|  |
| --- |
| **ҚР Еңбек туралы ЗАҢЫ** |
|  Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы (Қазақстан Республикасының 1999 ж. 10 желтоқсандағы N 493-І) Заңы(2006.07.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) I-Тарау. Жалпы ережелер (1 - 8 баптар)2-тарау. Жеке еңбек шарты (9 - 31 баптар)3-тарау. Ұжымдық шарт (32 - 35 баптар)4-тарау. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының (36 - 44 баптар) еңбек қатынастарын реттеу 5-тарау. Жұмыс уақыты (45 - 52 баптар)6-тарау. Демалыс уақыты (53 - 69 баптар)7-тарау. Жалақы және еңбекті нормалау (70 - 79 баптар)8-тарау. Қызметкерлерге кепілдіктер беру мен (80 - 88 баптар)өтемақы төлеу 9-тарау. Жеке еңбек шарты тараптарының (89 - 92 баптар)материалдық жауапкершілігі 10-тарау. Қызметкерлерді көтермелеу және жазалау (93 - 96 баптар) шаралары 11-тарау. Еңбек даулары (97 - 101 баптар)12-тарау. Осы заңның сақталуын бақылау (102 - 109 баптар) Осы Заңды қолданысқа енгізу туралы ҚР 10.12.99 ж. N 494-І **Заңын** қараңыз Осы Заң азаматтардың Қазақстан Республикасындағы еңбек бостандығына **конституциялық құқығын** iске асыру процесiнде туындайтын еңбек қатынастарын реттейдi.I-Тарау. Жалпы ережелер2004.23.12 **N 20-III** (бұр. **ред.** қара); 2006.31.01. **№ 125-III** ҚР Заңдарымен 1-бап өзгертілді 1-бап. Осы Заңда пайдаланылатын негізгi ұғымдарОсы Заңда мынадай ұғымдар пайдаланылады: еңбек - адамдардың өмiрi үшiн қажеттi материалдық, рухани және басқа да құндылықтар жасауға бағытталған адам қызметi; еңбек қатынастары - тараптардың әдетте жеке еңбек және ұжымдық шарттар негiзiнде белгiлi бiр еңбек қызметiн жүзеге асыруы жөнiнде туындайтын жұмыс берушi мен қызметкер арасындағы қатынастар; жұмыс берушiнiң актiлерi - жұмыс берушiнiң (жұмыс берушiлер өкiлiнiң) шығаратын актiлерi (бұйрықтар, өкiмдер, нұсқаулықтар, iшкi еңбек тәртiбiнiң ережелерi); жеке еңбек шарты - қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасында жазбаша нысанда жасалатын екiжақты келiсiм, ол бойынша қызметкер жұмыс берушiнiң актiсiн атқара отырып, белгiлi бiр мамандық, бiлiктiлiк немесе лауазым бойынша жұмысты орындауға мiндеттенедi, ал жұмыс берушi қызметкерге жалақысын және заңдар мен тараптардың келісiмiнде көзделген өзге де ақшалай төлемдердi уақытында және толық көлемiнде төлеуге, еңбек туралы заңдар мен ұжымдық шартта көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге мiндеттенедi; зиянды (өте зиянды) еңбек жағдайлары - белгiлi бiр өндiрiс факторларының әсер етуi қызметкердiң жұмыс қабiлетi төмендеуiне немесе ауыруына, не оның ұрпақтарының денсаулығына терiс ықпал етуiне әкеп соғатын еңбек жағдайлары; қауiптi (өте қауiптi) еңбек жағдайлары - белгiлi бiр өндiрiс факторларының әсер етуi еңбектi қорғау ережелерi сақталмаған жағдайда қызметкер денсаулығының кенеттен күрт нашарлауына немесе жарақаттануына, не оның қайтыс болуына әкеп соғатын еңбек жағдайлары; ауыр дене жұмыстары - қызметкердiң ауыр заттарды қолмен көтеруге немесе орнын ауыстыруға байланысты қызметтерiнiң түрлерi не 300 ккал/сағаттан астам күш-қуат жұмсайтын басқа да жұмыстар;  демалыс уақыты - қызметкердiң еңбек мiндеттерiн орындаудан бос және оны өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты; жалақы - еңбек үшiн оның күрделiлiгiне, саны мен сапасына сәйкес төленетiн сыйақы (табыс); бiлiктiлiк разряды - қызметкердiң өзi орындайтын жұмыстарының күрделiлiгiн көрсететiн бiлiктiлiк деңгейi; ұжымдық шарт - еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерді реттеу үшін бір немесе бірнеше жұмыс беруші (олардың өкілдері) мен қызметкерлердің бір немесе бірнеше өкілдері арасында жазбаша шарт нысанында жасалған құқықтық акт; iссапар - жұмыс берушiнiң өкiмi бойынша қызметкердi тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге еңбек мiндеттерiн орындау үшiн жiберу; өтемақылар - жұмыс режимi мен еңбек жағдайларына, жұмысты орындаған кездегi қызметкерлердiң шеккен шығындарының орнын толтыруға байланысты ақшалай төлемдер; ең төмен жалақы мөлшерi - меншiк нысанына қарамастан, ұйымдарда жалданып жұмыс iстейтiн адамдарға ақшалай төлемдердiң Қазақстан Республикасының **Конституциясы** кепiлдiк берген ең төмен мөлшерi; жазбаша ескерту (хабарлама) - қызметкердiң немесе жұмыс берушiнiң қол қойылған және тiркелген өтiнiшi не өзге де әдiспен (хабарлама арқылы тапсырысты хатпен, факспен, электронды поштамен, жеделхатпен) берiлген өтiнiшi; жұмыс берушiлердiң өкiлдерi - құрылтай құжаттарының негiзiнде жұмыс берушiнiң немесе жұмыс берушiлер тобының мүдделерiн бiлдiруге уәкiлеттi жеке немесе заңды тұлғалар; қызметкерлердің өкілдері - кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары және (немесе) қызметкерлер уәкілеттік берген, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен құрылған өзге де тұлғалар мен ұйымдар; қызметкер - жұмыс берушiмен еңбек қатынастарында тұратын және жеке еңбек шарты бойынша жұмысты тiкелей орындайтын жеке тұлға; жұмыс беруші - қызметкер еңбек қатынастарында тұратын заңды не жеке тұлға; жұмыс уақыты - қызметкер жұмыс берушiнiң актiлерi мен жеке еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек мiндеттерiн орындайтын уақыт; еңбек мiндеттерi - қызметкер мен жұмыс берушiнiң жеке еңбек және ұжымдық шарттармен байланысты мiндеттемелерi; еңбек стажы - қызметкердiң заңды тұлға құрмай кәсiпкерлiк және өзге де қызметпен айналысушы қызметкер немесе жеке адам ретiнде еңбек мiндеттерiн жүзеге асыруға жұмсаған күнтiзбемен есептелген уақыты; еңбек дауы - еңбек туралы заңдардың қолданылу мәселелерi бойынша бұрын қызметкер (қызметкердiң өкiлi) мен жұмыс берушi (жұмыс берушiнiң өкiлi) арасында реттелмеген жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындау туралы қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасындағы келiспеушiлiк; еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган - еңбек қатынастары саласында өз өкiлеттiгiн Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жүзеге асыратын орталық атқарушы орган; еңбек жағдайлары - еңбекке ақы төлеу, оны қорғау мен нормалау жағдайы, жұмыс режимi, мамандықтарды (қызметтердi) қоса атқару мүмкiндiгi мен тәртiбi, техникалық, санитариялық, гигиеналық, өндiрiстiк-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ жеке еңбек және ұжымдық шарттар тараптарының келісiмi бойынша өзге де жағдайлар.еңбек туралы заңнаманың сақталуын тексеру (бұдан әрі - тексеру) - еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган немесе оның аумақтық бөлімшелері жүзеге асыратын жұмыс берушінің немесе қызметкердің Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасын орындауын тексеру; 2-бап. Еңбек туралы заңдар1. Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңдары Қазақстан Республикасының **Конституциясына** негiзделедi және осы Заң мен қызметкерлердiң жекелеген санаттарының еңбек қатынастарын реттейтiн, нормалары осы Заңның нормаларынан кем бола алмайтын өзге де нормативтiк құқықтық актiлерден тұрады. 2. Қазақстан Республикасы бекiткен халықаралық шарттардың осы Заңның және еңбек туралы өзге де нормативтiк құқықтық актiлердiң алдында артықшылығы бар және халықаралық шарт бойынша оны қолдану үшiн Қазақстан Республикасының заңы шығарылуы талап етiлетiн жағдайларды қоспағанда, олар тiкелей қолданылады.3-бап. Осы Заңның қолданылу аясы1. Осы Заң Қазақстан Республикасының аумағындағы еңбек қатынастарын реттейдi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 2-тармақ өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 2. Егер Конституцияда, заңдарда және Қазақстан Республикасы бекiткен халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, осы Заңның күшi Қазақстан Республикасының азаматтарына, Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қызметiн жүзеге асыратын шетелдiктерге және азаматтығы жоқ адамдарға да қолданылады. Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, құрылтайшылары немесе меншiк иелерi (толығынан немесе iшiнара) шетелдiк заңды немесе жеке тұлғалар болып табылатын ұйымдардың қызметкерлерiне Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңдары қолданылады.4-бап. Еңбек саласындағы кемсiтушiлiкке тыйым салу1. Әркiмнiң де өзiнiң еңбек құқықтарын iске асыруға тең мүмкiндiктерi бар. Жынысына, жасына, нәсiлiне, ұлтына, тiлiне, мүлiк және қызмет жағдайына, тұрғылықты жерiне, дiнге көзқарасына, сенiмiне, азаматтықта, қоғамдық бiрлестiктерде болуына, сондай-ақ қызметкердiң iскерлiк қабiлетi мен оның еңбегiнiң нәтижелерiне байланысты болмайтын басқа да мән-жайларға қарамастан, ешкiмнiң де еңбек құқықтары шектелуге немесе оларды iске асыруда қандай да бiр артықшылықтар алуға тиіс емес. 2. Еңбек саласында кемсiтушiлiкке ұшырадым деп есептейтiн адамдар тиiстi арызымен сотқа жүгiне алады.5-бап. Жеке еңбек және ұжымдық шарттармен реттелетiн еңбек қатынастары 1. Жұмыс берушi мен қызметкер арасындағы еңбек қатынастары нормативтiк құқықтық актiлермен, еңбек туралы заңдарға сәйкес жасалған жеке еңбек, ұжымдық шарттармен реттеледi. 2. Жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын тараптар бiржақты тәртiппен өзгерте алмайды. 3. Қызметкерлердiң жекелеген санаттарының өзге нормативтiк құқықтық актiлермен реттелетiн еңбек жағдайлары осы Заңдағы жағдайлардан төмен болмауға тиiс. Жеке еңбек, ұжымдық шарттардың жекелеген талаптарының жарамсыздығы тұтас алғанда жеке еңбек, ұжымдық шарттарды жарамсыз деп тануға әкеп соқпайды. 4. Осы Заң еңбек қатынастарын реттейтiн ең аз мерзiмдер мен талаптарды жолға қояды. Жеке еңбек, ұжымдық шарттардың тараптары бұл ең аз деңгейдi жақсарту жағына өзгерте алады. 5. Жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптары, егер олар заң актілерiне қайшы келмесе, тараптардың орындауы үшiн мiндеттi болып табылады.6-бап. Мәжбүрлi еңбекке тыйым салуМәжбүрлi еңбекке тыйым салынған. Мәжбүрлi еңбекке тек сот үкiмi бойынша, не **төтенше** немесе **соғыс** жағдайлары жарияланған кездерде ғана жол берiледi.7-бап. Қызметкерлердiң негізгi құқықтары мен мiндеттерi1. Қызметкердiң: 1)жұмыс берушiмен осы Заңда белгiленген тәртiппен жеке еңбек шартын жасасуға, өзгертуге және бұзуға; 2) тең еңбегi үшiн қандай да болсын кемсiтусiз тең ақы алуға; 3) қауiпсiздiк пен гигиена талаптарына сай келетiн еңбек жағдайларына; 4) егер басқа заң актiлерiнде өзгеше көзделмесе, кәсiптiк одақтарға немесе басқа да қоғамдық бiрлестiктерге өз еркiмен мүше болуға; 5) демалысқа; 6) өзiнiң еңбек мiндеттерiн атқаруына байланысты денсаулығына немесе мүлкiне келтiрiлген зиянды өтеттiруге; 7) кепiлдiктер мен өтемақылар алуға; 8) еңбек дауларын тараптардың келiсуiмен немесе сот тәртiбiмен шешуге; 9) жұмыс берушіден жеке еңбек шартында тараптың атынан өкiлдiк ететiн лауазымды адамның өкiлеттiгiн растауды талап етуге; 10) ұжымдық шартпен және жұмыс берушiнiң актiлерiмен танысуға; 11) өзiнiң кәсiби бiлiктiлiгiн арттыруға құқығы бар. 2. Қызметкер: 1) жеке еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актiлерінде жазылған еңбек міндеттерін адал орындауға; 2) еңбек тәртiбiн сақтауға; 3) жұмыс процесiнде жұмыс берушiге мүлiктік зиян келтіруге жол бермеуге; 4) еңбек қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария жөніндегі ережелердің талаптарын орындауға; 5) жеке еңбек шартына сәйкес өзiне сенiп тапсырылған, **қызметтік, коммерциялық** және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәлiметтердi жария етпеуге; 6) адамдардың өмiрі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкінің сақталуына қатер төндiретiн ахуал туындағаны туралы хабарлауға; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 7) тармақшамен толықтырылды 7) міндетті зейнетақы жарналары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шарттың көшірмесін ұсынуға; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 8) тармақшамен толықтырылды; 2006.07.07. **№ 171-III** ҚР Заңымен 8) тармақша өзгертілді (бұр. **ред**. қара)8) зейнетақы жинақтарын бір жинақтаушы зейнетақы қорынан басқасына аударған кезде міндетті зейнетақы жарналары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы жинақтаушы зейнетақы қорымен шарт жасасқаны жөнінде жұмыс берушіні хабардар етуге; 2006.07.07. **№ 171-III** ҚР Заңымен 9) тармақшамен толықтырылды 9) денсаулық жағдайының нашарлауына байланысты жағдайлардан басқа, оның еңбекке жарамсыздығы анықталған жағдайда бұл туралы жұмыс берушіні оның еңбекке жарамсыздығы анықталған сәттен бастап бір тәуліктен кешіктірмей хабардар етуге міндетті. 8-бап. Жұмыс берушiнiң негізгi құқықтары мен мiндеттерi1. Жұмыс берушінің: 1) Осы Заңда белгiленген тәртіппен қызметкерлермен жеке еңбек және ұжымдық шарттарды жасасуға, өзгертуге және бұзуға; 2) жұмысқа қабылдау кезiнде қызметкерден осы Заңда көзделген, белгiлi бiр еңбек қызметімен айналысуға және (немесе) белгiлi бiр қызметтi атқаруға мүмкiндігін растайтын құжаттар берудi талап етуге; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3) тармақша жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 3) өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты актілерді қабылдау қызметкерлер өкілдерінің келісімімен ғана жүзеге асырылады; 4) қызметкерлердi көтермелеуге, оларды осы Заңда және өзге де нормативтiк құқықтық актiлерде белгiленген тәртіппен тәртіптiк және материалдық жауапкершілiкке тартуға; 5) өзіне қызметкер келтiрген зиянды өтеттіруге; 6) 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** алып тасталды (бұр. **ред.** қара) 7) өз құқықтары мен мүдделерiн бiлдiру және қорғау мақсатында жұмыс берушiлер бiрлестiктерiн құруға және оларға кiруге; 8) қызметкерге сынақ мерзiмiн белгілеуге; 9) егер жеке еңбек шартының талаптарында жазылған болса, қызметкерді оқытып-үйретуге байланысты өз шығындарының орнын толтыруға құқығы бар. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 2-тармақ жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 2. Жұмыс беруші: 1) қызметкерлерді Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасына, жеке еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге; 2) қызметкерлер өкілдерінің ұсынысын қарауға, келіссөздер жүргізуге және ұжымдық шарт жасасуға; 3) қызметкерлерді өз қаражаты есебінен өздерінің еңбек міндеттерін орындауы үшін қажетті құралдармен және материалдармен қамтамасыз етуге; 4) қызметкерді жұмысқа қабылдаған кезде онымен жеке еңбек шартын жасасуға, қызметкерді ұжымдық шартпен және жұмыс берушінің актілерімен таныстыруға; 5) жалақыны және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, жеке еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген өзге де төлемдерді уақтылы және толық көлемінде төлеп тұруға; 6) қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге; 7) Қазақстан Республикасының еңбек туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының, жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын сақтауға; 8) қызметкердің еңбек міндеттерін атқаруы кезінде оның денсаулығы мен өміріне зиян келтіргені үшін жауапкершілікті сақтандыруға; 9) қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтеуге; 10) қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаның ұсталуы мен аударылуы туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа өткізілуін қамтамасыз етуге; 11) егер жұмысты жалғастыру қызметкердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндірсе, оны тоқтата тұруға; 12) қызметкерге зиянды (өте зиянды) және қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың ықтималдығы туралы ескертуге; 13) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде қатердің алдын алу жөнінде шаралар қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстарды жүргізуге; 14) қызметкерден міндетті зейнетақы жарналары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шарттың көшірмесін талап етуге; 2006.07.07. **№ 171-III** ҚР Заңымен 15) тармақша өзгертілді (бұр. **ред**. қара)15) жұмыс уақытының, соның ішінде жұмыс уақытынан тыс істеген жұмыс, әрбір қызметкердің зиянды (өте зиянды), қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайларында, ауыр дене еңбегімен айналысқан жұмыс уақытының нақты есебін жүргізуге; 2006.07.07. **№ 171-III** ҚР Заңымен 16) тармақшамен толықтырылды16) Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіппен профилактикалық, алдын ала және міндетті медициналық тексерулерден өткізілуге тиіс адамдардың осындай тексерулерден уақтылы өткізілуін қамтамасыз етуге міндетті.   2-тарау. Жеке еңбек шарты9-бап. Жеке еңбек шартының мазмұны1. Жеке еңбек шартында: 1) тараптардың реквизиттерi: жұмыс берушi - заңды тұлғаның толық атауы және орналасқан жерi, жұмыс берушi - заңды тұлғаның құрылтай құжаттарының мемлекеттiк тiркеу нөмiрi мен уақыты; жұмыс берушiнiң (оның өкiлiнің) тегi, есiмi, әкесiнiң аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетiлсе) және қызметi, ал жұмыс берушi жеке тұлға болған жағдайда оның тұрақты тұрғылықты жерiнiң мекен-жайы, жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмiрi, берiлген күнi; қызметкердiң тегi, есiмi, әкесiнiң аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетiлсе), жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмiрi, берiлген күнi; әлеуметтiк жеке қодының нөмiрi (ӘЖК), салық төлеушiнiң тiркелу нөмiрi (СТН); 2) еңбек мiндетi (белгiлi бiр қызмет, мамандық, кәсіп бойынша жұмыс); 3) жеке еңбек шартының мерзiмi; 4) еңбек мiндеттерiн жүзеге асыру басталатын күн; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 5) тармақша жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 5) еңбек жағдайларының сипаттамалары, қызметкерлерге ауыр дене еңбегі немесе зиянды (өте зиянды) немесе қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін берілетін кепілдіктер мен өтемақылар; 6) жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимi; 7) еңбекке ақы төлеу және еңбектi қорғау жағдайлары; 8) жұмыс берушiнiң құқықтары мен мiндеттерi; 9) қызметкердiң құқықтары мен мiндеттерi; 10) жеке еңбек шартын өзгерту, бұзу және ұзарту тәртiбi; 11) өтемақылар төлеу мен кепiлдiктер беру тәртiбi; 12) тараптардың жауапкершілiгi көрсетiлуге тиiс. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 1-1-тармақпен толықтырылды 1-1. Жеке еңбек шартын белгіленген мерзімге жасасқанда тараптардың осы шартты мерзімінен бұрын бұзғаны үшін өзара жауапкершілігі белгіленуі мүмкін. 2. Тараптардың келiсiмi бойынша жеке еңбек шартына өзге де жағдайлардың енгiзiлуi мүмкiн. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3-тармақпен толықтырылды 3. Жұмыс беруші қызметкерден осы Заңда және Қазақстан Республикасының өзге де заңнамалық актілерінде көзделгеннен басқа жағдайларда жеке еңбек шартында келісілмеген жұмысты атқаруды талап етуге құқылы емес.10-бап. Жеке еңбек шартының мерзiмi1. Жеке еңбек шарты: 1) белгiсiз мерзiмге; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 2) тармақша жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 2) осы баптың 1-тармағының 3) тармақшасында көзделгендегіден басқа жағдайларда, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін. Қызметкермен жеке еңбек шарты қайталап жасалған жағдайда ол белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі. Егер тараптардың ешқайсысы еңбек шарты мерзімінің аяқталуына байланысты бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған жеке еңбек шартын тоқтатуды талап етпесе және еңбек қатынастары іс жүзінде жалғасатын болса, онда жеке еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі. Жеке еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалатын қызметкерлер үшін көзделген кепілдіктер мен өтемақылар беруден жалтару мақсатында жеке еңбек шартын белгілі бір мерзімге жасасуға тыйым салынады; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3) тармақша жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 3) алда тұрған жұмыс сипатының қысқа мерзімділігіне немесе оны орындау шартына байланысты, сондай-ақ уақытша жұмыста жоқ қызметкерді ауыстыру уақытына бір жылдан кем белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін. 2. Егер жеке еңбек шартында оның қолданылу мерзiмi айтылмаса, шарт белгiсiз мерзiмге жасалған деп есептеледi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3-тармақпен толықтырылды 3. Қызметкерге өтемақылар мен кепілдіктерді беруден жалтару мақсатында жеке еңбек шартының белгілі бір мерзімге жасалған фактісі анықталған жағдайда, жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.11-бап. Жұмысқа қабылдауға жол берiлетiн жас1. Жеке еңбек шартын он алты жасқа толған адамдармен жасасуға жол берiледi. 2. Орта бiлiм алған не жалпы бiлiм беретiн оқу орнын тастап кеткен жағдайда он бес жасқа толған адамдар ата-анасының немесе қорғаншысының, қамқоршысының келiсiмiмен жеке еңбек шартын жасаса алады. 3. Ата-анасының бiрiнiң (қорғаншысының, қамқоршысының) келiсiмiмен жеке еңбек шарты оқудан бос уақытында денсаулығына зиян келтiрмейтiн және оқу процесiн бұзбайтын жұмысты орындау үшiн он төрт жасқа толған оқушымен жасалуы мүмкiн. 4. Ата-ананың (қорғаншының, қамқоршының) келiсiмi жазбаша нысанда (өтiнiш) берiледi, бұл орайда, ата-ана (қорғаншы, қамқоршы) кәмелетке толмаған адаммен бiрге жеке еңбек шартына қол қояды. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 5-тармақ өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 5. Он сегiз жасқа толмаған адамдарды ауыр дене жұмыстары мен еңбек жағдайлары зиянды (өте зиянды) және (немесе) қауіпті (өте қауіпті) жұмыстарға қабылдауға жол берiлмейдi.12-бап. Жеке еңбек шартын жасасу1. Жеке еңбек шарты жазбаша нысанда жасалады, кемiнде екi дана етiлiп жасалады және оған тараптар қол қояды. Жеке еңбек шартының бiр данасы тараптар қол қойғаннан кейiн қызметкерге берiледi. 2. Жеке еңбек шартында көрсетiлген жұмыстың басталу күнi қызметкердiң еңбек мiндеттерiн орындауының басталуы деп есептеледi. Жеке еңбек шарты болмаған және (немесе) ол жұмыс берушiнiң тарапынан тиiстi түрде ресiмделмеген жағдайларда жеке еңбек шартының күшi жұмысқа нақты жiберiлген кезден басталады. 3. Жеке еңбек шарты жасалғаннан кейiн жұмыс берушi қызметкердi жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруға мiндеттi, ол қызметкерге қол қойғызылып хабардар етiледi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 4-тармақ өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 4. Жеке еңбек шартын жасасу үшiн жұмыс берушi қызметкердiң еңбек қызметiн растайтын құжаттарды, жеке басының куәлiгiн (төлқұжатын), әлеуметтiк жеке кодының берiлгенi туралы куәлiктi, он алты жасқа толмаған адамдар үшiн тууы туралы куәлiгiн, бiлiмi немесе кәсiби даярлығы туралы құжатты, және заңдарда көзделген өзге де құжаттарды талап етуге құқылы. 5. Қызметкердiң бiрнеше жұмыс берушiмен жұмыс уақыты ұзақтығының толық болмауы көзделетiн жеке еңбек шартын жасасуға құқығы бар. 6. Ұйымның басшысымен жеке еңбек шартын ұйымның меншiк иесi не меншiк иесi уәкiлдiк берген адам немесе орган ұйымның құрылтай құжаттарында немесе тараптардың келiсiмiнде белгiленген мерзiмге жасасады. 7. Жеке еңбек шартына өзгерiстер мен толықтырулар енгiзу оны жасасу үшiн көзделген тәртiппен жүзеге асырылады.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 13-бап жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 13-бап. Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттарҚызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттар: еңбек кітапшасы (ол бар болған жағдайда), жеке еңбек шарты не жұмысқа қабылдау және жұмыстан босату туралы бұйрықтардың үзіндісі немесе ұйымның басшысы (жұмыс беруші) куәландырған (қол қойған) не нотариатта куәландырылған қызметтік тізімі (қызметкердің жұмыс, еңбек қызметі туралы мәліметтер тізбесі) болып табылады. Еңбек кітапшаларының нысанын, оларды жүргізу және сақтау тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.14-бап. Жұмыс туралы және жалақы мөлшерi туралы құжаттар беру Қызметкердiң, оның iшiнде бұрынғы қызметкердiң өтiнiшi бойынша жұмыс берушi оған бес күн мерзiмнен кешiктiрмей оның мамандығы, бiлiктiлiгi, қызметi, жұмыс уақыты мен жалақысының мөлшерi көрсетiлген анықтаманы, қызметкердiң бiлiктiлiгi мен оның жұмысқа көзқарасы туралы мәлiметтер жазылған мiнездеме-ұсынымды, сондай-ақ осы Заңда көзделген жұмыс туралы басқа да құжаттарды беруге мiндеттi.15-бап. Жұмысқа қабылдау кезiндегi сынақ1. Жеке еңбек шартын жасасу кезiнде қызметкердiң оған тапсырылатын жұмысқа сәйкестiгiн тексеру мақсатында тараптардың келiсiмiмен сынақ өткiзiлуi мүмкiн. 2. Сынақ туралы талап жеке еңбек шартында көрсетiлуге тиiс. Бұл талап болмаған жағдайда қызметкер жұмысқа сынақсыз қабылданды деп есептеледi. 3. Сынақ кезеңiнде қызметкерлерге осы Заңның нормалары, жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптары қолданылады. 4. Сынақ мерзiмiн үш айдан асыруға болмайды. Қызметкер дәлелдi себептермен жұмыста болмаған кезең сынақ мерзiмiне есептелмейдi.16-бап. Жұмысқа қабылдау кезiндегi сынақтың нәтижесi2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 1-тармақ толықтырылды (бұр. **ред.** қара) 1. Тараптардың бiреуi сынақ мерзiмi бiткенге дейiн жеке еңбек шартын жазбаша түрде бұзуға құқылы, бұл орайда жеке еңбек шарты хабарландырылған кезден бастап бұзылды деп есептеледi. 2. Жұмыс берушi қызметкердi сынақ мерзiмi бiтпей тұрып жоғары қызметке тағайындаған жағдайда қызметкер жұмысқа қабылдау кезiндегi сынақтан өткен болып есептеледi. 3. Егер сынақтың мерзiмi бiтiп, тараптардың ешқайсысы екiншi тарапқа жеке еңбек шартын бұзу туралы хабарламаса, шарт одан әрi қолданылады және оны жалпы негiздерде ғана тоқтатуға жол берiледi.17-бап. Басқа жұмысқа ауыстыруБiр ұйымда басқа жұмысқа, не ұйыммен бiрге басқа жерге ауыстыруға, осы Заңда көзделген жағдайларды қоспағанда, жеке еңбек шартына тиiстi өзгерiстер енгiзiле отырып, қызметкердiң жазбаша келiсiмiмен ғана жол берiледi.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 18-бап толықтырылды (бұр. **ред.** қара) 18-бап. Қызметкердi басқа жұмыс орнына ауыстыруҚызметкердi сол ұйымдағы басқа жұмыс орнына, сол жердегi басқа құрылымдық бөлiмшеге ауыстырған ретте, жеке еңбек шартында келiсiлген мамандық, бiлiктiлiк немесе қызмет шегiнде басқа механизмдегi немесе агрегаттағы жұмысты тапсыруға, егер бұл жеке еңбек шартының талаптарын өзгертуге әкеп соқпаса, қызметкердiң келiсiмi талап етiлмейдi. Жұмыс берушi қызметкердi оның денсаулық жағдайы жарамайтын басқа жұмысқа ауыстыруға құқылы емес.19-бап. Еңбек жағдайларының өзгеруi1. Ұйымдарда өндiрiстiң өзгеруiне және жұмыс берушiдегi жұмыс көлемiнiң қысқаруына байланысты сол кәсiп (мамандық), бiлiктiлiк, қызмет бойынша жұмысты жалғастыру кезiнде еңбек жағдайларын өзгертуге жол берiледi. Еңбек жағдайларының өзгеруi туралы қызметкер бiр ай бұрын жазбаша хабардар етiлуге тиiс. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 2-тармақ өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 2. Еңбек жағдайлары өзгертiлген жағдайда жеке еңбек және ұжымдық шарттарына тиiсiнше толықтырулар мен өзгерiстер енгiзiледi. Егер қызметкер жаңа жағдайларда жұмысты жалғастыруға келiспесе, онымен жасалған жеке еңбек шарты осы Заңның **26-бабының** 7) тармақшасына сәйкес бұзылады.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 20-бап өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 20-бап. Өндiрiстiк қажеттiлiк болған жағдайда басқа жұмысқа уақытша ауыстыруӨндiрiстiк қажеттiлiк болған, соның iшiнде жұмыста болмаған қызметкердi уақытша ауыстыру керек болған жағдайда жұмыс берушiнiң қызметкердi оның келiсiмiнсiз бiр айға дейiнгi мерзiмге еңбегiне атқаратын жұмысы бойынша, бiрақ бұрынғы жұмысындағы орташа айлық жалақысынан кем емес ақы төлей отырып, жеке еңбек шартында келiсiлмеген және оның денсаулық жағдайына зақым келтiрмейтiн сол жердегi, сол ұйымдағы басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар. Мұндай ауыстыруға дүлей апаттың өндiрiстiк аварияның алдын алу немесе оларды жою немесе олардың зардаптарын дереу жою үшiн, жазатайым жағдайларды, мүлiктiң жойылуын немесе бүлiнуiн болғызбау үшiн жол берiледi.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 21-бап жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 21-бап. Iркіліске байланысты уақытша басқа жұмысқа ауыстыруЖұмыс берушiнің iркiліс жағдайында қызметкердi мамандығын, бiлiктiлiгiн ескере отырып, оның денсаулық жағдайына зақым келтiрмейтiн басқа жұмысқа өзінің келiсiмiнсiз күнтізбелiк жыл iшiнде бір айдан аспайтын мерзімге ауыстыруға құқығы бар. Iркiліске байланысты уақытша басқа жұмысқа ауысқан жағдайда еңбекке ақы төлеу талаптары жеке еңбек немесе ұжымдық шарттарында белгіленедi, бұл ретте ол қызметкердiң бұрынғы жұмыс орнындағы орташа айлық жалақысының үштен екi бөлiгінен кем болмауға тиіс. Егер қызметкер жаңа жағдайларда жұмысты жалғастыруға келіспесе, онда онымен жасалған жеке еңбек шарты осы Заңның **26-бабының** 7) тармақшасына сәйкес бұзылады.22-бап. Бiлiктiлiктi керек етпейтiн жұмысқа уақытша ауыстыруды шектеуIркiлiс кезiнде және жұмыста болмаған қызметкердi алмастырған жағдайда бiлiктi қызметкердi бiлiктiлiктi керек етпейтiн жұмысқа қызметкердiң жазбаша келiсiмiнсiз ауыстыруға жол берiлмейдi.23-бап. Денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауыстыру 1. Белгiлi бiр жұмыс берушiде еңбек мiндеттерiн орындауға байланысты еңбекте мүгедек болуына, кәсiптiк ауруына немесе денсаулығына өзге де зақым келуiне байланысты, қызметкердi жұмыс берушi еңбек қабiлеттiлiгiн қалпына келтiргенше немесе мүгедектiгi айқындалғанша бұрынғы жалақысы мен жаңа жұмыстағы жалақысының айырмасын қосымша төлей отырып, неғұрлым жеңiл жұмысқа ауыстыруға мiндеттi. 2. Қызметкер неғұрлым жеңiл басқа жұмысқа ауыстырудан бас тартқан жағдайда онымен еңбек шарты бас тартқан кезден бастап бұзылады. 3. Жүктi әйелдер медициналық қорытындыға сәйкес ауыр және қолайсыз өндiрiстiк факторлардың әсерi болмайтын басқа жұмысқа бұрынғы жұмысындағы орташа айлық жалақысы сақтала отырып ауыстырылады.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 24-бап жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 24-бап. Мүлiктiң меншік иесі ауысқан немесе жұмыс беруші қайта ұйымдастырылған кездегі еңбек қатынастары1. Жұмыс берушінің атауы, ұйымдық-құқықтық нысаны (мәртебесi) не ведомстволық тиесiлiгi өзгерген жағдайларда еңбек қатынастарының қолданылуы тоқтатылмайды. 2. Мүліктің меншік иесі ауысқан немесе жұмыс беруші - заңды тұлға қайта ұйымдастырылған кезде еңбек қатынастары өзгерістерсіз жалғастырылады.25-бап. Жеке еңбек шартын тоқтату мен бұзу негiздерi1. Жеке еңбек шарты: 1) мерзiмiнің бiтуi бойынша; 2) тараптардың еркiне байланысты емес мән-жайлар бойынша тоқтатылуы мүмкiн. 2. Жеке еңбек шарты: 1) тараптардың келiсiмi бойынша; 2) тараптардың бiрiнiң бастамасы бойынша; 3) заң актiлерiнде көзделген өзге де негiздер бойынша бұзылуы мүмкiн. 3. Тараптар жасасқан жеке еңбек шарты тараптардың келiсiмi бойынша бұзылуы мүмкiн. Қызметкер мен жұмыс берушiнiң жазбаша келiсуi жеке еңбек шартын тараптардың келiсiмi бойынша бұзудың негiзi болып табылады. 4. Жеке еңбек шарты тараптардың бiрiнiң бастамасымен, егер бұл тарап екiншi тарапқа жеке еңбек шартында келiсiлген мерзiмде жазбаша ескертсе, бұзылуы мүмкiн. Бiр тараптың екiншi тарапқа ескерту мерзiмi жеке еңбек шарты бұзылған кезге дейiн бiр айдан кем болмауы керек. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 4-1-тармақпен толықтырылды (бұр. **ред.** қара) 4-1. Жеке еңбек шарты осы Заңның **26-бабының** 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша бұзылған кезде қызметкердi алда шарттың бұзылатыны туралы ескерту талап етілмейдi. 5. Жеке еңбек шартын бұзу және тоқтату жұмыс берушiнiң бұйрығымен ресiмделедi.ҚР 06.12.01 ж. N 260-11 **Заңымен** 26-бап өзгертілді 26-бап. Жеке еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың негiздерiЖеке еңбек шарты: 1) ұйым (заңды тұлға) таратылған, жұмыс берушiнiң (жеке адамның) қызметi тоқтаған; 2) қызметкерлердiң саны немесе штаты қысқартылған; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3) тармақша толықтырылды (бұр. **ред.** қара) 3) жеке еңбек шартының қолданылу мерзiмi немесе сынау мерзiмі iшiнде қызметкердiң жеткiлiктi бiлiктiлiгiнiң болмауы не белгiлi бiр жұмысты жалғастыруға кедергi келтiретiн денсаулық жағдайы салдарынан атқаратын қызметiне немесе орындайтын жұмысына сәйкессiздiгi аңғарылған; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 4) тармақша өзгерілді (бұр. **ред.** қара) 4) жүктiлiгi және бала тууы бойынша демалыста болу уақытын есептемегенде, еңбекке уақытша жарамсыздығы салдарынан, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында сол ауру бойынша еңбекке жарамсыздықтың неғұрлым ұзақ мерзiмi белгiленбесе, жұмысқа қатарынан екi айдан астам уақыт бойы келмеген жағдайда бұзылуы мүмкiн. Аурулар түрлерiнiң тiзбесiн Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiтедi. Еңбек қабiлетiн еңбекте мертiгуiне немесе кәсiптiк ауруға байланысты жоғалтқан қызметкердiң жұмыс орны (қызметi) еңбек қабiлетi қалпына келгенге немесе мүгедектiк анықталғанға дейiн сақталады; 5) қызметкер ұйыммен бiрге басқа жерге ауысудан бас тартқан; 6) осы Заңның **23-бабының** 2-тармағына сәйкес неғұрлым жеңiл жұмысқа ауыстырудан қызметкер бас тартқан; 7) еңбек жағдайларындағы өзгерiске байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартқан; 8) егер қызметкер тәртiптiк жаза алған болса, ол еңбек мiндеттерiн дәлелдi себептерсiз қайталап орындамаған; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 9) тармақша жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 9) қызметкер еңбек мiндеттерiн бiр рет өрескел бұзған жағдайда бұзылуы мүмкін. Қызметкердің еңбек мiндеттерін бiр рет өрескел бұзуына: бір жұмыс күнi iшiнде дәлелсiз себеппен қатарынан үш сағат және одан да көп уақыт бойы жұмыста болмауы; жұмысқа алкогольден, есiрткiден, уыттанудан масаң күйде келуі; жұмыс күнi iшiнде алкогольден, есірткіден, уыттанудан (соларға ұқсас заттардан) масаң жағдайды туғызатын заттарды пайдалануы; қызметкердің еңбектi қорғау немесе өрт қауiпсiздiгi не көлікте жүру қауiпсiздiгi ережелерін, жарақат алу мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкiн болатындай бұзуы; жұмыс орнында заңды күшiне енген сот үкiмiмен немесе қаулысымен анықталған мүлiктi ұрлауы (соның iшiнде ұсақ заттарды) жатады; 10) егер iс-әрекетi оған жұмыс берушi тарапынан сенiмiнiң жоғалуына негiз болса, ақшалай немесе тауарлық құндылықтармен тiкелей қызмет ететiн қызметкер кiнәлi iс-әрекет жасаған; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 11) тармақша жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 11) тәрбиешілiк мiндеттi атқарушы қызметкер аталған жұмысты жалғастырумен сыйыспайтын жат қылық жасаған; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 12) тармақша жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 12) қызметкерге еңбек мiндеттерiн атқаруымен байланысты белгiлi болған мемлекеттiк, қызметтік, коммерциялық мәлiметтердi немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияларды жария еткен; 13) осы Заңның **21-бабына** және осы баптың 5) тармақшасына сәйкес басқа жұмысқа уақытша ауыстырған жағдайда қызметкер жұмыстан бас тартқан; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 14) тармақша өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 14) Бұрын осы жұмысты орындап келген қызметкер сот шешiмiмен жұмысына қайта алынған; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 15) тармақшамен толықтырылды (бұр. **ред.** қара) 15) қызметкерге мемлекеттік құпияларға рұқсат беру тоқтатылған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкiн.27-бап. Жұмыс берушiнiң бастамасымен жеке еңбек шартын бұзу мүмкiндiгiн шектеу2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 1-тармақ өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 1. **26-баптың** 1), 2), 5) және 7) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша жұмыс берушi жеке еңбек шарты бұзылған жағдайда қызметкерге жеке еңбек шартының алдағы уақытта бұзылатыны туралы оның бұзылуынан кемiнде бiр ай бұрын жазбаша түрде ескертуге мiндеттi. Жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша жеке еңбек шартын: 1) осы Заңның **26-бабының** 1), 5), 8), 9), 10), 11), 12), 14) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жүкті әйелдермен, бiр жарым жасқа дейiнгi баласы бар әйелдермен (растайтын құжаты болған жағдайда); 2) осы Заңның **26-бабының** 1) тармақшасында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкер еңбекке уақытша жарамсыз және жыл сайынғы еңбек демалысында болған кезде бұзуға жол берiлмейдi. Қызметкердің орындалатын жұмысқа денсаулық жағдайы бойынша сәйкес келмеуi салдарынан оның еңбек мiндеттерін тиiсiнше орындауға кедергi жасайтын еңбек қабiлеттiлiгi ұдайы төмендеген кезiнде, не егер еңбек мiндеттерiн орындау қызметкердiң өзіне терiс әсер ететін немесе айналасындағылар үшiн қауiптi болса, еңбек шарты бұзылуы мүмкін. Қызметкердің денсаулық жағдайы бойынша еңбек мiндеттерiн орындауды жалғастыруға мүмкiндігі болмауы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртiппен медициналық-әлеуметтік сараптаманың қорытындысымен расталуға тиіс. 2. Осы Заңның **26-бабының** 1) және 2) тармақшаларында және 30-бабының 1) тармақшасында көзделген негiздер бойынша жеке еңбек шарты бұзылған жағдайда жұмыс берушi қызметкерге орташа айлық жалақысы мөлшерiнде өтемақы төлейдi. 3. Жеке еңбек, ұжымдық шарттарда өтемақылық төлемдердiң басқа да жағдайлары мен мөлшерi белгiленуi мүмкiн. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 4-тармақпен толықтырылды 4. Осы Заңның **26-бабының** 3) тармақшасына сәйкес қызметкердi жұмыстан шығаруға негiз болатын аттестаттау жүргiзген кезде аттестаттау комиссиясының құрамына мiндеттi түрде сол ұйым қызметкерлерiнiң өкiлдерiнен комиссия мүшесi енгiзiледi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 5-тармақпен толықтырылды 5. Кәсіподақ мүшесi болып табылатын қызметкермен еңбек шартын осы Заңның **26-бабының** 2), 3), 8) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша бұзу, сол ұйымның кәсіптiк одақ органының дәлелдi пікірi ескерiле отырып жүргiзiледi.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 28-бап жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 28-бап. Жеке еңбек шартының қызметкердің бастамасы бойынша бұзылуы1. Қызметкер жеке еңбек шартын бұзатындығы туралы кемiнде бiр ай бұрын жұмыс берушiге жазбаша түрде ескерте отырып, оны бұзуға құқылы. Ескерту мерзiмi бiткен соң қызметкер жұмысын тоқтатуға құқылы. Жұмыс берушi жұмыстың соңғы күнi қызметкердің талап етуi бойынша еңбек кiтапшасын және оның басқа да құжаттарын беруге, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасы мен ұжымдық шартқа сәйкес оған тиесiлi барлық сомалар төлемiн жүргізуге мiндетті. 2. Тараптардың келiсiмi бойынша жеке еңбек шарты ескерту мерзiмi бiткенге дейiн бұзылуы мүмкiн.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 29-бап өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 29-бап. Жұмысқа қайта алуЖеке еңбек шарты заңсыз негiзде бұзылған не басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған жағдайда **еңбек дауын қарайтын орган** қызметкердi бұрынғы жұмысына қайта алғызуға тиiс. Жеке еңбек шартының заңсыз бұзылуына байланысты бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге амалсыздан жұмыссыз жүрген барлық уақыты бiрақ алты айдан аспайтын уақыт үшiн орташа табысы төленедi.30-бап. Жеке еңбек шартын тараптардың еркiне байланысты емес мән-жайлар бойынша тоқтатуЖеке еңбек шарты тараптардың еркiне байланысты емес мынадай мән-жайлар бойынша: 1) қызметкердi әскери қызметке шақырған кезде құжатын көрсеткенде үш күн мерзiмде; 2) қызметкер жазаға тартылған сот үкiмi заңды күшiне енген жағдайда бұрынғы жұмысты жалғастыру мүмкiндiгi болмағанда; 3) қызметкер қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот қызметкердi қайтыс болған немесе хабар-ошарсыз кеттi деп таныған жағдайда; 4) сот қызметкердi әрекетке қабiлетсiз немесе әрекет қабiлетi шектеулi, соның салдарынан қызметкердiң бұрынғы жұмысын жалғастыруға мүмкiндiгi жоқ деп таныған жағдайда тоқтатылуға тиiс. Соттың үкiмi, шешiмi заңды күшiне енген күн немесе қайтыс болған күн осы баптың 2)-4) тармақшаларында көзделген негiздер бойынша еңбек шартының бұзылған күнi болып табылады.31-бап. Жұмыстан шеттету1. **Нормативтiк құқықтық актiлерде** көзделген жағдайларда уәкiлеттi мемлекеттiк органдардың талап етуi бойынша жұмыс берушi қызметкердi өз құзыретi шегiнде сол органдар жасаған қаулылар мен шешiмдер негiзiнде жұмыстан шеттетуге мiндеттi. 2. Жұмыс берушi заң актiлерiнде көзделген жағдайларды қоспағанда: 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 1) тармақша жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 1) жұмысқа алкогольден, есiрткiден, уыттанудан масаң күйде келген немесе жұмыс күнi iшiнде осындай масаң жағдайды туғызатын затты пайдаланған; 2) еңбек қорғау ережелерi бойынша емтихандар тапсырмаған; 3) жеке басын қорғаудың жұмыс берушi берген керектi құралдарын пайдаланбаған; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 4) тармақша өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 4) егер ол заңдарға сәйкес мiндеттi болса, медициналық тексеруден өтпеген; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 5) тармақшамен толықтырылды 5) авариялық жағдайға ұшыратуға, еңбектi қорғау, өрт қауiпсiздiгiнiң не көлiктегi қозғалыс қауiпсiздiгiнің ережелерiн бұзуға әкеп соқтыруы мүмкiн ic-әрекеттер жасаған қызметкерді жұмыстан шеттетуге мiндеттi. 3. Жұмыстан шеттету кезеңiне жалақы сақталмайды. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 4-тармақ толықтырылды (бұр. **ред.** қара) 4. Қызметкердi жұмыстан шеттету оған негiз болған себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға дейiнгi мерзiмге жүзеге асырылуы мүмкін. 3-тарау. Ұжымдық шарт32-бап. Ұжымдық шарт жасасу туралы шешiм қабылдау құқығы2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 1-тармақ жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 1. Бiр немесе бiрнеше жұмыс берушi (олардың өкiлдерi) және бір немесе бiрнеше қызметкерлердiң өкiлдерi ұжымдық шарттар жасасу мақсатымен келiссөздер жүргiзедi. Ұжымдық шарт жасасу жөнiндегi келiссөздердi бастау туралы ұсыныспен екiншi тараптан хабарлама алған тарап он күн мерзiм iшiнде оны қарауға және келiссөздерге кiрiсуге мiндeттi. 2. Жұмыс берушi ұжымдық шарттар жасасатын тараптардың барлық өкiлдерiмен келiссөздер жүргiзедi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3-тармақ жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 3. Ұйымда бiрнеше кәсiптiк одақтар болған кезде олар келіссөздер жүргiзу, ұжымдық шарттың жобасын дайындау және оған қол қою үшiн бiрыңғай өкілдi орган құра алады. Бұл ретте олардың әрқайсысына бірыңғай орган құрамында келіссөздер жүргізу жөнінде өздері аттарынан өкілдік етілетін кәсіптік одаққа мүше қызметкерлер санына тепе-тең өкілдік принципі негізде өкілдік етуге құқық беріледі. Кәсiптiк одақтың мүшесi болып табылмайтын қызметкерлер жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста өз мүдделерін бiлдiру үшін кәсіподақ ұйымының органына да, сол сияқты өзге де өкiлдерге уәкiлеттік беруге құқылы. 4. Келiссөздер жүргiзiлетiн уақытқа келiссөздер жөнiнде екiжақты комиссия құрылады, оған екi жақтан да тең мөлшерде өкiлдер енедi.33-бап. Ұжымдық шарттың мазмұны және құрылымы2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 1-тармақ толықтырылды (бұр. **ред.** қара) 1. Ұжымдық шарттың мазмұнын келiссөздер жөнiндегi екiжақты комиссияда тараптар белгiлейдi. Ұжымдық шартта бiлiм беру ұйымдарын бiтiрушiлер қойылатын бiлiктілiк талаптарына сәйкес келген жағдайда оларды жұмысқа қабылдау туралы талап болуы мүмкiн. 2. Ұжымдық шарт: оның қолданылу мерзiмi туралы; орындалуын бақылау тәртiбi туралы; шарт талаптарының орындалмағаны үшiн жауапкершiлiк туралы; өзгерiстер мен толықтырулар енгiзу тәртiбi туралы ережелердi қамтиды. 3. Ұжымдық шарттардың ережелерi қызметкерлердiң құқығын шектемеуi, еңбек жағдайларын нашарлатпауы және заңдарда белгiленген кепiлдiктердi бұзбауы керек.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 34-баптың тақырыбы жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 34-бап. Ұжымдық шартты әзiрлеудiң, жасасудың және мониторингінiң тәртiбi1. Ұжымдық шарттың жобасын дайындау мен оны комиссияның қарауына енгiзуге тараптардың кез келгенi бастамашы болуы мүмкiн. Жобаны ұйымның қызметкерлерi мiндеттi түрде талқылауға тиiс. Жобаны талқылау нысанын қызметкерлердiң өздерi анықтайды. Жобаны комиссия келiп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып пысықтайды. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** бап 1-1-тармақпен толықтырылды 1-1. Ұжымдық келіссөздер тараптары ұжымдық келiссөздер жүргізу үшін қажеттi өздерiнде бар ақпаратты бiр-бiрiне ұсынуға тиіс. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** бап 1-2-тармақпен толықтырылды 1-2. Келiссөздерге қатысушылар алынған мәлiметтердi, егер бұл мәлiметтер мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпия болып табылса, жария етуге құқылы емес. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** бап 1-3-тармақпен толықтырылды 1-3. Егер тараптар ұжымдық келiссөздер барысында қаралып отырған кейбір мәселелер бойынша келiсiмге келе алмаса, реттелмеген мәселелер келiспеушiлiктер хаттамасына енгiзіледi және олар бұдан кейiнгi келiссөздердiң нысанасы болуы мүмкін. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** бап 1-4-тармақпен толықтырылды 1-4. Тараптар қол қойған ұжымдық шартты мониторинг жүргізу үшін жұмыс берушi бір ай мерзімде еңбек жөнiндегі уәкiлетті мемлекеттік органның аумақтық бөлiмшесіне беруге мiндетті. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 2-тармақ толықтырылды 2. Тараптардың келiсiмiне қол жеткiзiлген жағдайда ұжымдық шарт кемiнде екi дана етiп жасалады және оларға тараптардың өкiлдерi күнтiзбелiк он күн ішінде қол қояды.35-бап. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзiмдерi мен аясы1. Ұжымдық шарт тараптар белгiлейтiн мерзiмге жасалады. 2. Егер ұжымдық шарттың ережелерiнде өзгеше көзделмесе, ол қол қойылған кезден бастап күшiне енедi және тараптардың орындауы үшiн мiндеттi болады. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 2-1-тармақпен толықтырылды 2-1. Ұжымдық шарттың күші ұжымдық шартқа өз атынан қол қойған қызметкерлерге қолданылады. 3. Ұжымдық шарт ұйымды басқару органының құрылымы, құрамы өзгерген жағдайда күшiнде қалады және қолданыла бередi. 4. Ұжымдық шарт ұйымды қайта ұйымдастыру (бiрiктiру, қосу, бөлу, бөлiп шығару, қайта құру) кезеңiнде өз күшiн сақтап қалады. Кейiннен ұжымдық шарт тараптардың бiрiнiң бастамасы бойынша қайта қаралуы мүмкiн. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 5-тармақ өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 5. Ұйымның меншiк иесі және мүлкi ауысқан жағдайда ұжымдық шарттың қолданылуы үш ай бойы сақталады. Осы кезеңде тараптар жаңа ұжымдық шарт жасасу немесе қолданылып жүрген шарттың сақталуы, өзгертiлуi және толықтырылуы туралы келiссөздер бастауға құқылы. 6. **Ұйым таратылған және ол банкрот деп жарияланған** жағдайда тарату немесе банкроттық туралы тиiстi шешiм қабылданған кезден бастап ұжымдық шарттың қолданылуы тоқтатылады. 7. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзiмi iшiнде оған өзгерiстер мен толықтырулар тараптардың өзара келiсуi бойынша ұжымдық шартта белгiленген тәртiппен ғана жүргiзiледi. 8. Тараптардың өкiлдерi қызметкерлердi ұжымдық шартпен таныстырып, оларға орындалу барысы туралы хабарлап отыруға мiндеттi.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 35-1-баппен толықтырылды 35-1-бап. Ұжымдық шарт жасасу жөнiндегi келiссөздерге қатысушыларға берiлетін кепiлдiктер1. Ұжымдық шарт жасасу жөнiндегі келiссөздерге қатысушылар келiссөздер жүргізiлген уақытқа орташа айлық жалақысы сақтала отырып еңбек мiндеттерін орындаудан босатылады. Осы мерзiм олардың еңбек стажына енгізiледi. 2. Жұмыс берушi ұжымдық шарт жасасу жөнiндегi келiссөздердi жүргізу үшін қажеттi жағдайларды қамтамасыз етедi. 4-тарау. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбек қатынастарын реттеу36-бап. Маусымдық қызметкерлер1. Табиғи және климат жағдайларына байланысты бүкiл күнтiзбелiк жылда емес, алты айдан аспайтын белгiлi бiр кезең (маусым) iшiнде жұмыс атқаратын қызметкерлер маусымдық қызметкерлер болып танылады. 2. Маусымдық қызметкерлерге осы Заңның күшi олардың жеке еңбек шарттарымен реттелмейтiн және маусымдық жұмыс сипатына қайшы келмейтiн бөлiгiнде қолданылады.37-бап. Маусымдық қызметкерлермен жеке еңбек шартын жасасуМаусымдық қызметкерлердi жұмысқа қабылдау кезiнде қызметкердiң оған тапсырылатын жұмысқа сәйкестiгiн тексеру мақсатымен сынақ белгiленбейдi.38-бап. Маусымдық жұмысқа жасалған жеке еңбек шартын бұзудың негiздерi1. Маусымдық жұмыстармен айналысатын тараптың екiншi тарапты бұл туралы бiр апта бұрын ескертiп, жеке еңбек шартын өз қалауы бойынша мерзiмiнен бұрын бұзуға құқығы бар. 2. Маусымдық қызметкерлермен жеке еңбек шарты жұмыс берушiнiң бастамасымен (осы Заңда көзделген басқа негiздердi қоспағанда), сондай-ақ: 1) жұмыс берушiдегi жұмысты өндiрiстiк сипаттағы себептер бойынша екi аптадан астам мерзiмге тоқтатқан; 2) дәлелдi себепсiз бiр жұмыс күнi iшiнде жұмыс орнында болмаған және еңбекке уақытша жарамсыздығы себептi бiр ай бойы жұмыста үздiксiз болмаған жағдайларда да бұзылуы мүмкiн.39-бап. Yй қызметкерлерi1. Жұмыс берушi - жеке тұлғаларда үй шаруашылығында жұмыс iстеуге (қызмет көрсетуге) жеке еңбек шартын жасасқан қызметкерлер үй қызметкерлерi деп танылады. 2. Жұмыс берушi - жеке тұлғалар мен осы жұмыс берушiлерде үй шаруашылығында жұмыс iстейтiн қызметкерлер арасында жұмысты (көрсетiлетiн қызметтердi) орындауға байланысты туындайтын өзара қатынастар жеке еңбек шартымен ресiмделедi. 3. Үйде iстейтiн қызметкерлермен жасалған жеке еңбек шарты тараптардың бiрiнiң бастамасымен кез келген уақытта бұзылуы мүмкiн. 4. Үй қызметкерлерiне осы Заңның күшi олардың жеке еңбек шарттарымен реттелмейтiн және үй қызметкерлерi еңбегiнiң сипатына қайшы келмейтiн бөлігiнде қолданылады.40-бап. Үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлер1. Жұмыс берушiмен өзiнiң материалдарымен және өзiндегi немесе жұмыс берушi бөлетiн не жұмыс берушiнiң қаражаты есебiнен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен тетiктерiн пайдалана отырып, жұмысты үйiнде өз еңбегiмен орындау туралы жеке еңбек шартын жасасқан адамдар үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлер деп саналады. 2. Үйде жұмыс iстейтiн қызметкерлерге осы Заңның күшi олардың жеке еңбек шарттарымен реттелмейтiн және үйде iстейтiн қызметкерлер еңбегiнiң сипатына қайшы келмейтiн бөлiгiнде қолданылады.41-бап. Вахталық әдiспен жұмыс iстейтiн адамдардың еңбегі Вахталық әдiс қызметкерлердiң тұрақты тұрғылықты жерiне күн сайын оралуын қамтамасыз ету мүмкiн болмайтын, олардың тұрақты тұратын жерiнен тыс жерде еңбек процесiн жүзеге асыруының айрықша нысаны болып табылады. Жұмыс берушi вахталық әдiспен жұмыс iстеуге тартылатын қызметкерлердi жұмыс жүргiзу объектiсiнде болған кезеңiнде олардың тiршiлiгiн қамтамасыз етуге арналған тұрғын үймен, жұмыс орнына апару мен қайтаруды қамтамасыз етедi, сондай-ақ жұмыстарды орындау мен ауысым арасында демалу үшiн жағдайлар жасайды.42-бап. Вахтаның ұзақтығыОбъектiдегi жұмысты орындау мен вахталық поселкедегi ауысым арасындағы демалыс кезеңi күнтiзбелiк он бес күннен аспауы керек. Жұмыс берушi жекелеген объектілерде вахтаның ұзақтығын ерекше жағдайларда ұйым қызметкерлерiнiң өкiлдерiмен келiсiм бойынша отыз күнтiзбелiк күнге дейiн белгiлей алады.43-бап. Вахталық әдiспен жұмыс кезiндегi жұмыс уақытының есебiЖұмыстың вахталық әдiсi кезiнде ай, тоқсан немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бiрақ бiр жылдан аспайтын кезең iшiндегi жұмыс уақытының жиынтық есебi белгiленедi. Есептiк кезең бүкiл жұмыс уақытын, ұйымның орналасқан жерiнен немесе жиналатын жерден жұмыс iстейтiн жерге дейiнгi жолдағы және керi қайту жолындағы уақытты, сондай-ақ белгiлi бiр күнтiзбелiк уақыт бөлiгiне тиесiлi демалыс уақытын қамтиды. Бұл орайда есептiк кезеңi iшiндегi жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Заңда белгiленген нормадан аспауға тиiс.44-бап. Қызметкерлердiң өзге де санаттарыҚызметкерлердiң өзге санаттарының еңбек қатынастарын реттеу осы Заңға және қызметкерлердiң жекелеген санаттарының еңбек қатынастарын айқындайтын өзге де заң актiлерiне сәйкес жүзеге асырылады. 5-тарау. Жұмыс уақыты45-бап. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы 1. Қызметкер жеке еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек мiндеттерiн орындауға мiндеттi уақыт жұмыс уақыты болып есептеледi. 2. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауға тиiс. 3. Жеке еңбек шарттарында тараптардың келiсiмi бойынша жұмыс уақытының ұзақтығы азырақ көзделуi мүмкiн.46-бап. Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшiн жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы1. Қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы: 1) он төрт жастан он алты жасқа дейiнгi қызметкерлер үшiн - аптасына 24 сағаттан; он алтыдан он сегiз жасқа дейiн - аптасына 36 сағаттан аспайтын; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 2) тармақша өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 2) ауыр дене жұмыстарында және еңбек жағдайлары зиянды (өтe зиянды) жұмыстарда iстейтiн қызметкерлер үшiн - аптасына 36 сағаттан аспайтын болып белгiленедi. 2. Жұмыс iстеу жұмыс уақытының ұзақтығын қысқартуға құқық беретiн өндiрiстердiң, цехтардың, кәсiптер мен қызметтердiң тiзiмiн, сондай-ақ еңбек жағдайлары зиянды (өте зиянды) және (немесе) ауыр (өте ауыр), қауiптi (өте қауiптi) жұмыстардың **тiзбесiн** еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган белгiлейдi.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 47-бап өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 47-бап. Бес күндiк немесе алты күндiк жұмыс аптасы және күнделiктi жұмыстың ұзақтығыҚызметкерлер үшiн екi демалыс күнi бар бес күндiк жұмыс аптасы белгiленедi. Бес күндiк жұмыс аптасы кезiнде күнделiктi жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы жұмыс берушiнiң актiсiмен немесе қызметкерлердiң өкiлдерiмен келісе отырып, және жұмыс аптасының белгiленген ұзақтығын сақтай отырып, жұмыс берушi бекiтетiн ауысым кестесiмен белгiленедi. Өндiрiсiнiң сипаты мен жұмыс жағдайлары бойынша бес күндiк жұмыс аптасын енгiзу орынсыз ұйымдарда бiр күндiк демалысы бар алты күндiк жұмыс аптасы белгiленедi. Алты күндiк жұмыс аптасы кезiнде күнделiктi жұмыстың ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда - 7 сағаттан аспауға, апталық норма 36 сағат болғанда - 6 сағаттан және апталық норма 24 сағат болғанда - 4 сағаттан аспауға тиiс. Бес күндiк немесе алты күндiк жұмыс аптасын еңбек немесе ұжымдық шарттардың талаптарымен жұмыс берушi белгiлейдi.48-бап. Түнгі уақыттағы жұмыс1. 22 сағаттан бастап таңғы сағат 6-ға дейiнгi уақыт түнгi уақыт болып есептеледi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 48-бап толықтырылды; 2006.07.07. **№ 171-III** ҚР Заңымен 2-тармақ өзгертілді (бұр. **ред**. қара)2. Жүктi әйелдердi және бір жасқа дейінгі баланы емізетін аналарды түнгi уақытта жұмыс iстеуге тартуға олардың жазбаша келiсiмiмен ғана жол берiледi. 3. Түнгi уақытта жұмыс iстеуге он сегiз жасқа толмаған адамдар мен түнгi уақытта жұмыс iстеуге тыйым салатын медициналық қорытындысы болған жағдайда өзге де адамдар жiберiлмейдi.49-бап. Мерзiмнен тыс жұмыстарды шектеу1. Осы Заңның **45-бабында** белгiленген жұмыс уақытының ұзақтығынан тыс жұмыстар мерзiмнен тыс жұмыстар деп есептеледi. 2. Мерзiмнен тыс жұмыстарға тартуға, осы Заңның **51-бабында** көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердiң келiсiмiмен ғана жол берiледi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3-тармақ жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 3. Мерзiмнен тыс жұмыстарға он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер мен жүкті әйелдер жiберiлмейдi. Мүгедектер, жеті жасқа толмаған баласы (он алты жасқа толмаған мүгедек баласы) бар әйелдер мерзiмнен тыс жұмыстарға олардың жазбаша келiсiмiмен тартылады.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 50-бап толықтырылды 50-бап. Мерзiмнен тыс жұмыстардың шектi мөлшерiӘрбiр қызметкер үшiн мерзiмнен тыс жұмыстар бiр күнтiзбелiк күн iшiнде екi сағаттан (ауыр дене жұмыстарында және еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауiптi жұмыстарда - бiр сағаттан) аспауға тиiс. Бұл ретте мерзiмнен тыс жұмыстардың жалпы ұзақтығы аптасына төрт сағаттан, aл ауыр дене еңбегі мен еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауiптi жұмыстарда аптасына екi сағаттан аспауға тиiс. Еңбек жағдайлары өте зиянды және өте қауiптi кезде мерзімнен тыс жұмыстарға тыйым салынады.51-бап. Қызметкерлердiң келiсiмiнсiз мерзiмнен тыс жұмыстарға жол берiлетiн ерекше жағдайларҚызметкердiң келiсiмiнсiз мерзiмнен тыс жұмыстарға ерекше жағдайларда ғана: 1) елдiң қорғанысы үшiн, сондай-ақ төтенше жағдайларды немесе дүлей апаттарды, өндiрiстiк аварияларды болғызбау немесе олардың зардаптарын дереу жою үшiн қажеттi жұмыстарды жүргiзу кезiнде; 2) сумен жабдықтау, газбен жабдықтау, жылыту, жарық беру, канализация, көлiк, байланыс жөнiндегi қоғамдық қажеттi жұмыстарды жүргiзу кезiнде - олардың дұрыс жұмыс iстеуiн бұзатын кездейсоқ немесе күтпеген жағдайларды жою үшiн; 3) егер жұмыс үзiлiстi көтермейтiн болса, ауыстырушы қызметкер келмей қалған кезде осы Заңның **50-бабында** көзделген сағаттар санынан аспайтын уақытқа жұмысты жалғастыру үшiн жол берiледi.52-бап. Жұмыс уақытының есебi1. Жұмыс берушi қызметкердiң сол жұмыс берушiде нақты жұмыс iстеген жұмыс уақытының есебiн жүзеге асыруға тиiс. 2. Өндiрiс (жұмыс) жағдайлары бойынша қызметкерлердiң белгiлi бiр санаты үшiн белгiленген апта сайынғы жұмыс уақытының сақталуы мүмкiн емес, үздiксiз жұмыс iстейтiн ұйымдарда, жекелеген өндiрiстерде, цехтарда, учаскелерде, бөлiмшелерде және кейбiр жұмыс түрлерiнде есептi кезең iшінде жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына осы Заңда белгiленген қалыпты жұмыс сағаттары мерзiмiнен аспауға тиiстi жағдайда жұмыс уақытының жиынтық есебiн жүргiзуге жол берiледi. 3. Жиынтық есеп жағдайында жұмыс уақытының күн сайынғы немесе апта сайынғы ұзақтығы жұмыс күнi немесе жұмыс аптасы сағаттарының нормасынан артық немесе кем болуы мүмкiн. 4. Есептi кезең ішiндегі жұмыс уақыты сағаттарының жиынтығы осы кезеңдегі сағаттардың нормасына тең болмауы мүмкiн. 5. Жұмыс уақытының жиынтық есебін жасаған кезде қызметкерлердiң осы санаты үшiн белгіленген орташа жұмыс күнi мен жұмыс аптасының ұзақтығы сақталуға тиісті шектегі кезең есепті кезең болып танылады. 6. Жұмыс уақытының жиынтық есебiн қолдану тәртібі жұмыс берушiнiң актілерiмен айқындалады және ұжымдық шартпен белгіленедi. 6-тарау. Демалыс уақыты53-бап. Демалуға және тамақтануға арналған үзiлiс 1. Күнделiктi жұмыс (ауысым) ішінде қызметкерге демалу және тамақтану үшін жинақтап алғанда ұзақтығы бiр сағаттан кем болмайтын үзіліс берілуге тиiс. Бұл үзілiс жұмыс уақытына енгізілмейдi және қызметкер оны өз қалауы бойынша пайдаланады. 2. Yзiлiс беру уақыты мен оның ұзақтығы жұмыс берушiнің актілерінде, жеке еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленедi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3-тармақ өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 3. Өндірiс жағдайлары бойынша үзiлiс беру мүмкін емес жұмыстарда жұмыс беруші қызметкерге жұмыс уақытында демалу мен тамақтану мүмкiндігiн қамтамасыз етуге міндеттi. Мұндай жұмыстардың тiзбесi, демалу және тамақтану тәртібi мен орны қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша жұмыс берушiнiң актiлерiнде немесе ұжымдық шартта белгiленедi.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 54-бап толықтырылды 54-бап. Арнаулы үзілістерЖылдың суық мезгілiнде ашық далада, жылу берілмейтін жабық үй-жайларда жұмыс iстейтін, жүк тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын қызметкерлерге жылыну және демалу үшін арнаулы үзілістер беріледi. Арнаулы үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Бiр жарым жасқа толмаған баласы бар жұмыс iстейтін әйелдерге демалу мен тамақтану үшiн берiлетін үзілістен басқа, баланы тамақтандыру үшiн кемiнде жұмыстың әрбір үш сағаты сайын ұзақтығы отыз минуттан кем болмайтын қосымша үзіліс беріледі. Бiр жарым жасқа толмаған екi немесе одан да көп баласы болған жағдайда қосымша үзiлiстiң ұзақтығы кемiнде бір сағат болып белгiленедi. Баланы тамақтандыру үшiн берiлетiн үзiлiстер жұмыс уақытына қосылады және ақы төлеуге жатады.55-бап. Күн сайынғы демалыстың ұзақтығыЖұмыстың бiтуi мен оның келесі күнде (ауысымда) басталуы арасындағы қызметкердің күн сайынғы демалысының ұзақтығы 12 сағаттан кем болмауға тиіс.56-бап. Демалыс күндерi2005.30.12 № 109-III ҚР **Заңымен** 1 тармақ толықтырылды1. Қызметкерлерге демалыс күндерi (апта сайынғы үзіліссіз демалыс уақыты ‚ сондай - ақ осы Заңда көзделген өзге де уақыт) берiледi. 2. Бес күндік жұмыс аптасы жағдайында қызметкерлерге аптасына - екі, ал алты күндiк жұмыс аптасында бiр демалыс күнi беріледi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3-тармақ өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 3. Жалпы демалыс күнi жексенбi болып есептеледі. Бес күндік жұмыс аптасы кезiнде екiнші демалыс күні жұмыс берушiнiң актiсімен немесе жұмыс кестесімен белгiленедi. Егер ұжымдық және жеке еңбек шарттарында өзгеше көзделмесе екi демалыс күнi де қатарынан берiледі. 2005.30.12 № 109-III ҚР **Заңымен** 3-1- тармақпен толықтырылды3-1. Мұсылман күнтізбесі бойынша атап өтілетін Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар- православиелік Рождество демалыс күндері болып табылады.4. Мерекелiк күндер жұмыс күндеріне сәйкес келген жағдайда және жұмыс уақытын ұтымды пайдалану мақсатында Қазақстан Республикасының Үкіметі демалыс күндерiн басқа жұмыс күндеріне ауыстыруға құқылы. 5. Осы Заңның **59-бабында** көздеген жағдайларды қоспағанда, қызметкердi демалыс күндерінде жұмысқа тартуға оның келiсімімен ғана жол беріледi.57-бап. Yзiлiссiз жұмыс iстейтiн ұйымдардағы демалыс күндерiӨндiрiстiк-техникалық жағдайлары бойынша немесе халыққа үнемi үзілiссiз тұрақты қызмет көрсету қажет болуы себептi демалыс күндерi жұмысты тоқтату мүмкiн болмайтын ұйымдарда, сондай-ақ үзілiссiз өндiрiс жүргізілетін ұйымдарда жұмыс берушiнің актісiмен бекiтiлген ауысым кестесiне сәйкес, қызметкерлердің әрбiр тобына демалыс күндерi аптаның әртүрлi күндерінде кезекпен беріліп отырады.58-бап. Мереке күндеріндегі жұмысӨндiрiстiк-техникалық жағдайлары бойынша немесе халыққа үзiлiссіз тұрақты қызмет көрсету қажет болуы себептi демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкiн болмайтын ұйымдарды қоспағанда, Қазақстан Республикасында белгiлеген **мереке күндерi** жұмыс жүргізілмейді.59-бап. Демалыс күндерiнде жұмысқа тартуДемалыс күндерiнде жұмысқа тартуға мынадай жағдайларда: 1) төтенше жағдайларды немесе дүлей апатты, өндiрiстiк аварияны болғызбау не олардың зардаптарын дереу жою үшiн; 2) жазатайым оқиғаларды, мүлiктiң жойылуын немесе бүлiнуiн болғызбау және оны тергеу үшiн; 3) тұтас алғанда ұйымның немесе оның жеке бөлiмшелерiнiң одан әрi қалыпты жұмыс iстеуi тез орындалуына байланысты болатын шұғыл, алдын ала күтпеген жұмыстарды орындау үшiн жол берiледi.60-бап. Ақы төленетiн жыл сайынғы еңбек демалысы1. Жеке еңбек шарты бойынша жұмыс iстеушiлерге жұмыс орны (қызметi) мен орташа жалақысы сақтала отырып, ақы төленетiн жыл сайынғы еңбек демалысына кепiлдiк берiледi. 2. Еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейiн күнтiзбелiк үш күннен кешiктiрiлмей жүргiзiледi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3-тармақ өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 3. Егер басқа нормативтiк құқықтық актiлерде, жеке еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушiнiң актiлерiнде қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшiн көп күн көзделмесе, қызметкерлерге ұзақтығы кемiнде күнтiзбелiк он сегiз күн болатын жыл сайынғы еңбек демалысы берiледi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 4-тармақ жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 4. Ақы төленетiн жыл сайынғы қосымша еңбек демалысы еңбек жөнiндегі уәкілеттi мемлекеттiк орган белгілейтiн өндiрiстердiң, жұмыстардың, кәсiптер мен лауазымдардың тiзбесiне сәйкес ауыр дене еңбегi мен еңбек жағдайлары зиянды (өте зиянды) және қауiпті (өте қауiптi) жұмыстарда iстейтiн қызметкерлерге беріледі. Ақы төленетiн жыл сайынғы қосымша демалыста жүрген қызметкердi осы демалыстан керi шақыртуға болмайды. 5. Ақы төленетiн жыл сайынғы еңбек демалысын берудiң талаптары мен тәртiбi жеке еңбек, ұжымдық шарттармен белгiленедi. 6. Қатарынан екi жыл бойы еңбек демалысын бермеуге тыйым салынады.61-бап. Жыл сайынғы еңбек демалысына құқық беретiн жұмыс стажын есептеу және жыл сайынғы еңбек демалысын беру тәртiбi1. Еңбек демалысы күндерiне дәл келетiн мереке күндерiн есептемегенде, жыл сайынғы еңбек демалыстарының ұзақтығы, қолданылып жүрген жұмыс режимдерi мен кестелерiне қарамастан, күнтiзбелiк күндермен есептеледi. 2. Жыл сайынғы еңбек демалысына құқық беретiн еңбектегi жұмыс стажына: 1) жұмыс жылы iшiнде нақты жұмыс iстеген уақыт; 2) жұмыстан заңсыз босату кезiнде амалсыздан бос жүрген уақыт; 3) емделуде болып, еңбекке уақытша жарамсыздық парағымен расталған уақыт; 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 4) тармақшамен толықтырылды 4) қызметкер шын мәнiнде жұмыс iстемеген, бiрақ белгiленген тәртiппен жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы толық немесе iшiнара сақталған уақыт қосылады. 3. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** алып тасталды (бұр. **ред.** қара) 4. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** алып тасталды (бұр. **ред.** қара) 5. Қызметкердiң қалауы бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бөлiнiп берiлуi мүмкiн.62-бап. Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалыстарын берудiң кезектiлiгi1. Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалыстарын берудiң кезектiлiгi жеке еңбек, ұжымдық шарттарда, демалыс кестесiнде, жұмыс берушiнiң актiлерiнде көзделген тәртiппен белгiленедi. 2. Өндiрiс қажеттерiне байланысты демалыс кестесi өзгерген жағдайда жұмыс берушi еңбек демалысының басталуынан кемiнде екi апта бұрын қызметкерге ол жөнiнде хабарлауға мiндеттi.63-бап. Жыл сайынғы еңбек демалыстарын ауыстыру немесе ұзарту жағдайлары1. Жыл сайынғы еңбек демалысы қызметкер еңбек демалысы кезеңiнде еңбекке уақытша жарамсыз болған кезде, жүктi болуы мен босануы бойынша демалысы кезiнде толық немесе бiр бөлiгi ауыстырылуы немесе ұзартылуы мүмкiн, бiрақ бұл орайда еңбек демалысы кезiндегi күндерге еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша жәрдемақы төленбейдi. 2. Жыл сайынғы еңбек демалысы (оның бiр бөлiгi) тек қызметкердiң келiсiмiмен немесе оның өтiнiшi бойынша ғана ұзартылуы немесе келесi жұмыс жылына ауыстырылуы мүмкiн. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың келісiмi бойынша келесi жылға еңбек демалысына қосылуы немесе қызметкердiң өтiнiшi бойынша басқа уақытта жеке берiлуi мүмкiн.64-бап. Еңбек демалысынан шақырып алуЖыл сайынғы еңбек демалысы жұмыс берушiнiң ұсынысы бойынша және қызметкердiң келiсiмiмен үзiлуi мүмкiн (еңбек демалысынан шақырып алу). Еңбек демалысының осыған байланысты пайдаланылмаған бөлiгi тараптар арасындағы уағдаластық бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде берiледi немесе қызметкердiң қалауы бойынша келесi жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосылады, не өтемақы төленедi.65-бап. Жалақы сақталмайтын демалыстарТараптардың келiсiмi бойынша қызметкерге оның өтiніші негiзiнде жалақысы сақталмайтын демалыс берiлуi мүмкiн.66-бап. Жүктiлiгi және босануы бойынша демалыстар. Бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) берiлетiн демалыстарӘйелдерге жүктiлiгi мен босануы бойынша босанғанға дейiн ұзақтығы жетпiс күнтiзбелiк күнге, босанғаннан кейiн елу алты (ауыр босанған немесе екi немесе одан да көп бала туған жағдайда жетпiс) күнтiзбелiк күнге демалыс берiледi. Есептеу жиынтықтап жүргiзiледi және демалыс әйелдiң ұйымда жұмыс iстеу ұзақтығына қарамастан, жұмыс берушiнiң қаражаты есебiнен жүктiлiгiне және босануы бойынша осы кезеңге төленген жәрдемақыны босанғанға дейiн нақты пайдаланған күндерiнiң санына қарамастан оған толық берiледi. Жаңа туған нәрестелердi тiкелей перзентханадан асырап алған әйелдерге (еркектерге) бала асырап алған күннен бастап, сәбидiң дүниеге келген күнiнен елу алты күнге толғанға дейiнгi кезеңге (ата-анасының бiрiне) демалыс берiлiп, оның ұйымда жұмыс iстеу ұзақтығына қарамастан жұмыс берушiнiң қаражаты есебiнен оған осы кезеңге жәрдемақы төленедi.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 67-бап өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 67-бап. Үш жасқа дейiнгi балалары бар аналарға, бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) жалақысы сақталмай берiлетiн қосымша демалысЖүктiлiгi мен босануы бойынша демалыстан басқа әйелге оның өтiнiшi бойынша баласы үш жасқа толғанға дейiн оған күтiм жасау жөнiнде жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс берiледi. Қосымша демалыс уақыты iшiнде оның жұмыс орны (қызметi) сақталады. Жаңа туған нәрестелердi тiкелей перзентханадан асырап алған әйелдердiң (еркектердiң) өтiнiшi бойынша сәби үш жасқа толғанға дейiн оған күтiм жасау үшiн жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс берiлiп, осы кезеңде оның жұмыс орны (қызметi) сақталады. Бұл демалыстың сәби үш жасқа толғанға дейiн кез келген уақытта толық немесе бөлiп пайдаланылуы мүмкiн.68-бап. Пайдаланылмаған жыл сайынғы еңбек демалысы үшiн жеке еңбек шартын бұзған кезде төленетiн өтемақы1. Жеке еңбек шартын бұзу кезiнде, оның қандай негiзде бұзылғанына қарамастан, өзiнiң жыл сайынғы еңбек демалысын алу құқығын пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған қызметкерге өтемақы төленедi. 2. Егер жеке еңбек шартын бұзған күнге қарай қызметкер жұмыс жылының бiр бөлiгiнде жұмыс iстесе, өтемақы жұмыс iстеген уақытқа бара-бар төленедi. 3. Жеке еңбек шартын бұзу кезiндегi пайдаланылмаған еңбек демалысы үшiн өтемақы жеке еңбек шарты тоқтатылған күнi төленедi.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 69-бап өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 69-бап. Оқу демалысыБiлiм беру ұйымында оқитын қызметкерлерге емтихандар тапсыру, диплом жобасын (жұмысын) дайындау және қорғау, бiтiрушiлер емтихандарын тапсыру кезеңiнде ақы төленетiн немесе ақы төленбейтiн қосымша демалыс беріледі. 7-тарау. Жалақы және еңбекті нормалау70-бап. Жалақы 1. Жұмыс берушi осы Заңға, жеке еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес қызметкердiң еңбегiне ақы төлеуге мiндеттi. 2. Қызметкерлердiң еңбегiне ақы мерзiмдiк, кесiмдi түрде немесе еңбекке ақы төлеудiң өзге де жүйелерi бойынша төленедi. Ақы төлеу еңбектiң жеке және/немесе ұжымдық нәтижелерi үшiн жүргізiлуі мүмкiн. 3. Қызметкердiң жалақысы орындалатын жұмыстың саны мен сапасына, күрделiлiгiне қарай белгiленедi. Қызметкерлердiң өндiрiс тиiмдiлiгi мен жұмыс сапасын арттыруға материалдық мүдделiлiгiн күшейту үшiн жыл iшiндегi жұмысының қорытындысы бойынша сыйлық, сыйақы беру жүйесi және материалдық көтермелеудiң басқа да нысандары енгiзiлуi мүмкiн. 4. Ұйымдарда еңбекке ақы төлеу жүйесi ұжымдық шарттармен немесе жұмыс берушінің актілерімен белгiленедi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 5-тармақ жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 5. Жұмыс беруші қызметкерлерге қойылатын біліктiлiк талаптары мен жұмыстардың белгiлi бiр түрлерiнiң күрделілігін жұмыстардың және жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, басшылар, мамандар мен басқа да қызметшiлер лауазымдарының бiлiктілік анықтамалығы негізінде белгілейдi. Аталған анықтамалықтарды әзірлеу мен оларды қолданудың тәртібін еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк орган айқындайды. Жұмыс берушi орындалатын жұмыстарды белгілi бiр күрделi жұмысқа жатқызуды және қызметкерлерге біліктілік разрядтарын беруді жұмыстардың және жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығында және басшылар, мамандар мен басқа да қызметшілер лауазымдарының анықтамалығына, сондай-ақ қызметкерлердiң жекелеген санаттары үшін белгiленетін үлгілік бiлiктiлiк талаптарына сәйкес дербес жүргізедi.71-бап. Жалақының мөлшерiЖалақының мөлшерiн жұмыс берушi дербес белгiлейдi және ол Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген ең төмен жалақы мөлшерiнен кем болмауы керек.72-бап. Қызметтердi қоса атқару (қызмет көрсету аймақтарын кеңейту) және жұмыста уақытша болмаған қызметкердiң мiндеттерiн орындау кезiндегi жалақы1. Белгiлi бiр ұйымда өзiнiң жеке еңбек шартымен келiсiлген негiзгi жұмысымен қатар өзiнiң негiзгi жұмысынан босатылмастан басқа қызмет немесе уақытша болмаған қызметкердiң мiндетi бойынша қосымша жұмысты орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы төленедi. 2. Қызметтердi қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймақтарын кеңейткенi) немесе жұмыста уақытша болмаған қызметкердiң мiндеттерiн орындағаны үшiн қосымша ақылардың мөлшерiн қызметкермен келісiм бойынша жұмыс берушi белгiлейдi.73-бап. Мерзiмнен тыс жұмыстарға, мереке және демалыс күндерiндегi жұмыстарға ақы төлеу. Түнгi уақыттағы еңбекке ақы төлеу1. Мерзiмнен тыс жұмысқа ақы бiр жарым есе мөлшерiнен кем төленбейдi. 2. Мереке және демалыс күндерiндегi жұмысқа ақы екi еседен төмен болмайтын мөлшерде төленедi. 3. Мереке және демалыс күндерiндегi жұмыстарға төленетiн өтемақы қызметкердiң тiлегi бойынша қосымша демалыс күнiмен ауыстырылуы мүмкiн. 4. Түнгi уақыттағы жұмыстың әрбiр сағатына ақы бiр жарым есе мөлшерiнен кем төленбейдi.74-бап. Бос тұрып қалған уақытқа ақы төлеу1. Жұмыстың бос тұрып қалған уақытына ақы төлеудiң тәртiбi мен талаптары жеке еңбек немесе ұжымдық шарттармен белгiленедi. 2. Қызметкердiң кiнәсiнен бос тұрып қалған уақытқа ақы төленбеуге тиiс. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3-тармақпен толықтырылды 3. Жұмыс берушінiң кінәсінен болған iркiлiс уақытына ақы төлеудiң тәртiбi мен талаптары жеке еңбек шартымен немесе ұжымдық шартпен айқындалады және ол орташа айлық жалақының елу процентінен кем болмайтын мөлшерде белгiленедi.75-бап. Еңбек нормалары1. Еңбек нормалары (жұмыс iстеу, уақыт, қызмет көрсету нормалары) еңбек шығынының өлшемi болып табылады және қызметкер үшiн техниканың, технологияның, еңбек өндiрiсiн ұйымдастырудың қол жеткен деңгейiне сәйкес белгiленедi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 2-тармақ толықтырылды 2. Еңбек нормаларын енгiзудi, ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс берушi жүргiзедi. Еңбектiң жаңа нормаларының енгiзiлетiнi туралы қызметкерлерге кемiнде бiр ай бұрын хабарланады. Еңбектiң үлгілiк (бiрыңғай) нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды еңбек жөнiндегi уәкілетті мемлекеттік органның келiсiмiмен оларды бекiткен органдар жүзеге асырады. 3. Қызметкерлердің жұмыс iстеу нормаларын орындауы үшiн жұмыс берушi қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге мiндеттi. 4. Он сегiз жасқа толмаған қызметкерлер үшiн жұмыс iстеу нормалары жеке еңбек шартына сәйкес он сегiз жасқа толмаған адамдарға арналған жұмыс уақытының ұзақтығына бара-бар қысқартылған ересек қызметкерлерге арналған жұмыс iстеу нормаларын негiзге ала отырып белгiленедi.76-бап. Жалақы төлеу мерзiмдерi2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 1-тармақ жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 1. Жалақы ақша нысанында және келесi айдың бiрiншi он күндігінен кешіктiрiлмей төленеді. Жалақы төлеу күнi жеке еңбек, ұжымдық шарттарда көзделедi. 2. Жалақы төлейтiн күн демалыс немесе мереке күндерiне тура келген жағдайда, оны төлеу олардың қарсаңында жүргiзiледi. 3. Жұмыс берушiнiң кiнәсiнен жалақы, ал қызметкермен жеке еңбек шарты бұзылған кезде - оған тиесiлi басқа да төлемдер белгiленген мерзiмдермен салыстырғанда кешiктiрiлген кезде жұмыс берушi қызметкерге берешек пен өсiмақы төлейдi. Өсiмақының мөлшерi жалақы төлеу жөнiндегi мiндеттемелердi орындау күнiне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкiнің қайта қаржыландыру ставкасы бойынша белгiленедi және төлем жүргiзiлуге тиiс болған күннен кейiнгi күннен бастап әрбiр кешiктiрiлген күнтiзбелiк күн үшiн есептелiп төленген күнмен аяқталады. 4. Жеке еңбек шарты бұзылған жағдайда қызметкерге тиесiлi барлық сомаларды төлеу соңғы жұмыс күнiнен кешiктiрiлмей жүргiзiледi.77-бап. Жалақы төленетiн орын2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 1-тармақ өзгертілді (бұр. **ред.** қара) 1. Қызметкерлерге жалақы төлеу, егер жеке еңбек, ұжымдық шарттарда өзгеше көзделмесе, әдетте, олардың жұмысын орындайтын жерiнде жүргiзiлуге тиiс. 2. Тұрақты жұмыс орнынан тыс жерде (iссапарда, тапсырысшының ұйымдарында және басқаларында) жұмыс берушiнiң тапсырмасын орындаушы қызметкердiң жалақысын жеткiзудi жұмыс берушi өз есебiнен қамтамасыз етуге тиiс.78-бап. Қызметкердiң орташа жалақысын есептеу тәртiбi3ейнетақы төлемдерiн, еңбекке уақытша жарамсыздық, жүктiлiк пен босану жөнiндегi жәрдемақыларды және басқа да төлемдердi есептеу үшiн ұйымдар қызметкерлерiнiң орташа жалақысын есептеу тәртiбi Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленедi.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 79-бап толықтырылды 79-бап. Жалақыдан ұстап қалуҚызметкердiң жалақысынан ұстап қалу сот шешiмi бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заң актiлерiнде көзделген жағдайларда жүргiзiледi. Қызметкердің жалақысын бiр немесе бiрнеше атқарушы құжаттар бойынша өндiрiп алған кезде оның жалақысының кемiнде елу проценті сақталуға тиiс. 8-тарау. Қызметкерлерге кепілдіктер беру мен өтемақы төлеу2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 80-бап жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 80-бап. Қызметкердiң мемлекеттiк және қоғамдық мiндеттердi орындауы кезiндегi кепiлдiктерБасшы Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес қызметкердiң жұмыс орнын және лауазымын сақтай отырып, оны мемлекеттік және қоғамдық мiндеттердi орындау уақытына жұмыстан босатады.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 81-бап толықтырылды 81-бап. Жұмыс беруші медициналық тексеруге жiберетiн қызметкерлерге және донорларға арналған кепiлдiктерМерзiмдi медициналық тексеруден өту кезiнде жұмыс берушiнiң есебiнен осындай тексеруден өтуге мiндеттi қызметкердiң, сондай-ақ донордың тексерiлетiн және қан құю үшiн қан тапсыратын күндерінде жұмыс орны (қызметi) мен орташа жалақысы сақталады.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 82-бап толықтырылды 82-бап. Бiлiктiлiгiн арттыруға және қайта даярлауға жiберiлетiн қызметкерге арналған кепiлдiктерЖұмыс берушi қызметкердi өндiрiстен қол үзiп, бiлiктiлiгiн арттыруға және қайта даярлауға жiберген кезде оның жұмыс орны (қызметi) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ тараптардың келiсiмiне сәйкес басқа да шығындар өтеледi.83-бап. Қызметтiк iссапарлар кезiндегі өтемақыларҚызметтiк iссапарларға жiберiлетiн қызметкерлерге: 1) iссапарда болған уақыты үшiн тәулiкақылар; 2) тағайындалған жерге барып-қайту жолы бойынша шығындары; 3) тұрғын үй-жай жалдау жөнiндегi шығындары төленедi.84-бап. Қызметкердi ұйыммен бiрге басқа жердегi жұмысқа ауыстыру кезiндегі өтемақыларҚызметкердi ұйыммен бiрге басқа жердегi жұмысқа ауыстыру кезiндегi шығындарды өтеудiң тәртiбi мен мөлшерi тараптардың келiсiмiмен белгiленедi.85-бап. Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтiк жәрдемақылар тағайындауЕңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтiк жәрдемақылар жалпы ауруларға байланысты (жарақат алуға, жүктiлiктi жасанды жолмен бұзуға, карантинге байланысты, туберкулез немесе кәсiптiк ауру себебiнен уақытша басқа жұмысқа ауыстырылған кезде) еңбекке уақытша жарамсыздық жағдайларында және заңдарда белгiленген басқа да жағдайларда тағайындалады.86-бап. Жүктiлiк және босану бойынша әлеуметтiк жәрдемақылар мен бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) әлеуметтiк жәрдемақылар тағайындауЖүктiлiк және босану бойынша әлеуметтiк жәрдемақылар, сондай-ақ тiкелей перзентханадан бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) әлеуметтiк жәрдемақылар жүктiлiк пен босану бойынша бүкiл демалысқа немесе бала асырап алған күннен бастап, сәбидiң туған күнiнен елу алты күн өткенге дейiнгi кезең үшiн демалысқа тағайындалады.87-бап. Қызметкерлерге жұмыс берушiнiң қаражаты есебiнен әлеуметтiк жәрдемақылар төлеу1. Қызметкерге жалпы ауруға, еңбекте мертiгуге және кәсiптiк ауруға байланысты, жүктiлiк және босану бойынша еңбекке уақытша жарамсыздық жөнiнде әлеуметтiк жәрдемақыларды, сондай-ақ бала асырап алған әйелдерге (еркектерге) әлеуметтiк жәрдемақыларды жұмыс берушi өз қаражаты есебiнен төлеуге мiндеттi. 2. Әлеуметтiк жәрдемақыларды төлеу тәртiбi мен олардың мөлшерi Қазақстан Республикасының заңдарымен белгiленедi. Егер еңбекке уақытша жарамсыздық еңбекте мертiгуге немесе кәсiптiк ауруға байланысты болса, әлеуметтiк жәрдемақыны жұмыс берушi еңбекке жарамсыздық орын алған бiрiншi күннен бастап, жұмысқа шыққанға дейiн немесе мүгедектiгi анықталғанға дейiн орташа жалақысының жүз процентi мөлшерiнде төлейдi. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 3-тармақ жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 3. Жұмыс берушi әлеуметтік жәрдемақыларды төлеу жөнiндегi өзiнің мiндеттерiн орындамағаны немесе тиiсiнше орындамағаны үшiн Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртіпте жауаптылықта болады.88-бап. Жұмыс берушінiң қаражаты есебiнен оқыту және бiлiктiлiгiн арттыру1. Жұмыс берушiнiң мүдделерiн көздеп кадрлар даярлау үшiн жұмыс берушiнiң өз қаражаты есебiнен қызметкердi оқытуға немесе оқуға жiберуге құқығы бар. 2. Жұмыс берушiнiң қаражаты есебiнен оқыған, бiлiктілiгiн арттырған немесе қайта даярлаудан өткен қызметкер сол жұмыс берушiде тараптардың жеке еңбек шартында келiскен мерзiмiнде жұмыс iстеуге мiндеттi. 3. Қызметкердiң бастамасы бойынша немесе қызметкердiң кiнәсi салдарынан жұмыс берушiнiң бастамасы бойынша жеке еңбек шарты бұзылған жағдайда жұмыс берушiге қызметкер өзiн оқытуға байланысты шығындарды жұмыс iстеу мерзiмiнiң жұмыс iстелмеген мерзiмiне бара-бар етiп, толығымен төлейдi. 9-тарау. Жеке еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі89-бап. Тараптардың өздерi келтiрген зиянды өтеу жөнiндегi мiндетi 1. Жеке еңбек шартындағы басқа тарапқа зиян келтiрген тарап оны осы Заңға және өзге де заң актiлерiне сәйкес сот шешiмi негiзiнде не ерiктi түрде өтейдi. 2. Жеке еңбек шартында осы шарт тараптарының материалдық жауапкершiлiгi нақтыланады.90-бап. Қызметкерге жарақаттанудан немесе өзге де денсаулығы зақымдалуынан келтiрiлген зиянды өтеу1. Егер қызметкер өзiнiң еңбек (қызметтiк) мiндеттерiн атқаруына байланысты жұмыс берушiнiң кiнәсiнен жарақат алса немесе денсаулығына өзге де зақым келiп, соның салдарынан ол еңбек қабiлетiн толық немесе iшiнара жоғалтса, жұмыс берушi қызметкерге сақтандыру өтемi төленбейтiн кезде оған келтiрiлген зиянды Қазақстан Республикасының **нормативтiк құқықтық актiлерiнде** көзделген тәртiп пен жағдайларда өтеуге мiндеттi. 2. Еңбек мiндеттерiн атқару кезiнде қызметкердiң өмiрi мен денсаулығына және ұйымның мүлкiне келтiрiлген зиян үшiн жұмыс берушiнiң жауапкершiлiгi сақтандырылуға тиiс.91-бап. Қызметкерлердiң толық материалдық жауапты жағдайларыҚызметкерлер: 1) қызметкер мен жұмыс берушiнiң арасында қызметкерге берiлген мүлiк пен басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегенi үшiн өзiне толық материалдық жауапкершiлiк алу туралы жазбаша шарт жасалған; 2) заңдарға сәйкес қызметкерге еңбек мiндеттерiн орындау кезiнде жұмыс берушiге келтiрiлген зиян үшiн толық жауапкершiлiк жүктелген; 3) қызметкер мүлiк пен басқа да құндылықтарды бiр жолғы сенiмхатпен немесе басқа да бiр жолғы құжаттар бойынша есеп беруге алған; 4) қызметкер зиянды алкогольдiк, нашақорлық немесе уытқұмарлық мас болу жағдайында келтiрген; 5) зиян материалдардың, жартылай фабрикаттардың, бұйымдардың (өнiмдердiң), соның iшiнде оларды дайындау кезiнде, сондай-ақ жұмыс берушi қызметкерге пайдалануға берген құрал-саймандардың, өлшеу аспаптарының, арнаулы киiмдер мен басқа да заттардың жеткiлiксiздiгiнен, қасақана жойылуынан немесе қасақана бүлдiрiлуiнен келтiрiлген; 6) зиян коммерциялық құпияны жариялау салдарынан келтiрiлген; 7) зиян қызметкердің қылмыстық тәртiппен қудаланатын әрекеттердiң белгiсi бар iс-әрекеттерiнен келтiрiлген жағдайларда олардың кiнәсiнен жұмыс берушiге келтiрiлген зиянға толық мөлшерiнде материалдық жағынан жауапты болады.92-бап. Толық материалдық жауапкершiлiк туралы жазбаша шарттар1. Толық материалдық жауапкершiлiк туралы жазбаша шарттарды жұмыс берушi он сегiз жасқа толған, өндiрiс процесiнде өзiне берiлген құндылықтарды сақтауға, өңдеуге, сатуға (босатуға), тасымалдауға немесе қолдануға тiкелей байланысты қызметтi атқарушы немесе жұмысты орындаушы қызметкермен жасасуы мүмкiн. 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 2-тармақ толықтырылды 2. Мұндай қызметтер мен жұмыстардың тiзбесi, сондай-ақ толық материалдық жауапкершiлiк туралы үлгi шарт ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушiнiң актiлерiнде бекiтiледi. 10-тарау. Қызметкерлерді көтермелеу және жазалау шаралары93-бап. Еңбегi үшiн көтермелеу Жұмыс берушi қызметкерге еңбектегi табыстары үшiн көтермелеудiң әр алуан түрлерiн қолдануға құқылы. Көтермелеудiң түрлерi мен тәртiбi жеке еңбек, ұжымдық шарттармен және жұмыс берушiнiң актiлерiмен белгiленедi.ҚР 25.09.03 ж. N 484-11 **Заңымен** 94-бап өзгертілді 94-бап. Тәртiптiк жазалар1. Еңбек тәртiбiн бұзғаны үшiн, яғни қызметкердiң кiнәсiнен оған жүктелген еңбек мiндеттерiнiң орындалмағаны немесе тиiсiнше орындалмағаны үшiн жұмыс берушi тәртiптiк жазалардың мынадай түрлерiн қолдануға: 1) ескерту жасауға; 2) сөгiс беруге; 2-1) қатаң сөгiс беруге; 3) осы Заңның **26-бабының** 9)-12) тармақшаларына сәйкес жеке еңбек шартын бұзуға құқылы. 2. Осы Заңда көзделмеген тәртiптiк жазалау шараларын қолдануға жол берiлмейдi.95-бап. Тәртiптiк жазалар қолдану және оған шағым жасау тәртiбi1. Тәртiптiк жазаны қолданудан бұрын қызметкерден жазбаша түсiнiктеме талап етiлуге тиiс. 2. Тәртіптiк жаза терiс әрекет байқалған күннен бастап бiр айдан кешiктiрмей қолданылады және оны терiс әрекет жасалған күннен бастап алты айдан кешiктiрiп қолдануға болмайды. 3. Әрбiр жолсыздық үшiн бiр ғана тәртiптiк жаза қолданылуы мүмкiн. 4. Тәртiптiк жаза қолдану туралы бұйрық жазаға тартылған қызметкерге қол қойғызылып жарияланады. 5. Тәртiптiк жаза қолданылған жағдайда жұмыс берушi жасалған терiс әрекеттiң ауырлығын, оның жасалу мән-жайларын, қызметкердiң соның алдындағы мiнез-құлқын, еңбекке көзқарасын, сондай-ақ тәртiптiк жазаның жасалған терiс әрекеттiң ауырлығына сәйкестiгiн ескеруге тиiс. 6. Тәртіптiк жазаға еңбек дауларын қарау үшiн белгiленген **тәртiппен** шағым жасалуы мүмкiн.ҚР 25.09.03 ж. N 484-11 **Заңымен** 95-1 баппен толықтырылды 95-1-бап. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар және сыбайлас жемқорлыққа жағдай туғызатын құқық бұзушылықтар жасағаны үшiн тәртiптiк жаза қолдану мерзiмдерi1. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық және сыбайлас жемқорлыққа жағдай туғызатын құқық бұзушылықтар жасағаны үшiн тәртiптiк жаза терiс қылық анықталған күннен бастап үш айдан кешiктiрiлмей қолданылады және жазаны терiс қылық жасалған күннен бiр жыл кешiктiрiп қолдануға болмайды. 2. Қылмыстық iс қозғаудан бас тартқан немесе қылмыстық iстi қысқартқан жағдайда, бiрақ адамның әрекеттерiнде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық белгiлерi болған кезде, тәртiптiк жаза қылмыстық iс қозғаудан бас тарту не оны қысқарту туралы шешiм қабылданған күннен бастап үш айдан кешiктiрiлмей қолданылуы мүмкін.96-бап. Тәртiптiк жазаның қолданылу мерзiмi2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 1-тармақ толықтырылды 1. Тәртiптiк жазаның қолданылу мерзiмi, осы Заңның **94-6aбының** 1-тармағының 1), 2) және 2-1) тармақшаларында көзделген жағдайларда оны қолданған күннен бастап алты айдан аспауға тиiс. Егер осы мерзiм ішінде қызметке жаңа тәртіптік жазаға тартылмаса, ол тәртiптік жазасы жоқ деп есептеледі. 2. Қызметкерге тәртіптiк жаза қолданған жұмыс берушi оны өз бастамасымен, қызметкердiң немесе оның тiкелей басшысының өтінішi бойынша, қызметкерлер мен олардың өкілдерінің өтiнiш жасауы бойынша мерзімінен бұрын алып тастауға құқылы. 11-тарау. Еңбек даулары97-бап. Еңбек дауларын қарау тәртiбi Еңбек даулары тараптардың келісімi бойынша немесе сот тәртiбiмен қаралады. Еңбек дауларын соттарда қарау тәртiбi Қазақстан Республикасының **заңдарымен** белгiленедi.98-бап. Еңбек дауларын қарайтын органдар және оларды қарау тәртібіТараптардың келісімімен еңбек дауларын келiсiм комиссиясы қарауы мүмкін.99-бап. Келiсiм комиссиясын ұйымдастыру және оның құзыретiКелiсім комиссиясы тараптардың бірлескен шешiмi бойынша жұмыс берушiлер мен қызметкерлердiң саны тең өкілдерінен тепе-тең негізде құрылады. Қызметкерлердің өкілдерi келiсiм комиссиясына ұйымның жалпы жиналысында (конференциясында) сайланады. Жұмыс берушінiң өкiлдерін ұйым басшысы тағайындайды. Келiсiм комиссиясын ұйымдық-техникалық жағынан қамтамасыз етуді жұмыс берушi жүзеге асырады. Келiсiм комиссиясы өз құрамынан комиссияның төрағасы мен хатшысын сайлайды.100-бап. Еңбек дауын қарау тәртiбi, шешiмнiң қабылдануы мен орындалуыКелiсiм комиссиясы арыз берушiнiң өтiнiшiн ол берiлген күннен бастап үш күн мерзiмде қарайды. Оны қарау нәтижелерi бойынша келiсiм комиссиясының шешiмi қабылданып, арыз берушiге берiледi. Келiсiм комиссиясының арыз берушiнiң талабын қанағаттандырған шешiмiн қарсы тарап үш күн мерзiмде орындайды.101-бап. Қызметкерлердi еңбек iстерi бойынша сот шығындарын төлеуден босатуҚызметкерлер еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын талаптар бойынша сотқа жүгiнген жағдайда олар мемлекет кiрiсiне сот шығындарын (мемлекеттiк баж бен iстiң қаралуына байланысты шығыстарды) төлеуден босатылады. 12-тарау. Осы заңның сақталуын бақылау 2006.05.06 № 146-III ҚР **Заңымен** 102- бап толықтырылды102-бап. Еңбек туралы заңдардың сақталуын бақылауОсы Заңның және еңбек туралы өзге де нормативтiк құқықтық актiлердiң сақталуын бақылауды Қазақстан Республикасының Үкiметi бекiткен **Ережеге** сәйкес **еңбек жөнiндегi уәкiлеттi мемлекеттiк органның** мемлекеттiк еңбек инспекторлары жүзеге асырады.Алматы қаласының өңірлік қаржы орталығы қатысушыларының осы Заңды және еңбек туралы өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтауын - бақылауды Алматы қаласының өңірлік қаржы орталығының қызметін реттеу жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады. 2006.31.01. № 125-III ҚР **Заңымен** 102-1-баппен толықтырылды102-1-бап. Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасын сақтау жөніндегі тексеру, олардың түрлері мен нысандары1. Тексерулер жоспарлы және жоспардан тыс болып бөлінеді.Жоспарлы - алдыңғы тексерулерге қатысты Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген уақыт аралықтары ескеріліп жүргізілетін мемлекеттік орган жоспарлаған тексеру.2. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, жоспарлы тексеру бір жеке немесе заңды тұлғаға қатысты жылына бір реттен аспайтындай, ал шағын кәсіпкерлік субъектісіне қатысты үш жылда бір реттен жиі болмайтындай етіп жүргізілуі мүмкін.3. Жоспардан тыс тексерулерді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган немесе оның аумақтық бөлімшесі жеке немесе заңды тұлғалар, мемлекеттік органдар жеке немесе заңды тұлғалардың Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасының міндетті талаптарын бұзғаны туралы өтініштер жасаған, сондай-ақ осындай бұзушылық белгілерінің болуы туралы куәландыратын құжаттармен және өзге де дәлелдемелермен расталатын өзге ақпарат алынған жағдайда жүргізеді.Анонимді өтініштер жоспардан тыс тексеру жүргізуге негіз бола алмайды.4. Тексеру ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен аспауға тиіс. Арнайы зерттеулер, сынақтар, сараптамалар жүргізу қажет болған ерекше жағдайларда, сондай-ақ тексеру көлемі ауқымды болған кезде мемлекеттік бақылау органының басшысы (не оны ауыстыратын адам) тексеру жүргізу мерзімін құрылымдық бөлімшесі жоқ заңды тұлғалар үшін күнтізбелік жиырма күнге дейін, ал құрылымдық бөлімшесі бар заңды тұлғалар үшін күнтізбелік отыз күнге дейін ұзартуы мүмкін.103-бап. Бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттік еңбек инспекторларының құзыретiОсы Заңға сәйкес еңбек жағдайларының сақталуын бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттiк еңбек инспекторларының құзыретiне: 2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 1) тармақша жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 1) жұмыс берушi мен қызметкердiң осы Заңды және еңбек қатынастарын реттейтін өзге де нормативтiк құқықтық актілерді сақтауын тексерулер арқылы бақылауды жүзеге асыру. 2) еңбек туралы заңдардың бұзылу себептерiн анықтау және талдау; 3) осы Заңның **105-бабына** сәйкес бақылаудың нәтижелерi бойынша ұйғарымдар беру; 4) еңбек туралы заңдардың сақталуын бақылаудың нысандары мен әдiстерiн жетiлдiру мәселелерi жөнiндегi шараларды әзiрлеу; 5) құқық қорғау органдарымен және басқа да мемлекеттiк органдармен өзара iс-қимыл жасау енедi.104-бап Бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттiк еңбек инспекторларының құқықтарыҰйымдарда еңбек туралы заңдардың сақталуын бақылауды жүзеге асыратын **мемлекеттік еңбек инспекторларының**: 1) осы Заңға сәйкес еңбек жағдайларының сақталуын бақылауды жүзеге асыру мақсатында тексеру жүргізу туралы белгiленген тәртiппен ресімделген қаулыны көрсеткен жағдайда ұйымдарға баруға; 2) қызметкер мен жұмыс берушіден осы Заңда көзделген құжаттар мен мәлiметтерді алуға; 3) тәртiп бұзушылық туралы актілер жасауға, осы Заңның бұзылуын жою туралы ұйғарымдар беруге, сотқа талап арызын беруге; 4) анықталған еңбек туралы заңдардың бұзылуына арналған құжаттарды ресімдеу кезінде белгiленген үлгідегi фирмалық бланкілерді, мөртаңбаларды пайдалануға құқығы бар. Әкімшілік құқық бұзушылық туралы ҚР **Кодексі** қараңыз 2006.05.06. № 149-III ҚР **Заңымен** 104-1-баппен толықтырылды104-1-бап. Алматы қаласының өңірлік қаржы орталығының қызметін реттеу жөніндегі уәкілеттi мемлекеттік органның мемлекеттік еңбек инспекторларының міндеттерiҚазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыратын Алматы қаласының өңірлік қаржы орталығының қызметін реттеу жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның мемлекеттік еңбек инспекторлары:1) өз құзыреті шегінде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органды Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасының бұзылу фактілері туралы хабардар етуге;2) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысанға сәйкес Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасы талаптарының орындалу жай-күйі туралы ақпаратты жүргізуге және оны тоқсан сайын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға табыс етуге міндетті.105-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторлары беретiн ұйғарымдардың түрлерi1. Еңбек туралы заңдардың талаптары бұзылуының анықталуына қарай бақылаудың нәтижелері бойынша нақты құқықтық ықпал ету шараларын қолдану мақсатында мемлекеттiк еңбек инспекторлары осы Заңда қарастырылған еңбек жағдайларының анықталған бұзылуын жою туралы ұйғарым бередi. 2. Ұйғарымдардың нысандары мен оларды беру тәртібiн еңбек жөнiндегі уәкілетті мемлекеттiк орган белгілейдi.106-бап. Мемлекеттiк еңбек инспекторлары берген ұйғарымдарды орындаудың мiндеттiлiгіЕңбек туралы заңдар талаптарының сақталуын бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттiк еңбек инспекторлары берген ұйғарымдар меншiк нысандарына қарамастан барлық ұйымдардың орындауы үшін мiндеттi.107-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының iс-әрекетiне шағым жасауМемлекеттiк еңбек инспекторларының іс-әрекетіне заңдарда белгiленген тәртіппен шағым жасалуы мүмкін. Шағым жасалу берiлген ұйғарымдардың орындалуын тоқтата тұрмайды.108-бап. Қоғамдық бақылауҚызметкерлердің өкілдері өздері мүдделерін білдіретін қызметкерлердің жеке еңбек, ұжымдық шарттары талаптарының орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.2004.23.12 N 20-III ҚР **Заңымен** 109-бап жаңа редакцияда (бұр. **ред.** қара) 109-бап. Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасы бұзылғаны үшін жауаптылықҚазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасының бұзылуына кiнәлi тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген жауаптылықта болады. Қазақстан Республикасының Президенті Н. Назарбаев  |