкер  
мен жұмыс берушiнiң кiнәсiн процентпен айқындайды.  
      Егер жазатайым оқиғаны  
тергеп-тексеру жөнiндегi комиссияның бiр мүшесi комиссияның  
(көпшiлiктiң) қорытындысымен келiспейтiн болса, ол өзiнiң  
дәлелдi пiкiрiн тергеп-тексеру материалына қосу үшiн жазбаша  
түрде ұсынады. Ол арнайы тергеп-тексеру актiсiне»"ерекше пiкiрге  
қара" деген сiлтеме жаза отырып, қол қояды.  
      4. Әрбiр жазатайым оқиғаны  
тергеп-тексеру аяқталғаннан кейiн жұмыс берушi үш күннен  
кешiктiрмей зардап шеккен адамға немесе оның сенiмдi адамына  
жазатайым оқиға туралы актiнi беруге мiндеттi, актiнiң бiр  
данасы жұмыс берушiмен тиiстi шарттық қатынастары бар сақтандыру  
ұйымына, ал екiншiсi - мемлекеттiк еңбек инспекциясына жiберiледi.  
      Улану жағдайында актiнiң көшiрмесi  
халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы  
саласындағы мемлекеттiк органға да жiберiледi.  
      5. Тергеп-тексеру нәтижесiмен келiспеген  
немесе жазатайым оқиға туралы акт уақтылы ресiмделмеген жағдайда,  
зардап шеккен адам немесе оның сенiм бiлдiрген адамы, ұйым қызметкерлерiнiң  
өкiлi жұмыс берушiге жазбаша түрде жүгiнуге құқылы,  
жұмыс берушi олардың өтiнiшiн он күн iшiнде қарап,  
тиiстi шешiм қабылдауға мiндеттi.  
      6. Тергеп-тексеру барысында жазатайым оқиғаларды  
тергеп-тексеру, ресiмдеу және тiркеу мәселелерi бойынша жұмыс  
берушiнiң, қызметкердiң және мемлекеттiк еңбек  
инспекторының не қауiптi өнеркәсiп объектiлерiнде болған  
оқиғалар кезiнде төтенше жағдайлардың алдын алу және  
оларды жою жөнiндегi мемлекеттiк инспектордың арасында туындаған  
келiспеушiлiктердi тиiстi жоғары тұрған бас мемлекеттiк еңбек  
инспекторы бағыныштылық тәртiппен қарайды және  
(немесе) сот тәртiбiмен қаралады.  
      Жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру  
мәселелерi бойынша жоғары тұрған бас мемлекеттiк еңбек  
инспекторының шешiмi еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган белгiлеген нысанда қорытынды түрiнде ресiмделедi.  
      7. Жазатайым оқиғаны арнайы  
тергеп-тексеру актiсi материалдарының көшiрмелерiн жұмыс  
берушi мемлекеттiк бақылау органдарына жiбередi. Оның үстiне,  
жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру аяқталғаннан кейiн  
мемлекеттiк еңбек инспекторы арнайы тергеп-тексеру актiсi материалдары көшiрмелерiнiң  
бiр данасын жетi күн iшiнде жергiлiктi iшкi iстер органына жiбередi, ол  
заңнамаға сәйкес тиiстi шешiм қабылдап, қабылданған  
шешiм туралы жиырма күннен кешiктiрмей хабарлайды.  
      8. Актiмен ресiмделген әрбiр жазатайым оқиға  
өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды және денсаулыққа  
келтiрiлген өзге де зақымдануларды тiркеу журналына жазылады және  
өндiрiстегi уақытша еңбекке қабiлетсiздiгi мен жарақаттану  
туралы статистикалық есепке енгiзiледi, оған жұмыс берушi қол  
қойып, белгiленген тәртiппен статистика органдарына ұсынады.  
Журнал еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлеген  
нысан бойынша жүргiзiледi.  
      9. Жұмыс берушi жазатайым оқиғалар  
туралы актiлерге сәйкес статистика жөнiндегi уәкiлеттi  
орган белгiлеген нысанға сай мемлекеттiк еңбек инспекциясының  
аумақтық органдарына ұйымда болған жазатайым оқиғалар  
туралы мәлiметтердi тиiстi кезеңдегi өсу қорытындысын көрсетiп,  
ай сайын берiп отыруға мiндеттi.  
      10. Жұмыс берушi немесе оның өкiлi  
уақыт өте келе ауыр зардаптарға немесе кiсi өлiмiне әкеп  
соққан жазатайым оқиғалар санатына ауысқан өндiрiстегi  
жазатайым оқиғалар туралы тиiстi мемлекеттiк еңбек  
инспекциясына, ал сақтандыру жағдайлары туралы - сақтандырушының  
атқарушы органына (сақтанушы тiркелген жердегi) хабарлайды.  
      11. Жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру  
материалдары ұйымда қырық бес жыл бойы сақталуға  
тиiс, ұйым таратылған жағдайда жазатайым оқиғаны  
тергеп-тексеру материалдары мiндеттi түрде сол ұйым жұмыс  
iстеген жердегi мемлекеттiк мұрағатқа тапсырылуға тиiс.  
      12. Өндiрiстегi жазатайым оқиғаны  
тергеп-тексеру материалдарында тергеп-тексеру актiсiмен қатар:  
      1) зардап шеккен адамның еңбектi қорғау  
жөнiнде оқығаны және нұсқама алғаны,  
сондай-ақ алдын ала және мерзiмдiк медициналық тексерулерден өткенi  
туралы мәлiметтер;  
      2) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган белгiлеген нысан бойынша жауап алу хаттамалары және оқиға  
куәгерлерiнiң, сондай-ақ еңбек қауiпсiздiгi және  
еңбектi қорғау талаптарының сақталуына жауапты  
лауазымды адамдардың түсiнiктемелерi;  
      3) оқиға болған жердiң  
жоспарлары, схемалары мен фотосуреттерi;  
      4) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау талаптарын регламенттейтiн нұсқаулықтардан,  
ережелерден, бұйрықтардан және басқа да актiлерден үзiндi  
көшiрмелер, өндiрiстегi салауатты және қауiпсiз еңбек  
жағдайларын қамтамасыз етуге жауапты лауазымды адамдардың  
мiндеттерi және басқалар;  
      5) зардап шеккен адамның денсаулығына  
келтiрiлген зақымның сипаты мен ауырлығы (өлiмге әкеп  
соққан себеп) туралы медициналық қорытынды;  
      6) зертханалық және басқа  
зерттеулердiң, эксперименттердiң, сараптамалардың,  
талдаулардың нәтижелерi және тағы сол сияқтылар;  
      7) бас мемлекеттiк еңбек инспекторының  
қорытындысы (егер бар болса);  
      8) жұмыс берушiге келтiрiлген материалдық  
залал туралы мәлiметтер;  
      9) жұмыс берушiнiң зардап шеккен  
адамға (отбасы мүшелерiне) оның денсаулығына  
келтiрiлген зиянды өтеу және жол берiлген оқиғаға  
кiнәлi лауазымды адамдарды жауапкершiлiкке тарту туралы бұйрығы;  
      10) қоса берiлетiн құжаттардың  
тiзбесi болуға тиiс.  
      13. Зардап шеккен адам немесе қызметкерлердiң  
өкiлi жазатайым оқиғаны тергеп-тексерудiң бүкiл  
материалдарымен танысуға және қажеттi үзiндi көшiрмелер  
жасауға құқылы.

**327-бап. Жазатайым оқиғалардың дұрыс,  
уақтылы**  
                **тергеп-тексерiлуi мен есепке алынуын бақылау**

Жазатайым оқиғалардың дұрыс, уақтылы  
тергеп-тексерiлуi мен есепке алынуын, сондай-ақ мұндай оқиғаларды  
туындатқан себептердi жою жөнiндегi iс-шаралардың орындалуын  
бақылауды мемлекеттiк еңбек инспекторлары өз құзыреттерi шегiнде  
тексерулер жүргiзу, азаматтардың шағымдарын, арыздары мен өтiнiштерiн  
қарау және ұйымдарды тексеру арқылы жүзеге  
асырады. Өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру,  
сондай-ақ мұндай оқиғаларды туындатқан себептердi  
жою жөнiндегi iс-шаралардың орындалуын бақылау аясында  
мемлекеттiк еңбек инспекторлары жүргiзетiн тексерулер Қазақстан  
Республикасының мемлекеттiк құқықтық  
статистика мен арнайы есепке алу туралы заңнамасына сәйкес  
тiркеуге және есепке алынбайды.

**6-БӨЛIМ.  
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН**  
**БАҚЫЛАУ**

**38-тарау.  
МЕМЛЕКЕТТIК БАҚЫЛАУ**

**328-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының**  
                **сақталуын мемлекеттiк бақылау**

1. Ұйымдарда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының  
сақталуын мемлекеттiк бақылауды мемлекеттiк еңбек  
инспекторлары жүзеге асырады.  
      2. Мемлекеттiк еңбек инспекторларына:  
      1) Қазақстан Республикасының  
Бас мемлекеттiк еңбек инспекторы - Қазақстан Республикасының  
еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органының  
мемлекеттiк еңбек инспекциясының басшысы;  
      2) мемлекеттiк еңбек инспекциясының  
бас мемлекеттiк еңбек инспекторлары - еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк органның мемлекеттiк еңбек инспекциясының  
лауазымды адамдары;  
      3) облыстың, республикалық маңызы  
бар қаланың бас мемлекеттiк еңбек инспекторы - еңбек жөнiндегi  
уәкiлеттi мемлекеттiк органның мемлекеттiк еңбек  
инспекциясының облыстық, республикалық маңызы бар қаладағы  
аумақтық бөлiмшесiнiң басшысы;  
      4) мемлекеттiк еңбек инспекторлары -  
мемлекеттiк еңбек инспекциясы органының облыстық,  
республикалық маңызы бар қаладағы аумақтық  
бөлiмшесiнiң лауазымды адамдары жатады.  
      3. Мемлекеттiк еңбек инспекторлары қызметтiк  
мiндеттерiн атқару кезiнде заңмен қорғалады және Қазақстан  
Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының заңдары мен  
өзге де нормативтiк құқықтық  
актiлерiн басшылыққа алады.  
      4. Мемлекеттiк еңбек инспекторына қызметтiк  
мiндеттерiн орындауға кедергi келтiрген тұлғалар Қазақстан  
Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады.  
      5. Өңiрлiк қаржы орталығы  
қатысушыларының Қазақстан Республикасының еңбек  
туралы заңнамасын сақтауына мемлекеттiк бақылауды Алматы қаласы  
өңiрлiк қаржы орталығының қызметiн реттеу жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган жүзеге асырады.  
      Алматы қаласы өңiрлiк қаржы  
орталығының қызметiн реттеу жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган:  
      1) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк органды Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының  
бұзылу фактiлерi туралы өз құзыретi шегiнде хабардар  
етуге;  
      2) Қазақстан Республикасы еңбек  
заңнамасы талаптарының орындалу жай-күйi туралы ақпаратты  
еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлеген нысанға  
сәйкес еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органға  
тоқсан сайын берiп отыруға мiндеттi.  
      *Ескерту.  
328-бапқа өзгерту енгiзiлдi - Қазақстан Республикасының  
2007.12.19.*N 9*(алғашқы  
ресми жарияланғаннан кейiн күнтiзбелiк он күн өткен соң  
қолданысқа енгiзiледi) Заңымен.*

**329-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекциясы қызметiнiң**  
                **принциптерi мен негiзгi мiндеттерi**

Мемлекеттiк еңбек инспекциясының қызметi қызметкерлердiң  
құқықтары мен бостандықтарын сыйлау, сақтау  
және қорғау, заңдылық, әдiлдiк, тәуелсiздiк  
және жариялылық принциптерi негiзiнде жүзеге асырылады.  
      Мемлекеттiк еңбек инспекциясының  
негiзгi мiндеттерi:  
      ұйымдарда Қазақстан  
Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттiк  
бақылауды қамтамасыз ету;  
      қауiпсiз еңбек жағдайларына құқықты  
қоса алғанда, қызметкерлердiң құқықтары  
мен бостандықтарын сақтауды және қорғауды қамтамасыз  
ету;  
      Қазақстан Республикасы еңбек  
заңнамасының мәселелерi бойынша қызметкерлер мен жұмыс  
берушiлердiң өтiнiштерiн, арыздарын және шағымдарын қарау  
болып табылады.

**330-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторларының құқықтары**

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын  
мемлекеттiк бақылауды жүзеге асыру кезiнде мемлекеттiк еңбек  
инспекторларының:  
      1) еңбек заңнамасының сақталуына  
тексеру жүргiзу мақсатында ұйымдар мен кәсiпорындарда  
кедергiсiз болуға;  
      2) жұмыс берушiлерден өздерiне жүктелген  
функцияларды орындауға қажеттi құжаттарды, түсiнiктемелердi,  
ақпаратты сұратуға және алуға;  
      3) жұмыс берушiлер орындауға  
мiндеттi нұсқамалар, қорытындылар беруге, сондай-ақ әкiмшiлiк  
құқық бұзушылықтар туралы хаттамалар мен қаулылар  
толтыруға, әкiмшiлiк жазалар қолдануға;  
      4) өз құзыретiне кiретiн мәселелер  
бойынша түсiнiктемелер беруге;  
      5) ұйымдардың, жекелеген өндiрiстердiң,  
цехтардың, учаскелердiң, жұмыс орындарының қызметi  
және жабдықтардың, тетiктердiң пайдаланылуы еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау туралы  
нормативтiк құқықтық актiлердiң талаптарына  
сай келмейтiнi анықталған жағдайда, оларды үш күннен  
аспайтын мерзiмге, көрсетiлген мерзiм iшiнде мiндеттi түрде сотқа  
талап-арыз бере отырып, тоқтата тұруға (тыйым салуға);  
      6) жұмыс орындарында белгiленген талаптарға  
сай келмейтiн арнаулы киiмнiң, арнаулы аяқ киiмнiң және  
басқа да жеке және ұжымдық қорғану құралдарының  
берiлуi мен пайдаланылуына тыйым салуға;  
      7) жұмыс берушiге (оның өкiлiне)  
хабарлай отырып және тиiстi акт жасау арқылы арнаулы киiм үлгiлерiн,  
пайдаланылатын немесе өңделетiн материалдар мен заттарды талдау  
жасау үшiн алуға;  
      8) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды  
белгiленген тәртiппен тергеп-тексеруге;  
      9) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау мәселелерi бойынша оқудан, нұсқау  
беруден, бiлiмiн тексеруден өтпеген қызметкерлердi жұмыстан  
шеттету үшiн жұмыс берушiлер орындауға мiндеттi нұсқамалар  
беруге;  
      10) Қазақстан Республикасының  
еңбек заңнамасын бұзу, мемлекеттiк еңбек  
инспекторларының актiлерiн жұмыс берушiлердiң орындамауы  
фактiлерi бойынша тиiстi құқық қорғау  
органдарына және соттарға ақпарат, талап қою және  
өзге де материалдар жiберуге;  
      11) еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
орган белгiлеген талаптарда көзделген еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау жөнiндегi бiлiмдi тексеруге қатысуға;  
      12) шетелдiк жұмыс күшiн тартуға  
рұқсат беру кезiнде белгiленетiн айрықша талаптардың  
орындалуына тексеру жүргiзуге;  
      13) жұмыс берушiнiң еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау бойынша iшкi бақылау жүргiзуiнiң  
толықтығы мен дәйектiлiгiн бақылауды жүзеге асыруға;  
      14) Қазақстан Республикасының  
заңнамасында көзделген өзге де құқықтарды  
жүзеге асыруға құқығы бар.

**331-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторларының  
мiндеттерi**

Мемлекеттiк еңбек инспекторлары:  
      1) Қазақстан Республикасы еңбек  
заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыруға;  
      2) Қазақстан Республикасы еңбек  
заңнамасының орындалуын тексерудi уақтылы және сапалы жүргiзуге;  
      3) анықталған еңбек заңнамасын  
бұзушылықтарды жою жөнiндегi шараларды қабылдау мақсатында  
осындай бұзушылықтар туралы жұмыс берушiлердi (олардың өкiлдерiн)  
хабардар етуге, кiнәлi тұлғаларды жауапқа тарту жөнiнде  
ұсынулар енгiзуге;  
      4) Қазақстан Республикасының еңбек  
заңнамасын қолдану мәселелерi бойынша қызметкерлер мен  
жұмыс берушiлердiң өтiнiштерiн уақтылы қарауға;  
      5) еңбек заңнамасының бұзылуына  
әкеп соғатын себептер мен мән-жайларды анықтауға,  
оларды жою және бұзылған еңбек құқықтарын  
қалпына келтiру жөнiнде ұсынымдар беруге;  
      6) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды  
және кәсiптiк ауруларды тергеп-тексеруге қатысуға;  
      7) еңбек заңнамасының бұзылу  
себептерiн жинауды, талдауды, қорытуды жүзеге асыруға, Қазақстан  
Республикасының еңбек заңнамасы бұзылуының алдын  
алу жөнiндегi жұмысты күшейтуге бағытталған  
iс-шараларды әзiрлеу мен қабылдауға қатысуға;  
      8) мемлекеттiк құпияны, еңбек  
мiндеттерiн орындауға байланысты өзiне мәлiм болған қызметтiк,  
коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны  
құрайтын мәлiметтердi жария етпеуге;  
      9) Қазақстан Республикасының еңбек  
заңнамасын қолдану мәселелерi бойынша түсiндiру жұмысын  
жүргiзуге;  
      10) еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау саласындағы бақылауды жүзеге асыру кезiнде  
азаматтармен және қызметкерлердiң өкiлдерiмен өзара  
iс-қимыл жасасуға мiндеттi.

**332-бап. Жұмыс берушiнiң мемлекеттiк еңбек  
инспекторы**  
                **бақылау жүргiзген кездегi құқықтары  
мен**  
                **мiндеттерi**

1. Жұмыс берушi Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының  
сақталуына мемлекеттiк бақылауды жүргiзу кезiнде:  
      1) жүргiзiлген тексеру актiлерi бойынша  
мемлекеттiк еңбек инспекторына түсiнiктемелер беруге;  
      2) егер жүргiзiлетiн тексеру нысанасына қатысы  
болмаса, мәлiметтер мен құжаттарды бермеуге;  
      3) тексеру нәтижелерi туралы актiге және  
мемлекеттiк еңбек инспекторының iс-әрекеттерiне (әрекетсiздiгiне)  
Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген  
тәртiппен шағымдануға құқылы.  
      2. Жұмыс берушi Қазақстан Республикасы  
еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттiк бақылауды  
жүргiзу кезiнде:  
      1) мемлекеттiк еңбек инспекторының  
тексерiлетiн объект аумағына және үй-жайларына кедергiсiз  
кiруiн (болуын) қамтамасыз етуге;  
      2) тексеру жүргiзетiн мемлекеттiк еңбек  
инспекторына және ұйым қызметкерлерiнiң өкiлдерiне  
тексеру нәтижелерi туралы актiге қоса тiркеу үшiн қағаздағы  
және электрондық тасығыштардағы құжаттарды  
(мәлiметтердi) не олардың көшiрмелерiн беруге, сондай-ақ  
тексерудiң мiндеттерi мен нысанасына сәйкес автоматтандырылған  
деректер базасына (ақпараттық жүйелерге) қол жеткiзуiне  
мүмкiндiк жасауға;  
      3) мемлекеттiк еңбек инспекторының  
актiлерiн орындау үшiн қабылдауға және актiнiң  
екiншi данасына оны алғаны туралы тиiстi белгi жасауға;  
      4) тиiстi мерзiмдерде мемлекеттiк еңбек  
инспекторының актiлерiн орындау жөнiнде ақпарат беруге  
мiндеттi.

**333-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторының  
актiлерi**

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасын бұзушылықтардың  
анықталуына қарай мемлекеттiк еңбек инспекторы мынадай  
актiлер:  
      1) нұсқама:  
      Қазақстан Республикасы еңбек  
заңнамасының талаптарын бұзушылықтарды жою туралы;  
      жарақаттану қаупi бар және  
авариялық жағдайлардың туындауын болғызбау үшiн өндiрiстiк  
объектiлер мен жабдықтардағы, сондай-ақ өндiрiстiк  
процестердегi еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
жөнiндегi алдын алу жұмыстарын жүргiзу туралы;  
      жекелеген өндiрiстердiң, цехтардың,  
учаскелердiң, жұмыс орындары мен жабдықтардың  
пайдаланылуына және тұтас алғанда ұйым қызметiне  
тыйым салу (оны тоқтата тұру) туралы нұсқама шығарады  
(жасайды). Бұл ретте ұйым қызметiне тыйым салу (оны тоқтата  
тұру) туралы акт сот шешiмi шығарылғанға дейiн қолданылады;  
      2) әкiмшiлiк құқық  
бұзушылық туралы хаттама;  
      3) әкiмшiлiк құқық  
бұзушылық туралы iс бойынша iс жүргiзудi тоқтату туралы  
қаулы;  
      4) әкiмшiлiк құқық  
бұзушылық туралы iс бойынша қаулы шығарады.  
      2. Мемлекеттiк еңбек инспекторының  
актiлерi жұмыс берушiлер мен лауазымды адамдардың тексерудi жүзеге  
асыру барысында белгiлi болған (анықталған) еңбек заңнамасының  
талаптарын бұзушылықтарына ықпал етудiң құқықтық  
шаралары болып табылады. Актiлер екi дана етiп жасалады, оның бiреуi қолы  
қойғызылып, жұмыс берушiге тапсырылады.  
      3. Лауазымды адамдар, жеке және заңды  
тұлғалар мемлекеттiк еңбек инспекторының актiлерiн  
орындауға мiндеттi.  
      4. Мемлекеттiк еңбек инспекторы актiлерiнiң  
нысанын еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк  
орган бекiтедi.

**334-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының**  
                **сақталуын тексеру, олардың түрлерi,**  
                **нысандары мен мерзiмдерi**

1. Тексерулер жоспарлы және жоспардан тыс тексерулер болып бөлiнедi.  
      Жоспарлы - еңбек жөнiндегi уәкiлеттi  
мемлекеттiк орган немесе оның аумақтық бөлiмшесi  
жоспарлаған, алдыңғы тексерулерге қатысты Қазақстан  
Республикасының заңдарында белгiленген уақыт аралықтары  
ескерiлiп жүргiзiлетiн тексеру.  
      Жоспарлы тексеру Қазақстан  
Республикасының еңбек заңнамасын сақтау мәселелерi  
бойынша басқа бақылаушы органдармен және қызметкерлердiң  
өкiлдерiмен бiрлесе отырып, кешендi түрде де жүргiзiлуi мүмкiн.  
      2. Бiр жеке немесе заңды тұлғаға  
қатысты жоспарлы тексеру жылына бiр реттен аспайтындай етiп, ал шағын  
кәсiпкерлiк субъектiлерiне қатысты, егер Қазақстан  
Республикасының заңдарында өзгеше көзделмеген болса, үш  
жылда бiр реттен жиi болмайтындай етiп жүргiзiлуi мүмкiн.  
      3. Жоспардан тыс тексерулер Қазақстан  
Республикасының еңбек заңнамасының бұзылуы туралы  
жеке немесе заңды тұлғалар, мемлекеттiк органдар өтiнiш  
бiлдiрген, сондай-ақ мемлекеттiк еңбек инспекторы қызметкерлердiң  
өмiрi мен денсаулығына қауiп төндiретiн әрi еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау саласындағы  
бұзушылықтарды дереу жоюды талап ететiн фактiлердi анықтаған  
немесе осындай бұзушылықтар белгiлерiнiң болуын куәландыратын  
немесе өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды тексерудi жүргiзу  
кезiнде анықталған құжаттармен және өзге де  
дәлелдемелермен расталатын өзге ақпарат алған жағдайларда  
жүргiзiледi.  
      Анонимдiк өтiнiштер жоспардан тыс тексеру  
жүргiзуге негiз болып табылмайды.  
      4. Тексеру ұзақтығы күнтiзбелiк  
он күннен аспауға тиiс. Ерекше жағдайларда, арнайы  
зерттеулер, сынақтар, сараптамалар жүргiзу қажет болған  
кезде, сондай-ақ тексеру көлемi ауқымды болған кезде  
мемлекеттiк еңбек инспекциясының немесе оның аумақтық  
бөлiмшесiнiң басшысы (немесе оның орнындағы адам)  
тексеру жүргiзу мерзiмiн оқшауланған құрылымдық  
бөлiмшесi жоқ заңды тұлға үшiн күнтiзбелiк  
жиырма күнге дейiнгi мерзiмге, ал оқшауланған құрылымдық  
бөлiмшесi бар заңды тұлға үшiн күнтiзбелiк  
отыз күнге дейiнгi мерзiмге ұзартуы мүмкiн.

**335-бап. Мемлекеттiк бақылауды жүзеге асыратын**  
                **мемлекеттiк еңбек инспекторының шешiмдерiне,**  
                **әрекеттерiне (әрекетсiздiктерiне) шағымдану**  
                **тәртiбi**

1. Мемлекеттiк бақылауды жүзеге асыру кезiнде жұмыс берушiнiң  
құқықтары мен заңды мүдделерi бұзылған  
жағдайда, жұмыс берушi мемлекеттiк еңбек инспекторының әрекеттерiне  
(әрекетсiздiгiне) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген  
тәртiппен еңбек  
жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органға, жоғары тұрған  
мемлекеттiк инспекторға және (немесе) сотқа шағымдануға  
құқылы.  
      2. Шағымдану мемлекеттiк еңбек  
инспекторлары берген актiлердiң орындалуын тоқтатпайды.

**336-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекциясының басқа**  
                **мемлекеттiк органдармен және ұйымдармен өзара**  
                **iс-қимыл жасасуы**

1. Мемлекеттiк еңбек инспекциясы өз қызметiн басқа  
мемлекеттiк қадағалау және бақылау органдарымен, қызметкерлердiң  
өкiлдерiмен, қоғамдық бiрлестiктермен, басқа да ұйымдармен  
өзара iс-қимыл жасаса отырып жүзеге асырады.  
      2. Мемлекеттiк органдар мемлекеттiк еңбек  
инспекторына Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының  
орындалуын бақылауды жүзеге асыру жөнiндегi мiндеттерiн атқаруына  
жәрдемдесуге мiндеттi.

**337-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторының  
мемлекеттiк**  
                **бақылауды жүзеге асыру кезiндегi жауапкершiлiгi**

Мемлекеттiк еңбек инспекторы мемлекеттiк бақылауды жүзеге  
асыру кезiнде өз қызметтiк мiндеттерiн орындамаған немесе  
тиiсiнше орындамаған, сондай-ақ өзге де заңға қайшы  
әрекеттер (әрекетсiздiктер) жасаған жағдайда Қазақстан  
Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады.

**39-тарау. ЕҢБЕК  
ҚАУIПСIЗДIГI ЖӘНЕ ЕҢБЕКТI ҚОРҒАУ ЖӨНIНДЕГI**  
**IШКI БАҚЫЛАУ**

**338-бап. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау**  
                **жөнiндегi iшкi бақылау**

1. Iшкi бақылау еңбек жағдайларының жай-күйiн қадағалауды  
ұйымдастыруды, өндiрiстiк бақылаудың деректерiне жедел  
талдау жүргiзудi, тәуекелдердi бағалауды және еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi анықталған  
сәйкессiздiктердi жою жөнiнде шаралар қабылдауды қамтиды.  
      2. Жұмыс берушi жұмыс орындарында еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi  
белгiленген талаптарды сақтау және анықталған бұзушылықтарды  
жою бойынша жедел шаралар қабылдау мақсатында еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау жөнiндегi iшкi бақылауды  
жүзеге асырады.

**339-бап. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау**  
                **жөнiндегi iшкi бақылауды жүзеге асыру  
тетiгi**

1. Қызметкерлерiнiң саны 50-ден асатын өндiрiстiк ұйымдарда  
еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
талаптарын сақтау үшiн iшкi бақылауды жүзеге асыру мақсатында  
жұмыс берушi еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
қызметiн құрады. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау қызметi өз мәртебесi бойынша негiзгi өндiрiстiк  
қызметтерге теңестiрiледi.  
      2. Ұйымдағы еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау қызметi туралы үлгiлiк  
ереженi еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган  
бекiтедi.  
      3. Қызметкерлерiнiң саны 50-ге  
жетпейтiн жұмыс берушi қызмет ерекшелiгiн ескере отырып, еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау жөнiндегi  
мамандық лауазымын енгiзедi не еңбек қауiпсiздiгi және  
еңбектi қорғау жөнiндегi мiндеттi басқа маманға  
жүктейдi.  
      4. Еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi  
қорғау жөнiндегi қызметтiң немесе еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау жөнiндегi маманның еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау талаптарын  
орындау жөнiндегi нұсқауларын ұйымның барлық  
қызметкерлерi орындауға мiндеттi.

**40-тарау. ҚАЗАҚСТАН  
РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ**  
**САҚТАЛУЫН ҚОҒАМДЫҚ БАҚЫЛАУ**

**340-бап. Ұйымда еңбек заңнамасының  
сақталуын қоғамдық**  
                **бақылау**

1. Ұйымда еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау  
саласындағы қоғамдық бақылауды ұйымның  
кәсiподақ комитетi, ал кәсiподақ болмаған кезде қызметкерлердiң  
жалпы жиналысы (конференциясы) сайлайтын еңбектi қорғау жөнiндегi  
қоғамдық инспектор жүзеге асырады.  
      2. Қызметкерлердiң республикалық,  
салалық, өңiрлiк бiрлестiктерi ұйымдарда еңбек заңнамасының  
сақталуын қоғамдық бақылауды мұндай құқық  
келiсiмдерде және ұжымдық шарттарда бекiтiлген жағдайда  
жүзеге асырады.

**341-бап. Еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық**  
                **инспекторлардың құқықтары**

Еңбектi қорғау жөнiндегi қоғамдық  
инспектордың:  
      1) жұмыс берушiлердiң еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау жөнiндегi нормативтiк құқықтық  
актiлердi, жұмыс берушiнiң ұйымдардағы жұмыс  
орындарында қалыпты еңбек жағдайлары мен қауiпсiздiк  
техникасын жасау жөнiндегi келiсiмдердi, ұжымдық шарттарды сақтауын  
қоғамдық бақылау арқылы жұмыс берушiлер  
алдында қызметкерлердiң еңбектi қорғау құқықтарының  
қорғалуын жүзеге асыруға;  
      2) өндiрiстегi жазатайым оқиғаларды  
тергеп-тексеруге және мемлекеттiк еңбек инспекторлары жүргiзетiн  
еңбек қауiпсiздiгi және еңбектi қорғаудың  
жай-күйiн кешендi тексерулерге қатысуға;  
      3) жұмыс берушiлерден және ұйымдардың  
өзге де лауазымды адамдарынан өз функцияларын атқару үшiн  
қажеттi, оның iшiнде жазбаша түрде ақпарат пен түсiнiктемелер  
алуға;  
      4) жұмыс берушiлердiң келiсiмдерде, ұжымдық  
шарттарда еңбектi қорғау бөлiгiнде көзделген  
мiндеттемелердi орындауын тексерулердi жүзеге асыруға және  
тексеру қорытындылары бойынша лауазымды адамдардың атына анықталған  
бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгiзуге;  
      5) өндiрiстiк объектiлер мен өндiрiс  
құралдарын сынақтан өткiзу және пайдалануға  
қабылдау жөнiндегi комиссиялардың жұмысына қатысуға;  
      6) еңбектi қорғау туралы  
нормативтiк құқықтық актiлердi әзiрлеуге қатысуға,  
оларға өз ұсыныстарын енгiзуге;  
      7) Қазақстан Республикасының еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау туралы заңнамасының,  
еңбектi қорғау бөлiгiнде келiсiмдер мен ұжымдық  
шарттар ережелерiнiң бұзылуына, өндiрiстегi жазатайым оқиғалар  
мен кәсiптiк ауруларды жасыруға кiнәлi жұмыс  
берушiлердi және ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарын  
жауапқа тарту туралы талаптармен тиiстi мемлекеттiк органдарға жүгiнуге;  
      8) еңбек жағдайларының өзгеруiне,  
Қазақстан Республикасының еңбек қауiпсiздiгi және  
еңбектi қорғау жөнiндегi заңнамасының бұзылуына,  
келiсiмдерде және ұжымдық шарттарда, сондай-ақ еңбек  
шарттарында көзделген мiндеттемелердiң еңбек қауiпсiздiгi  
және еңбектi қорғау бөлiгiнде орындалмауына  
байланысты еңбек дауларын қарауға қатысуға;  
      9) қызметкерлердiң еңбек  
мiндеттерiн орындауға байланысты жарақат алуы немесе денсаулығының  
өзге де зақымдануы салдарынан келтiрiлген зиянды өтету құқықтарын  
қорғау үшiн әрi қызметкерлердiң еңбек  
қауiпсiздiгi және еңбектi қорғау құқықтарына  
қысым жасалған басқа да жағдайларда қызметкердiң  
өтiнiшi бойынша талап қойып соттарға жүгiнуге құқығы  
бар.

*Қазақстан  
Республикасы*  
*Президентi*